

Candidatura a Rettore dell'Università del Salento 2019-2025 **Prof. Luigi De Bellis – programma elettorale**

Introduzione

Negli ultimi anni, le politiche governative di riduzione pressoché lineare delle spese hanno portato ad un notevole definanziamento di tutto il sistema universitario nazionale ma con maggiori riduzioni del finanziamento per le Università del sud. Questo, insieme alle incongruenze della Legge Gelmini, hanno causato non solo una profonda crisi nelle piccole Università come la nostra ma anche a contrasti tra i diversi ruoli ed una assurda competizione tra chi giustamente aspira ad una progressione di carriera ed il personale “precario” o a tempo determinato che aspira all’entrata in ruolo.

Quindi, la prossima scadenza elettorale non è soltanto una importante occasione per rafforzare il ruolo del nostro Ateneo nella comunità scientifica e nell’ambito territoriale, ma anche una occasione per definire le future politiche di reclutamento e rinnovamento dell’Università del Salento.

Questi obiettivi potranno essere raggiunti soltanto attraverso un Rettore che lavori per valorizzare, con la collaborazione di ricercatori, docenti e del personale tecnico amministrativo / lettori, sia i risultati scientifici prodotti nell’Ateneo (cui corrispondono opportunità per i nostri Studenti, per gli imprenditori Salentini e per il territorio in generale), che le attività didattiche di qualità dell’Università del Salento. Allo stesso tempo è opportuno ritrovare tutti insieme un unitario senso di appartenenza ed una comunanza di obiettivi riguardo alla “nostra” Università.

Il prossimo Rettore dovrà infatti impegnarsi per ricostituire una forte identità comunitaria ed un senso di appartenenza all’interno dell’Università del Salento ed attivarsi per contrastare, ad ogni livello, motivazioni ed interessi personali che molto spesso entrano in collisione con gli interessi collettivi e lo sviluppo, ripeto, della “nostra” Università.

In aggiunta, saranno necessarie più strette relazioni con le associazioni imprenditoriali, con le istituzioni pubbliche e soprattutto con le comunità territoriali, in particolare con la città di Lecce alla cui cittadinanza dovremo trasmettere il senso di comunanza con la struttura universitaria, attraverso un rapporto virtuoso e bidirezionale, che sfoci nella costruzione identitaria di Lecce “città universitaria”.

L’autonomia dell’Università del Salento ci permette di essere un presidio culturale indipendente e ci consente di mantenere il territorio vitale contrastando l’abbandono, in particolare da parte di giovani meritevoli. Nello stesso tempo, attraverso un network permanente tra Ateneo e comunità produttiva ed imprenditoriale della Provincia e della Regione, aumenteranno le opportunità di impiego dei nostri laureati onde evitare che, dopo avere acquisito valori culturali e scientifici idonei a determinare un impatto sociale e territoriale evoluto, gli stessi siano costretti a spendere la loro formazione in altri luoghi.

Quindi, garantisco che come Rettore farò di tutto per realizzare le “giuste” scelte per una Università di tutti in modo che l’Istituzione sia “giusta” nei confronti di tutti, ed infine che l’Università sia effettivamente “utile” verso i suoi laureati. Sono per una rinnovata gestione dell’Università che metta al centro competenza, capacità di risolvere i problemi, coraggio nelle scelte, semplificazione burocratica, rispetto dei diritti di tutte le categorie e soprattutto garantire ai competenti e meritevoli possibilità di carriera, in pratica “qualcosa di innovativo”!

Tendenze Regionali e corso di laurea in medicina a Lecce

Come primo punto è necessario citare il protocollo di intesa (non andato a buon fine) riguardante l’attivazione a Lecce di un corso di laurea, in medicina, erogato in lingua inglese, interateneo con l’Università Aldo Moro di Bari. Nonostante il protocollo di intesa fosse preliminare (anche se includeva l’ipotesi della partenza del corso di laurea al successivo A.A.) e che il DiSTeBA,

