

BRUNO COZZI - PROGRAMMA PER LA CANDIDATURA A DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

Luglio 2019

Cari Colleghi,

la situazione che si è venuta a creare dopo le tre votazioni finora svolte mi ha spinto a dare la mia disponibilità per la candidatura a Direttore di Dipartimento. La formula del “dare la propria disponibilità” contiene delle ambiguità, perché sembra indicare un sacrificio quando tutti sappiamo che nel ruolo della Direzione sono insiti sia oneri sia momenti gratificanti. Nessuno mi ha obbligato, ma desidero tuttavia precisare da subito che la mia candidatura è frutto del momento particolare e della speranza che io possa essere utile a risolvere un momento di stallo e riportare un clima sereno, o almeno *più sereno*. Penso che tutti vi siate resi conto, negli anni in cui mi avete conosciuto, di quali siano i miei interessi principali e i miei obiettivi. Se li modifico per candidarmi, un motivo c'è.

In questo breve documento cercherò di sintetizzare le linee del mio programma per i prossimi quattro anni. Ho una visione di quello che potrebbe essere il nostro sviluppo, ma sin d'ora deve essere chiaro che la mia è una prospettiva parziale che può completarsi solo attraverso un confronto e un dialogo con tutte le componenti del nostro Dipartimento.

PARTE PRIMA - LA SITUAZIONE ATTUALE

Il nostro Dipartimento gode (ed ha goduto) di un periodo di oggettivo successo. Abbiamo ottenuto il riconoscimento di Dipartimento di eccellenza, siamo stati in grado di raggiungere i vertici nazionali di categoria (fatto che ovviamente ha contato per l'eccellenza), la nostra produzione scientifica ci ha collocato in alto sia globalmente sia nei diversi SSD. Siamo stati in grado di ottenere molti fondi su base competitiva e anche di catturare l'attenzione del territorio con diverse convenzioni.

La didattica nella sua suddivisione attuale - pur con molti sforzi - consente a tutti i docenti del Dipartimento di raggiungere il monte ore.

La nostra consistenza numerica rimane bassa, ma siamo oltre il limite dei 40 docenti che ci aveva un po' preoccupato negli scorsi anni.

Abbiamo ottenuto (seppur in maniera ancora non chiara e definita) nuovi spazi nella Corte Benedettina.

Alcuni di noi si sono impegnati nello studio di forme di didattica innovativa e alternativa.

Esistono numerose iniziative che consentono lo scambio di studenti e di docenti con Atenei stranieri.

Tuttavia, esistono anche elementi oggettivi di sofferenza e preoccupazione, ancora in parte nascosti ma che potrebbero emergere con forza nei prossimi anni. Ne elencherò alcuni, anche se l'ordine con cui li prenderò in esame non ne riflette necessariamente l'importanza.

Didattica

Lo sforzo posto in campo per la copertura degli insegnamenti (vedi i salti mortali per Animal Care) costringe a continui riasseti. Inoltre, la nostra posizione di secondo Dipartimento di Medicina Veterinaria ci pone in

una situazione ambigua per la quale molti docenti di BCA guardano (comprensibilmente) a Med Vet come al loro alveo principale, ma la gestione del corso appartiene a MAPS.

La necessità di raggiungere le 120 ore costituisce anche un limite oggettivo per le progressioni di carriera. Per quanto ciò sia ovvio, scontato e in ultima analisi inevitabile a norma di legge, nondimeno è causa di malcontento.

Nello stesso capitolo si deve considerare che la nostra disponibilità limitata di punti budget ci costringe ad oscillare tra iniziative in compartecipazione (per incrementare i reclutamenti) e la tendenza al risparmio (per accontentare gli abilitati interni), con il forte rischio di creare situazioni di tensione e di scavalco dovute alle priorità dipartimentali.

