

Candidatura di Mauro Mariotti

Allegato 2. Programma

Un programma per la direzione di una struttura universitaria non può che essere fortemente condizionato dal contesto in cui si trova a operare tale struttura, con riferimento sia al quadro nazionale delle università e a quello dell'ateneo di appartenenza, sia al contesto territoriale in tutti i suoi aspetti ambientali e socio-economici visti sotto il profilo delle tradizioni da riscoprire e valorizzare e sotto quello delle potenzialità future.

Proprio questa contestualizzazione esercita un forte condizionamento nell'espone gli intenti di chiunque si metta al servizio di un dipartimento e dei suoi componenti per un'attività di *governance* indirizzata a obiettivi che riguardano primariamente i fini istituzionali, cioè la didattica e la ricerca. Il contesto nazionale presenta infatti numerosi fattori limitanti - di natura economica e regolamentativa - che possono ostacolare il raggiungimento degli obiettivi e ridurre l'efficacia di qualsiasi azione connessa a impegni concreti. Personalmente ritengo, perciò, che non sia onesto promettere risultati e prendere impegni vincolanti troppo precisi all'interno di un quadro economico e normativo che appare troppo mutevole e ondivago, con frequenti svolte d'indirizzo e troppe nuove regole che annullano di fatto il principio dell'autonomia delle Università. Il programma diventa quindi, purtroppo, solo una promessa d'impegno orientato, piuttosto che una dichiarazione vincolante sui risultati previsti.

Si ritiene infatti che i Dipartimenti e i loro direttori si siano trovati negli ultimi anni, in modo particolare con l'entrata in vigore e l'applicazione della L. 240/2010, a gestire strutture gravate di una mole notevole di nuovi compiti con limiti e modalità del tutto inadeguate per lo sviluppo della ricerca e il raggiungimento di livelli competitivi sul piano internazionale. Si ha infatti l'impressione che la *mission* non sia più "istruzione universitaria e ricerca", ma avvio e completamento pedissequo di procedure sempre più intricate che, in concreto, determinano un aggravio e un freno per il raggiungimento dei veri obiettivi istituzionali. Ritengo che le tempistiche da rispettare per tali procedure e, in molti casi, le modalità di espletamento siano del tutto inadatte e inapplicabili per la ricerca e la didattica. Ritengo che si assista a un vero danno erariale quando a personale che dovrebbe essere altamente qualificato per trasmettere e promuovere la conoscenza

o supportare tali azioni si affidino responsabilità e si richiedano attività fortemente impegnative in campi che esulano dalle competenze di tale personale. Troppo spesso le richieste di rispetto dei tempi e degli impegni sembrano provenire da soggetti che dimostrano di non avere la minima idea di che cosa significhi effettivamente insegnare e fare ricerca, ma siano interessati solo o soprattutto a ottenere numeri e algoritmi per giustificare graduatorie e confronti legati alla distribuzione di sempre più magre risorse.

I condizionamenti appena espressi hanno raggiunto livelli al limite della sopportazione e scoraggiano molti colleghi. Il quadro in continua evoluzione rende del tutto velleitario definire nel dettaglio qualsiasi programma. Tuttavia i limiti esistono e con essi dobbiamo confrontarci. Possiamo affrontarli cercando di stimolare chi ne ha il potere affinché vengano migliorate/semplificate le regole e venga concessa maggiore autonomia, ma dobbiamo vivere anche il momento per quello che è e cercare di adattarsi nel modo migliore e più efficace al quadro ambientale che ci è imposto.

Un po' diverso è il quadro a livello di Ateneo. Ritengo che ogni dipartimento sia tenuto a effettuare scelte e azioni coerenti con il programma di governo del Magnifico Rettore e dei maggiori Organi di Ateneo. Questo potrà avvenire in un clima di piena collaborazione attraverso *input* non solo in direzione *top-down*, ma anche *bottom-up*, e con uno spirito di squadra che va rafforzato. Non intendo assolutamente avviare azioni di ostacolo o contrapposizione, ma semmai avanzare ripetutamente e insistentemente richieste sensate e fattibili in una visione che pone lo "stato di salute" di ogni dipartimento in diretta connessione con la qualità del contributo che ogni dipartimento può e deve apportare al livello e all'importanza dell'Università di Genova.