dipartimento di riferimento, avesse chiaramente ed esplicitamente subordinato l'attivazione del corso di laurea all'arrivo di significative risorse esterne, docenti degli altri due Dipartimenti dell'area scientifica (in particolare 2 degli attuali candidati Rettore), hanno mostrato un'avversione preconcepita ed ingiustificata all'iniziativa, con raccolta di firme contro l'iniziativa, la diffusione di informazioni improprie e non corrette, e dure dichiarazioni a sfavore. Un'avversione che è diventata palese nella seduta del CdA che ha discusso il protocollo di intesa, tanto che un componente del CdA, ora candidato Rettore, alla ricerca di argomentazioni "contro" (ne ha elencate ben 10 in una sua mail, tutte essenzialmente farlocche) ha affermato, argomentazione n. 6, che *"Il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia impegnerebbe il Disteba per tre annualità. Si può osservare che se si esamina il rapporto tra il numero dei docenti di ogni Dipartimento e il numero di anni di corso forniti, si ottiene che il Disteba ha già attualmente il rapporto più basso (3,34 contro 9 di Giurisprudenza, 6,53 di Matematica e Fisica, 5,37 di Ingegneria dell'Innovazione) e questo scenderebbe sotto la soglia di 3 unità per anno in caso di attivazione di ulteriori annualità. Pertanto, allo stato attuale il Disteba può vantare il maggior numero di Corsi attivati rispetto ai docenti afferenti; risulta sconveniente compromettere ulteriormente tale rapporto in quanto potrebbe determinarsi più facilmente un problema di sostenibilità delle coperture"* (come in un vecchio sketch di Panariello "lo faccio per voi" indicando se stesso. Possibile che nell'essere contro a prescindere l'autorevole collega provveda a certificare che i componenti del DiSTeBA lavorano /supportano corsi per circa il doppio rispetto al Dipartimento di Matematica & Fisica (cui appartiene l'esimio critico) ed Ingegneria dell'Innovazione (dove l'esimio critico insegna)? Comunque, prendendo (eventualmente) per corretta l'affermazione, ne deriva che è necessario raddoppiare il personale docente del DiSTeBA così da riportare il carico di lavoro di questo Dipartimento al livello di Matematica & Fisica ed Ingegneria dell'Innovazione: spero quindi che, se il prossimo Rettore apparterrà ad uno dei due Dipartimenti citati, proceda all'opportuno riequilibrio. Infine, come è possibile argomentare contro un maggior lavoro da parte dei docenti di un altro Dipartimento?

E come è possibile che pochi mesi fa, docenti dell'area scientifica UniSalento si siano opposti a che l'Università del Salento aprisse, seppur interateneo, un corso di laurea, prestigioso ed utilissimo per il territorio, che avrebbe rafforzato ed ampliato culturalmente e finanziariamente l'Università del Salento? Forse per una preconcepita superiorità nei confronti del Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche ed Ambientali (DiSTeBA) già Dipartimento di Eccellenza? O paventando che altrimenti il DiSTeBA sarebbe potuto diventare troppo importante e avrebbe potuto acquisire maggiori risorse a scapito degli altri Dipartimenti? Ma in 6 anni, con un Rettore del DiSTeBA, le risorse sono state sempre divise pressoché equamente tra gli otto Dipartimenti senza contestazioni di sorta

Il risultato è stato che è andata persa una favorevole occasione, un fallimento per l'intera Università del Salento ed il territorio salentino, dato che il nuovo corso di Laurea in Medicina in Inglese è ormai diretto verso Taranto, mentre Bari intende spostare alcune Specializzazioni Mediche nell'ospedale Vito Fazzi di Lecce.

Aggiungo inoltre che, da dichiarazioni di Rettori, docenti e politici si prospetta l'istituzione di un Politecnico delle Puglie ed una unica Facoltà di Medicina per la Puglia; se questo è il progetto, occorre contrastarlo con tutte le nostre forze perché la logica conseguenza futura sarebbe un accentramento a Bari di tre "Università" (Politecnico, Medicina, ed in conseguenza una Università che includa tutto il resto) che condurrebbe il Salento alla desertificazione e/o ad essere, sempre di più, lontana periferia.

Necessario, per il prossimo Rettore, ricominciare a tessere una tela che porti finalmente Medicina a Lecce; e nel caso questo obiettivo possa essere raggiunto sarà vincolante non sottrarre risorse all'esistente ma al contrario utilizzare parte delle risorse che potranno arrivare c/o Medicina per reclutamento su settori di base, borse di dottorato, manutenzione e potenziamento di servizi generali a favore di tutti i Dipartimenti.

Parte prima

1. Politiche di sviluppo vs. finanze dell'Università del Salento

La profonda crisi finanziaria che colpisce il sistema Universitario, soprattutto al Sud impone alcune indifferibili scelte strategiche come di seguito indicato.

1.1 Risorse: potenziare la capacità di attrarre risorse esterne/risorse ordinarie ministeriali.

In quest'ambito occorre distinguere tra le risorse derivanti da progettualità di ricerca e terza missione e risorse provenienti dal Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) Miur.

a) Risorse derivanti dalla progettualità di ricerca

In ordine al primo tipo di risorse, per favorire una sempre maggiore progettualità, è necessario introdurre un meccanismo premiale per il personale che permetta di far arrivare all'Ateneo significative risorse, con il supporto di un efficiente ufficio dedicato allo scopo.

