

## DOCUMENTO PROGRAMMATICO DELLA RETTRICE - ESTRATTI

n.b. a lato in azzurro trovate i nostri commenti

### PREMESSA

Il Documento Programmatico della Rettrice (entrata in carica il 1 ottobre 2024) è stato allestito per rispondere tempestivamente alle disposizioni ministeriali per la presentazione della Programmazione Triennale 2024-2026 (in scadenza il 7 ottobre 2024). Il Documento va pertanto letto come temporaneo succedaneo del Piano Strategico di Ateneo, attualmente in elaborazione: lungi dal sostituirlo, esso ne anticipa in sintesi le principali linee di indirizzo, già discusse e dibattute in vari incontri pubblici con tutte le componenti della comunità accademica nel corso della recente campagna elettorale.

...

La fase cruciale di sviluppo e di trasformazione, che attende nei prossimi anni Milano La Statale, richiede una *governance* competente e rappresentativa della comunità accademica, disposta a riconoscere l'importanza della collegialità di governo nella condivisione di analisi e soluzioni. Le competenze presenti in Ateneo saranno valorizzate attraverso una squadra di governo, sottoposta a *verifica biennale e formata dai* Prorettori e dai loro delegati, che lavori su settori chiave quali la Programmazione, la Ricerca, la Didattica, i Servizi agli Studenti e il Diritto allo Studio, la Terza Missione e le Pari opportunità, i rapporti con il Sistema sanitario, l'Assicurazione della qualità, il Patrimonio architettonico e l'Edilizia universitaria, l'Internazionalizzazione, le Politiche di sostenibilità di Bilancio, la Transizione digitale, l'Intelligenza Artificiale e la Governance dei dati, la realizzazione del Campus dell'Università Statale a MIND. Si prevede che la stessa Rettrice avochi a sé le deleghe per la Comunicazione, il Personale e il Trasferimento tecnologico.

...

#### 1.1 La programmazione strategica e le risorse

Per sviluppare una propria e autonoma visione strategica e affrontare con successo l'attuale competizione per le risorse nel sistema dell'istruzione terziaria, Milano La Statale adotterà un approccio basato sui dati, capace di orientare decisioni consapevoli, di valutare l'impatto in relazione agli obiettivi e al posizionamento, e di valorizzare tutte le attività dell'Ateneo, anche in fase di rendicontazione.

Questo modello organizzativo si basa sull'acquisizione e la gestione integrata dei dati, con il monitoraggio costante degli indicatori per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e identificare eventuali criticità e azioni di miglioramento. Presupposto irrinunciabile è la garanzia della qualità dei dati stessi, perché la credibilità delle istituzioni pubbliche deriva ormai dalla loro trasparenza e *accountability* delle attività svolte, attraverso l'esposizione di dati affidabili e chiari.

Riconoscere l'importanza dei dati non significa svalutare il ruolo, sempre cruciale, delle scelte della *governance* di Ateneo. Scelte che devono rimanere autonome e pienamente consapevoli della responsabilità politica nei confronti della comunità accademica e della società.

...

### AZIONI DI SISTEMA

#### 2.1 Snellimento e riorganizzazione

Tre sono le azioni da intraprendere per snellire e riorganizzare:

Ottimizzazione delle procedure interne. Le procedure come concorsi, acquisti e monitoraggio vanno improntate a maggiore rapidità e semplicità, eliminando ridondanze e passaggi superflui. In caso di coinvolgimento di più strutture amministrative, si deve puntare a un'azione sempre più coordinata e sincronizzata.

Semplificazione dell'assetto regolamentare. Si procederà, ove necessario, alla revisione dei regolamenti, semplificando quelli che risultano più complessi o restrittivi rispetto alla normativa nazionale.

Investimento nella digitalizzazione dei processi e della gestione dei dati. L'attuazione degli interventi necessari richiede un significativo investimento in risorse infrastrutturali e di personale.

...

#### 2.3 Politiche per il personale TAB

**Commentato [DLP1]:** Il "documento programmatico della rettrice" anticipa il "piano strategico 2025/2030".

Commento. Viene confermato il programma elettorale della rettrice, che era già in larga parte condivisibile, con la chiarificazione di alcuni temi.