Circa il rapporto col territorio, ritengo che ogni dipartimento debba perseguire la massima integrazione e promuovere il proprio valore identitario presso una comunità. Nel caso di Genova, la dimensione non si configura più come semplice città di medie dimensioni, ma come città metropolitana: si aprono nuove problematiche di amministrazione, alcune delle quali necessitano una rapida soluzione, ma anche nuove opportunità di coinvolgimento diretto delle competenze presenti nel nostro ateneo, segnatamente nel DISTAV. Il territorio di riferimento dell'azione dell'ateneo, tuttavia, si sta sempre più allargando all'intera Liguria, con diverse azioni già programmate o in divenire. Definire un territorio d'azione privilegiato non deve connotarsi però come una chiusura verso l'esterno; anzi, a tale proposito, non si deve mai dimenticare il significato e il valore del termine *Universitas*. Pertanto, oltre a obiettivi di miglioramento

nell'internazionalizzazione, appare opportuno avviare e potenziare attività condivise con gli altri atenei delle regioni confinanti, estendendo, in questo modo, l'area di azione del Dipartimento.

Ho letto tra gli obiettivi del programma di un candidato per il triennio che si sta concludendo: a) essere il migliore dipartimento del proprio settore nel Nord-Est; b) essere il miglior dipartimento dell'ateneo. Non ho verificato se il candidato sia stato eletto e se sia riuscito a ottenere tali obiettivi. Però questo tipo di obiettivi presuppone una visione quasi esclusivamente competitiva e, sicuramente, una base di partenza solida e una ricchezza notevole di risorse. Ho sempre cercato di essere concreto e realista. Il DISTAV potrebbe anche migliorare nelle proprie performance rispetto al livello attuale e personalmente cercherò di impegnarmi per questo, ma, anche se il contesto generale sembra avviato verso una concorrenza sempre più forte tra dipartimenti e tra atenei, mi rifiuto di subordinare in modo ossessivo la *governance* del dipartimento alla sola competizione (misurata spesso con algoritmi inidonei). Ritengo che esista anche altro a cui guardare, traguardi non legati solo alle necessità immediate: per esempio, la coesione di equipe, il rapporto col territorio e la società, il rapporto con gli studenti, il clima di fiducia reciproca, ecc.

La redazione di un programma non deve essere vista come la cristallizzazione di soluzioni prospettate per i numerosi e gravi problemi, ma deve delineare degli indirizzi e stabilire le basi per la partecipazione di tutti e i fondamenti per un'azione comune orientata al raggiungimento di obiettivi condivisi. Partecipazione e condivisione non devono però sfociare in inconcludenti contrattazioni e discussioni continue, ma devono, anzi, concretizzarsi in un procedere attraverso fasi di confronto aperto, di scelte, di assunzioni di responsabilità (ognuno col proprio ruolo), di realizzazioni delle attività, di verifiche dei risultati e di adozione delle eventuali misure correttive.

Dopo queste premesse generali, eccoci agli obiettivi e alle azioni principali su cui intenderei impegnarmi, qualora eletto. Si tratta di punti sintetici, talora piuttosto concreti, su alcuni dei quali non possono esservi garanzie di riuscita, ma per i quali occorre la condivisione e il lavoro di tutti. I capitoli potrebbero essere anche in numero maggiore o meglio dettagliati, tuttavia si ritiene che alla luce delle premesse iniziali sia preferibile l'impegno nel lavoro alle parole. Manca un capitolo specifico per gli Studenti, ma credo emerga abbastanza chiaramente che molte delle proposte riportate in altri capitoli (attività didattiche, spazi ecc.) sono proprio dedicate al corpo studentesco col quale auspico il massimo dialogo e il massimo livello di collaborazione nel rispetto dei ruoli di ciascuno.

