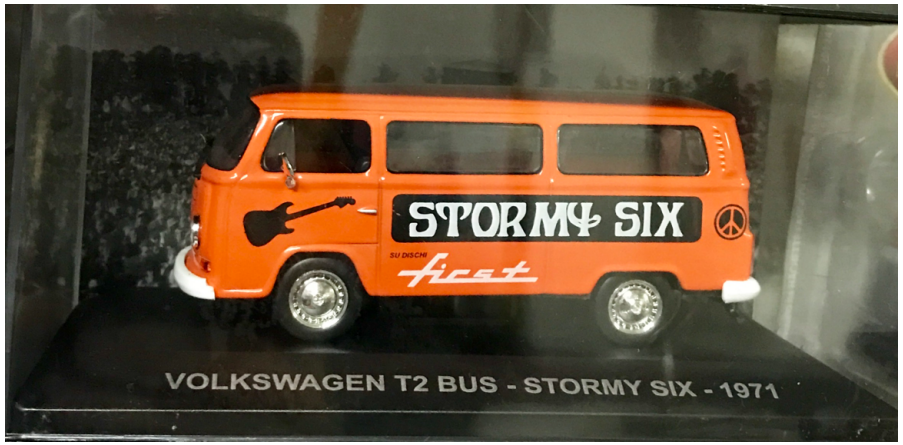


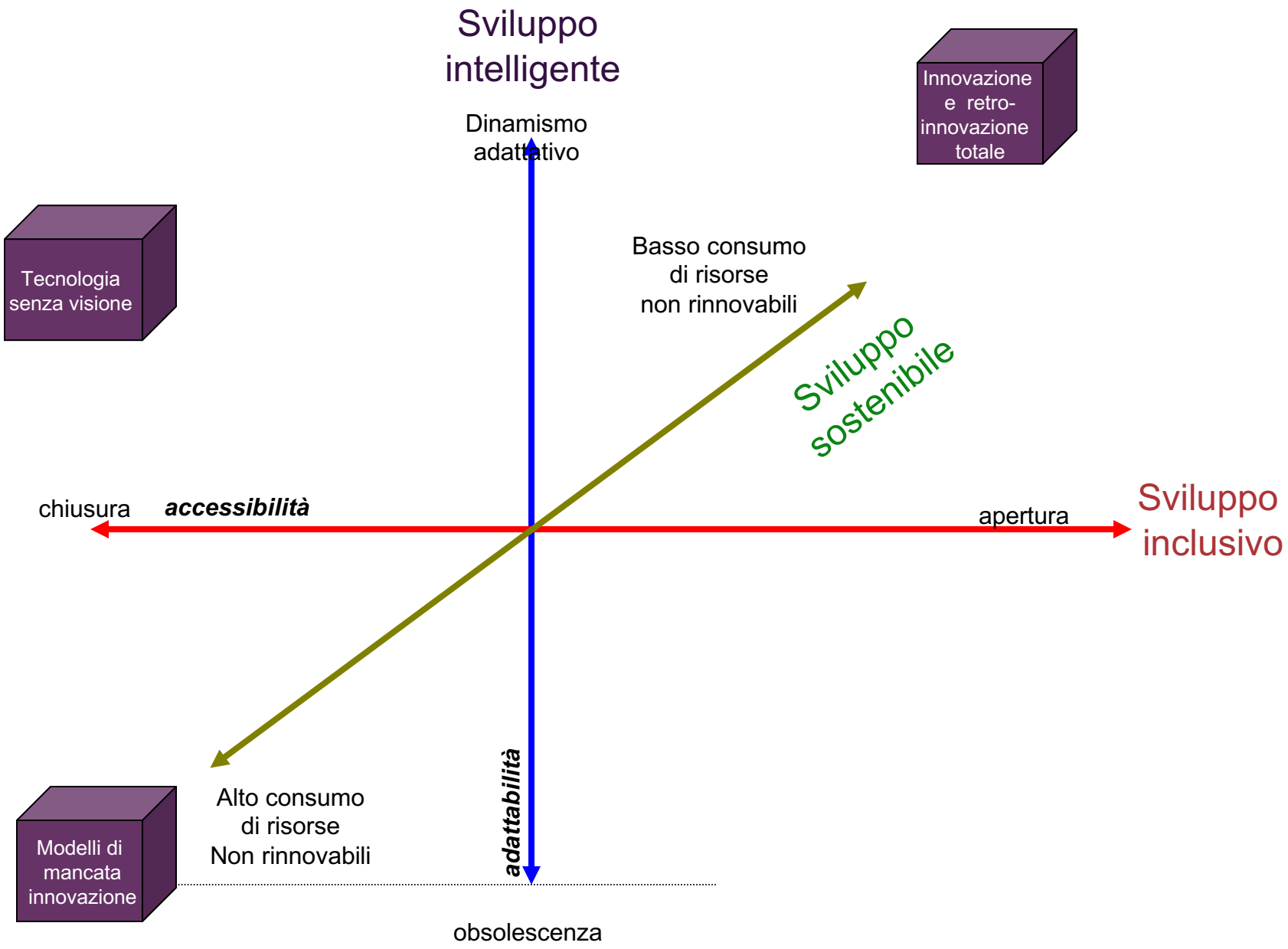
Ricerca Veterinaria

Francesco Di Iacovo

Le tensioni del cambiamento

1. Il clima, il cambiamento e le possibili influenze (migrazioni, patologie, invasioni di specie)
2. Il cibo, evoluzione della domanda, dei modi di produzione, vendita, controllo
3. L'innovazione tecnologica e l'IA cambiamento di scenari per la ricerca e per l'occupazione
4. Uomo-animale: nuove domande e nuove opportunità
5. I modelli terapeutici e le innovazioni: antibiotico-resistenza, nuove tecniche diagnostiche/chirurgiche, nuovi trattamenti più compatibili
6. Il mondo della ricerca e i finanziamenti: competizioni e reti
7. Strategia EU 2020: crescita smart, sustainable, inclusive

Meta modelli per l'evoluzione della ricerca in veterinaria



Ricerca veterinaria scenari di cambiamento

- La tecnologia e l'IA-Deep learning nella diagnostica e nella terapia:
  - es microscopia e istologia intelligente
  - Piattaforme tecnologiche di conoscenza e scambio
  - La telemedicina
  - Georeferenziazione, big data ed epidemiologia
  - Il mondo dei sensori, il controllo in remoto e le loro possibili applicazioni (alimenti, processi di produzione, stato sanitario degli animali e dei pet)

- Le attenzioni verso la sostenibilità e la prevenzione della salute: es cibo, antibiotico-resistenza
  - La produzione di precisione
  - L'attenzione alla nutraceutica-naturale
  - La sostenibilità ambientale dei processi e dei consumi
  - Sistemi innovativi di controllo e sicurezza