Infatti, il reperimento di risorse aggiuntive è fondamentale per due ragioni: a) grazie ad esse i Dipartimenti possono ad esempio attivare borse di studio e assegni di ricerca per giovani laureati e ricercatori meritevoli che, altrimenti, a causa della scarsità di risorse ordinarie, i Dipartimenti non riuscirebbero a finanziare; b) attraverso progetti internazionali, Unisalento acquisisce grande visibilità nazionale e internazionale.

Per potenziare tale attività prevedo due interventi. In primo luogo, vorrei che ciascun Dipartimento individuasse due referenti "fondi esterni" (possibilmente gli stessi responsabili dell'internazionalizzazione del Dipartimento), dei quali uno sia un docente ed uno un tecnico amministrativo, che affianchino un rivitalizzato Ufficio *fund raising*. In questa prospettiva, all'inizio del mandato, chiederò agli esperti di questo Ufficio di tenere un corso con i referenti dei Dipartimenti che sia incentrato sulle modalità di cooperazione tra i Dipartimenti e l'Ufficio, ciò affinché, da un lato, i Dipartimenti non siano "lasciati soli" nella presentazione delle relative proposte progettuali e, dall'altro, acquisiscano l'autonomia necessaria alla cooperazione con l'Ufficio *fund raising*. Tale Ufficio, in definitiva, dovrà realizzare un effettivo supporto attraverso una interazione virtuosa con i Dipartimenti. Si tratta dunque di avviare una cooperazione rafforzata che sia davvero efficace ed efficiente per attrarre risorse e soprattutto sproni i Dipartimenti tutti a presentare proposte utili al reperimento di fondi esterni. A tal fine deve essere razionalizzato ed incentivato il meccanismo premiale previsto dal Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività formative e di ricerca nell'ambito di programmi e progetti finalizzati - Incentivazione Personale. In particolare, nell'ottica della cooperazione rafforzata tra Amministrazione centrale e Dipartimenti ritengo fondamentale che l'Amministrazione centrale acquisisca la consapevolezza del valore aggiunto che danno all'Ateneo tali progetti e renda i procedimenti amministrativi finalizzati all'acquisizione delle premialità rapidi e certi. Inoltre, con riferimento all'apporto dato dal personale tecnico amministrativo dei diversi Dipartimenti alla realizzazione di progetti, deve essere superata la criticità che impedisce al personale tecnico impiegato nei diversi Dipartimenti di accedere alla premialità, nonostante la gestione di tali progetti accresca notevolmente il loro lavoro e nonostante il Regolamento di cui sopra sia chiaro nell'includere tale personale tra quello avente diritto alla premialità. Infatti, in modo anomalo, l'Amministrazione centrale non applica il Regolamento nei riguardi del personale tecnico amministrativo ritenendo che non abbia titolo per percepire le incentivazioni: questa anomalia deve essere superata rapidamente, ma non in modo autoreferenziale dagli Uffici competenti ma, investendo l'Ufficio legale dell'Ateneo. Un Ateneo efficiente che marcia nella direzione dell'innovazione e del progresso non può non utilizzare gli strumenti che ha a disposizione per

favorire la sinergia ed il lavoro di squadra.

b) Risorse derivanti dal FFO

Riguardo al FFO, è opportuno meditare sulle opportunità di modificare o chiudere i corsi di laurea con un numero di studenti al di sotto di un terzo del numero di riferimento indicato dal MIUR e favorire l'attivazione di nuovi corsi di laurea (L o LM) maggiormente appetibili. Lo stesso discorso è ripetibile per i *curricula*, là dove essi siano in eccesso rispetto al numero di iscritti (ovverosia vicino a un terzo del numero di riferimento). A questa stregua, fanno ovvia eccezione i corsi di laurea tradizionali e tradizionalmente a basso no. di studenti (es. Matematica o Fisica). Questa sorta di "virtuosità", che corrisponde a maggiori finanziamenti nel breve/medio periodo, è la condizione indispensabile per l'assunzione di nuovo personale e/o di passaggi di carriera del personale docente e tecnico amministrativo già in servizio.

