Università degli Studi di Perugia - Prot. n. 305361 del 08/09/2025 - Classif. I/13

Programma per la candidatura a Direttore del Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Ambientali – Università degli Studi di Perugia Triennio Accademico 1/11/2025 – 31/10/2028

Prof. Antonio Boggia

1. Premessa

L'attuale contesto globale è caratterizzato da un'elevata instabilità politica ed economica. Questa incertezza è alimentata da una combinazione di fattori: conflitti geopolitici, rallentamento economico globale, transizione energetica, crisi climatiche, instabilità nei mercati emergenti e tensioni sociali in crescita. Tali elementi contribuiscono a rendere imprevedibili le prospettive di sviluppo e cooperazione internazionale.

L'instabilità politica ed economica globale ha ricadute dirette e indirette anche sull'istruzione universitaria. Le università, in quanto istituzioni profondamente connesse al tessuto socioeconomico, stanno affrontando sfide complesse che mettono alla prova sostenibilità, qualità e accessibilità dell'offerta formativa.

Le università sono chiamate a adattarsi a un mondo in rapida trasformazione. In questo scenario si troverà ad operare il nostro Dipartimento nei prossimi anni.

2. Persone, benessere, decoro

Quanto fin qui esposto implica la necessità di uno sforzo comune e condiviso per assicurare al nostro Dipartimento un futuro sereno e brillante. Il successo del Dipartimento dipende fortemente dal grado di appartenenza percepito da ciascuna/o di noi.

Nel momento in cui si richiede un impegno collettivo per valorizzare la nostra istituzione, è fondamentale porre attenzione al rispetto e al riconoscimento della

persona. È quindi necessario mettere le persone al centro della gestione dipartimentale dei prossimi anni: docenti, personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB) e studenti. Non dobbiamo perdere di vista il ruolo centrale degli studenti nel contesto universitario. Il benessere delle persone è la base della serenità e anche dell'efficienza nel lavoro.

Accanto a queste considerazioni, desidero sottolineare il metodo di lavoro che intendo adottare: condivisione e armonia saranno parole chiave. Nel rispetto del quadro politico che l'Ateneo andrà a definire, il modello di governance del Dipartimento dovrà essere democratico e partecipativo, promuovendo trasparenza, inclusione e responsabilità nel processo decisionale. Questo approccio consentirà di dare valore a ogni opinione e di offrire a ogni attività l'opportunità di crescere e svilupparsi.

Infine, un elemento strettamente connesso a quanto espresso sopra, ed essenziale: non dobbiamo abituarci a standard di decoro e qualità degli ambienti di lavoro inferiori a quelli che accetteremmo nelle nostre case. Il recupero del decoro delle strutture sarà quindi una priorità per il futuro immediato del Dipartimento.

3. Strutture

Uno dei problemi più urgenti da affrontare è quello relativo alle strutture. Le risorse limitate, acuite dai fenomeni descritti in premessa, hanno comportato un progressivo deterioramento di molti spazi del Dipartimento. Anche la gestione del verde risente di carenze significative in termini di risorse, e necessita di interventi puntuali e manutenzione continua nel tempo.

È necessario intervenire con urgenza per ammodernare laboratori, aule e altri spazi. È altresì fondamentale la realizzazione di una nuova serra, a supporto delle Unità di Ricerca, così come interventi di razionalizzazione e sistemazione delle strutture periferiche dedicate alla sperimentazione in campo.

Occorrerà potenziare al massimo la sinergia con le strutture centrali di Ateneo coinvolte nella gestione delle strutture, e dovrà essere predisposto un programma di ammodernamento e ripristino da sottoporre urgentemente al nuovo Rettore.

Per affrontare queste sfide, sarà cruciale:
- costruire un programma basato su piccoli passi, ognuno dei quali risolutivo per almeno un problema concreto. Completato un passo, si passerà al successivo, seguendo una logica di interventi per lotti funzionali;
- affiancare alle risorse interne quelle provenienti da finanziamenti esterni, cercando opportunità con il supporto di istituzioni locali, nazionali e internazionali (Comune, Regione, Ministeri, Unione Europea).

Tutte le attività dovranno essere pianificate, condivise e realizzate in collaborazione, ma soprattutto monitorate costantemente nei risultati per consentire azioni correttive tempestive.

4. Personale TAB e Segreteria amministrativa

Il personale TAB del Dipartimento ha affrontato negli ultimi anni un calo numerico significativo, dovuto a numerosi pensionamenti a fronte di poche nuove assunzioni. Ciò ha comportato un sovraccarico di lavoro e difficoltà nella riorganizzazione delle competenze.

Il ruolo del personale TAB è centrale e merita un'attenzione prioritaria. Sarà quindi fondamentale:
- effettuare una ricognizione puntuale dei bisogni,
- redigere una relazione documentata per dimostrare il sottodimensionamento e sostenere la richiesta di nuove unità.