  - Le nuove produzioni a basso consumo di risorse
  - La riduzione del rischio batterico e l'innovazione nelle pratiche e nei processi di controllo e gestione

- La riorganizzazione dei sistemi pubblico-privati di gestione della veterinaria pubblica e privata
  - Nuovi modelli organizzativi e istituzionali
  - Nuovi sistemi di regole

+ Basso N° pubblicazioni IF	Scarsa visibilità DSV portatori interesse	Scarsa valorizzazione opportunità da ricerche	Scarsa intercettazione fondi

Area accesso risorse

- Tendenza **interna a competere** su fondi di facile accesso;
- Disattenzione fondi esterni regionali (PSR) nazionali e internazionali (Horizon 2020);
- Poche conoscenze **meccanismi di finanziamento** della ricerca internazionale e UE buone proposte ricerca;
- scarsi rapp**orti con i portatori di interesse** per promuovere cordate finanziabili;
- s**carsa internazionalizzazione dei ricercatori** e difficoltà ingresso reti internazionali;
- Difficoltà accesso a fondi per la pubblicazione dei risultati su riviste adeguate

Area principi e partecipazione

- Il **DSV** non **percepito** come **bene comune,** prevale interesse personale al collettivo, limitando il successo di singoli e gruppo;
- **scarsa propensione ad altruismo** e **generosità** tra colleghi, a fiducia e collaborazione;
- **Cultura specialismo** riduce integrazione tra discipline competenze;
- **Mancano momenti di confronto** e scambio
- È diffuso **l'isolamento intellettuale** e la **frustrazione** a fronte di problemi complessi;