Ricerca Scientifica

Il Dipartimento ha probabilmente già raggiunto il suo plateau, o ci è comunque vicino in base ai parametri attuali. Tutti hanno fatto sforzi per incrementare la qualità delle pubblicazioni, e, all'interno di questo sforzo, per raggiungere riviste in Q1 o al massimo Q2. Rimane chiaro che in diversi settori il limite non può essere ragionevolmente sfondato.

Acquisizione di Fondi

Qui oggettivamente non vedo grandi difficoltà attuali, anche se la sfida futura sarà quella dei progetti europei, da aumentare sia per il numero di domande sia, auspicabilmente, per le probabilità di successo. Al momento c'è ancora molto da fare, ma con ottime premesse. Penso in particolare all'esperienza felice del nostro progetto di eccellenza *Ecce Aqua*. In questo caso sono stati fatti sforzi per giungere ad una tematica unitaria e questo potrebbe essere motivo di riflessione anche per il futuro. Penso alla possibilità di arrivare a sinergie dipartimentali anche per l'acquisizione di progetti europei, dove la tematica potrebbe essere decisa di comune accordo (che si tratti di nutrizione, comportamento, oncologia comparata qui è irrilevante: il concetto è il raggiungimento di un punto di convergenza, il *fare squadra*)

Edilizia

Tra le sofferenze importanti ci sono quelle legate all'edilizia che ci ha finora deluso, sia per il mancato inizio dei lavori del nuovo edificio (per i quali tutti speriamo in un rapido avvio), sia per i mancati adeguamenti della Sala Necroscopia, fondamentali in vista della visita EAEVE.

L'acquisizione di spazi all'interno della Corte Benedettina rischia di rivelarsi un boomerang. Non tutti gli spazi che potremmo occupare sono adeguati senza ulteriori lavori (e a questo punto dovremmo chiederci a quali verrà data la priorità, cioè nuovo edificio, ristrutturazione della Sala Necroscopia o Corte Benedettina? Immaginare la partenza di tutti questi sforzi è bello ma mi sembra poco realistico.

La mancata realizzazione dello sviluppo edilizio necessario potrebbe avere conseguenze anche molto serie. Ricordiamoci anche la situazione dei Colleghi che si trovano ad operare a Legnaro centro e di chi opera nella sede di Vicenza.

La situazione del Personale Tecnico-Amministrativo

Riconosco di non conoscere bene tutte le diverse realtà del personale tecnico-amministrativo che non ho approfondito negli anni scorsi (salvo ovviamente quelle di chi mi lavora a più stretto contatto). Penso che sia più onesto riconoscere questa situazione di partenza da subito. È mia impressione che molti dei colleghi PTA sia sottoposti a carichi di lavoro intensi e non facilmente alleviabili per la mancanza proprio di nuove unità. Mi sembra chiaro che l'ampliamento dell'organico

sia un punto da perseguire (ma sul quale ritornerò più avanti). Mi appare anche chiaro, e voglio essere diretto in questo, che sarà necessario valutare in maniera attenta quali possano essere le vie per ottenere non solo nuovi posti in organico, ma anche una possibile incentivazione di chi è già di ruolo, sia attraverso meccanismi di scorrimento sia attraverso la possibile ripartizione di fondi.

PARTE SECONDA - LE MIE PROPOSTE

Le mie proposte derivano da un'analisi dei punti che vi ho esposto, ma dovranno essere sottoposte a una discussione collegiale. Credo proprio che avere una discussione aperta delle prospettive che vogliamo porci sia una priorità.

