

ELEZIONI DEL DIRETTORE DEL DCCI PER IL TRIENNIO 2021-2024

PROGRAMMA DEL CANDIDATO LUCA BANFI

PREMESSA

Dal momento che questa candidatura segue un triennio quasi completato di svolgimento dello stesso ruolo, è evidente che il programma del successivo triennio non potrà che mostrare una certa continuità con il triennio precedente. Cercherò quindi di portare a compimento quelle parti del programma presentato nel 2018 che non sono ancora riuscito a realizzare pienamente.

Credo che il Direttore debba essere "primus inter pares" e che quindi debba farsi in ogni momento promotore non tanto delle sue personali iniziative, quanto di quelle collegialmente deliberate dal Consiglio di Dipartimento. Tuttavia, è evidente l'opportunità di avere una certa coerenza tra la visione del Direttore e quella della maggioranza dei suoi elettori. Voglio quindi qui riassumere in breve la mia personale visione del Dipartimento e dei suoi obiettivi:

- Credo che il Dipartimento debba essere un luogo dove tutti cercano di migliorarsi e di aumentare la qualità della ricerca, della didattica, della terza missione e dei servizi a ciò finalizzati. Tuttavia, ciò dovrebbe avvenire non sulla base di coercizioni o di penalità, ma in un'atmosfera di solidarietà e di rispetto reciproco. Non siamo in gara fra di noi, ma semmai con gli altri dipartimenti o con gli altri Atenei. Non esistono docenti di serie A e di serie B ed anche chi, per vari motivi, attraversa un momento di "stanca" delle sue ricerche, oppure opera in un campo meno di moda, ha diritto di essere rispettato, se mette comunque competenza e impegno nelle sue ricerche e svolge la sua attività didattica in modo valido, riconosciuto dagli studenti. Dobbiamo lavorare come una squadra, dove si vince o si perde tutti insieme.
- Ciò premesso, tutti i docenti ed anche il personale TA dovrebbero sempre tenere presente, nel proprio lavoro, gli obiettivi del Dipartimento, nonché le esigenze di tutte le parti interessate, in particolare degli studenti e di chi (inclusi dottorandi, assegnisti etc.) svolge importanti compiti di ricerca. Il rispetto sopra menzionato non deve quindi essere un pretesto per disinteressarsi delle necessità e degli obiettivi di qualità o per non impegnarsi a fondo in direzione degli obiettivi comuni. In particolare, i docenti non devono limitarsi a "timbrare il cartellino", ma devono continuamente interrogarsi sulla bontà delle proprie scelte, rinnovando le proprie tematiche di ricerca, se necessario.
- Credo che l'efficienza sia strettamente legata ad una buona organizzazione dei vari processi, la quale richiede necessariamente la presenza di regole e procedure semplici ma chiare e concepite in modo da far risparmiare a tutti tempo e denaro. La chiarezza delle procedure (che devono essere scritte e facilmente accessibili a tutti) non deve essere vista come un gravame di tipo burocratico, ma, al contrario, come un'opportunità per semplificare e razionalizzare il lavoro di tutti.
- Credo che il Dipartimento debba creare un ambiente il più possibile fertile per la crescita collettiva. Ciò può essere realizzato attraverso l'acquisizione di strumentazioni, con la semplificazione delle procedure e con il reclutamento di giovani capaci. Ciò vale sia per i docenti che per i TA. Credo che, nel fare ciò, non si debba solo cercare di selezionare giovani preparati ma anche, una volta inseritili, di formarli affinché possano costantemente migliorare nel tempo la qualità del loro lavoro e possano assumersi anche responsabilità di ricerca o, per i TA, di mansioni specifiche, operando in autonomia. A tal fine è anche importante che queste persone si sentano gratificate e che non vengano considerate come persone "usa e getta" o sminuite. Ciò vale soprattutto per il personale di sesso femminile, a cui deve essere riconosciuta la possibilità di essere madri, ovviamente se lo desiderano, senza per questo sentirsi discriminate.