**Commentato [DLP2]:** Prorettori con verifica biennale. Settori chiave quali: la Programmazione, la Ricerca, la Didattica, i Servizi agli Studenti e il Diritto allo Studio, la Terza Missione e le Pari opportunità, i rapporti con il Sistema sanitario, l'Assicurazione della qualità, il Patrimonio architettonico e l'Edilizia universitaria, l'Internazionalizzazione, le Politiche di sostenibilità di Bilancio, la Transizione digitale, l'Intelligenza Artificiale e la Governance dei dati, la realizzazione del Campus dell'Università Statale a MIND.

La Rettrice manterrà deleghe per la Comunicazione, il Personale e il Trasferimento tecnologico.

Commento. Accogliamo favorevolmente che la Rettrice mantenga la delega per il Personale. E' sintomo di un impegno in prima persona che apprezziamo.

**Commentato [DLP3]:** Approccio basato sui dati

Commento. Una migliore raccolta e analisi dei dati può essere uno strumento molto utile.

**Commentato [DLP4]:** Concorsi più semplici e veloci

**Commentato [DLP5]:** Semplificare i regolamenti

**Commentato [DLP6]:** Digitalizzazione

**Commentato [DLP7]:** Personale TAB. Quarta pagina su ventotto.

Commento. Dimostra che nelle intenzioni i TAB sono al centro del programma.

La comunità del personale TAB è il cuore pulsante di tutti i processi lavorativi in Ateneo. Per affrontare con successo le sfide future, l'Ateneo deve valorizzare il potenziale di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, all'interno di un sistema di valori espliciti e condivisi, per favorire un clima di fiducia e collaborazione reciproca e promuovere il benessere lavorativo di tutte e di tutti.

Alcuni dati di contesto vanno tenuti in debita considerazione, per poter avanzare proposte mirate. Negli ultimi anni il mercato del lavoro è profondamente mutato e il settore pubblico risente di una minore competitività e attrattività rispetto ad ambiti privati, che appaiono più remunerativi per le giovani generazioni. Anche nell'ambito del sistema pubblico le Università costituiscono il comparto che solo per ultimo ha beneficiato del rinnovo del CCNL; rimane altresì inaccettabile che il personale TAB delle Università abbia salari inferiori a quelli delle altre pubbliche amministrazioni.

A fronte delle criticità ora menzionate, l'Ateneo intende cogliere tutte le opportunità per far crescere e valorizzare le professionalità presenti in Ateneo e acquisire nuove competenze. In via prioritaria si definiscono queste azioni:

**Incremento della formazione del personale TAB, mirata per specifiche esigenze formative e calibrata a seconda delle competenze**

Snellimento e aggiornamento dei processi di selezione, per renderli più fluidi e coerenti con le competenze e le professionalità richieste.

Implementazione di ampi piani di reclutamento e progressione sia verticale che orizzontale. È imperativo estendere le PEO per coinvolgere anche coloro che non ne hanno ancora beneficiato: il prossimo triennio consentirà la progressione a una platea molto ampia del personale B, C e D di Ateneo (col nuovo CCNL ridenominati Operatori, Collaboratori, e Funzionari, rispettivamente), fino ad arrivare ai neoassunti.

Attivazione delle progressioni verticali, subordinata all'approvazione di un regolamento dedicato. Si tratta di un'importante opportunità di valorizzazione del personale con elevata esperienza e professionalità, secondo le nuove normative nazionali. Sarà necessario impiegare significative risorse in termini di punti organico; di recente abbiamo accantonato oltre 15 punti a tal fine.

Stabilizzazione dell'aumento del FCA. Per mantenere l'aumento dell'FCA oltre il termine del 2026, verranno stabilizzate tutte le misure e le entrate aggiuntive generate dalle decisioni del CdA e dai proventi dei PRIN degli ultimi anni, con ampliamento al PNRR a consuntivo, in considerazione dello sforzo che il personale ha dovuto affrontare in una situazione di carenza di personale.

