

Gentile Prof. Gilli,

io non ho ricevuto in fase di scrittura la lettera aperta programmatica che alcuni colleghi hanno voluto inviarle, l'ho letta, come gran parte di noi nel momento in cui è stata mandata all'ateneo, approvandone i contenuti e l'impostazione. Ho letto con ancora maggiore attenzione la sua risposta che ho sinceramente apprezzato sia per la disponibilità manifestata che per la cura posta nell'articolare e argomentare la risposta.

I due mandati del Rettore Profumo sono stati caratterizzati da forti cambiamenti che hanno coinvolto le varie componenti accademiche. Ciò sia a seguito di una forte spinta interna nel cercare di emergere come ateneo di eccellenza, sia in conseguenza dei grandi e rapidi mutamenti economico-sociali che hanno investito anche gli atenei.

Negli ultimi 6 anni abbiamo assistito in particolare a un processo che ha portato a ingenti ristrutturazioni interne, prima a partire dall'amministrazione centrale e recentemente coinvolgendo le strutture periferiche e i dipartimenti. Questo ha comportato un disallineamento nei flussi di lavoro tra centro e periferia, con un centro che ha elaborato strategie, metodologie e prassi che si sono andate affermando e consolidando, e le periferie che si sono mosse ai margini in modo più o meno autonomo e spesso autarchico. Ora l'obiettivo è e deve essere UNIFICARE il più veloce possibile I PROCESSI per garantire i punti che lei ha riconosciuto come prioritari: sviluppo del personale, organizzazione e comunicazione. Si sa che i processi di unificazione sono difficili, spesso impossibili, ma ancora più dannoso risulterebbe adesso avere una struttura a due velocità con un nord e un sud, un ovest e un est, si intende un centro e una periferia.

Il nuovo processo di riorganizzazione, che parte come lei ha giustamente ricordato dalle indicazioni di legge, ha una sua logica di razionalizzazione, che io condivido, nel progettare un modello che accosta sistemi di linee su base funzionale e sistemi gerarchici. Il modello è efficace se vi è sinergia progettuale e operativa sia a livello di componenti funzionali che a livello di responsabilità gerarchiche. E allora la nostra sfida diventa CREARE SINERGIA, che significa condividere i processi, favorire le integrazioni di competenze, individuare obiettivi comuni e sviluppare strategie congiunte.

In questi ultimi 6 anni il nostro ateneo ha lavorato molto per imporsi come ateneo di eccellenza a livello nazionale, ponendoci ai vertici, e cercando visibilità a livello internazionale. Abbiamo anticipato e stiamo ancora anticipando processi e azioni nella convinzione che lavorare per il futuro è il maggior investimento che può fare un ateneo con la vocazione di eccellenza come il nostro. Questo significa ABITUARSI AL CAMBIAMENTO, creare processi e strutture snelle che possano adattarsi alle varie esigenze in modo rapido ed efficace. Soprattutto i PROCESSI DECISIONALI devono poter essere RAPIDI e puntuali per individuare strategie e linee di azione sempre all'altezza delle sfide che vengono poste. Questo implica un investimento nella formazione del personale che deve essere continua e interdisciplinare per agevolare il formarsi di una VISIONE PROSPETTICA, che anticipi e progetti il

futuro. Deve quindi esserci uno sforzo per evitare il cristallizzarsi delle competenze con conseguente irrigidimento dei processi funzionali e dell'organizzazione delle strutture.

Questo è l'ateneo che vorrei e spero che lei voglia dividerlo con me e con tutti noi.

Torino, 19/02/2012

Maddalena Morando