Area organizzazione

- Gru**ppi ricerca piccoli e frammentati** anche nei SSD;
- **Limiti interni organizzazion e gruppi** e fenomeni "*pulmino*";
- **Tempi conduzione ricerca** lunghi;
- difficoltà organizzative e **limiti nei tempi** dedicati a buoni processi di ricerca;

Area regole

- **scarsa chiarezza/condi visione regole** e accesso risorse interne Ateneo e DSV (dai dottorati, ai PRA, etc));
- Limiti nella **valutazione merito,** bisogno di ritrovare corretto rapporto tra scienza e coscienza;
- Limiti **valorizzazione dei giovani ricercatori**;

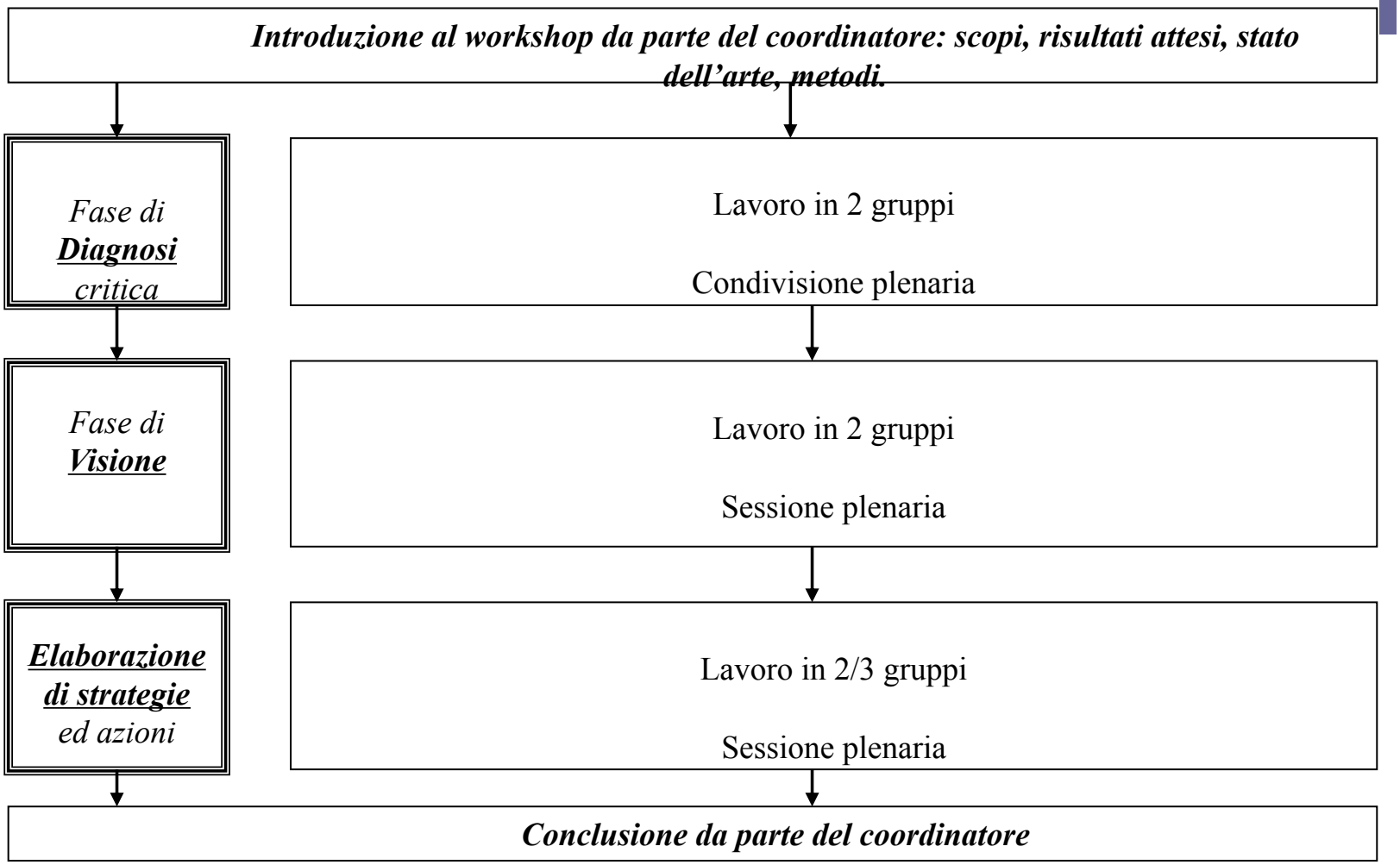
Area amministrazione

- **ostacoli burocratico/ amministrativi** rallentano/limitano accesso fondi;
- **gestione burocratica mal comunicata** e poco compresa accettata da ricercatori;
- Limiti **dialogo tra esigenze amministrative e dei ricercatori**;
- **Limiti supporto amministrativo** per gestione bandi complessi
- eccesso **carico di lavoro ricercatori** in amministrazione,

Area strutture

- **laboratori non sempre idonei** a nuove ricerca;
- **Difficoltà aggiornare tecnologie** frammentazio ne gruppi e attività

Organizzazione workshop



Scansione temporale

Ore 11:00	Fase di introduzione		Definizione degli obiettivi del workshop e stato dell'arte dopo prima riunione
Ore 11.15 – 12.00	***Fase di diagnosi***	Seduta plenaria	Definizione della diagnosi attraverso un'analisi SWOT finalizzata ad individuare gli attuali punti di forza e di debolezza del DSV di UNIPI e i fattori che hanno determinato l'attuale situazione
Ore 12:00 – 13.00	***Fase di visione***	Sedute parallele (2 gruppi)	Illustrazione degli obiettivi della sessione da parte del coordinatore. I partecipanti scrivono su dei post it le proprie visioni negative. Il facilitatore invita a esporre singolarmente le visioni negative e stimola la discussione per la creazione di uno scenario comune. I partecipanti scrivono su dei post it le proprie visioni positive. Il