Incremento del Fondo Risorse Decentrate. Il MUR, con nota dell'11 ottobre 2023, consente agli Atenei statali l'utilizzo di una quota dei punti organico straordinari per integrare il Fondo risorse decentrate del personale TAB. L'incremento del Fondo risorse decentrate, che permette di aumentare le possibilità di avanzamento di carriera, andrà rigorosamente bilanciato: da un lato, con la necessità di offrire opportunità di crescita anche al personale dei Dipartimenti e, dall'altro, con le esigenze di reclutare nuovo personale.

**Incremento della premialità. Per incentivare ulteriormente il personale, si propone di incrementare l'utilizzo della premialità.**

...

### 2.5.3 Un Ateneo attento al benessere lavorativo

Il potenziamento delle misure di **welfare e di benessere lavorativo** rappresenta senz'altro un'esigenza non procrastinabile, da concordare con i rappresentanti del personale e con le direzioni competenti, anche tramite l'utilizzo di focus group per cogliere le effettive necessità delle persone in una logica ampiamente partecipativa.

Tra le azioni da realizzare:

Potenziamento dello *smartworking*. Nello specifico sarà previsto: 1) un aumento del numero massimo dei giorni (attualmente 7 al mese), garantendo la prevalenza del lavoro in sede; 2) una maggiore flessibilità nell'articolazione dello *smartworking* in presenza di circostanze particolari (es. necessità di salute o di cura degli anziani/bambini).

Promozione dell'uguaglianza di genere e per chi presenta situazioni di disabilità. Sarà particolarmente importante mettere a sistema le varie azioni già in essere e assicurarne il pieno riconoscimento da parte di tutta la comunità accademica. Occorre avviare al più presto una riflessione sulla figura del *Disability*

**Commentato [DLP8]:** Azioni per il personale TAB:

- formazione;
- semplificazione concorsi;
- assunzioni;
- progressioni orizzontali fino ai neoassunti (nдр. assunti fino al 2023, bando PEO 2024/2026);
- progressioni verticali (nдр. circa 300 passaggi da B a C e da C a D);
- stabilizzazione delle risorse per il Fondo Comune d'Ateneo oltre il 2026 con mantenimento delle risorse dai PRIN ed estensione a quelle del PNRR a consuntivo;
- utilizzo di parte dei punti organico straordinari (utilizzabili per assunzioni) per incrementare il Fondo Risorse Decentrate per offrire opportunità di avanzamento di carriera al personale dei Dipartimenti, bilanciandolo con l'esigenza di nuove assunzioni per l'ateneo (gli EP attualmente rappresentano il 4,3 % del personale TAB, di cui circa il 3,5% nelle Direzioni e 0,8 % nei Dipartimenti);
- incentivare il personale incrementando la premialità.

Commento. Tutto condivisibile. Dai temi salariali a quelli sull'organico e sulla necessità di semplificare i concorsi: c'è un problema di attrattività del posto di lavoro a causa di bassi stipendi e alti carichi di lavoro: lo dimostra il fatto che da anni circa il 50% delle cessazioni dei TAB sono per dimissioni o trasferimenti.

Sul "ricorso agli incentivi" il tema è che la differenziazione stipendiale a parità di ruolo potrebbe minare lo spirito di squadra anziché incentivarlo. Maggiori risultati si ottengono lavorando meglio (cioè in condizioni meno pressanti e più organizzate), a partire da organici sufficienti che permettano di farlo. Altro discorso più coerente è prevedere avanzamenti di carriera per chi vuole prendersi più responsabilità. Oppure pensare a forme di premialità collettiva attraverso il Fondo Valorizzazioni. Inoltre: attenzione al welfare, a partire dall'assicurazione sanitaria. Sul tema EP, in amministrazione centrale ci sono alcuni capi settore che da anni svolgono mansioni da EP ma sono D sotto-inquadrati: sono situazioni che andrebbero sanate. Detto questo, la priorità deve essere l'incremento totale del personale TAB: negli ultimi anni il personale TAB è rimasto sostanzialmente invariato. Nel 2000, il personale TAB era più di quello docente, così come accade nella maggior parte dei grandi atenei nazionali e stranieri. Oggi il divario tra docenti/ricercatori e personale TAB (a tempo indeterminato e determinato) è di +465 unità a favore dei primi. Senza un'inversione di rotta nelle scelte sui reclutamenti, non sarà possibile riequilibrare l'attuale squilibrio numerico.