1. Didattica

Tutte le discipline possono concorrere allo sviluppo dell'offerta formativa (OF) universitaria nei modi più adeguati alle esigenze della società e alcune sono di competenza del DISTAV. Queste hanno pari dignità e meritano di essere valutate e articolate in modo condiviso tenendo però presente sia la missione di "fare cultura" e "fare scienza", sia soprattutto il dovere di rispondere in modo flessibile alle richieste del mondo lavorativo per un miglioramento del tasso di occupazione giovanile. A tal fine è opportuno potenziare collegamenti e collaborazioni con ordini e colleghi professionali, associazioni di categoria, agenzie per l'occupazione. Alcune delle discipline per cui la competenza è, in modo anche formale, esclusiva del DISTAV sono comprese nei *curricula* delle OF di altri dipartimenti e viceversa. Purtroppo questo è da sempre scarsamente considerato; alcuni dipartimenti non chiedono neppure la disponibilità e affidano contratti a esterni non strutturati, non sempre effettivamente esperti delle discipline interessate; inoltre si tratta di un reciproco scambio di servizi ancora troppo poco valutato e non sempre riconosciuto nei sistemi di valutazione per la ripartizione delle risorse. Ciò significa che dobbiamo garantire innanzitutto il consolidamento dell'OF che caratterizza il DISTAV, ma dobbiamo dedicare maggiore attenzione anche alla programmazione delle attività didattiche di servizio fornite in un'ottica di docente di ateneo, cercando di ottenere il massimo dei risultati senza sprechi di risorse e senza creare difficoltà per i corsi di studio più consolidati e con maggior numero di studenti. Si ritiene che proprio il numero di studenti e il rapporto docenti/studenti siano parametri che necessitino di un miglioramento, entrambi da incrementare. A tal fine occorre ripensare a una profonda trasformazione dell'OF sia con accorpamenti sia con nuove iniziative, soprattutto nel secondo e nel terzo livello (lauree magistrali e master) coinvolgendo gli studenti, il corpo docenti e quello tecnico-amministrativo (TA) e ricercando occasioni di collaborazioni inter-classe e inter-ateneo.

Proposte

- 1.a. Riorganizzazione mediante accorpamenti e rilancio dell'offerta formativa, soprattutto delle lauree magistrali, anche attraverso la sinergia con altri atenei italiani e/o stranieri.*
- 1.b. Avvio di una verifica della fattibilità per modalità di didattica a distanza, con particolare riguardo a un potenziamento dell'OF rivolta specificatamente anche agli studenti lavoratori.*
- 1.c. Consolidamento del dottorato con regole di maggiore selezione e con modalità più rigorose di erogazione della didattica (eventuale sviluppo dell'uso dell'inglese).*
- 1.d. Maggiore internazionalizzazione (collaborazioni con i paesi del mediterraneo occidentale - Francia, Spagna - e altri paesi europei ed extraeuropei)*

1.e. Eventuale espansione su scala regionale (per favorire l'iscrizione di studenti extra-regione) in accordo con atenei vicini (Alessandria, Pavia, Piacenza, Pisa, Torino, Milano, Nizza).

1.f. Rafforzamento del rapporto studenti-docenti attraverso dialogo continuo con i rappresentanti e scelta degli obiettivi prioritari concreti di miglioramento dell'Offerta formativa e dei servizi, anche attraverso la definizione di un appuntamento periodico calendarizzato con regolarità.