2. Didattica/Ricerca

a) Didattica

Progettare e rimodulare un'offerta formativa indirizzata ai bisogni del territorio ed al passo con i tempi, tenendo conto delle esigenze di:

- aprire corsi professionalizzanti;
- garantire la coerenza dei percorsi formativi con le esigenze del mondo del lavoro;
- rendere più efficiente l'orientamento in ingresso e in itinere;
- garantire percorsi di dottorato e post-laurea di eccellenza, incluse Summer / Winter Schools / Master;
- rimodulare corsi di laurea che abbiano iscritti in numero inferiore ad 1/3 della numerosità di riferimento (o disporre la chiusura dopo ulteriori due anni di prova);
- affiancare alcuni specifici corsi di laurea con tecnologie di e-learning per l'erogazione della didattica;
- considerare i bisogni degli studenti.

b) Ricerca

L'impegno nella ricerca costituisce certamente, insieme alla didattica, una priorità per l'Ateneo. Per migliorare l'attività di ricerca ed i risultati scientifici è necessario:

- favorire un approccio di carattere interdisciplinare e la creazione di "reti" tra i diversi Dipartimenti e con altre istituzioni del territorio;
- valorizzare i risultati della ricerca scientifica definendo nuove azioni a sostegno di Spin off e della registrazione di brevetti;
- definire un meccanismo di premialità per Dottorandi, Post-Doc e ricercatori più produttivi (premi in denaro e/o contratti e/o promozioni);
- migliorare o creare servizi a supporto dell'attività di ricerca (manutenzione delle apparecchiature, laboratori-facilities comuni tra più gruppi di ricerca, accesso a risorse elettroniche, editing dei manoscritti ecc.);
- costituire presso ogni Dipartimento/Centro di spesa e presso l'Ateneo gruppi di lavoro adeguatamente preparati per la rendicontazione dei progetti che lavorino in sinergia con il *fund raising*;
- realizzare un aggiornato monitoraggio delle pubblicazioni dei docenti e ricercatori UniSalento (in particolare riguardo al nuovo reclutamento) che costituisca un adeguato supporto per la distribuzione delle risorse (ciò sia con riguardo ai fondi destinati alla ricerca sia a quelli destinati al reclutamento);
- ricostituire un budget dedicato al supporto della ricerca che consenta di garantire ai ricercatori un

minimo di risorse annuali con quote maggiori a favore dei ricercatori più produttivi, e quote destinate ai “nuovi reclutati” per favorire una loro rapida indipendenza.

3. Internazionalizzazione

Occorre: definire una strategia unitaria per l'internazionalizzazione indirizzandola verso specifici paesi target (da individuare) attraverso un ufficio centrale Erasmus - Internazionalizzazione, con referenti presso ogni Dipartimento, che supportino una maggiore mobilità internazionale di Studenti, Dottorandi, Post-Doc, Docenti e Personale tecnico-amministrativo, sia in entrata che in uscita; attrarre visiting professor stranieri per collaborare con attività di didattica e ricerca; promuovere corsi di laurea che consentano, con un numero di iscritti superiore ai numeri di riferimento, il rilascio di titoli congiunti; tradurre tutti i bandi UniSalento in inglese e realizzare un sito Web in inglese in aggiunta a quello in italiano.

In breve, il trend positivo legato alla mobilità in uscita finanziata dai programmi Erasmus spinge a perseguire nella direzione già tracciata (infoday annuali, promozione bandi, valorizzazione attività all'estero, implementazione accordi Erasmus, progetti Erasmus nelle varie azioni chiave). Un punto che richiede particolare attenzione è il numero di studenti internazionali iscritti ai Corsi di Laurea Unisalento. Per questo, può essere preso come modello il progetto inter-dipartimentale Interasia, al quale vari Dipartimenti hanno collaborato focalizzando le attività di scambio ciascuno con uno specifico Paese, e guardando all'Asia come bacino per un incremento dell'attrattività. Tutte azioni che richiedono di essere supportate da una promozione specifica presso il Paese di riferimento.