Manager, da supportare con l'istituzione di una "rete sulla disabilità", per coprire tutti gli aspetti relativi all'inserimento lavorativo, all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza e alle barriere architettoniche. Ampliamento delle misure di welfare esistenti in relazione alla platea dei beneficiari (es. aumento dell'ISEE) e agli importi (ad es. in relazione agli abbonamenti al trasporto pubblico urbano), valutando anche la proposta di nuove misure, nei limiti della normativa.

Inserimento di misure finalizzate ad accogliere e attrarre studiosi stranieri, ad esempio coloro che scelgono La Statale come sede per progetti ERC.

Incremento del fondo sussidi (oggi pari a 50mila euro), fino al 50%.

Avvio di focus group dedicati in vista del trasferimento di parte del personale a Campus MIND, al fine di elaborare e valutare le misure più idonee a conciliare esigenze di vita e di lavoro.

Interventi di formazione su tematiche inerenti alla gestione dello stress ed uno stile di vita sano (ad es. [www.hebe.unimi.it](http://www.hebe.unimi.it)) e interventi personalizzati e di gruppo che prevedano strategie di gestione dello stress, miglioramento dello stile di vita (alimentazione corretta, attività fisica, *stop smoking*) prescritti in base a caratteristiche cliniche ed esigenze del singolo.

Il benessere lavorativo rappresenta un obiettivo primario, da raggiungere attraverso politiche integrate di welfare, flessibilità e formazione dedicata a tematiche essenziali, quali la capacità di coordinamento, la conciliazione vita-lavoro, le pari opportunità e il contrasto alla violenza e alla disparità di genere.

...

#### 2.6.1 Un Ateneo policentrico tra identità e innovazione

Negli ultimi anni Milano La Statale ha intrapreso un'ampia e ambiziosa strategia di interventi di sviluppo e riorganizzazione degli spazi, delle attività e dei processi, puntando decisamente nella direzione di un modello policentrico di avanguardia. La *governance* intende ora assumersi la responsabilità di trasformare i molti poli in veri e propri "centri identitari": nei nuovi spazi, senz'altro più consoni alle esigenze di un Ateneo all'avanguardia, e nei mutati contesti, fortemente chiamati all'interdisciplinarietà e all'innovazione, è importante assicurare che tutte le persone, che in essi vivono, lavorano, insegnano, fanno ricerca e studiano, possano ritrovare i tratti distintivi e diacronici della propria storia personale e collettiva.

Le tappe principali verso un Ateneo policentrico comprendono la realizzazione di Campus MIND con l'implementazione delle sue piattaforme scientifiche, la trasformazione di Città Studi nel Campus delle Scienze Sociali e dei Beni culturali e la riqualificazione dell'Area Centro, con la storica presenza del polo giuridico e umanistico e il polo centrale di Medicina e Chirurgia.

L'ambizioso progetto del Campus delle Scienze Sociali e dei Beni culturali coinvolgerà almeno 15.000 studenti e rappresenterà una partnership strategica tra l'Università e il Comune di Milano per un grande processo di rigenerazione urbana. L'obiettivo è realizzare in Città Studi un centro di avanguardia per l'innovazione sociale, grazie all'integrazione di discipline politologiche, economiche, sociali, giuridiche, informatiche e matematiche e di discipline che studiano e valorizzano il Cultural Heritage nei suoi aspetti materiali e immateriali. Il Campus delle Scienze Sociali e dei Beni culturali a Città Studi sarà un ambiente a forte vocazione internazionale e capace di assicurare l'interazione tra diverse attività, come didattica, ricerca, studio, eventi culturali, mostre e manifestazioni museali, includendo spazi didattici e sedi dipartimentali, biblioteche, zone di studio e soggiorno e servizi residenziali.

