18. Strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane, reclutamento.

Il numero di docenti in servizio è attualmente soddisfacente, tanto che il nostro Ateneo si è collocato al primo posto in Italia per il parametro del c.d. affollamento: il dato va considerato in rapporto alle positive operazioni di chiamate di idonei e con incentivo effettuate negli anni e insieme deve essere messo in rapporto con il consistente turn-over previsto per i prossimi anni, compromesso dal limite del 50% fissato in finanziaria.

Per evitare di essere travolti dalla spirale degli aumenti degli stipendi, non si può immaginare un potenziamento dell'organico ma si deve perseguire un riequilibrio tra le Facoltà, ponendo alla base di tale processo indicatori semplici e coerenti rispetto alle politiche ministeriali.

Allora i concorsi previsti per l'immediato futuro dovranno privilegiare il reclutamento di giovani meritevoli ed un urgente ricambio generazionale, che consenta di far entrare forze nuove ed esperienze conseguite in altre università ed all'estero; si devono correggere gli squilibri disciplinari, garantendo veramente le eccellenze con interventi mirati volti a coprire i requisiti necessari per corsi di studio e scuole di specialità.

I budget delle Facoltà non debbono essere virtuali ma realmente disponibili, con una costante interazione del Senato con il Consiglio di Amministrazione per promuovere aree trasversali, interstiziali, meritevoli, strategiche anche se di ridotte dimensioni.

Occorre lavorare per il ringiovanimento del corpo docente,

concedendo solo in casi di provata necessità la deroga per un biennio aggiuntivo e revocando, fatti salvi i diritti acquisiti, il regolamento sui pensionamenti anticipati incentivati con supplenze retribuite con cifre alte; viceversa occorre creare prospettive per i molti studiosi che collaborano, a titolo volontario e in assoluto precariato, sia alla didattica che alla ricerca.

Si deve fare chiarezza sul reclutamento di nuovi ricercatori con concorsi aperti ma tenendo conto dei possibili candidati fra i "non strutturati" di tutti gli Istituti (scientifici ed umanistici) che hanno un curriculum che dimostri la loro maturazione adeguata per ricoprire un tale ruolo e quindi capaci eventualmente di poter dare all'Ateneo, da subito, un ritorno in termini di Fattore di Impatto o di altri parametri oggettivi di valutazione della ricerca; sulla base dell'inventario si possono quindi identificare le aree di ridondanza (ammesso che ce ne siano) e le aree di sofferenza e quindi procedere alla attribuzione dei posti in numero ed allocazione adeguati.

Le chiamate degli idonei e le progressioni di carriera debbono puntare alla qualità delle scelte, con una rigorosa politica di Facoltà e di Ateneo volta a definire precise priorità, rispondendo alle attese ed ai valori, promuovendo più giustizia ed equità, con un forte impegno che non può non essere altruistico e disinteressato, con azioni mirate anche a sostegno dei più deboli e delle aree in sofferenza, dei settori rimasti orfani, delle discipline trasversali, introducendo forti elementi di competizione meritocratica, di mobilità internazionale, di trasparenza; occorre valutare il rapporto docenti/studenti, la posizione delle singole aree, la disponibilità di budget virtuali delle Facoltà, con un'analisi delle politiche precedenti.

Più in generale, sia a livello di Statuto sia a livello di regolamenti, occorre ridiscutere gli specifici problemi delle diverse fasce (ordinari, associati, ricercatori) e affrontare

tematiche trasversali e di integrazione tra fasce.

Il personale docente e tecnico amministrativo rappresenta l'anima del nostro Ateneo.

Un sistema di gestione delle risorse umane che presìdi l'ambito economico, giuridico e professionale può rappresentare il vero fattore di successo di ogni organizzazione ed in particolare in quella universitaria, riconducendo ad un'unica identità i soggetti e le strutture che partecipano a processi diversi nei differenti ambiti funzionali, comunque con pari dignità, in forma democratica e partecipata.

Ultimamente questo processo di identità e di identificazione tende ad appannarsi e molti docenti vedono l'amministrazione come una controparte che non aiuta a risolvere i problemi, ma arriva a crearne artificialmente di nuovi. Occorre garantire la massima efficienza, allo scopo di non perdere occasioni di crescita: occorrono trasparenza, rigore, responsabilità.

I risultati positivi che si ottengono vanno a vantaggio di tutti ed è vitale per l'intero Ateneo garantire un trend di crescita e di sviluppo: ci si attende da tutti una ambizione maggiore, un orizzonte di impegno più alto.

Occorre allora gratificare coloro che desiderano impegnarsi, produrre, lavorare di più, motivarsi meglio. Bisogna affermare un nuovo modello di gestione delle risorse umane che parta dall'individuazione delle effettive competenze professionali del personale, per arrivare ad una realistica organizzazione del lavoro, ad un'attenta programmazione della formazione interna e ad una equa distribuzione delle indennità.

In questo modo sarebbero garantiti sia la crescita professionale che il benessere organizzativo, come previsto dal D.L. n. 165 del 30 marzo 2001 e dalle successive direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica. Occorre progettare la nascita di servizi per il personale, come ad esempio la

istituzione di un asilo nido per i figli dei dipendenti universitari ma anche per gli studenti che dovessero avere questa esigenza.

E ciò in un’ottica di accoglienza dell’Università, che dovrebbe essere il luogo primario in cui sia possibile abbattere gli ostacoli tra vita privata e vita lavorativa e di studio; l’iniziativa potrebbe godere dei vantaggi fiscali previsti dalla legge per i dipendenti e per l’Azienda.