facilitatore invita a esporre singolarmente le visioni positive e stimola la discussione per la creazione di uno scenario comune. Preparazione del poster di presentazione della visione di gruppo: • il facilitatore legge le visioni emerse nel gruppo e stimola la discussione per la creazione di uno scenario comune per presentarla all'altro gruppo; • nel caso in cui non vi sia accordo su alcuni aspetti, il gruppo può procedere attraverso votazioni tra le diverse ipotesi.
60 minuti *pausa*			
Ore 14.00 – 15.00	***Fase di Visione***	Seduta plenaria	Presentazione, da parte dei gruppi dei poster con visioni negative e positive sul DSV; Confronto e analisi delle visioni con trascrizione degli elementi condivisi; La discussione si concentra sulle visioni positive per definire una visione positiva condivisa tra i partecipanti. Illustrazione, del coordinatore, della fase successiva (Elaborazione di strategie): • formazione dei gruppi e individuazione dei temi da assegnare ad ogni gruppo.
Ore 15.00 – 16.00	***Strategie***	Sedute parallele (2 gruppi)	Sulla base della visione positiva condivisa, i partecipanti, aiutati dal facilitatore, propongono un numero stabilito di idee agli altri partecipanti. Selezione delle idee migliori attraverso la verifica di eventuali conflitti / sinergie che potrebbero determinarsi e individuazione delle azioni che dovranno essere "internalizzate" nei processi di pianificazione del lavoro della CRDSV e del DSV; Individuazione delle connessioni da attivare tra Commissioni e strutture del DSV; Definizione del piano degli interventi da illustrare nella plenaria.
Ore 16.00 – 17.00		Seduta plenaria	Ogni gruppo illustra il piano degli interventi relativamente ai temi affrontati; Individuazione di sinergie e conflitti tra i diversi piani strategici e discussione sulle possibili proposte di correzione allo scopo di arrivare alla definizione di un piano strategico degli interventi coerente e condiviso.