La riqualificazione del Centro Sportivo Saini, destinato alle esigenze della Scuola di Scienze Motorie, rappresenta un altro passo strategico. Grazie alla concessione da parte del Comune di Milano, l'Ateneo avrà a disposizione un moderno centro sportivo che non solo supporterà la crescita del Dipartimento e della Scuola, ma favorirà anche l'interazione con la comunità locale, offrendo servizi accessibili ai cittadini.

Infine, la riqualificazione dell'Area Centro interessa le sedi storiche della Facoltà di Studi Umanistici, di Giurisprudenza, del polo centrale di Medicina e Chirurgia e il Rettorato. La ristrutturazione di questi edifici è essenziale e comprende anche il recupero di un edificio di proprietà del Comune di Milano, per destinarlo ad attività didattiche e servizi agli studenti, come parte di un accordo con il Policlinico di Milano.

Accanto agli interventi di ristrutturazione è altrettanto importante rilanciare l'impegno per la valorizzazione della vocazione umanistica dell'Area Centrale, con lo spostamento in via Conservatorio del Dipartimento di Lingue, Letterature, Culture e Mediazioni, e, più in generale, l'affermazione del ruolo sociale e culturale de La Statale nel centro storico di Milano. Strategica, a tal fine, la valorizzazione del patrimonio librario, implementando iniziative già in corso di opera. In particolare, verrà sviluppato il progetto della "Cittadella

**Commentato [DLP9]:** Welfare e benessere lavorativo:

- aumento del numero massimo (attualmente 7) di giorni di *smartworking* garantendo prevalenza del lavoro in sede e maggiore flessibilità per particolari esigenze di salute e cura;
- rete sulla disabilità per tutti gli aspetti dei lavoratori con disabilità;
- ampliamento del welfare esistente (ndr. ad esempio il diritto allo studio dei figli) incrementando i beneficiari (limiti ISEE) e gli importi rimborsati per gli abbonamenti di trasporto pubblico, valutando nuove misure nei limiti della normativa;
- incremento fino al 50% del fondo sussidi (che oggi è di 50.000 € annui);
- gruppo di lavoro per conciliare le esigenze di vita e lavoro di parte del personale che verrà trasferito al campus MIND (ndr. circa 500 TAB). Sarà opportuno programmare sia la "crescita verticale" del personale in servizio, sulla base dei nuovi impegni e delle nuove richieste, sia l'acquisizione di nuovo personale qualificato.

**Commento.** Tutto condivisibile. Attenzione all'assicurazione sanitaria. Ci si inizi a confrontare il prima possibile sul tema dei trasferimenti a MIND.

**Commentato [DLP10]:** Ateneo policentrico (ndr. misure in gran parte già approvate dagli Organi di Governo):

- realizzazione campus scientifico MIND (ndr. tra i 15.000 e i 18.000 studenti);
- realizzazione campus delle Scienze sociali e dei Beni culturali a Città Studi (15.000 studenti);
- riqualificazione Centro Sportivo Saini per Scienze motorie;
- riqualificazione dell'area Centro e realizzazione della cittadella delle biblioteche per riunire tutte quelle in ambito giuridico-umanistico (ndr. non ancora valutato dagli Organi);
- spostamento in via Conservatorio del Dipartimento di Lingue, letterature, culture e mediazioni;
- mantenimento del polo di Lodi (veterinaria) e del polo di Edolo (università della montagna);
- Facoltà di Medicina: riqualificazione via Pace, aule e Centro di simulazione a Città Studi (ndr. non ancora valutato dagli Organi), *Dental school* presso l'ospedale San Carlo.

