

**Programma associato
alla candidatura del Prof. Carlo Terrone
per la direzione del Dipartimento di Scienze Chirurgiche
e Diagnostiche Integrate (DISC)**

Come si evince dal mio curriculum la mia carriera è stata interamente Universitaria, a partire dal ruolo di Ricercatore nell'Aprile 1993. Da allora la mia esperienza è maturata in 3 Atenei diversi, approdando in ultimo, nel 2016, presso l'Università degli Studi di Genova.

Il sistema Universitario in cui ho lavorato nei miei primi anni è significativamente mutato.

A partire dalla Legge 28/1980 e dal DPR 382/1980, con i quali venivano alla luce i primi Dipartimenti universitari nell'ambito di una sperimentazione organizzativa e didattica degli Atenei, il Dipartimento era già inteso come *“organizzazione di uno o più settori di ricerca omogenei per fini o per metodo e dei relativi insegnamenti anche afferenti a più facoltà o più corsi di laurea della stessa facoltà”*. Nella circolare ministeriale 3059/1984, dove si prendeva sostanzialmente atto di come la struttura dipartimentale fosse destinata a divenire la struttura base del sistema universitario, si ribadiva la necessità di *“affrontare con decisione i numerosi problemi che si pongono perché il suo funzionamento sia il più possibile armonizzato con il complesso delle finalità, delle funzioni e del sistema di governo delle università”*. La Legge 240/2010 ha perfezionato ed ampliato i precedenti dispositivi normativi, espandendo notevolmente lo spettro delle funzioni attribuite al Dipartimento con l'assegnazione delle funzioni didattiche e formative in origine svolte dalle Facoltà/Scuole. Tuttavia, l'avvento dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) in poco più di un decennio ha radicalmente mutato il rapporto tra strutture centrali di governo ed indirizzo (MIUR/MUR) e le strutture periferiche (Università e Dipartimenti). Le procedure e le metodologie elaborate dall'Agenzia, con particolare riguardo al modello di autovalutazione, valutazione periodica e accreditamento (AVA), hanno decisamente circoscritto l'autonomia di Atenei e Dipartimenti. Se procedure ANVUR quali la valutazione della qualità della ricerca (VQR) e l'abilitazione scientifica nazionale (ASN) indirizzano ormai le stesse strategie di *submission* e pubblicazione, costringendo a privilegiare tematiche *mainstream* e studi confermativi in grado di assecondare la dimensione bibliometrico-citazionale a discapito della sperimentazione di nuove e magari controverse linee di ricerca, il modello AVA interviene con modalità ancora più profonde e pervasive sull'operatività di Atenei e Dipartimenti. Limitandosi per ovvie ragioni alla dimensione dipartimentale, l'autonomia regolamentare ed organizzativa di cui in linea teorica sembrerebbe dotato il Dipartimento (si veda al riguardo l'art. 3 del testo base recentemente predisposto dall'Ateneo per la stesura dei regolamenti dipartimentali) risulta in realtà ben circoscritta e reindirizzata verso modelli operativi di fatto vincolanti, sui quali il Presidio per la Qualità di Ateneo (PQA) e lo stesso Nucleo di Valutazione (NdV) vigilano sempre più attentamente in relazione al pieno soddisfacimento delle aspettative del modello AVA. Proprio la terza versione del sistema AVA, formalizzata nel 2023, sta determinando una profonda trasformazione dell'assetto organizzativo-funzionale del DISC, attraverso la creazione di nuove Commissioni interne per didattica, ricerca e terza missione, in aggiunta alla neoistituita Commissione per l'Assicurazione della Qualità (AQ)

dipartimentale. Qualsiasi programma presentato da un candidato alla direzione di un Dipartimento universitario italiano si trova quindi nella necessità di aderire al modello AVA, che comporta di fatto una sorta di “eterodirezione” del Dipartimento. Il miglior programma possibile sarà infatti quello che determinerà il massimo grado di soddisfacimento dell’operatività dipartimentale calibrata sul modello AVA, nel contesto di una visione deterministica dei processi della struttura e nello schematico connaturato all’impianto “*plan-do-check-act*”. Nonostante simili vincoli, i punti di attenzione a cui deve uniformarsi annualmente il documento di programmazione/pianificazione dipartimentale (ex DPRD, ora PDip) rappresentano altrettanti obiettivi organizzativi-operativi. Analogamente, quanto definito in sede di VQR per la terza missione consente di definire le *task* di potenziale interesse per la struttura, evitando di disperdere tempo ed energie verso iniziative difficilmente valutabili (ovvero, misurabili) in relazione al loro impatto sul territorio.