L'analisi SWOT

❖ Punti di Debolezza	❖ Punti di Forza
❖ Minacce	❖ Opportunità

Visioni

Visione negativa	
Descrizione generale	
Cosa	**Chi**

Visioni

Visione positiva slogan	
Descrizione generale	
Descrizione per parole chiave	
Fattori critici di successo	
Dettaglio tematico delle aree di intervento	

Strategie e azioni

Strategia	*Azioni*	Descrizione: chi e cosa
……	……	*+/=/-*
……	……	*+/=/-*
……	……	*+/=/-*
……	……	*+/=/-*

PdD

Vedi precedente report

Punti di forza

- **Presenza di capacità individuali e di gruppi strutturati, motivati, con visibilità nazionale e internazionale. Ingresso talvolta a reti ampie con ricercatori esteri.**
- **Capacità di valorizzare risorse limitate**
- **Presenza di un ampio bagaglio di competenze e discipline, possibilità di collaborazione e contaminazioni positive**
- **Ospedale didattico veterinario e dotazioni strumentali**
- **Risorse umane giovani e potenzialità di turno-over**
- **Discipline e attività con possibili ricadute operative sui territori e nel sistema locale**

Minacce

- Rapida evoluzione dei criteri di qualità (anvur) e rischi di perdita di scopo della ricerca rispetto ai problemi reali
- Contrazione risorse pubbliche, disattenzione verso la ricerca e impatto sulla sopravvivenza di tutte le sedi di veterinaria (13)
- Impatti negativi sui turnover, riduzione organici, aumento precarizzazione e carichi di lavoro
- Possibili ritardi rispetto all'evoluzione tecnologica (intelligenza artificiale, sistemi telematici) e della domanda sociale
- Rischi di arroccamento e chiusura dei settori, prevalere di vecchie attitudini orientate al personalismo, perdita di tensione meritocratica
- Progressiva perdita di valorizzazione degli impatti della ricerca e creazione di una teaching university
- Crescita burocrazia e impegni diversi dalla ricerca
- Protezionismo Ordini e perdita di attenzione rispetto all'evoluzione della professione
- Aumento di rilevanza del settore privato e difficoltà ad interagire positivamente con nuovi soggetti

Opportunità

- Crescente attenzione al cibo, al rapporto uomo-animale-ambiente e possibilità di valorizzazione e visibilità delle competenze interne, possibile crescita di attenzione dei fondi di ricerca a temi vicini al DSV
- Valorizzazione risultati e persone attive secondo criteri condivisi e oggettivi,
- Creazione di un Dipartimento unito, collaborativo, organizzato, capace di valorizzare le multicompetenze in modo integrato e in risposta alle nuove domande
- Organizzazione strutture e laboratori centralzzati
- Sviluppo collaborazione tra dipartimenti e atenei per migliorare le performance complessive
- Partecipazione attiva nel proporre soluzioni utili ad alcune tensioni in atto (Pet, antibioticoresistenza, sostenibilità produzioni, telemedicina e sistemi intelligenti)
- Valorizzazione reti di ateneo e competenze disponibili per la ricerca interdisciplinare o transdisciplinare
- Potenziamento dell'approccio alla internazionalizzazione mediante i giovani ricercatori
- Valorizzazione rapporti con interlocutori privati

Descrizione generale: Il Dipartimento è stato soppresso, assorbito da altri Dipartimenti (Biologia, Agraria, Medicina) dove alcuni SSD hanno trovato spazio, sebbene senza risorse tecnologiche e limitato accesso a fondi di ricerca nazionali e internazionali. Non c'è più un dottorato di ricerca , l'ospedale è gestito prevalentemente da privati. Si registra una perdita di studenti. Alcuni gruppi pensano ancora di emergere senza rendersi conto di aver perso nell'Ateneo di Pisa la presenza di una cultura dell'area veterinaria

Cosa è successo da oggi al 2030	Chi ha favorito i risultati negativi
• La crisi economica è continuata nel Paese che si è impoverito, si è ridotta la culturae il supporto alla ricerca pubblica, le poche risorse disponibili si sono concentrate su strutture più dinamiche e qualificate, le imprese non investono in collaborazione con gli Atenei	• Istituzioni, società e sistema delle imprese
• Non è stato fatto abbastanza per promuovere la cultura veterinaria • Si è promossa una visione erronea di eccellenza	• Direzione, Ateneo
• Visione poco attenta al futuro e centrata su interessi personali limitati, mancata valorizzazione della ricerca • E' mancata la capacità di leggere per tempo l'evoluzione della domanda della società e del mondo del lavoro • I ricercatori non hanno profuso passione e impegno, gestendo il loro ruolo in modo inadeguato alle sfide	• Dipartimento, singoli membri
• Scarsa attenzione ai parametri per la ricerca • Il reclutamento è stato fatto in modo sbagliato, mentre è mancata la visione generale e la cooperazione	• Ateneo e singoli docenti
• Esasperata visione protezionistica della professione	• Ordini e sigle professionali
• Deresponsabilizzazione e aumento carico procedure in assenza di personale	• Anvur, Ateneo, MIUR