4. Riorganizzazione amministrativa/Sburocratizzazione/Semplificazione/Spending review

- a) Definire per ogni ufficio modelli organizzativi con divisione chiara dei compiti, con particolare attenzione per procedure che interessano più uffici o che coinvolgano sia uffici centrali sia uffici Dipartimentali.
- b) Snellire le procedure attraverso comunicazioni e-mail e/o PEC; rivedere procedure interne, modulistica e organizzazione degli uffici; favorire comunicazioni e-mail e PEC; prevedere una rotazione del personale tra strutture di Ateneo e Dipartimenti, mantenendo ferme le caratterizzazioni formative di ciascuno ed evitando scelte di mera attuazione burocratica di linee di indirizzo, assai spesso destinate a rendere inefficienti uffici e Dipartimenti.
- c) Rendere effettive le norme sul procedimento amministrativo prevedendo per le richieste che si riferiscono a procedimenti di significativo rilievo la comunicazione all'interessato (docente, funzionario o studente) di avvio del procedimento, il nome del responsabile del procedimento e, soprattutto, i tempi entro i quali il procedimento deve essere espletato ai fini dell'emanazione del provvedimento finale.
- d) Rivedere la pletora dei regolamenti di Ateneo (magari semplicemente attraverso la modifica di singoli articoli o commi) ed eliminare quelli inutili; nei singoli regolamenti eliminare le norme inutili e ripetitive e, se necessario, accorpate regolamenti che trattino materie affini; ancora, indicare in maniera semplice ed ordinata regolamenti e procedure (e relativi modelli per le relative richieste) sul sito web dell'Ateneo.
- e) Semplificare modulistica e procedure, nel rispetto di leggi e norme, per gli acquisti inerenti le attività di didattica e ricerca.
- f) Spending Review. Individuare le spese per tipologia e partendo dalle voci di maggior importo andare a rivedere contratti e condizioni, passare a contratti annuali con la previsione di una automatica disdetta annuale e nuova contrattazione. Questo a cura di un nuovo specializzato ufficio che di volta in volta si avvalga della consulenza di docenti esperti nei vari settori

merceologici.

5. Politiche edilizie/vs tutela ambientale

5.1 Edilizia. Salvo finanziamenti non programmabili, procedere esclusivamente ad adeguamenti c/o sicurezza, miglioramenti riguardo l'accessibilità e l'utilizzo (esempio ingressi per disabili e parcheggi), manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici attuali (a questo scopo dovrebbero essere impiegati i rimanenti fondi del Piano per il Sud) o di edifici che saranno magari conferiti a costo zero da parte di altre amministrazioni pubbliche, partendo se possibile dalle aule e gli edifici / spazi utilizzati dagli studenti. È necessario infine organizzare un servizio interno di pronto intervento per riparazioni edili, idrauliche, elettriche.

Occorre migliorare gli spazi utilizzati dagli studenti, quali aule didattiche, aule studio, e migliorare lo stato dei luoghi; ad esempio con interventi sulla pavimentazione che presenti avvallamenti o che renda difficoltoso/impraticabile l'accesso, tutto ciò in una prospettiva ecologica volta ad incrementare l'uso delle aree verdi in tutti i plessi e soprattutto nel campus Ecotekne.

5.2 Diffusione della cultura ambientale. Occorre promuovere comportamenti ecocompatibili all'interno della comunità accademica e studentesca, realizzare acquisti eco-compatibili, garantire una gestione razionale delle risorse e dei rifiuti all'interno delle aree universitarie ed incrementare l'utilizzo di energie alternative.

Occorre prevedere iniziative educative, sia all'interno dell'Università che all'esterno, riguardo alla sostenibilità ambientale, ai cambiamenti climatici, alla tutela e al recupero del paesaggio.

Parte seconda - I soggetti di Unisalento

6. Studenti

6.1 Prioritario migliorare la qualità dei servizi agli studenti.

Lo studente è e deve essere realmente il fulcro dell'Ateneo nel senso che ogni attività va finalizzata verso tre obiettivi:

- offrire un prodotto formativo di qualità;
Base di tutto la preparazione, le capacità didattiche, e la disponibilità di tutti i docenti, cui unire una organizzazione efficiente attraverso, ad esempio, la predisposizione di un orario delle lezioni che non presenti buchi tra una lezione e l'altra (o poche ore di lezioni un giorno e molte il giorno successivo), un calendario degli esami (con la previsione di più appelli durante l'anno) che sia modificato solo in casi eccezionali, la disponibilità di aule ampie e confortevoli, laboratori didattici, biblioteche, spazi studio, la disponibilità di computer, etc.
Quindi, sia il personale docente che tecnico amministrativo devono prestare una maggiore attenzione e cura per gli studenti (i principali clienti dell'Università!) e per le loro esigenze. Ugualmente, il sistema organizzativo della didattica va strutturato sulle esigenze degli studenti.
- agevolare il percorso formativo attraverso l'erogazione di servizi utili ed efficienti;
Necessario rendere più efficienti gli uffici e migliori i servizi dedicati (dalle segreterie didattiche alla disponibilità dei docenti per attività di tutoraggio, ricevimento etc.), oltre a strutturare un proficuo servizio di placement. In itinere occorre garantire un monitoraggio dei livelli dei servizi

attraverso questionari rivolti agli studenti ed in base alle risposte provvedere con interventi di rimodulazione o modifica dei servizi stessi.