2. Ricerca

Ritengo che il DISTAV, pur avendo ottenuto performance apprezzabili, abbia notevoli margini di miglioramento, soprattutto nella valorizzazione dei prodotti della ricerca. I valori degli indici per la valutazione delle performance mostrano picchi di eccellenza, ma, in alcuni casi personali, anche livelli minimi. Certe situazioni personali influiscono negativamente sul valore attribuito a singoli settori scientifico-disciplinari (SSD) e sulla valutazione dell'intero dipartimento. In alcune di queste situazioni si tratta di docenti/ricercatori fortemente impegnati in attività didattiche o di servizio per la comunità intera del dipartimento, della scuola e/o dell'ateneo. In tali casi occorre una più equa ripartizione dei compiti, ma anche una maggiore considerazione per tali docenti/ricercatori al fine di un loro coinvolgimento (anche minimale, ma formalmente significativo e valutabile) in pubblicazioni valevoli ai fini dei processi valutativi. Diverso è il caso, pur limitato, ma incidente sulla comunità del DISTAV, di docenti effettivamente "inattivi" o "poco attivi" che necessitano di nuovi e maggiori stimoli. Anche in questo caso occorre adottare idonee forme di coinvolgimento tali di risolvere in modo definitivo il problema. Si ritiene comunque essenziale attivare un sistema di monitoraggio e di autovalutazione che preceda quello imposto dall'esterno e faciliti una rapida adozione anzitempo di misure risolutive. La ricerca deve essere libera, tuttavia quando le risorse sono pubbliche è doveroso che produca nel modo migliore. A tale scopo occorre mettere in grado il personale TA di fornire un migliore supporto alla ricerca e migliorare il quadro delle *core facilities* di uso comune, attraverso una riorganizzazione in parte già avviata. La ricerca è bene che sia libera, ma risultati migliori si potrebbero ottenere con la cooperazione, il dialogo e l'attenzione per temi che interessano un numero maggiore di persone e discipline diverse, anche apparentemente lontane. Quindi, lavorare insieme e facilitare la convergenza - laddove possibile - dell'impegno delle aree "bio" e "geo" su temi d'interesse comune sarà uno degli indirizzi, attualmente avviati in modo occasionale, che potrebbero essere maggiormente definiti e istituzionalizzati. Ovviamente questo non sarà sempre possibile ed è bene mantenere e sviluppare anche tematiche strettamente disciplinari o di nicchia in cui si sono raggiunti eccellenti risultati.

Proposte

2.a. Miglioramento quali-quantitativo dei prodotti della ricerca, attraverso un monitoraggio interno preventivo delle attività e dei prodotti (con ricerca di soluzioni condivise per le situazioni di improduttività).

2.b. Adozione di metodi di valutazione condivisa anche per individuare temi da sviluppare prioritariamente.

2.c. Promozione di temi di ricerca interdisciplinari anche attraverso la partecipazione di ricercatori di differenti aree (GEO e BIO) a un progetto comune di dipartimento di livello avanzato a cui destinare eventualmente un fondo speciale. A tal fine l'analisi e lo studio d'interventi per la qualità dell'ambiente e la qualità della vita rappresentano sicuramente settori di coesione dipartimentale e di legame col territorio su cui sarebbe opportuno puntare.

3. Organizzazione

Nell'organizzazione del dipartimento occorre dare atto che notevoli passi avanti sono stati fatti dalla direzione attuale nella gestione 2012-15 e che sono stati fatti, nonostante le notevoli difficoltà generali citate in premessa. Anche qui sono ovviamente possibili miglioramenti, ma forse il loro ottenimento è tra quelli più subordinati a fattori esterni. Le strategie riguardano principalmente: la gestione/organizzazione del personale (su cui la parola del Direttore ha assunto un peso molto minore rispetto al passato), il reclutamento di docenti/ricercatori, il mantenimento/miglioramento di strutture (edilizia) e servizi, la comunicazione e il rapporto con gli studenti che sono e resteranno i nostri principali utenti e fruitori dei servizi che eroghiamo.