Visione positiva (la migliore possibile risvegliandosi nel 2030)

Descrizione generale: Il DSV è divenuto un campus universitario con eccelleze in ricerca e didattica, al centro di reti nazionali e internazionali. La ricerca prodotta ha un elevato impatto scientifico e sulla società. I gruppi di ricerca sono solidi, organizzati, dialoganti. La ricerca è ben finanziata come gli operatori. Sono presenti laboratori centralizzati tematici. Sono presenti dei dottorati di ricerca strutturati, internazionali e aperti ai flussi di giovani ricercatori internazionali. La struttura è fortemente organizzata nelle sue funzioni per il reclutamento, la gestione dei fondi e la gestione amministrativa è in grado di supportare in modo funzionale le attività didattiche e di ricerca. L'ODV è divenuto un centro di referenza nazionale e riceve finanziamenti pubblici e privati. Internamente si è sviluppato un adeguato sistemi di incentivi per il personale tutto.

Parole chiave: campus, Capitale umano, qualità organizzativa e progettualità, efficacia nei risultati e efficienza di gestione, visibilità, connettività, condivisione, coordinamento, internazionalità, eccellenza

Fattori critici di successo: Coordinamento e prevalere interesse generale, intelligenza, investimento e formazione giovani ricercatori competenti, fiuto, long life learning, strategic planning, intercettare opportunità e risorse, flessibilità, evoluzione attitudini personali, sensibilità al ruolo della ricerca

Le Aree di intervento

- Sviluppo comunicazione interna e condi"visione" ricerca
- Competenze linguistiche e internazionalizzazione
- Finanziamento e progettazione ricerca & supporto
- Capitale umano: reclutamento e accompagnamento
- Organizzazione e gestione Dip/Amministrazione
- Strutture e investimenti/ valorizzazione economie di scopo
- Ambiente recettivo e aperto
- Visione politica
- Ricerca e ricadute su IF, territorio e sociale

La CRDSV Ha individuato le seguenti azioni/raccomandazioni generali per la Direzione DSV:

1. Necessità di definizione di una strategia politica di Dipartimento:
   - Programmazione strategica, codifica formalizzata volontà e politica del DSV
   - Predisposizione documento di pianificazione strategica condiviso Direzione DSV con supporto Commissioni attive
   - Comunicazione e discussione documento Pianificazione strategica Incontri di DSV. Per presentazione Ateneo e Stakeholder Dir, Ateneo, membri
2. Semplificazione procedimenti amministrativi nel rispetto della normativa vigente:
   - Snellimento passaggi approvativi, riprogettazione procedure e passaggi formali: Missioni, acquisti, ODV
   - Informatizzazione procedure e sistemi di comunicazione interna

In aggiunta ha definito le seguenti schede su specifiche aree tematiche:

- Sviluppo comunicazione interna legata alla ricerca
- Miglioramento dei laboratori di ricerca e del loro funzionamento
- Potenziamento della ricerca e finanziamento
- Internazionalizzazione della ricerca