- Ritengo che sia utopistico e sbagliato, per ciò che riguarda il personale TA, pensare di risolvere tutti i problemi ritornando ai numeri del recente passato. Se non si può tornare ai numeri di allora, si deve lavorare sulla qualità del personale che verrà reclutato e sull'organizzazione del lavoro, promuovendo il raggiungimento di un più alto livello di autonomia e responsabilizzazione. Una migliore qualità del lavoro può generare, come effetto collaterale, anche maggiori stimoli e gratificazioni. Ovviamente, nei limiti del possibile, il dipartimento dovrà anche operare per garantire ai più meritevoli adeguati riconoscimenti di carriera. Mi rendo conto che, con l'attuale organizzazione, l'influenza del Direttore sul personale TA è limitata, ma opererò per quanto di mia competenza per andare in questa direzione.
- Credo nell'uso delle nuove tecnologie per semplificare il lavoro, nella dematerializzazione dei documenti, nella comunicazione per via elettronica.
- Credo molto nell'importanza della comunicazione interna e di una raccolta ordinata dei dati. Cercherò quindi di mettere a disposizione di tutti i membri del dipartimento tutte le informazioni che verranno in mio possesso, nonché tutte le proposte operative, i verbali etc., utilizzando repository elettroniche facilmente accessibili. Credo in una condivisione (ad es. via aula web o un cloud intranet) dei dati affinché non succeda mai che persone diverse debbano raccogliere nuovamente in tempi diversi le stesse informazioni.

Qui sotto riporto in modo più dettagliato alcuni obiettivi che mi pongo per il secondo triennio, tralasciando ciò che credo sia stato già portato a compimento nel triennio in corso, anche se si tratta di iniziative che continueranno nel tempo.

RICERCA

Questo è uno dei settori dove più si dovrà operare per un miglioramento di qualità. In particolare, bisogna cercare non tanto di "scrivere sulla lavagna i nomi dei buoni e cattivi", quanto di tendere una mano a chi è più in difficoltà o più isolato, aiutandolo e stimolandolo a cercare collaborazioni interne o esterne, a presentare progetti di ricerca, a cercare collaborazioni con il privato. Al tempo stesso deve essere data grande attenzione al reclutamento dei giovani, non solo prevedendo prerequisiti che essi dovrebbero avere (ad es. esperienze in più contesti), ma anche stilando delle raccomandazioni sulla strada che dovrebbero seguire nei primi anni di carriera, onde poter essere in breve autonomi, produttivi e capaci di stringere collaborazioni. Non dobbiamo reclutare portaborse, ma persone che possano essere leader già a 40 anni.

Il Dipartimento dovrebbe continuare a trovare dei sistemi per premiare, seppure in misura piccola, viste le ristrettezze finanziarie, chi spende del tempo per cercare finanziamenti su base competitiva, anche qualora tali iniziative non portassero inizialmente ad un successo. L'esperienza del "mini-curiosity driven" può essere continuata e bisognerebbe incoraggiare i docenti con maggiore esperienza nella presentazione dei progetti a coinvolgere, anche a livello formativo, i più giovani.

Intendo continuare ad appoggiare le richieste di cofinanziamento di strumentazioni, incoraggiando la creazione di laboratori autogovernati di tipo interdipartimentale.

La creazione di opuscoli sulle attività del Dipartimento e dell'offerta di trasferimento tecnologico può essere anch'essa utile a promuovere la ricerca dipartimentale. Purtroppo, nel primo triennio, ho trovato complicato realizzare questi scopi, ma qualcosa alla fine è stato fatto. Intendo proseguire con forza in questa direzione.

Analogamente, una volta finita l'emergenza COVID, intendo riprendere con regolarità l'organizzazione dei seminari dipartimentali e dei Té del Dipartimento.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

In questo momento il Dipartimento sta soffrendo fortemente per una diminuzione, dovuta a pensionamenti, del personale amministrativo e tecnico, in particolare il primo. Nei limiti del possibile, cercherò di far sentire in Ateneo la mia voce, per vedere di superare questo momento critico.

Recentemente, in occasione di una ricognizione fatta presso i dipartimenti, ho espresso al Rettore ed alla D.G. alcune mie convinzioni. Nell'organizzazione del personale di Ateneo, si dovrebbe dare più peso ai dipartimenti, rispetto agli uffici centrali. In quest'ottica, ho fatto presente come il DCCI, così come altri dipartimenti dell'area scientifico-tecnologica, trarrebbe grande vantaggio dall'aver due unità di personale, che ora mancano, che si occupino di supporto alla ricerca, di gestione del dottorato, di sicurezza e di gestione ordini. Dovrebbero essere persone un po' intermedie tra tecnici ed amministrativi, con una buona competenza scientifica. Dovrebbero essere autonomi nel proprio lavoro, pur interagendo fortemente con la Direzione.

In generale ritengo più produttivo avere persone attribuite al dipartimento che svolgano più compiti, rispetto a persone che svolgano un solo compito per più dipartimenti (con l'eccezione del supporto alla didattica, che continuo a credere più efficiente se centralizzato a livello di Scuola).

Ritengo che il Dipartimento debba avere una sorta di "Ufficio Ordini" per evitare che diversi docenti perdano tempo per ottenere le stesse offerte (o, peggio, acquistino non dove è più conveniente) e per parcellizzare meno gli ordini. Una persona dedicata a questo compito, oltre che alla sicurezza, potrebbe implementare, se dotata delle opportune competenze disciplinari, questa attività.