Le linee di sviluppo del Dipartimento

Vorrei partire da questo punto. Nel paragrafo in cui ho riassunto le mie considerazioni sulla didattica ho preso in esame le diverse possibilità che abbiamo davanti. Credo che sia necessario discutere anche in maniera informale, anche a lungo se necessario, su quale orientamento prendere. In sintesi:

- Vogliamo insistere sul nostro ruolo all'interno della Medicina Veterinaria? Il dialogo con MAPS potrebbe aiutarci a sistemare alcune posizioni e armonizzare il nostro contributo. Tuttavia, anche se il dialogo con MAPS è necessario e sarà una priorità, siamo sicuri che la Medicina Veterinaria sia la nostra unica strada da percorrere?
- Esistono strategie alternative per questo fine? È fattibile la realizzazione di un percorso nuovo e combinato? Mi riferisco alla tanto discussa possibilità di una Laurea Magistrale in Med. Vet. In lingua inglese in collaborazione con altre sedi (e non necessariamente ad esclusione di MAPS)
- Esistono altre possibilità? Penso al ruolo delle Biotecnologie per l'Alimentazione, di Animal Care e di SIA.
- Vogliamo esplorare con maggiore energia la possibilità di indirizzare la nostra didattica esistente verso nuove forme di didattica innovativa, che già alcuni di noi in Dipartimento hanno studiato e approfondito?

C'è un'espressione inglese di cui dobbiamo far tesoro, che dice "you can't flog a dead horse", con la quale si intende chiaramente che è inutile pretendere troppo da chi è spento. Nel considerare questi punti dovremo prendere seriamente in esame le nostre forze e le nostre reali capacità di andare oltre quanto stiamo già facendo.

La mia prima intenzione sarebbe quella di aprire un'ampia discussione su questi temi e su altri suggerimenti dello stesso ambito che vorrete fornire.

I rapporti con gli altri Dipartimenti

È chiaro che l'importanza del corso di laurea in Medicina Veterinaria ci spinge a dedicare una particolare attenzione ai rapporti con MAPS. Tuttavia, il nostro Dipartimento, come si è visto non ha una vocazione unica. Per questo ritengo importante rinsaldare ed approfondire i rapporti con DAFNAE e TESAV, all'interno di una strategia comune unica di Agripolis. La nostra presenza nel Campus non è casuale e i nostri rapporti con la Sede Centrale dovrebbero, per quanto possibile, cercare di avere una voce unica, all'interno di una concertazione che abbia come fine la crescita di tutti e quattro i Dipartimenti di Agripolis.

La produzione scientifica

Come scrivevo prima, abbiamo già raggiunto un buon livello, forse difficilmente migliorabile. Vorrei tuttavia anche in questo caso esplorare alcune possibilità, quali per esempio quella di arrivare a finanziare in modo innovativo le pubblicazioni su riviste *Open*, come ormai universalmente richiesto. In breve, questo tipo di pubblicazione ha dei costi e potrebbe risultare preclusa ad alcuni di noi. Vorrei discuterne con voi.

Per la presentazione di progetti vale quanto ho sintetizzato nella prima parte: *fare squadra* potrebbe essere la chiave giusta.

L'organizzazione interna del Dipartimento

A mio parere l'organizzazione in Commissioni dipartimentali ha funzionato, e bene. Al contrario l'ultimo anno ha dimostrato che delegare alcune funzioni al solo Consiglio ristretto degli Ordinari non porta al miglioramento delle attività e al conseguimento dei risultati. Mentre al Consiglio Ristretto degli Ordinari spettano alcune decisioni di legge e anche - credo sia logico - un certo ruolo propositivo, le attività vanno centrate su tutte le forze, vagliate in Consiglio e votate dal Consiglio stesso. Per questo insisterei sull'attuale organizzazione in Commissioni, con le sole modifiche di una possibile riduzione dei componenti e della rotazione degli stessi. Mi spiego meglio: se ciascuna Commissione deve essere costituita da una rappresentanza di tutte le componenti SSD del Dipartimento esiste poi un problema di sovraccarico di lavoro (siamo in pochi e tutti finiscono per avere incarichi multipli e a volte complessi). Il concetto generale deve essere quello della fiducia e del dialogo. Dobbiamo arrivare a fidarci anche quando non siamo direttamente rappresentati. Potremmo studiare un meccanismo per il quale i risultati dei lavori delle Commissioni siano disponibili in rete e commentabili in maniera interattiva, così da poter portare alla discussione collegiale gli elementi salienti e, allo stesso tempo, licenziare celermente le parti che non suscitano discussioni. Questa mia proposta è naturalmente da valutare pubblicamente: non è scolpita nel marmo, è una possibilità.

