

I PUNTI ESSENZIALI DEL MIO PROGRAMMA

- **una governance che dialoga** con tutte le componenti dell'Ateneo, imperniata sulla pluralità e sulla valorizzazione delle competenze. Il modello di *governance* ora in atto si è rivelato inadeguato a una università grande e complessa come Unimi. **Efficienza e pluralità** per me sono **sinonimi**, non contrari.
- **riorganizzazione delle strutture amministrative** dell'Ateneo e **conferimento di maggiore autonomia e responsabilità ai Dipartimenti**. Processi decisionali e amministrativi più fluidi, chiari e condivisi rispetto all'attuale centralismo, per lavorare tutti meglio e per confrontarsi con i grandi Atenei nazionali e internazionali;
- **investimenti nella ricerca su base meritocratica**, con la definizione di **un piano scientifico di Ateneo** che integri i contributi e le competenze di **tutti** i Dipartimenti e di **tutte** le aree, prevedendo adeguato sostegno amministrativo ed economico;
- **centralità dello studente**, nella promozione del **diritto allo studio**, nella realizzazione di nuovi **modelli di didattica innovativa** e di strutture adeguate e nel reale **ascolto e coinvolgimento** degli studenti nella gestione dell'Ateneo;
- **valorizzazione delle carriere dei docenti e del personale** tecnico, amministrativo e bibliotecario; riconoscimento del merito e delle professionalità nelle strutture periferiche oltre che centrali, con particolare attenzione ai **giovani, alle pari opportunità** e alla **premiabilità per la ricerca e per la didattica** nella distribuzione delle risorse.

NODI STRATEGICI

1. Organizzazione: piano strategico

Il rettorato uscente si è caratterizzato per una totale assenza di dialogo sui temi del Piano Strategico di Ateneo, elaborato con fortissimo ritardo e considerato inutile, dal momento che si concepiva il Rettore come un uomo solo al comando. Il Piano Strategico è invece un processo vitale per la collaborazione di tutto l'Ateneo. È lo strumento con il quale riflettiamo insieme sui nostri obiettivi rispetto al futuro e ai nostri interlocutori esterni, per allineare l'azione di tutti. È anche lo strumento per raccordare i dipartimenti alla struttura centrale, in modo saldo e corretto, senza regalie e accordi personali.

Proponiamo quindi che il Piano strategico sia un esercizio di programmazione partecipata, in modo da poter definire insieme gli obiettivi, facendoci aiutare, se necessario, da esperti esterni di questi processi, abbattendo le barriere che anche in questa campagna sono state evocate (scienziati vs umanisti, PTA vs docenti, giovani vs vecchi, Expo contro No-Expo ecc.). Vogliamo che si costruisca UNA università e non un'aggregazione di interessi mobili.

2. Organizzazione: struttura e funzionamento

La struttura di Unimi soffre di un mancato sviluppo del decentramento in termini di presidi locali e di competenze delle persone, che rendono spesso difficile raccordarsi con le precise esigenze dei nostri riferimenti esterni (ad es. studenti, imprese, famiglie, città, istituzioni) che vengono frammentate tra tanti uffici. Una corretta organizzazione non può prescindere dall'azione sui processi di lavoro. Anche su questo piano ci si è mossi negli ultimi sei anni in modo scoordinato e contraddittorio, con pochi fondi dedicati, senza un vero progetto e senza una reale sinergia con il Personale docente e tecnico-amministrativo. **Proponiamo dunque un lavoro di analisi dei principali processi a partire non solo dall'esistente ma dalle linee di sviluppo strategico rispetto ai nostri interlocutori principali definiti nel Piano Strategico.**

3. Rapporto Docenti - Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario

In tutto il mondo l'università ha un solo tipo di personale: le persone che ci lavorano. Sicuramente vi sono molteplici ruoli diversi, ma non può esistere una cesura tra Personale TAB e docenti. Il modo di guardare alle cose deve cambiare, riconoscendo la parità e l'esistenza di differenze legate esclusivamente ai ruoli ricoperti. Non ci sono figli di un dio minore.

Proponiamo quindi la costruzione di una progettualità di squadra, dove competenze didattiche e tecniche possano integrarsi. Ciò deve accadere in numerosi ambiti, e in primo luogo nella ricerca, favorendo iniziative di formazione rivolta a tutti e nuove modalità di lavoro, anche a distanza. Le richieste del personale non devono essere tenute in considerazione solo quando si chiede loro il voto, ma ogni giorno, sulle piccole e sulle grandi cose, dalle 85 ore ai ticket, dagli straordinari alle chiusure obbligatorie!

