

Carissimi componenti del DICAr, Colleghe, Colleghi, Personale Tecnico Amministrativo, Studenti e Studentesse, Dottorandi e Dottorande ed Assegnisti e Assegniste

La presente nota vuole essere uno spunto per l'avvio di un momento di serena riflessione, su una agenda condivisa di punti programmatici in vista della prossima elezione del Direttore del nostro Dipartimento. La nota nasce dal confronto con molti dei colleghi con i quali ho avuto il piacere di condividere alcune idee e dai quali ho potuto trarre utili suggerimenti. Credo, infatti, sia importante poter avviare tra tutti i potenziali candidati, a tale carica un confronto che sia partecipato e costruttivo. Io sono sinceramente convinto, soprattutto grazie al dialogo instaurato con molti di voi in questi mesi, che la presenza di diverse aree disciplinari all'interno del nostro Dipartimento sia motivo di ricchezza culturale e, soprattutto, attraverso un incremento delle sinergie tra le stesse aree, possa diventare un volano per una ulteriore crescita. Sono anche convinto, e per questo lo ringrazio, che il Direttore, Prof. Foti, si sia speso per favorire una quanto più armoniosa integrazione delle diverse aree. I recenti dibattiti sulla questione Scuola Politecnica hanno rafforzato questa considerazione. In tal senso ho apprezzato e, mi ha fatto molto riflettere, l'osservazione di alcuni di voi sul posizionamento interdisciplinare di tematiche ed, eventualmente, Corsi che insistano sulla Transizione Ecologica e/o le Smart Cities. L'esito del voto, all'unanimità, sulla questione della Scuola ha dimostrato che l'unità del Dipartimento, da ricercare sempre con il confronto partecipato, sia un valore da salvaguardare per poter svolgere un ruolo trainante e propositivo anche all'interno dell'Ateneo. Analoghe considerazioni valgono per la vicenda della Struttura Didattica Speciale di Siracusa che è stata affrontata con equilibrio e compattezza riconosciuta anche in Senato Accademico.

Proprio a partire da queste considerazioni ho elaborato, grazie al contributo fattivo dei colleghi con cui ho avuto modo di confrontarmi, uno schema tramite il

quale è possibile delineare sia le linee di sviluppo del Dipartimento sia alcune proposte operative. I tre pilastri sui quali si regge la nostra attività sono: Didattica, Ricerca e Terza Missione.



Nello schema ho riportato i tre punti chiave che, in senso orizzontale, sono strategici per il loro contributo ai tre pilastri della nostra attività. I tre punti chiave sono, nella mia visione, quelli necessari per lo sviluppo del Dipartimento tramite il soddisfacimento di quattro criteri fondamentali (Rispetto, Razionalizzazione, Resilienza e Ridondanza).

Per non rubarvi troppo tempo mi limiterò, in questa nota, ad alcune proposte su alcuni temi, seppur non esaustivi, ma che ritengo comunque importanti condividere per l'avvio del confronto.

### Operatività Gestionale

È noto a tutti noi che il Dipartimento versa in una cronica condizione di carenza di personale e, pertanto, ritengo che sia necessario rivolgere un plauso alla costante e competente attività svolta dal nostro personale TA nonché al Direttore per aver cercato sempre di ovviare a questa carenza. Tuttavia, va al contempo non sottaciuta l'importanza, anche considerato l'imminente arrivo di notevoli risorse tramite il PNRR, di rivedere e rendere più razionali e resilienti alcune attività

amministrative quali, ad esempio, quelle relative agli ordini di acquisto. In tale ottica, la mia proposta è quella di potenziare l'attività di monitoraggio relative alle N.I. sia ottimizzando il database per il monitoraggio, sia prevedendo delle regolari riunioni di coordinamento degli uffici con lo scopo, attraverso la supervisione dagli organi “politici” del Dipartimento, di esaminare lo stato di avanzamento delle N.I. Tali riunioni, oltre all’ovvia funzione di gestione, dovranno essere funzionali alla programmazione degli acquisti in considerazione del livello di carico di lavoro raggiunto e, soprattutto, in relazione allo stato di avanzamento dei progetti. Inoltre, per garantire resilienza al sistema degli ordini ritengo sarà importante prevedere la formazione suppletiva del personale assegnato ad altre funzioni che, in caso di sovraccarico, possano essere parzialmente riassegnate in supporto agli uffici in ossequio ad un criterio di ridondanza che salvaguardi il rispetto delle tempistiche. Infine, l’opera di monitoraggio sarà funzionale ad altri due scopi: individuare gli eventuali colli di bottiglia per proporre agli uffici centrali delle migliorie nelle procedure amministrative; evidenziare le necessità di formazione del personale che potranno, eventualmente, essere soddisfatte o tramite i corsi erogati dall’amministrazione centrale o tramite il ricorso a percorsi esterni.

### **Capitale Umano e Programmazione**

Le due aree non sono disgiunte essendo relative sia alla programmazione dell’assegnazione dei punti organico sia alle eventuali risorse aggiuntive di personale TA. Partendo da quest’ultimo punto ho già dichiarato in seno al CdD che ritengo necessario, qualora non sia possibile acquisire risorse TA dalla centrale, prevedere che i responsabili dei progetti di ricerca possano procedere speditamente all’indizione di bandi per l’assunzione di personale TA a tempo determinato che sia competente e messo in condizione di supportare i nostri uffici. Nel passato ho, sui miei fondi e con il supporto amministrativo degli organi della Direzione, proceduto secondo questa logica e, anche sulla base dell’analoga esperienza di altri colleghi e colleghe, credo che questa modalità abbia arricchito le risorse umane del Dipartimento.