DIDATTICA

La didattica è forse l'aspetto meno problematico del dipartimento. Tuttavia, non ci si deve dimenticare che non si può dormire sugli allori. Sono abbastanza favorevole all'internazionalizzazione e quindi supporterò l'eventuale organizzazione in lingua inglese di corsi di studio o singoli curricula. A parte ciò credo che i corsi di studio, specialmente le lauree magistrali, dovrebbero cercare di indirizzarsi verso tematiche in grado sia di soddisfare gli stake-holders, che di attrarre più studenti, anche da altre regioni. Mi adopererò quanto più possibile affinché, nel decidere quali nuovi centri strategici attivare, l'Ateneo metta in alta priorità argomenti di interesse del dipartimento quali ad es. l'ambiente, la bioeconomia, la chimica verde e, in tal caso, cercherò di far sì che il Dipartimento abbia un ruolo centrale in un centro di questa natura.

Mi rendo conto che attivare nuovi curricula ha un costo in termini di impegno didattico, ma potrebbe essere compensato da maggiori mutazioni, rendendo più compatibili gli ordinamenti di corsi di studio affini.

Continuerò a sviluppare il servizio di orientamento post-laurea, cercando di renderlo più strutturato e non dipendente solo da me (anche se questa è un'attività che potrei continuare anche dopo il pensionamento).

RAPPORTI CON L'ATENEO

Come avete potuto vedere dal primo triennio, ho sempre assunto un atteggiamento molto indipendente e, se necessario, critico, nei confronti della governance. Se vedo qualcosa che a mio avviso non va, non ho paura ad esprimermi in modo chiaro. Non amo andare a chiedere con il cappello in mano, ma preferisco far presente le nostre difficoltà in modo corretto, sperando che le buone ragioni possano prevalere. Sinceramente non so se questo sia l'approccio più produttivo, ma non intendo snaturarmi.

PROBLEMI STRUTTURALI

Su questo punto, nel primo triennio, ho trovato molte difficoltà. Credo che l'Ufficio Tecnico vada profondamente ristrutturato. Se mi sarà data l'occasione, cercherò di contribuire alla realizzazione di un sistema che sia più efficiente, basato su poli territoriali.

Ci sono molte cose che vorrei fossero fatte: dalla risoluzione dei problemi di infiltrazione, al recupero di alcune parti del dipartimento da valorizzare (piano zero al confine con il DIFI, spazio ex-biblioteca) all'installazione di prese elettriche nelle aule, alla risoluzione del problema Museo, alla soluzione del problema delle porte di ingresso, alla concessione del CPI. Ma senza una riorganizzazione dell'Ufficio Tecnico, tutto ciò non può che essere un'impresa lunga e faticosa, come è stato per le poche cose che siamo riusciti a realizzare nel triennio in corso (spostamento macchinette, unificazione officina e poco altro).

RECLUTAMENTO

Pur ribadendo quanto detto in premessa, cioè che le decisioni vanno prese dal Consiglio, riporto qui il mio modo di vedere e quanto mi auspico:

a) Auspico che il numero totale dei docenti si mantenga costante, intorno alle 50 unità

b) Auspico che la selezione venga fatta soprattutto a livello di RTDA, prendendo le persone migliori, con ampia esperienza in altre sedi e nazioni, ma che poi le persone così reclutate vengano accompagnate nella loro carriera, aiutandole ad accedere ai ruoli a tempo indeterminato, in modo che possano entrare nella nostra comunità con la tranquillità di sapersi appoggiati.

c) Auspico che comunque una quota di circa un terzo dei p.o. venga dedicata alle meritate promozioni a PO, perché non può esserci qualità nella ricerca dei PA se essi vedono chiuse le prospettive di avanzamento. Auspico che nel decidere le promozioni non si tenga conto solo dei parametri bibliometrici, ma anche del contributo dato dai docenti alla didattica, alla terza missione, all'organizzazione dipartimentale.

SICUREZZA

Sono sempre stato molto sensibile alle problematiche legate alla sicurezza. A parte l'emergenza COVID, che spero sia ormai una cosa passata, per il resto non nascondo che avrei voluto fare di più in questo triennio. Restano infatti ancora grosse lacune relativamente ai fascicoli di laboratorio ed alle procedure scritte delle varie attività, nonché sul capitolo formazione. Credo fortemente che un'unità di personale coinvolta su queste tematiche possa aiutare molto al perseguimento di questi obiettivi. In ogni caso, cercherò di lavorare in questa direzione, in modo che ad ogni attività soggetta a rischio sia associata una procedura ben meditata e che venga implementato un sistema di formazione certificato sul rischio chimico.