4. Sviluppo e innovazione per il Personale

Non si possono creare cultura e formazione se non si forniscono alle persone dei percorsi chiari di sviluppo. In analogia con quel che hanno fatto altri Atenei proponiamo di **lanciare una serie di iniziative capaci di definire percorsi di crescita per il Personale, in modo da poterne orientare la formazione rispetto a degli obiettivi di qualità e di sviluppo definiti dal Piano Strategico.**

5. Didattica: nuovi modelli di didattica

L'innovazione didattica è una delle sfide del futuro. Medicina e Giurisprudenza hanno fatto molto in questo ambito, mentre l'investimento sul CTU, che era stato attivato a suo tempo prima di questo rettorato, non è stato adeguatamente sviluppato.

Proponiamo di destinare un budget annuale all'investimento sulla didattica innovativa favorendo la diffusione delle nuove tecnologie e dei nuovi approcci. Un'iniziativa immediata sarà l'attivazione di un percorso formativo sulla didattica innovativa orientata al *learning by doing* da offrire a tutti gli interessati. Inoltre, ci daremo l'obiettivo di raggiungere in sei anni una buona percentuale di corsi con forme di didattica *blended learning*, supportate da investimenti *ad hoc*.

6. Diritto allo studio

Ugualmente centrale – vero detonatore di cambiamento – è e deve essere il diritto allo studio: **più borse per i meno abbienti, più residenze, più spazi comuni, più aule, più posti nelle biblioteche, più attenzione alle richieste della Consulta degli Studenti.** Le Biblioteche sono un luogo di studio, di ricerca, di scambio di idee, dove si incrociano il passato, il presente e il futuro: vanno potenziate e valorizzate.

7. Sistemi informativi: nuovi modelli di funzionamento interno

In tutto il mondo la mail sta perdendo valore come strumento di lavoro. Unimi ha attivato i suoi spazi cloud, ma nessuno ne ha informato adeguatamente il personale. Dobbiamo adottare urgentemente strumenti nuovi di lavoro, **identificando fin da subito le soluzioni innovative più adatte per le nostre esigenze di lavoro in comune.**

8. Sviluppo, territorio e innovazione: il ruolo nella *Smart city*

Milano è una città in grandissima evoluzione. Una delle sfide che la città deve affrontare oggi è la transizione verso una nuova forma di sviluppo del valore. Si parla molto di *Smart city* e il rischio è che la visione del Politecnico, che in molte aree occupa una posizione nella quale potremmo operare anche noi, monopolizzi lo scenario urbano. Non ha senso una rincorsa, ma serve un progetto nuovo: e questo, se mi permettete, è l'unico sogno che inserisco nel programma. Si tratta di **immaginare spazi nuovi, nel quadro di un Campus sostenibile ovunque vi sia la presenza di Unimi.**

Lavorare con il territorio può tuttavia anche voler dire **promuovere iniziative in uscita che coinvolgano le strutture sanitarie territoriali**, dalle case di riposo ai centri per persone con

disabilità, dagli ospedali agli hospice. Significa **sviluppare la terza missione**, con tutti i vantaggi che derivano dall'essere un'Università che si articola attraverso ampie competenze disciplinari.

9. Internazionalizzazione

Gli stimoli all'internazionalizzazione, già presenti, devono essere ulteriormente potenziati attraverso misure semplici, come la presenza **di rappresentanti degli studenti stranieri negli organi collegiali, il rafforzamento dell'associazione degli studenti stranieri, la rilevazione di tutti i documenti non ancora tradotti e l'analisi dello *student journey***. Ma l'internazionalizzazione non è solo un problema di studenti in entrata ma anche in uscita. **I fondi Erasmus sono pochi e vanno incrementati, con particolare attenzione a quelle aree, come quella medica, molto penalizzate. Bisogna inoltre costruire sinergie con partner anche al di fuori di Erasmus**, attraverso fondazioni o istituti di cultura. Sarebbe un passo fondamentale per implementare il sistema.

10. Funzionamento della *governance*

Il problema maggiore che viviamo è la frattura tra centro e "periferia". È invece necessaria una *governance* che si avvicini alle persone. **La squadra di governo dovrà avere deleghe chiare e collegate agli obiettivi e dovrà operare in modo trasparente, monitorando le azioni in corso. La squadra si riunirà non solo in via Festa del Perdono, ma nelle diverse sedi, per poter avere momenti di incontro e confronto con tutte le componenti dell'Ateneo.**