3.1 Personale

Si ritiene utile un'attenta ri-definizione dei compiti del personale TA, peraltro in parte già avviata. Risulta, inoltre, importante svolgere attenta vigilanza affinché non vi sia un depauperamento numerico e qualitativo del personale TA, ma, anzi, nei limiti del possibile, un incremento, motivato dalle iniziative che si intenderebbe avviare nei campi della didattica e della ricerca. La ridefinizione potrebbe determinare la necessità di aggiornamenti formativi che andrebbero comunque concordati ascoltando i singoli, mettendo a confronto le esigenze individuali e quelle collettive e ricercando la collaborazione degli uffici specifici. Essenziale è, quindi, l'ascolto e la comunicazione interna per fare emergere e valorizzare le qualità di ognuno e accrescere il livello motivazionale, laddove necessario. Certamente si dovranno risolvere quelle situazioni in cui il personale si rende

disponibile per iniziative importanti o attività indispensabili, anche al di fuori dell'orario normale di lavoro (es. partecipazione a eventi e/o interventi di manutenzione in periodi di "ponte") e viene purtroppo ostacolato dalla rigidità delle regole. A tal fine sarà opportuno anche un dialogo con le organizzazioni sindacali, affinché si facciano carico di legittime istanze che coinvolgono i lavoratori e le strutture.

Proposte

3.1.a. Prosecuzione della riorganizzazione del personale in accordo con il coordinatore tecnico, i responsabili di unità di supporto (alla didattica, alla ricerca, amministrativo-contabile) e il segretario amministrativo.

3.1.b. Potenziamento del servizio di supporto alla gestione dei progetti (sia in fase di progettazione sia in fase di realizzazione e rendicontazione).

3.1.c. Riorganizzazione/riqualificazione della segreteria didattica.

3.2 Reclutamento

Il personale docente necessita di essere incrementato significativamente rispettando un equilibrio tra fasce e tra aree, cercando di evitare la perdita di competenze essenziali per le esigenze didattiche e di ricerca. Si ritiene che esistano nel dipartimento alcuni gruppi di lavoro, specializzati su temi di ricerca importanti, che hanno avuto grande rilevanza in passato, ma che vivono ora situazioni di sofferenza per scarsità assoluta di personale. Tali situazioni dovranno essere esaminate collegialmente con attenzione, in rapporto alle potenzialità residue e a previsioni rispetto al livello di produzione e al grado d'innovazione. Verosimilmente non tutti questi temi potranno essere mantenuti e potrà essere necessario valutare scelte di orientamento verso altre tematiche più "promettenti". Ciò potrebbe generare situazioni conflittuali e, in tal caso, si dovranno evitare assolutamente improponibili forzature, adottando il più possibile metodi di condivisione e persuasione. Sicuramente un quadro migliore del reclutamento non potrà avvenire prima del 2018, quando dovrebbe riprendere (si spera) un turn-over al 100%. Pertanto, se non migliorerà il quadro delle risorse disponibili, nel triennio, pur continuando nella ricerca di scelte e programmazioni che individuino le priorità della ricerca e della didattica, si cercherà di risolvere i problemi più urgenti, fra i quali spiccano la progressione di carriera degli abilitati, la stabilizzazione/progressione di ricercatori a tempo determinato (RTD) e l'ingresso di nuovo personale. Si tratta di problemi che appaiono conflittuali tra loro rispetto alla scarsità di punti organico resi disponibili e ai quali s'aggiunge la necessità di rafforzare, in subordine alle altre

priorità, anche la I fascia per avere un peso adeguato nelle scelte operate da organi e commissioni, a livello di ateneo e nazionale. Ovviamente non si può trascurare il fatto che alcune scelte saranno condizionate anche dalle regole che governano la certificazione/sostenibilità dei corsi di studio e, più in generale dell'OF.

Proposte

3.2.a Perseguire l'ottenimento di risorse aggiuntive specificatamente dedicate, in relazione ai punti 1.b e 1.e.

3.2.b Verificare la possibilità di elevare la qualità dei tecnici con assunzione di laureati attraverso finanziamenti su progetti.

3.2.c Cercare di riequilibrare il rapporto piramidale tra fasce (PO-PA-RIC) verso il livello massimo e il rapporto 1:2 fra GEO e BIO, tenendo conto delle linee di programmazione della ricerca e della didattica.

3.2.d. Cercare di risolvere in modo equilibrato sia i problemi di progressione in carriera, sia la stabilizzazione dei ricercatori TD, sia l'ingresso di nuovi ricercatori, tenendo presente le possibilità di un turn-over al 100% dal 2018.