Esempi di piccoli servizi aggiuntivi a costo limitato sono: a) l'aumento delle corse di autobus (in particolare dal centro città a Beni Culturali, Dipartimento "decentrato"); b) una macchina stampa biglietti dell'autobus a Ecotekne; c) attivazione di negozi di cartoleria / emporio e parafarmacia a Ecotekne; d) installazione di armadietti per gli studenti in zone protette; e) attivare sistemi di pagamento elettronico presso le segreterie; f) permettere alle segreterie di apporre sui certificati un bollo virtuale così da agevolare richieste on line di certificati in bollo; g) sviluppare App informative dedicate per ogni Corso di Studio.

- Finalizzare l'offerta formativa all'impiego nel più breve tempo possibile; da un lato è necessario un costante aggiornamento dei Corsi di Studio per rimanere al passo con le richieste del mondo del lavoro, dall'altro è necessario un servizio di placement ben connesso con le realtà imprenditoriali e gli Enti pubblici, sia a livello locale che nazionale, per realizzare proficue interazioni con gli studenti e i neolaureati Unisalento. Occorre poi definire, presso ogni Dipartimento (tramite ad esempio i referenti all'internazionalizzazione), dei percorsi di incentivazione dell'internazionalizzazione che ricomprendano non solo un'offerta didattica ad hoc ma anche altre forme di esperienze all'estero, sia rientranti nel progetto Erasmus che in altre linee e progettualità, incentivando anche esperienze lavorative alla fine del percorso di studi. Ciascuno studente deve poter contare sull'esperienza e collaborazione del Dipartimento di riferimento per poter effettivamente intraprendere una "carriera" internazionale. Infine, attivare uno o più premi di Ateneo per la tesi di laurea e/o di dottorato dell'anno può "fidelizzare" gli studenti e stimolare nuove iscrizioni. Per quanto riguarda i Dottorati di Ricerca il principale ovvio "servizio" da implementare è l'erogazione di un maggior numero di borse di dottorato così da dare maggiore stabilità ai vari percorsi di dottorato esistenti.

6.2 Rinnovare e valorizzare il ruolo dell'ISUFI aprendolo realmente a tutte le componenti / aree scientifiche dell'Ateneo in modo che: a) tutti i docenti UniSalento riconoscano il valore di tale scuola superiore; b) sia riconosciuto il valore dei giovani che ottengono un diploma ISUFI (anche ad esempio inserendo specifici punteggi aggiuntivi nelle selezioni) e c) sia diffusa nelle scuole superiori la conoscenza delle attività dell'ISUFI. Occorre infatti puntare, attraverso una rinnovata e motivata gestione, utilizzando le risorse dedicate ancora disponibili, all'accreditamento come "Scuola Superiore ad ordinamento speciale", che porterebbe enormi vantaggi, incluso un FFO specifico, ovvero nuove possibilità di reclutamento.

6.3 Studenti e sport. In un periodo di estrema attenzione verso lo sport (Lecce in serie A, basket Brindisi tra le migliori squadre italiane, candidatura di Taranto per i Giochi del Mediterraneo 2025) è auspicabile una maggiore attenzione dell'Università verso le attività sportive, attenzione che non può limitarsi all'istituzione di un corso di laurea in Scienze Motorie o al "Regolamento degli studenti atleti e delle associazioni sportive UniSalento", di cui l'Ateneo si è dotato nel 2017, ma dovrebbe concretizzarsi con squadre o gruppi di atleti (per specifiche discipline sportive) a marchio CUS/ "Università del Salento" con il supporto di sponsor esterni ed in primis della Banca Tesoreria dell'Università che potrebbe bandire apposite borse di studio. A tal fine l'Ateneo ed il CUS devono agire costantemente in modo sinergico, programmando e perseguendo obiettivi e finalità comuni. Nello specifico, insieme alle Associazioni studentesche si dovrebbero organizzare, annualmente, delle competizioni sportive tra Dipartimenti dando enfasi allo sport femminile e non solo maschile; ciascun Dipartimento dovrebbe avere un suo logo sportivo e si dovrebbe dedicare una giornata allo sport universitario dove si affrontano le compagini dei diversi Dipartimenti incentivando la partecipazione di maggiori studenti possibile. Infine, i campionati nazionali del CUSI (Centro Universitario Sportivo Italiano) dovrebbero diventare un evento di Ateneo: in questa prospettiva, l'intero personale di Ateneo,

dagli studenti alle loro associazioni, al personale docente ed a quello tecnico amministrativo dovrebbe seguire o comunque essere informato sui risultati della compagine CUS/Unisalento in un rinnovato spirito identitario. È auspicabile che, attraverso la web tv di Ateneo, tutti possano seguire, anche a distanza, le competizioni sportive che vedono impegnati i nostri migliori studenti dando ai loro successi ampia enfasi mediatica.