La stessa programmazione per il reclutamento si rivela a sua volta fortemente condizionata dalle risorse assegnate ai Dipartimenti, compendiate nell’unità di misura del “punto organico” e dai piani ordinari/straordinari, nonché dalle linee guida predisposte dall’Ateneo [si guardi, ad esempio, al Rapporto Omega espresso come (PA+RTDB+RTT) / PO, dove il range ammissibile e vincolante dovrà essere compreso tra 2 e 3]¹, alle quali le strutture dovranno necessariamente attenersi per ottenere un giudizio positivo da parte del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

I Corsi di Studio (CdS) attribuiti al DISC sono a loro volta soggetti ad un ampio spettro di condizionamenti, in parte fisiologici erogando lauree per le professioni sanitarie recentemente divenute abilitanti, ma in parte dipendenti ancora dal modello AVA e dalla pletora di indicatori di cui viene richiesto un monitoraggio annuale.

Rimanendo nell’ambito della didattica, le numerose Scuole di Specializzazione attribuite al Dipartimento rappresentano un fattore di assoluta qualificazione per la struttura, il cui funzionamento, al pari dei CdS, non può prescindere da una adeguata numerosità e qualificazione della componente tecnico-amministrativa (TA). I programmi di reclutamento di personale TA avviati recentemente dovrebbero contribuire a ridurre le attuali criticità su questo versante.

Un’adeguata consistenza del personale TA si rivela decisiva anche nell’ottica della partecipazione dei docenti/settori DISC a progetti di ricerca nazionali ed internazionali su bandi competitivi, che sempre maggiore spazio stanno guadagnando tra gli obiettivi strategici della programmazione pluriennale di Ateneo.

Sempre sul fronte della ricerca è utile ribadire come il DISC sia uno dei tre Dipartimenti dell’Ateneo ad avere ottenuto un ISPD utile a concorrere al finanziamento a Dipartimento di eccellenza nelle ultime due tornate VQR. Pur non sottostimando i molteplici *bias* che affliggono l’esercizio di valutazione ministeriale, si tratta comunque di un risultato lusinghiero. Le politiche di reclutamento attuate nel corso degli ultimi anni dovrebbero contribuire al mantenimento del rilevante profilo scientifico della struttura, pur scontando i recenti pensionamenti/trasferimenti di docenti con significativa produttività.

Come già ravvisato, i documenti di programmazione/monitoraggio preparati annualmente dal Dipartimento, sempre in ossequio ai dettami del modello AVA e degli organismi di controllo e valutazione di Ateneo (PQA e VQR), contengono gli obiettivi, le azioni e gli indicatori di monitoraggio a cui riferirsi. Il Direttore del Dipartimento non potrà agire diversamente dall’assicurare

1 Cfr. “Linee guida per la compilazione delle schede di programmazione del reclutamento”.

la piena coerenza dei processi interni verso il raggiungimento degli obiettivi programmatici, a loro volta coerenti con la pianificazione pluriennale dell'Ateneo. Ad un simile target contribuiranno in modo decisivo le Commissioni in via di formazione, con la supervisione della Commissione AQ. Lo strumento delle Commissioni rappresenta un tassello fondamentale nella direzione di un maggiore coinvolgimento del personale docente nei processi attesi dal modello AVA. La creazione di un consistente sottogruppo di docenti che maturino competenze crescenti nell'ambito dei processi e dell'operatività attesa dal modello AVA, tra cui dovrà chiaramente annoverarsi anche l'adeguata stesura dei documenti tecnici secondo le peculiarità richieste dall'Agenzia e dagli organismi locali, costituisce un obiettivo prioritario per la stessa sopravvivenza del Dipartimento e dei CdS a questo attribuiti.

Rimane verosimilmente irrisolvibile la principale criticità per un Dipartimento di area medica, dove il corpo docente in assoluta maggioranza eroga prestazioni assistenziali nel rispetto del Protocollo generale d'intesa tra la Regione Liguria e l'Università degli Studi di Genova, Protocollo che colloca l'insieme delle attività accademiche (didattica, ricerca, terza missione), a partire dalla ripartizione del monte orario, in una posizione di chiara subalternità rispetto alla dimensione assistenziale. Il mancato recepimento da parte del modello AVA di queste peculiarità, inclusa l'omissione dell'attività assistenziale come terza missione "costitutiva" per i Dipartimenti di area medica, costituisce un aspetto meritorio di approfondimenti nelle sedi di competenza.

La piattaforma programmatica di un candidato alla direzione di un Dipartimento universitario non può esasperarne il livello di dettaglio, alla luce dei molteplici soggetti esterni in grado di condizionare l'operatività dipartimentale (MUR, ANVUR, organismi di Ateneo). Lo stesso obiettivo di attrazione di finanziamenti esterni non appare di agevole perseguimento, al di là di un generale riconoscimento della sua oggettiva valenza strategica, vista la congiuntura economica e le incertezze sugli assetti geopolitici internazionali. Pur in un contesto di notevole criticità il Dipartimento dovrà tuttavia dotarsi di un assetto operativo sempre più flessibile e proattivo, adottando linee di azione utili a preservarne i residui margini di autonomia.

Ringrazio per l'attenzione

Genova 16/4/2024

Prof. Carlo Terrone