3.3. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa appare già bene impostata attraverso il lavoro delle commissioni a supporto della giunta e del direttore. Si ritengono, tuttavia, indispensabili integrazioni e aggiustamenti negli obiettivi e nella composizione di alcune commissioni, rivalutando il principio che per certe finalità debba esistere una maggiore sintesi nella rappresentatività. Questa deve essere a carico prioritariamente dei professori di I fascia, integrati dalla II fascia laddove un settore concorsuale (SC) non sia rappresentato; attualmente la condizione si registra per soli 3 SC. Nelle proposte riportate a conclusione di questo capitolo si delineano le commissioni che si reputano necessarie.

Con riferimento alla composizione del Consiglio di Dipartimento, in attesa di un'auspicabile variazione dello Statuto di Ateneo e della stesura del regolamento di Dipartimento, s'intende integrare il consiglio stesso con la partecipazione del coordinatore tecnico. Qualora lo statuto non fosse modificato, s'intende proporre all'approvazione del Consiglio di Dipartimento un regolamento di dipartimento, che avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 32 c. 2, stabilisca tale integrazione. Per quanto riguarda la Giunta di Dipartimento, s'intende estendere la partecipazione al Coordinatore tecnico e/o ai responsabili di unità di supporto (alla didattica, alla ricerca,

amministrativo-contabile) ogni qualvolta necessario in previsione della discussione di argomenti per cui sia necessaria la loro presenza.

L'organizzazione dei laboratori è stata già bene impostata e occorre proseguire con un indirizzo che privilegi il più possibile la condivisione di strumentazioni, attrezzature e personale.

Del DISTAV fa parte anche una risorsa, spesso trascurata, ma importante: è quella museale. Parte del patrimonio culturale del DISTAV è rappresentato dall'Orto Botanico ed è scandaloso, che, nonostante gli sforzi immani di singoli, vi sia una persistente scarsità e assoluta inadeguatezza di risorse (economiche e di personale) destinate al mantenimento di un patrimonio che necessita di cure continue, senza le quali la scomparsa è certa. Con eccezione per i botanici, l'Orto Botanico è visto, purtroppo dai più, quasi come un peso insostenibile per il Dipartimento. Le soluzioni potrebbero essere diverse: dall'affidamento della gestione a costo zero a soggetti esterni, a un impegno finanziario diretto maggiore, all'accorpamento in altra struttura museale analoga. Quest'ultima soluzione è già stata più volte prospettata come la meno complicata da realizzare. Si tratterebbe d'integrare a fini di una gestione sinergica l'Orto Botanico di Genova in un'altra struttura fondamentale che è il Centro di servizio di Ateneo per i Giardini Botanici Hanbury (GBH). Ovviamente ciò sarebbe da compiere valutando attentamente i necessari passaggi di personale e di spazi e cercando di ottimizzare tutti gli aspetti per entrambe le strutture. Poiché l'Orto Botanico è anche un laboratorio importante per parte della ricerca dipartimentale, sarà necessario definire preventivamente in modo chiaro accordi che garantiscano un adeguato supporto per il futuro da parte dei GBH verso il DISTAV. Anche altro patrimonio museale del DISTAV (legato Bicknell, esemplari zoologici, preparati anatomici, campioni di fossili, rocce, minerali, cartografie, ecc) meritano maggiore attenzione da parte di tutti e attività di valorizzazione che s'intendono perseguire.

Esiste infine un altro servizio erogato da altra struttura, ma a cui il DISTAV dovrebbe dedicare particolare attenzione: la Biblioteca (BSSBTM). Sarà necessario rilevare le esigenze e le richieste degli utenti (docenti/ricercatori e studenti) e rappresentarle e supportarle presso gli organi di governo del Centro di servizio competente, sollecitando la risoluzione dei problemi causati dalle criticità determinatesi fin dal 2009 per la parziale chiusura a causa di motivi di sicurezza.