**Commento.** Rimangono perplessità sulla sostenibilità economica di tutti questi progetti edilizi. Per questo concordiamo pienamente sulla proposta di un costante aggiornamento del piano di sostenibilità economico-finanziaria di MIND conciliandolo con le esigenze degli altri poli.

delle Biblioteche”, cioè un nuovo complesso integrato di tutte le biblioteche di ambito giuridico-umanistico (con oltre un milione volumi e più di mille postazioni di lettura) e di aree dedicate allo studio di gruppo e a iniziative scientifiche e convegnistiche. Con questo progetto si punta a superare la frammentazione del servizio bibliotecario e migliorarne l’efficienza, razionalizzando le risorse e gli spazi.

L’implementazione del modello policentrico di Milano La Statale comprende la piena valorizzazione della ricchezza identitaria di altri due nostri Poli la cui localizzazione è decentrata.

Il Polo di Lodi, centro di riferimento per la sanità pubblica veterinaria e la sicurezza degli alimenti di origine animale, ospita nei nuovi edifici (inaugurati nel 2018) le attività di ricerca e di formazione in tema di scienze animali, biotecnologie veterinarie e prevenzione, profilassi, diagnosi e cura delle malattie degli animali, incluse quelle trasmissibili all’uomo. Tra gli interventi da attuare urgentemente: il completamento di alcuni edifici (rimasti al rustico o privi di collaudo), la pianificazione dell’aggiornamento periodico delle strumentazioni di ricerca per l’assistenza sanitaria veterinaria, l’integrazione con il tessuto sociale del territorio e l’amministrazione comunale, il potenziamento dei servizi di mobilità e residenzialità.

Infine, Unimont, il Polo alpino a Edolo, deve essere pienamente valorizzato per la sua capacità strategica di definire nuovi modelli di sviluppo sostenibile, in cui attività didattiche, di ricerca e di terza missione promuovano innovazione e approccio interdisciplinare, in dialogo con le istituzioni di riferimento per lo sviluppo territoriale, a livello nazionale e internazionale. Le aree montane, il 40% del territorio lombardo e nazionale, sono infatti laboratori importanti per affrontare le sfide poste dai cambiamenti climatici e socio-economici in atto.

Tra gli obiettivi strategici, inoltre, è compresa la realizzazione di un Campus per la Facoltà di Medicina, partendo dal progetto, già da tempo allo studio, di riqualificare gli edifici situati in via Pace. In tempi rapidi andranno stabiliti precisi accordi con Regione Lombardia per dare avvio ai lavori del Campus medico, in modo tale che esso sia completato in tempo per supplire alla mancanza di quegli spazi didattici (aule e laboratori), che il nuovo Policlinico (in costruzione) non garantirà più all’Ateneo. Inoltre, si esploreranno altre opportunità a Città Studi, nell’ambito della valorizzazione del patrimonio immobiliare di Ateneo, per ospitare ulteriori aule da mettere al servizio delle attività della Facoltà di Medicina e realizzare, inoltre, un Centro di simulazione per la didattica di area sanitaria. Nel Piano Strategico rientrerà anche il potenziamento delle strutture e delle attività didattiche presso l’ospedale San Carlo e la realizzazione della Dental School negli spazi che sono attualmente oggetto di negoziazione con Regione Lombardia.

...

## 6. IL NUOVO CAMPUS DELLA STATALE A MIND

### 6.1 Contesto, visione e obiettivi

Il progetto Campus MIND risponde a un modello di Ateneo fortemente orientato all’innovazione e allo sviluppo di infrastrutture per la ricerca e la didattica, e di servizi per gli studenti in linea con i più elevati standard internazionali. Il trasferimento di numerosi Dipartimenti a MIND avrà effetti sull’intera struttura dell’Ateneo. Nei prossimi sei anni si ritiene prioritario elaborare un sistema di gestione policentrica dell’Ateneo, in cui ogni centro possa trovare risposte adeguate a contesti differenti. Le problematiche riguardanti MIND, dove sarà essenziale garantire l’efficace attuazione del contratto con il concessionario, saranno differenti da quelle relative a Città Studi (prevedibilmente con infrastrutture tecnologiche meno diffuse), o da quelle che riguardano l’Area Centro (per la presenza di un patrimonio immobiliare storico e artistico di alto valore) o il polo di Lodi (dove le strutture assistenziali richiedono specifiche competenze) e il polo di Edolo, con le specificità della comunità montana.

