

Paolo Fuschi

Candidatura alla carica di Direttore del Dipartimento Patrimonio, Architettura, Urbanistica

Università degli Studi *Mediterranea* di Reggio Calabria

Programma

Gentili Colleghi, Componenti del Personale Tecnico Amministrativo, Studenti,

secondo quanto stabilito dai regolamenti vigenti vi presento il programma relativo alla mia candidatura a Direttore del Dipartimento PAU per il prossimo triennio. In effetti potrebbe risultare superfluo proporre un programma di gestione del Dipartimento a Persone che mi conoscono molto bene, con molti di Voi ho una conoscenza ormai ventennale, e che, praticamente a ogni riunione, assemblea, Consiglio di Dipartimento mi hanno sempre sentito parlare, intervenire, discutere anche animatamente delle questioni oggetto di confronto. Tra i miei tanti difetti c'è sicuramente quello di dire sempre quello che penso, di dichiarare la mia posizione e le mie intenzioni apertamente rifiutando la logica degli accordi personali che, ancorché legittimi, rifuggono dal dibattito e dal confronto. Anche in questo caso infatti, nel pieno rispetto dei ruoli istituzionali, ho comunicato al Direttore e poi a Tutti Voi la mia intenzione di candidarmi alla guida del Dipartimento nella riunione convocata dal Decano a fine luglio scorso in occasione proprio delle elezioni per il rinnovo della carica di Direttore.

Un programma deve necessariamente affrontare alcuni temi a tutti noti quali quelli della Didattica, della Ricerca, del Personale Docente e Tecnico Amministrativo, della Terza missione. Proverò a farlo anche se questi temi sono stati discussi in più occasioni e le criticità emerse sono note, forse un po' meno note o chiare sono le soluzioni.

Didattica: il numero esiguo degli iscritti ai corsi di Studio incardinati al Dipartimento PAU è il dato oggettivo e più rilevante. Questo numero, da imputare solo in parte a un problema più generale che riguarda la crisi nazionale delle lauree nel settore dell'Architettura e dell'Ingegneria Civile, costituisce una delle criticità più gravi. Le azioni da porre in essere sono abbastanza ovvie, bisogna agire per quanto possibile sulla revisione dell'offerta formativa e, in modo più incisivo, sull'orientamento. Altre azioni potranno scaturire da un confronto tra noi previa istruzione dei problemi con coloro che hanno rivestito i ruoli di Coordinatori dei CdS o che si sono già occupati di orientamento o, ancora e non ultimi, con gli Studenti che hanno vissuto gli attuali percorsi formativi e che, meglio di noi, ne conoscono le criticità. È solo facendo tesoro delle esperienze già maturate che si può progettare un cambiamento, riconoscendo gli errori, proponendo azioni di rinnovamento e di riorganizzazione della didattica. L'internazionalizzazione, l'attivazione di corsi interdisciplinari, interdipartimentali, o che prevedano il coinvolgimento delle strutture laboratoriali, i corsi di Master, alcuni recentemente sperimentati con successo, il Dottorato di Ricerca sono altri strumenti da potenziare, riorganizzare, perfezionare.

Ricerca: Il primo importante obiettivo è quello di creare per tutti le condizioni per poter "fare ricerca". Questo si riflette sulla possibilità di attivare ricerche a carattere interdisciplinare che valorizzino le tante competenze presenti all'interno del Dipartimento salvaguardando però la possibilità di ricerca autonoma dei gruppi spesso caratterizzata da un livello di specificità che d'altra parte ne garantisce la giusta competitività a livello internazionale. In una parola credo che la ricerca sia tutta da promuovere, sia del singolo che dei gruppi che dell'intero Dipartimento. Per fare questo occorre creare una struttura scientifico-amministrativa dedicata ai bandi che sia di interfaccia anche con eventuali enti esterni specializzati nell'accesso ai bandi europei e internazionali in genere. Un punto essenziale è poi la valorizzazione degli studi condotti dai nostri Dottorandi che, spesso, rappresentano i risultati più attuali ed avanzati dei temi di ricerca svolti da molti di noi. La predisposizione di incontri calendarizzati potrebbe servire a tale scopo favorendo anche la nascita di nuove collaborazioni tra i gruppi già esistenti. È

Paolo Fuschi

essenziale stimolare e promuovere i nostri giovani studiosi più promettenti, farli sentire parte integrante della comunità scientifica, guidare e incentivare le loro ricerche affinché esse trovino la giusta collocazione o applicazione nel contesto accademico e sociale.