7. Governo dell'Università

Prevista la nomina di un Prorettore Vicario appartenente ad un'area diversa da quella del Rettore e delegati scelti nell'ambito di tutti i Dipartimenti (didattica, ricerca e innovazione, internazionalizzazione, rapporti esterni e istituzionali, comunicazione, personale e concertazione con tutte le componenti, regolamenti e procedure, etc.). Ipotizzabile un coinvolgimento del Personale tecnico amministrativo con deleghe in funzione delle competenze.

Infine, per un efficace governo dell'Università, è necessaria una continua e costante interazione tra Rettore / Prorettore Vicario con i Direttori dei Dipartimenti con riunioni periodiche alla presenza del delegato competente per gli argomenti, di un rappresentante degli Studenti (individuato tra i Senatori Accademici) e un rappresentante del personale tecnico (individuato tra i Senatori Accademici). Questo allo scopo di approcciare con molteplici punti di vista le questioni e individuare preventivamente gli aspetti positivi e negativi di eventuali decisioni politiche ed evitare che queste appaiano da un lato "calate dall'alto" o piuttosto risultare ingiustificate / illogiche / controproducenti.

8. Personale docente

Al fine di ritrovare un comune senso di appartenenza, ha poco senso mantenere distinzioni ancorate al ruolo, invece che al lavoro svolto o alle capacità di ciascuno, nonostante lo Statuto preveda significative distinzioni e un giudizio tra pari. Quindi, nel lavoro dovremmo tutti insieme cercare di non esasperare distinzioni di ruolo e assecondare le motivazioni individuali, esaltando capacità e meriti di tutti e di ciascuno.

Promozioni: auspico la promozione ad associato di tutti i ricercatori abilitati, ad ordinario di tutti gli associati abilitati al ruolo superiore, e dichiaro che, durante i sei anni di Rettorato, mi impegnerò per riuscire ad avvicinare tale obiettivo attraverso il cambio della strategia finanziaria dell'Ateneo (Parte Prima punto 1) data l'attuale scarsità di risorse e vincoli di bilancio (siamo per il 2018 al 79,75% di spesa personale rispetto al FFO). Vista la qualità dei docenti UniSalento un positivo risultato finanziario è realizzabile, così da consentire un significativo nuovo reclutamento, ma alla base è necessario rinnovare un patto di reciproco sostegno per lo sviluppo della nostra Università.

Intendo riservare circa un 30% delle risorse disponibili ogni anno alle progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato, circa il 20% delle risorse per le progressioni da associato ad ordinario (con al massimo il 20% per il reclutamento di docenti esterni come previsto dalla Legge Gelmini finché saranno rinnovati piani straordinari per il reclutamento di RTDb), ed infine un circa 30% delle risorse a progressioni di carriera e nuovo reclutamento di personale tecnico amministrativo. Ovviamente, la verifica dell'impiego percentuale delle risorse non può che avere base biennale o triennale, mentre nel breve periodo occorre velocizzare il reclutamento di associati e ordinari con bandi in funzione del numero di ricercatori abilitati ad associato e del numero di professori associati abilitati ad ordinario; questo perché il reale delta stipendiale dal passaggio di ruolo è inferiore al valore nominale di 0,2 o 0,3 punti organico: ne deriva che, dopo la presa di servizio dei vincitori dei concorsi, la differenza tra il valore nominale dei punti organico il reale costo può essere immediatamente riutilizzata per nuovi bandi.

Intendo, inoltre, riservare al Rettore le proposte relative al 20% dei punti organico da utilizzare per bandi di reclutamento per esigenze generali e/o da dedicare al reclutamento / promozioni di

ricercatori altamente produttivi / vincitori di progetti competitivi o particolarmente meritevoli anche per il lavoro / attività a favore dell'Università del Salento.

Infine, va rivista l'applicazione della responsabilità di aree scientifiche o SSD, in capo ai Dipartimenti nel senso che se da un lato tale norma statutaria tende ad impedire un incontrollato reclutamento su determinati SSD (come accaduto in passato), la medesima, in alcuni casi, tende oggi a impedire o ridurre le prospettive di carriera di chi afferisce a Dipartimenti diversi da quello "responsabile" e a limitare le scelte organizzative per i Corsi di Studio dei Dipartimenti non "responsabili". Quindi, lasciando in maniera collegiale a SA e CdA le scelte finali riguardanti il reclutamento, sono favorevole ad una modifica statutaria; un'ipotesi da discutere negli organi di governo potrebbe essere autorizzare i Dipartimenti diversi da quelli responsabili, che abbiano nella propria offerta formativa insegnamenti base o caratterizzanti di un particolare SSD, di proporre nuovo reclutamento e gestire, successivamente all'approvazione da parte degli Organi di Ateneo, le procedure concorsuali in proprio.