Le risorse di bilancio dedicate all’allestimento di MIND si devono quindi conciliare con le istanze degli altri poli. A tal fine si rende fondamentale un monitoraggio continuo che vada pari passo con un costante aggiornamento del piano di sostenibilità economico-finanziaria dai costi d’investimento ai costi correnti.

Nel prossimo biennio si deve anzitutto procedere alla congrua pianificazione delle risorse destinate agli allestimenti degli spazi (comprese le infrastrutture impiantistiche che rendono funzionali laboratori e aule attrezzate, oltre a studi, biblioteche etc.), in primis a MIND (per un impegno finanziario attualmente stimato in 142 milioni), ma anche a Città Studi e presso le sedi centrali.

Nello specifico, l’avvio di MIND deve essere pianificato con i Dipartimenti e organizzato in modo da trasferire in maniera sincrona i laboratori (indispensabili per molte attività di didattica e per tutte le attività

#### Commentato [DLP11]: Campus MIND.

- Costante aggiornamento del piano di sostenibilità economico-finanziaria conciliandolo con le esigenze degli altri poli (commissione ad hoc);
- Attrezzature scientifiche: non tutte potranno essere trasferite a MIND. Al momento non comprese nel costo degli allestimenti (142 mln) ma almeno in parte potranno essere coperte da bandi finanziari.
- Tavolo per analizzare l’impatto del trasferimento del personale docente e TAB.
- Definire composizione e rango delle “direzioni di polo”.
- Macro-piattaforma scientifica di MIND entro due anni.
- Servizi trasversali ai gruppi di ricerca e collaborazione interdisciplinare.
- Monitoraggio degli iscritti ai corsi di studio che si trasferiranno a MIND.
- Pianificazione della tempistica e della logistica del trasferimento con gruppi di lavoro e manager esperto dedicato a tempo pieno.

Commento. Perplexità sul modello organizzativo “a matrice” approvato in CdA con precedente governance, tra cui la figura di ben 5 “direttori di polo” (di cui 3 nuovi dirigenti).

di ricerca) e la didattica, al fine di assicurare per quanto possibile la continuità delle attività di ricerca e tutte le attività formative.

Un punto cruciale riguarda le attrezzature scientifiche: i relativi costi non sono inclusi nel budget per gli allestimenti e non tutte le medie e grandi attrezzature, oggi installate a Città Studi, potranno e dovranno essere trasferite a MIND, per ovvie ragioni di obsolescenza e di possibile intensità di utilizzo. D'altra parte, nonostante l'assenza di investimenti sistematici di Ateneo (dal 2015 non si sono più avuti bandi per "grandi attrezzature"), alcuni settori dell'Ateneo hanno potuto beneficiare e stanno tuttora beneficiando di cospicui finanziamenti ottenuti sia in ambito PNRR sia grazie ai fondi per i Dipartimenti di Eccellenza. Nei prossimi anni sarà dunque strategica la riprogettazione complessiva della politica di sostegno alle grandi attrezzature di tutto l'Ateneo, in considerazione del nuovo contesto.

Va infine considerato con attenzione l'impatto dell'avvio di MIND sulla vita delle persone che dovranno cambiare la propria sede di lavoro. È assolutamente indispensabile aprire un tavolo che coinvolga il personale, per analizzare tutti gli aspetti di tale impatto (sia per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, sia per il personale docente), e prevedere per tempo i necessari interventi a mitigazione del rischio di una diminuzione del livello di soddisfazione e di dedizione delle persone agli obiettivi di sviluppo e di crescita, che è la condizione indispensabile per la crescita dell'Ateneo nel suo complesso.

I nodi fin qui evidenziati e gli obiettivi sopra individuati richiedono la messa in opera di azioni mirate, come sinteticamente descritte qui di seguito. Il punto di partenza resta quanto già discusso ed elaborato in sede di "Tavolo MIND" durante il precedente mandato rettorale e in parte già portato all'attenzione all'approvazione degli Organi di Ateneo (Senato e CDA).