Area	Strategia	Azione	Misure	Cosa	Obiettivi indicatore di risultato	Esiti a 1 2/3 anni	chi
Sviluppo comunicazione interna e condi"visione" di ricerca	Strategia 1-Condividere azioni e visioni di ricerche in atto	Strumenti web/internet	Piattaforma dedicata Web Chat Borsino richieste/scambio esigenze Archivio pubbl. con link	analisi strumenti esistenti, Individuazione responsabilità e azioni puntuali (contatti informatici/design/ modalità reperimento materiali	1 sistema informatico di supporto Compilato	2 anni in parte 4 anni completo	DSV, CRDSV, informatici Ateneo/DSV Biblioteca e polo
			Attività comunicazione strutturata: Magazine ricerca rapido Magazine interno, web	Format Modello di redazione Periodicità	4 magazine anno		CSRV, DSV
		Attività in presenza	Incontri tra gruppi, journal club	Definizione format. Modello presentazione calendario	incontri strutturati con esiti attesi codificati (report per magazine)	2 ogni anno	CRDSV, Dip, singoli gruppi, CdL
			Incontri con territorio e operatori privati su specifici temi	Modello focus, individuazione e selezione di tematiche rilevanti/operatori, gestione	incontri con operatori (report per magazine)	2 ogni anno	CRDSV, singoli ricercatori DSV, CdL, SSD,
	Strategia 2: Azioni per la produzione di scenari di futuro	Seminari DSV con competenze terze ateneo	Definizione piano delle tematiche Individuazione modello organizzativo	Modello focus, individuazione e selezione di tematiche rilevanti gestione	Incontri interdisciplinari	½ anno	CRDSV, Dip
		Valorizzazione attività dottorato/ specializzandi	Collegamento ad attività sopra indicate	Partecipazione organizzazione/erogazione seminari	Partecipazione dottorandi/specializanbdi	N° coinvolti per tipo attività	Dottorandi, Collegio Dottorati, DSV, CRDSV
	Comunicazione Istituz.	Raccolta dati e informazioni per ANVUR	Piano di raccolta Piano di sensibilizzazione colleghi	Divisione di compiti in CRDSV	Produzione reportistica	annuale	CRDSV

Area	Strategia	Azione	Misure	Cosa	Obiettivi indicatore di risultato	Esiti a 1 2/3 anni	chi
Potenziamento strutture per la ricerca (laboratori)	Rafforzamento laboratori	Promozione laboratori centralizzati tematici	Valorizzazione opportunità di ateneo (grandi attrezzature)	Progettazione condivisa di Dipartimento in vista di spostamento	Inventario attrezzature disponibili in ogni settore: in uso e non e tipo di impiego (costi manutenzione) Reagentario comune	1 anno	Dipartimento, singoli gruppi, CRDSV
			Riorganizzazione spazi nuova struttura DSV	Progettazione condivisa di Dipartimento in vista di spostamento	Stato di avanzamento struttura	5/6 anni	Ateneo
		Potenziamento o investimenti per laboratori	Programmazione investimenti condivisi	Co-progettazione e fondo di finanziamento tra gruppi	Budget a disposizione per acquisto grandi attrezzature innovative e manutenzione (ripartizione dei fondi in base alla produzione scientifica, H index, gruppi ricerca)	2 anni	CRDSV con ufficio ricerca, singoli gruppi ricerca, DIP
	Rafforzamento integrazione tra laboratori	Progettazione comune di ricerca/gestione (ODV)	Azioni ricerca integrate	Legame con azioni di ricerca multidisciplinare	Creazioni sinergie progettuali tra settori, PRA PRIN	1 anno	DSV, singoli gruppi, CRDSV
			Rafforzamento rete di laboratori per gestione servizi interni e esterni	Rafforzamento livelli di gestione e organizzazione interna	Certificazione ISO	2 anni	DSV, singoli gruppi, ODV, CRDSV
	Miglioramento funzionamento laboratori	Organizzazione laboratori	Procedure uso laboratori centralizzati	Individuazione responsabili	Procedure definite (1 per laboratorio)	1 anno	DSV.
		individuazione tecnici laboratori tematici	Individuazione tecnici da formare Aspetti formativi	Definizione sistemi di formazione	N° tecnici lab formati	progressione di anno in anno	DSV, singoli SSD