Sarà inoltre opportuno rivedere le procedure amministrative con l'obiettivo della semplificazione, individuando soluzioni istituzionalizzabili e replicabili. Nei limiti del possibile, considerato che molte disposizioni non partono dal Dipartimento, sarà importante ridurre lo stress del personale, spesso legato a scadenze ravvicinate, carichi eccessivi e complessità procedurali.

Un focus specifico va riservato alla Segreteria amministrativa, per la quale, naturalmente, vale tutto quanto detto sopra. Ma è necessario focalizzare l'attenzione su alcuni dettagli. Non si fa riferimento, in questa sede, al problema della necessità di un Segretario amministrativo, perché se ne sta già occupando l'attuale Direzione, e

certamente sarà presto risolto. La Segreteria amministrativa ha già perso unità per pensionamento, e presto ne perderà altre. Ciò a fronte di una mole di lavoro davvero importante, aspetto in parte positivo, perché testimonia la grande attività dei ricercatori del Dipartimento. Ma è urgente ottenere nuovo personale per la Segreteria, e:

- semplificare ulteriormente le procedure;
- stabilire priorità e tempistiche;
- organizzare una riunione collegiale, per raccogliere le criticità, ascoltare le esigenze, individuare le necessità e impostare un piano di miglioramento da condividere con l'Ateneo.

5. Ricerca e terza missione

I gruppi di ricerca del Dipartimento sono attivi con progetti locali, nazionali, internazionali, che determinano situazioni di eccellenza, a livello nazionale ed internazionale, riconosciute a livello di Ateneo.

Occorre ora rafforzare l'immagine di un Dipartimento coeso, capace di produrre ricerca e servizi di qualità, promuovendo:
- linee di ricerca interdisciplinari;
- obiettivi di eccellenza scientifica, impatto territoriale e trasferimento tecnologico.;
- un'intensa attività di comunicazione e valorizzazione dei risultati.

Particolare attenzione va posta al tema del ricambio generazionale. Nel nostro Dipartimento, nei prossimi 5-6 anni, si prevedono numerosi pensionamenti. È una importante responsabilità valorizzare l'attività scientifica di ognuna/o di noi e formare una nuova generazione di docenti e ricercatori in grado di finanziare, valorizzare e condurre le proprie ricerche. Si renderà necessario avviare una ricognizione per ciascuna Unità di Ricerca, che consenta di disporre di un quadro complessivo delle uscite e delle esigenze. Ciò consentirà di strutturare le Unità di Ricerca in modo equilibrato, con posizioni di prima fascia e giovani, e con attenzione anche alle esigenze del personale TAB, per assicurare una continuità ed un futuro a tutti.

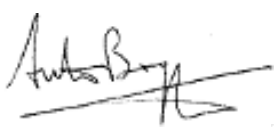
Infine, per aumentare l'attrattività del Dipartimento, sarà essenziale potenziare le attività di orientamento e terza missione, diffondendo sempre più il nome e la reputazione dell'intera comunità scientifica dipartimentale.

6. Didattica

L'incertezza legata all'evoluzione del mondo del lavoro – influenzata dalla transizione digitale, ecologica e dai fattori globali già menzionati – richiede una revisione dell'offerta formativa, orientata allo sviluppo di competenze trasversali e aggiornate.

Occorrerà partire da un'analisi dell'attuale offerta didattica e della sua attrattività, verificando che essa sia in grado di seguire l'evoluzione dei sistemi socioeconomici di contesto. Sarà necessaria, dunque, una revisione ed una internazionalizzazione dell'offerta formativa. In questo ambito molto è stato già fatto, ma ciò non deve rappresentare un punto di arrivo, ma un punto di partenza da cui fare emergere nuove iniziative. Si dovrà partire dall'individuazione dei punti di forza, per sostenerli ulteriormente con l'obiettivo del miglioramento continuo, e dei punti di debolezza, per valutare se sia necessario un cambio di direzione oppure un maggiore impegno per rinforzarli e mantenerli. Dovranno essere prese in considerazione tutte le possibilità di migliorare l'offerta, intercettando le esigenze di formazione, anche utilizzando sinergie con altre Università italiane e straniere sviluppate all'interno di progetti di ricerca. Le iniziative dovranno essere radicate nel panorama nazionale e internazionale.

Un punto decisivo, collegato a quanto già espresso a proposito della ricerca, è la messa a punto di sistemi e metodi di promozione dell'offerta didattica all'avanguardia, coinvolgendo, se necessario, competenze esterne di livello.

Il Dipartimento dovrà garantire ai corsi di laurea spazi adeguati, opportunità di tirocinio e strumenti trasversali capaci di sostenere la qualità dell'offerta formativa e di monitorarla nel tempo.

Perugia, 4 agosto 2025