9. Personale Amministrativo

Gli obiettivi di una Università non possono che realizzarsi attraverso la partecipazione e la fattiva collaborazione da parte del Personale Tecnico Amministrativo. E' opportuno un cambio di paradigma con l'adozione un approccio flessibile per le attività lavorative; le attività vanno sempre indirizzate verso la soluzione dei problemi, la modifica o l'introduzione di procedure migliorative slegate dal formale rispetto di format o procedure precedenti; opportuno infine che le pratiche siano seguite con attenzione fino alla loro conclusione.

È sacrosanto investire di più nel Personale Tecnico Amministrativo valorizzandone le potenzialità attraverso incentivi economici e progressioni di carriera; come indicato nel paragrafo precedente, circa un terzo delle risorse finanziarie per il personale saranno dedicate a nuovo reclutamento e progressioni di carriera di personale tecnico - amministrativo.

In aggiunta, le procedure PEO andranno riviste: prevedendo la possibilità di partecipazione ogni 2-3 anni e/o introducendo nella valutazione le opinioni anonime di Direttori di Dipartimento e dei responsabili dei vari uffici con i quali i diversi impiegati interagiscono e, nel caso di servizi agli studenti, anche quelle dei rappresentanti degli studenti.

Un cenno va fatto riguardo alle attribuzioni di incentivi (nel rispetto di norme, regolamenti e accordi contrattuali) che dovrebbero essere indirizzati verso le unità di personale che hanno maggiormente contribuito all'ottenimento di risultati positivi non solo nell'ambito dei singoli "conto terzi", ma anche nell'ambito di progetti o attività di interesse generale.

Il Personale Tecnico Amministrativo, per quanto possibile, e nel rispetto dello Statuto, va inoltre maggiormente coinvolto nelle decisioni e nelle procedure che lo vedono coinvolto. Riguardo le Relazioni sindacali, il futuro Rettore dovrà cercare di mantenere un dialogo costante e diretto con le rappresentanze sindacali.

Infine, vanno migliorati gli ambienti di lavoro, non solo in termini di sicurezza, ma anche riguardo ambienti accoglienti, funzionali e magari più allegri /colorati, ed anche fornite opportunità di crescita professionale attraverso brevi corsi di aggiornamento.

Una ultima considerazione riguarda i Lettori, i quali sono inquadrati come personale tecnico amministrativo ma svolgono una attività particolare legata alla didattica; necessario definire quale Centro di spesa sia il "responsabile" per un nuovo reclutamento, se il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) o un Dipartimento per un rinnovato reclutamento, una volta esauriti i contenziosi in corso, su risorse di Ateneo.

CONCLUSIONI

La gestione dell'Università del Salento sarà quindi realizzata nel rispetto:

- della massima trasparenza riguardo le procedure adottate e le decisioni dei diversi organi di governo;
- del rispetto di leggi e regole, in particolare del codice etico, alle quali tutti devono attenersi, a partire dal Rettore;
- di un dialogo costruttivo, con diritto di critica su procedure e decisioni, tra tutte le componenti della comunità accademica, indipendentemente dal ruolo, ma sempre nel rispetto dell'autonomia dei ruoli e delle persone;
- della leale collaborazione tra gli appartenenti dell'Università del Salento;
- dell'ascolto delle esigenze di tutti, a partire dagli studenti, ai quali tutte le componenti dell'Università del Salento devono garantire (pari) opportunità di crescita culturale e professionale;
- del contrasto di ogni forma di nepotismo;
- del procedere verso una maggiore qualità di organizzazione e procedure, quindi, “formalizzare il buon senso” (citazione di Prof. Fausto Fantini, componente del nostro NV).

La sintesi del programma è anche essa una scelta strategica, ho inteso fornire al corpo elettorale le linee di ispirazione delle mie azioni, nella consapevolezza che il corso effettivo del programma sarà il risultato di una collaborazione necessariamente sinergica di tutte le componenti dell'Università. Se da “ogni albero si riconosce dal suo frutto” il mio frutto è stato il DiSTeBA nominato Dipartimento di Eccellenza nel 2018, porto questo a riprova del mio impegno e dedizione all'istituzione Università del Salento.