

## Il nostro Politecnico nei prossimi tre anni

Il triennio che ci aspetta sarà un periodo chiave per orientare scelte di ricerca, formazione e gestione decisive per disegnare il Politecnico di Torino del futuro, che vogliamo promuovere tra le migliori università tecniche in Europa.

In questa fase, il ruolo di indirizzo del Senato Accademico potrà essere tanto più efficace quanto più i rappresentanti eletti sapranno essere espressione e sintesi di idee, metodi e sensibilità del più ampio numero possibile di persone. Per questo motivo, vogliamo costituire un gruppo di lavoro aperto, trasversale alle aree culturali e senza limitazioni di ruolo che attraverso comunicazione e condivisione rafforzi il ruolo partecipativo e propositivo di tutti i docenti ed in particolare dei più giovani.

La riforma dell'Università, con tutti i suoi limiti, ed il nuovo Statuto che ne è scaturito hanno generato un nuovo modello organizzativo che pone al centro della struttura universitaria i dipartimenti quali nodi strategici della formazione e della ricerca. Si tratta di un'opportunità da cogliere per affermare un modello di progettazione sinergica di formazione e ricerca, che dovrà trovare un equilibrio anche negli aspetti di valutazione delle strutture e delle persone. Riteniamo quindi fondamentale che si delinei a tutti i livelli un quadro di norme condivise, oggettive e stabili, per una valutazione capace di rafforzare motivazione e coesione del personale, che costituisce il patrimonio del Politecnico con cui e su cui investire.

Sulla base di queste premesse abbiamo individuato i principali punti di intervento ed obiettivi su cui concentrare la nostra azione in Senato Accademico.

### 1. Le strutture ("**Una struttura moderna ed efficiente**")

Autonomia e responsabilizzazione delle strutture si declinano nei seguenti punti

- a. Centralità dei dipartimenti; armonizzazione della loro azione in ambito didattico attraverso collegi con funzioni organizzative e logistiche; rafforzamento di iniziative di ricerca sinergiche inter-dipartimentali attraverso co-finanziamenti di Ateneo.
- b. Valutazione analitica e premialità basate su ricerca (prodotti scientifici, brevetti, progetti) e didattica attraverso criteri di valutazione condivisi, oggettivi e stabili, che tengano conto delle specificità delle diverse aree culturali dell'Ateneo.
- c. Politiche chiare di valorizzazione o chiusura definitiva delle sedi periferiche.
- d. Definizione di una politica chiara relativa alle sedi all'estero con attenta valutazione dei pro e dei contro. Sedi di sola didattica o anche di ricerca? Un'attenzione particolare deve essere dedicata all'effettivo beneficio in termini di know-how e trasferimento tecnologico, all'avvio di nuove collaborazioni e, non ultimo, all'assetto socio-politico dei paesi con cui si instaurano collaborazioni.

### 2. Il personale docente ("**Dare opportunità a tutti, valorizzare le capacità e premiare il merito**")

Crediamo che la valutazione analitica delle strutture e la loro responsabilizzazione siano fondanti per innescare un meccanismo di incentivo e stimolo ai gruppi e alle persone. Le politiche del personale devono fondarsi su una meritocrazia trasparente e democratica che si declina nei seguenti aspetti fondamentali

- a. Criteri di valutazione ed obiettivi condivisi e stabili, da verificare ed aggiornare nel medio-lungo periodo.
- b. Individuazione degli ambiti di valutazione che devono includere i tre aspetti chiave di ricerca, gestione e didattica, con attenzione alla valorizzazione delle collaborazioni internazionali e della multidisciplinarietà.
- c. Una politica pluriennale di sviluppo del personale orientata a massimizzare le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato (RTI), ad esaurimento, e a creare in futuro

un numero di posizioni di ricercatori a tempo determinato (RTD) in tenure-track sostenibile e congruente. In questo contesto è fondamentale definire chiare norme per la premialità individuale a fronte del raggiungimento degli obiettivi per il passaggio dai ruoli di RTI e RTD in tenure-track verso quello di professore di seconda fascia.

- d. Una oculata e controllata gestione delle posizioni di Assegnista di Ricerca (AdR) e RTD non tenure-track per evitare di consolidare negli anni situazioni di precariato di lungo termine.
- e. Il rafforzamento di politiche per le pari opportunità non solo nell'ambito dei servizi, ma anche nell'ambito della valutazione, per esempio pesando più incisivamente l'impatto della maternità sull'anzianità professionale, in linea con i criteri adottati in alcuni progetti europei quali il WP IDEAS del FP7.

3. La formazione ("**Una formazione di eccellenza a livello internazionale**")

Coniugare formazione di alto livello e ricerca di qualità non può prescindere da un'organizzazione incentrata su dipartimenti e sul rettorato che persegue nei prossimi anni i seguenti obiettivi

- a. Valorizzazione della formazione di secondo e soprattutto terzo livello, dove al momento manca una strutturazione formale, da definire al più presto attraverso una riforma della Scuola di Dottorato, mirata ad arricchire l'offerta formativa e rafforzare l'integrazione con le attività di ricerca, incentivando il coinvolgimento dei docenti ed in particolare dei ricercatori con il riconoscimento dei crediti nel carico didattico.
- b. Valorizzazione delle strutture didattiche sperimentali con iniziative mirate.
- c. Prosecuzione del processo di internazionalizzazione con particolare attenzione alla qualità degli studenti in ingresso ed al controllo del rapporto costi/benefici. Promozione di iniziative di Ateneo volte a strutturare programmi di dottorato in co-tutela con università straniere di prestigio al fine di attrarre studenti di alto potenziale.
- d. Promozione dell'insegnamento in lingua inglese per molti settori dell'ingegneria (in prevalenza per il II e III livello).
- e. Attuazione di strategie volte ad innalzare la qualità degli studenti, internazionali e non, rafforzando le iniziative di orientamento, adottando meccanismi di selezione rigorosi, in linea con gli standard internazionali, per l'ingresso al secondo e soprattutto terzo livello, promuovendo la valorizzazione degli studenti più meritevoli.

4. La ricerca ("**Ricerca di base di eccellenza e ricerca applicata incisiva**")

Se aspiriamo a diventare università di ricerca di eccellenza in Europa dobbiamo saper coniugare una ricerca di base di eccellenza sul piano internazionale con una ricerca applicata incisiva nel sostegno all'innovazione del tessuto produttivo del nostro territorio.

- a. Investire in multidisciplinarietà e collaborazione inter- ed intra- Ateneo, per essere competitivi nella partecipazione a call nazionali ed internazionali.
- b. Sostenere iniziative di ricerca fortemente innovative non ancora mature per accedere a finanziamenti cospicui dall'esterno, selezionati in base ad un rigoroso processo di peer-review internazionale, destinando una quota significativa delle risorse disponibili a progetti proposti da ricercatori (RTI ora e RTD in futuro).
- c. Ottimizzare il ritorno della ricerca applicata in termini di brevettualità, da includere nella valutazione dei docenti.
- d. Promuovere la creazione di posizioni RTD non tenure-track soprattutto per attività di ricerca applicata, allo scopo di creare figure di alto profilo collocabili nel tessuto economico-produttivo.

**Federica Cappelluti**  
**Gianmario Pellegrino**