

4.4. Organizzazione dell'Ateneo

Il programma di sviluppo presentato in questo documento non sarebbe completo senza una riflessione sull'organizzazione interna dell'Ateneo, al fine di adeguarla meglio alla realizzazione di obiettivi così ambiziosi, nei vincoli posti dal contesto del sistema universitario nazionale. Una revisione del nostro modello organizzativo e gestionale è imposta dalla necessità di aumentare la trasparenza e l'efficienza di processi amministrativi sempre più interdipendenti.

Appare chiara la centralità di competenze sofisticate per la contabilità, la programmazione e gestione dell'offerta formativa e delle carriere degli studenti, l'elaborazione statistica dei dati, solo per citarne alcune. Dati i limiti alla possibilità di reperire nuove risorse umane dotate delle necessarie competenze, occorre oggi indirizzare gli sforzi sulla formazione interna, nonché sulla semplificazione, reingegnerizzazione e dematerializzazione dei processi amministrativi, facendo ampio ricorso agli strumenti dell'ICT e in particolare ai motori di *work-flow*.

Le linee-guida di questo ripensamento organizzativo possono essere riassunte nel modo seguente:

- 1) **Trasparenza e valutazione dei risultati:** un Bilancio Sociale di Ateneo come strumento principale per dar conto delle responsabilità dell'ateneo verso la comunità.
- 2) Progressi ulteriori nella **semplificazione, reingegnerizzazione e dematerializzazione dei processi e dei procedimenti amministrativi**, rendendo sempre più il sito Internet dell'Ateneo lo strumento principale non soltanto per la comunicazione, ma anche per l'organizzazione del lavoro.¹
- 3) Riconoscimento dell'**internazionalizzazione come funzione diffusa** in tutte le attività dell'ateneo, superando la logica della delega a un ufficio specializzato.
- 4) Avvio di **programmi di cooperazione (didattica, ricerca, organizzazione) con altri atenei**, seguendo gli obiettivi indicati dal D.M. sulla programmazione universitaria 2013-2015, nella parte sul "Dimensionamento sostenibile del sistema universitario". In particolare, in materia di organizzazione, tale cooperazione si prospetta utile e facilmente realizzabile in settori ad elevata competenza tecnica, quali l'informatica e la progettazione edilizia.
- 5) **Risorse umane:** deroghe sul taglio del *turn-over* e possibilmente incrementi di risorse, finalizzati ad adeguare il corpo docente ai requisiti minimi previsti per un'offerta didattica coerente con il progetto di Ateneo-laboratorio delineato in questo programma. Si tratta, in ordine di priorità, di:
 - a. inserire specifiche figure professionali coerenti con i meccanismi di premialità suggeriti dal MIUR per il reclutamento di studiosi e docenti attivi all'estero;
 - b. reclutare giovani ricercatori vincitori di progetti di rilevanza nazionale ed internazionale;
 - c. offrire prospettive di stabilizzazione, basate sul merito, ai giovani ricercatori già attivi nell'Ateneo (dottori di ricerca, titolari di assegni di ricerca, borsisti, ricercatori a tempo determinato, ecc.);
 - d. programmare progressioni di carriera per il personale docente che ha ricevuto abilitazioni nazionali e che l'Ateneo ha contribuito a formare;

¹ In linea con le previsioni delle strategie europee; ad esempio due importanti focus di Horizon 2020 sono *Digital Security* e *Disaster Resilience*.

- e. aumentare il numero di assegni di ricerca e borse di dottorato, almeno fino al livello medio delle altre università di dimensioni comparabili;
- f. inserire nei corsi di studio personalità di alta professionalità esterne al sistema universitario, utilizzando quote analoghe a quelle attualmente previsto per le professioni sanitarie.