Personale Docente e Tecnico Amministrativo: le aspettative di carriera e di qualità del lavoro di tutti noi che il Dipartimento lo viviamo quotidianamente sono al primo posto. Il PTA in primo luogo, che costituisce il motore trainante delle attività dipartimentali, deve essere ascoltato, valorizzato, aggiornato, distribuito in relazione alle attitudini personali. In tale direzione si è già mossa con successo ed efficacia l'attuale gestione dipartimentale, ma ovviamente tutto è perfettibile e la strada tracciata va seguita. Il personale Docente d'altra parte ha, nella quasi totalità dei casi, l'obiettivo di un avanzamento di carriera. Giusta aspettativa ma anche tallone d'Achille sul quale possono far leva gli accordi personali di cui accennavo in premessa. A ciascuno viene o può essere promesso qualcosa. Rifiuto questa logica credendo invece in un confronto che porti ad una vera programmazione stilata sulla base di regole certe, chiare e condivise che tengano conto delle esigenze di didattica e ricerca ma anche delle aspettative di carriera, dell'anzianità di ruolo, dei servizi prestati, dei ruoli ricoperti. Una programmazione seria a livello dipartimentale significa poter dare ai Colleghi una prospettiva concreta, ovviamente non una data certa ma sicuramente un ordine di priorità noto e condiviso. Ciò riguarda anche i più giovani che, ormai da anni, prepariamo, mandiamo all'estero, formiamo e poi perdiamo perché non in grado di offrire loro alcuna posizione, anche precaria, all'interno del Dipartimento.

Terza missione: la tratto per ultimo ma non è ultima. La terza missione, come specificato dai rapporti ANVUR su questo tema, è quella di valorizzazione economica della conoscenza prodotta dalla ricerca ed utile quindi ai fini produttivi. Essa è però anche una missione culturale, sociale, di consapevolezza civile. La terza missione, in pratica può essere generata da tutte le attività dipartimentali. È il ruolo svolto dal Dipartimento e dall'Accademia in generale nel contesto sociale. Offrire una didattica attrattiva, utile al mondo del lavoro, delle imprese, dell'industria, degli Enti Locali, degli Ordini professionali, è Terza missione. La ricerca, le attività del personale tutto deve e può costituire terza missione troppo spesso dichiarata ma mai realmente attuata o perseguita con successo. Prova ne è il fatto che i nostri giovani preferiscono andar via, che le nostre ricerche non trovino la giusta collocazione o applicazione nel contesto sociale o semplicemente affrontino temi considerati di scarso interesse per la Collettività che percepisce il Mondo accademico come avulso dal contesto sociale, non utile. Le azioni da porre in essere sono tante, alcune già sperimentate, basta guardare alle innumerevoli convenzioni già stipulate dal Dipartimento con Enti Locali, Associazioni Culturali e Scientifiche o all'attività conto terzi svolta dai laboratori del Dipartimento, ma anche su questo bisognerà riflettere e trovare insieme le giuste strategie di potenziamento.

I temi che ho trattato, come detto in premessa, sono noti a tutti noi. Ho, credo e spero, evidenziato le criticità più delle soluzioni e sicuramente ho dimenticato qualcosa. Ma ciò lo considero normale, giusto, corretto. Il ruolo di un direttore non è quello di proporre soluzioni precostituite ai problemi, siano essi di carattere burocratico o di carattere squisitamente accademico, è invece secondo me quello di guidare un gruppo, una squadra che evidenzia problemi e che insieme escogita delle strategie risolutive. È proprio questo senso di appartenenza ad una squadra che manca, a mio avviso, in molte strutture dipartimentali, e che è per me il primo obiettivo da raggiungere. Il ruolo del PAU all'interno dell'Ateneo può essere decisivo sicuramente in Area Architettura/Ingegneria Civile ma le proposte, le necessarie azioni correttive o di miglioramento o, ancora, di cambiamento, ristrutturazione, innovazione, possono essere recepite e avere successo solo se avanzate da un gruppo, da un Dipartimento-Squadra appunto che, pur accogliendo al suo interno diverse specificità, personalità, irriducibili individualismi, presenti all'esterno proposte di gruppo, di un corpo unico che racchiude tante anime pronte a rinunciare ciascuna a qualcosa perché convinte, come in una squadra, che insieme si possa ottenere e fare di più. Un tale atteggiamento è poi facilmente esportabile a livello di Ateneo, che ancora una volta, come squadra, può incidere più

Roberto Fusco

efficacemente nel contesto regionale e nazionale sotto la guida di un Rettore che, per quanto personalmente riscontrato in questi anni, condivide pienamente tale approccio.

Con questa candidatura offro la mia esperienza accademica promettendovi di lavorare per la Nostra piccola/grande Comunità. Il mio CV e gli incarichi dei miei ultimi anni possono attestare una qualche mia personale "capacità di guida" di un gruppo, ma sono altresì pienamente convinto che ogni esperienza è diversa, è un caso a sé stante, dipende dalle persone che vogliono condividere prima di tutto una metodologia generale e che sono pronte a far parte di un progetto comune scevri da condizionamenti personali, pronti a rifiutare vane e inattuabili promesse.

Ringrazio Coloro che vorranno accordarmi la loro fiducia, che vorranno sostenermi e anche Coloro che non lo faranno perché Tutti, anche in questa occasione, mi hanno dato la possibilità di scrivere quello che penso sul ruolo che debba avere un Dipartimento e, più in generale, una Università degna di tale nome.

Con viva cordialità e l'affetto di sempre,

Handwritten signature of Paolo Fuschi in black ink.

paolofuschi