Proposte

3.3.a Consolidare la struttura organizzativa attuale mediante la conferma delle commissioni, eventualmente riviste nella loro composizione. La giunta dovrebbe svolgere un ruolo di Direzione collettiva del Dipartimento; ogni membro del Dipartimento dovrebbe sentirsi

rappresentato da almeno un membro della giunta e ogni membro della giunta dovrebbe farsi carico di rappresentare le istanze di chiunque partecipa alla vita del DISTAV, inclusi i soggetti non strutturati (almeno in senso definitivo, quali assegnisti, collaboratori ecc). Si prevedono le seguenti commissioni: 1) Didattica, 2) Scientifica/Programmazione (intesa come programmazione della ricerca), 3) Reclutamento (inteso con riferimento al personale sia docente, sia TA); 4) Autovalutazione e monitoraggio; 5) Logistica (laboratori, strutture e impianti [es. impianti di climatizzazione, rete informatica, rete telefonica], sistema di vigilanza, attrezzature e processi per la refrigerazione, reagentario, stabulario, servizi di sicurezza, ecc.).

3.3.b. Massimizzare i laboratori integrati con servizi di utilità comune.

3.3.c. Avviare l'accorpamento dell'Orto Botanico e del personale ad esso afferente al Centro di Servizio di ateneo GBH, definendo preliminarmente i futuri rapporti collaborativi fra le strutture.

3.3.d Rappresentare le esigenze del personale e degli studenti del DISTAV rispetto ai servizi bibliotecari e supportarne le richieste al fine di contribuire alla soluzione delle criticità esistenti.

3.4. Comunicazione

La comunicazione interna presenta ancora molti aspetti critici. Succede troppo spesso, sia per TA sia per docenti, che colleghi si trovino a lavorare sugli stessi temi all'oscuro gli uni dagli altri. In alcuni casi ciò può determinare difficoltà nella risoluzione di problemi o nell'ottenimento di risultati o risorse. In altri casi rimane comunque uno spreco di energie e risorse. Si tratta di criticità da affrontare non solo definendo meglio i compiti dei TA, ma anche migliorando il trasferimento delle informazioni fra il personale del dipartimento con modalità tradizionali o innovative da valutare. Occorre inoltre risolvere eventuali problemi legati alla specializzazione del personale TA. In particolare si dovrebbe attentamente considerare, nella ripartizione dei compiti, eventuali problemi di stasi delle pratiche o delle attività nei casi di assenza di più giorni, soprattutto in corrispondenza di scadenze importanti.

Anche la visibilità del DISTAV e la comunicazione all'esterno dei risultati ottenuti e dei servizi offerti possono essere sensibilmente migliorati. Per individuare le più adeguate modalità di comunicazione è opportuno valutare l'eventuale coinvolgimento di personale esperto esterno, in accordo con l'ufficio comunicazione dell'ateneo. Diversi docenti/ricercatori partecipano a eventi di diffusione della cultura (Festival della Scienza, Notte dei ricercatori, ecc.) o ne organizzano in autonomia. Si ritiene opportuno avviare una ricognizione e una programmazione condivisa, in modo che, pur lasciando la libertà individuale, si possa ottenere il massimo della visibilità con il

minimo dispendio di energie e si possa trasmettere un'informazione corretta più completa. Anche in relazione all'orientamento degli studenti in entrata si ritiene che occorra un maggior impegno al fine di incrementare le iscrizioni ai corsi di studio offerti, ovviamente in accordo con le attività dei delegati e delle commissioni di scuola e di ateneo.

Particolare attenzione sarà inoltre opportuno dedicare alla programmazione di pubblicazioni scientifico-divulgative nell'ambito delle collane d'ateneo di Genova University Press (GUP) e al sostegno di altre attività editoriali dipartimentali in atto (es. Bollettino dei Musei e Istituti Biologici dell'Università di Genova) o eventualmente programmabili (ex Quaderni dell'Istituto di geologia della Università di Genova).