Confesso anche di non avere al momento un'idea precisa sul ruolo della Giunta di Dipartimento. Per il momento sono del parere già espresso dal Direttore uscente, è cioè che sia un possibile doppione. Ma sono pronto all'ascolto.

Le progressioni di carriera sia dei Docenti sia del PTA

È noto a tutti che la situazione budget attuale non ci lascia molti margini di incremento. I passaggi di fascia e di categoria dipendono da diversi fattori. Il Dipartimento non potrà fare miracoli, chiunque sia il futuro Direttore. Tuttavia, è giusto porsi questi obiettivi:

- Porre in atto un dialogo con ciascun settore scientifico-disciplinare per poter capire quali sono le aspirazioni, i desiderata e anche le soluzioni suggerite per arrivarci
- Dialogare con il PTA e ascoltarne le espressioni, la visione e le proposte
- Cercare le eventuali sinergie con altri Dipartimenti per il conseguimento di posti comuni, che sia però destinati al nostro Dipartimento, per evitare dispersioni ulteriori del nostro già magro budget
- Insistere con l'Ateneo per ottenere un riesame dei criteri di assegnazione del budget che non ci penalizzi a scapito dei Dipartimenti più grandi. Tra le vie perseguire quella della copertura da parte dell'Ateneo del budget per il passaggio a PA di tutti gli attuali RU abilitati (e che lo saranno nel futuro prossimo). Mi sembra chiaro che se questo budget deve essere preso dallo stesso fondo che è possibile utilizzare per i passaggi PA a PO si verrebbe a creare una lotta tra poveri.

- Valorizzazione dei giovani non stabilizzati (assegnisti, borsisti) con l'ottenimento di posizioni di Ricercatore almeno di tipo A
- Studiare insieme al personale tecnico-amministrativo quali strade siano percorribili per i passaggi di livello e - ove sia necessario - alle stabilizzazioni

La prossima visita EAEVE

La collaborazione con MAPS al fine di raggiungere una valutazione positiva da parte della Commissione EAEVE deve essere una priorità. Le conseguenze di un eventuale risultato negativo sono troppo gravi ed evidenti per richiedere ulteriori approfondimenti: ne patiremmo tutti.

Alcune considerazioni finali

Un programma come quello che presento qui non può né essere omnicomprensivo nello spazio di alcune pagine, né troppo dettagliato o vincolante. Il rischio è di stendere una lista dei *desiderata* di ognuno ai soli fini elettorali.

Non ho la pretesa di conoscere bene tutte le realtà del Dipartimento e del resto la nostra situazione attuale, pur con le criticità che ho evidenziato sopra, è più che buona grazie anche alle due precedenti gestioni. Intendo ascoltare e includere: questo programma porta la data del 23 luglio, ma può essere modificato e integrato dalle idee che potranno emergere nelle discussioni dei prossimi giorni.

Infine voglio aggiungere che nel candidarsi esiste sempre una esposizione della propria persona e del proprio modo di essere che è parte di ciò che viene poi valutato al momento del voto. Non è solo ciò che scrivo qui che può convincere o meno a sostenere la mia candidatura. È giusto (anzi, è ovvio) che ciascuno valuti (in maniera positiva o negativa) la mia capacità di interagire con gli altri, analizzi e soppesi i miei difetti, e immagini quelli che potrebbero essere i frutti di una mia eventuale direzione. Anche se non quantificabile, anzi, del tutto opinabile, questo aspetto di ciascuna candidatura, compresa la mia, è importante.

Legnaro, 23 luglio 2019



Bruno Cozzi