In merito ai punti organico per la docenza voglio innanzitutto richiamare la vostra attenzione sul valore di programmazioni estese nel tempo. L'esempio sicuramente più lampante è la programmazione del 2015 che, grazie alla "clausola" sul mantenimento per un triennio della graduatoria, ha garantito il rispetto delle giuste aspettative dei diversi SSD. Come dicevo in premessa, ritengo la presenza di diverse aree nel Dipartimento un valore. Pertanto, la mia proposta in tema di programmazione è quella di considerare il rispetto della specificità delle diverse aree valutando una suddivisione "fredda" delle risorse sulle aree. Tale suddivisione dovrebbe avvenire a monte, prescindendo da un confronto analitico dei singoli profili, per evitare confronti di realtà ed esperienze, a volte, troppo dissimili. Chiaramente il Dipartimento dovrà individuare dei criteri per la ripartizione a monte a seguito di un ampia e condivisa partecipazione. In questo modo le aree potrebbero, al loro interno, individuare o mantenere dei criteri di graduatoria meglio sagomati sulle caratteristiche dell'area stessa garantendo il rispetto delle specificità delle aree. Inoltre, sfruttando le possibilità offerte dai recenti decreti legge che incrementano al 25% la quota di personale esterno da assumere, si potrebbe prevedere che, qualora un SSD attinga alle risorse esterne, liberi la posizione che occupa nella graduatoria. Questo strumento, oltre ad essere applicato nello scorrimento delle graduatorie per RtdB, potrebbe essere uno strumento per richiedere alla centrale di rivedere la ripartizione dei punti organico favorendo una maggiore allocazione di punti per i passaggi a professore ordinario. Su quest'ultimo punto credo vada affermato il principio per cui un professore ordinario è un investimento per la crescita sostenibile di un SSD e non un mero passaggio di fascia a carico didattico invariato.

### **Capitale Umano e Terza Missione**

Su questo aspetto sarò brevissimo. La recente sinossi della seduta del Senato Accademico inviata dal Direttore mi offre lo spunto. Ritengo che la terza missione, nella sua componente Conto Terzi, non possa essere affrontata senza il giusto riconoscimento per il capitale umano (Docente e TA) che vi contribuisce. Pertanto, sarà necessario continuare, come fatto, ad affermare la necessità di

regole che non mortifichino il lavoro delle due componenti (Docente e TA) che contribuiscono al corretto funzionamento del Dipartimento. Inoltre, ritengo sarebbe opportuno prevedere delle infografiche, da diffondere tramite i canali di comunicazione dipartimentali, che rendano evidenti la rilevanza delle attività del Dipartimento per il territorio nazionale e sovranazionale sia come strumento di pubblicità per l'esterno sia come mezzo, all'interno dell'Ateneo, per rendere evidente il ruolo chiave del DICAr sul territorio.

### **Didattica e Capitale Umano**

In questa mia sintesi ho volutamente lasciato questo punto per ultimo perché il capitale umano a cui si rivolge è, a mio avviso, il più importante: i nostri studenti e le nostre studentesse. Il principio fondante, per parlare di didattica, credo sia quello di considerare tale componente, mi si lasci passare la similitudine, come fossero nostri figli e figlie, seppure in un'ottica professionale. Come genitori, ma anche come docenti, ritengo si debba essere giusti, rigorosi e comprensivi. Pertanto, partendo da una offerta didattica che ritengo già di livello elevato, dovremo essere capaci di razionalizzare l'offerta stessa, cercando di soddisfare anche quella richiesta di esperienza “pratica” sul campo che ci è costantemente sollecitata dalla componente studentesca. In quest'ottica mi sembra opportuno proporre che i nostri laboratori, il Polo Tecnologico e la Villa Zingali-Tetto siano l'obiettivo strategico, all'interno degli investimenti del PNRR e/o dei fondi del Dipartimento, nell'ottica di potenziare le possibilità di esperienze sul campo ai discenti e alle discenti attuali e, tramite lo strumento dei PCTO, dei futuri studenti e delle future studentesse. In merito ai PCTO è sicuramente importante il lavoro che è stato fatto in questi ultimi anni. Ritengo però che sarebbe bene, anche in questo caso, razionalizzare la nostra proposta di PCTO prevedendo ed incrementando una serie di “pacchetti” di PCTO che siano offerti e promossi presso le scuole territorialmente più strategiche a fronte di una analisi ragionata delle iscrizioni passate, nonché delle nostre capacità di rispondere alla domanda del territorio locale e nazionale. Inoltre, le nostre esperienze di PCTO andrebbero “narrate” attraverso una adeguata promozione sul sito di Dipartimento e sui

social. Infine, dovremmo promuovere una formazione “internazionale” dovremmo ancor di più potenziare gli accordi Erasmus ed individuare, anche tramite la partecipazione a bandi comunitari e/o con la stipula di accordi quadro specifici, dei percorsi che rendano semplice ed efficace un periodo di studio all'estero. Dovremmo anche promuovere, in un'ottica inclusiva e in sinergia con gli uffici dell'Ateneo a questo preposti, il diritto allo studio per coloro che hanno esigenze specifiche. Sono consci che la partecipazione ad un bando comunitario sia un onere ma, in chiave premiale, il Dipartimento potrebbe prevedere un cofinanziamento per il gruppo o CdS che dovesse riuscire ad aggiudicarsi un siffatto finanziamento.

Sono sicuro che ci siano tante altre problematiche e tematiche importanti da trattare e che, questa mia nota, non sia esaustiva. Tuttavia, spero possa essere uno stimolo utile ad avviarci serenamente ad una discussione condivisa.

*Gianluca Cicala*