Proposte

3.4.a Migliorare la comunicazione interna, fra TA, fra docenti e fra TA e docenti, sia con metodi tradizionali (bacheca) sia attraverso gli strumenti dei social-media.

3.4.b Migliorare la visibilità del DISTAV all'esterno dedicando maggiori risorse al sito Web e potenziando la partecipazione ad attività di public engagement.

3.4.c Realizzare, in accordo con le commissioni per l'orientamento, iniziative dipartimentali finalizzate a far meglio conoscere l'offerta formativa.

3.4.d Attuare o sostenere iniziative editoriali nell'ambito di GUP e di pubblicazioni periodiche dipartimentali.

3.5. Edilizia

Lo stato di conservazione degli edifici assegnati al DISTAV è stato giudicato abbastanza critico e, in alcuni casi (es. palazzina di Corso Dogali) è stata dichiarata l'inagibilità con conseguenti problemi di assoluta rilevanza per lo svolgimento del lavoro (sia didattico sia di ricerca) di TA e docenti. Tali problematiche sono legate sia a caratteri strutturali originali sia a mancata manutenzione e/o mancati interventi di adeguamento. Se è vero che le opere più significative competono all'Area di Conservazione Edilizia (ACE) e all'Area di Sviluppo Edilizio (ASE) è anche vero che la piccola manutenzione corrente è a carico del Dipartimento. Si ritiene pertanto che la Direzione (direttore e giunta) dovranno sollecitare in modo continuo gli interventi più corposi già in programma (prospetti e coperture del Palazzo delle Scienze, consolidamento della Palazzina di Corso Dogali) e chiedere che vengano avviati nuovi interventi (riqualificazione/adeguamento della Palazzina delle Scienze con riferimento soprattutto agli infissi esterni e alla climatizzazione; ascensori; illuminazione generale possibilmente mediante forme ecosostenibili di energia; riqualificazione aule). La Direzione dovrà però

anche approntare, con la collaborazione di ACE, un programma di manutenzione (imbiancature, piccoli interventi diffusi) da realizzare periodicamente, destinando, nel possibile, un apposito fondo. Occorrerà inoltre utilizzare le informazioni raccolte e disponibili nell'anagrafe degli edifici per una rivisitazione delle destinazioni degli spazi in modo da ottenere il massimo soddisfacimento delle esigenze. Tra queste si ribadisce l'esigenza che venga effettivamente realizzata la riorganizzazione del IV e V piano del Palazzo delle Scienze con il laboratorio di micologia/microbiologia/biologia molecolare e che prosegua la riqualificazione delle aule con riferimento all'aula 301 del Palazzo delle Scienze, ma anche alle aule del I piano della Palazzina delle Scienze.

Proposte

3.5.a. Collaborare con gli uffici competenti affinché vengano eseguiti sollecitamente i lavori sui prospetti e sulle coperture del Palazzo delle Scienze

3.5.b. Collaborare con gli uffici competenti affinché vengano eseguiti sollecitamente e celermente il consolidamento e la riqualificazione della palazzina di Corso Dogali

3.5.c. Predisporre un chiaro programma di piccola manutenzione ordinaria delle strutture con gli interventi indispensabili di competenza del Dipartimento, anche in un'ottica di soluzioni ecosostenibili.

3.5.d. Collaborare con gli uffici competenti per solleciti interventi di manutenzione nella palazzina delle scienze, anche al fine di migliorare l'ambiente di lavoro (es. climatizzazione).

3.5.e. Collaborare con gli uffici competenti affinché vengano eseguiti urgentemente interventi tesi a ottenere locali idonei per il lavoro dei TA rimasti presso l'Orto Botanico.

3.5.f Sollecitare la realizzazione della riorganizzazione funzionale del IV piano del Palazzo delle Scienze

3.5.g Realizzare in accordo con ACE e ASE la riqualificazione di almeno due aule (301 e I piano Palazzina Scienze)

3.5.h Completare il lavoro di censimento finora eseguito rivedendo complessivamente la destinazione degli spazi.

Mauro Mariotti



27 aprile 2015