Area	Strategia	Azione	Misure	Cosa	Obiettivi indicatore di risultato	Esiti a 1 2/3 anni	chi
Finanziamento e supporto alla ricerca nazionale e internazionale	Potenziamento impegno attività ricerca	Valorizzazione attività svolta	parametri oggettivi qualità ricerca (IF, quartili e altro)	Definizione e accordo su parametri di valorizzazione	1 Documento proposta di valorizzazione con parametri chiari e misurabili	1 anno	CRDSV-Commissione Area
			Chiarezza attribuzione ai soli ricercatori impegnati	Definizione e accordo parametri attribuzione	1 Documento proposta di valorizzazione con parametri chiari e misurabili	1 anno	CRDSV-Commmissione di Area
		Promozione pubblicazione, valorizzazione esiti	Promozione prodotti della ricerca	Supporto a pubblicazione su riviste Open access con contributo fondo DSV	Definizione e accordo di un budget di Dip. Con criteri chiari di distribuzione	Incrementale 1 anno, 2 anni, 3 anni	Ateneo,, Dip.
	Rafforzamento ricerca	Accesso a finanziamenti nazionali, regionali, ateneo	Supporto alle reti con stakeholder per progettazione comune	Focus, incontri tematici, presentazione esiti e azioni ricerca, co-progettazione interna Incontri- focus di approfondimento e presentazione esiti, azioni di co-progettazione esterna	Definizione di un elenco di tematiche sensibili Precisazione di un format per organizzazione incontri tematici Definizione di persona tecnica di supporto alla gestione e alla organizzazione dei focus Format di restituzione al Dip	1/1,5 anno di prova con incontri 2 anno primo calendario di eventi 3 anno verifica e consolidamento iniziativa	Ateneo, DSV. Membri, CRDSV singoli SSD
		Costruzione di reti inter-ateneo di ricerca	Consorzi	Supporto alla costituzione di consorzi operativi	Definizione di accordo tipo Incontro annuale di comunicazione con ricercatori dipartimento	1 anno	DSV, singoli membri, CRDSV
	Partenariati pubblico-privati	Co-progettazione azioni di ricerca	Stipula Partenariati (accordi DSV-privati-Enti)	Definizione strumenti giuridici	Definizione di accordo tipo Incontro annuale di comunicazione con ricercatori dipartimento	1 anno	DSV,, singoli membri, CRDSV
		Supporto alla creazione di spin-off	Individuazione idee, supporto allo start-up	Politica DSV e Ateneo, condivisione con singoli gruppi e ricercatori	Incontro per trasferimento conoscenze e obiettivi di start-up con ateneo e pratiche già esistenti	1 anno	Ateneo, Dip, CRDSV, membri

Area	Strategia	Azione	Misure	Cosa	Obiettivi indicatore di risultato	Esiti a 1 2/3 anni	chi
a della ricerca del dipartimento	Internazionalizzazione dei ricercatori	Mobilità ricercatori docenti in/out	Supporto a ricercatori e dottorandi per cooperazione scientifica estera (economico e formativo)	Valorizzazione a) Scuole specializzazione b) dottorato	Allestimento progetti comuni Pubblicazioni con autori esteri	Periodo formazione all'estero (o parte PhD) per tutti i PhD Aumento lineare produzione di articoli con autori stranieri	• Colleg dottora • Docent guida ricerca • docent
				Valorizzazione iniziative e progetti di ateneo in dipartimento	Partecipazione colleghi DSV alle opportunità di Ateneo	Aumento mobilità docenti e ricercatori	Internazio izzazione
		Accesso a scuole di dottorato internazionali	Incentivare partecipazione docenti non coinvolti nel collegio di dottorato DSV a dottorati internazionali	Aumento accoglienza studenti e docenti di dottorati esteri Ampliamento accordi bilaterali per mobilità studenti e docenti Domande di afferenza a scuole di dottorato internazionali docenti non inclusi Dott. DSV *Uso rating (modificato) Ateneo incentivazione (in funziona PRA, abilitazioni, etc)*	Numero accordi bilaterali Numero afferenze *Rating modificato (in cui si tiene conto degli accordi, dei bandi, etc)*	Aumento annuale di un accordo bilaterale	Collegio docenti dottorato, singoli docenti, commissi d'area pe rating
		Promozione dottorato internazionale	Internazionalizz azione PhD DSV Partecipazione bandi co-finaziamento internazionali	Accordi con dottorati esteri Applicazione ai bandi di co-finanziamento dottorati disponibili	N° accordi N° bandi applicati Valore cofinanziamento	2 entro 3 anni 1 entro 3 anni	Collegio Dottorato
		Rafforzamento Competenze linguistiche	formazione interna Incentivi per corsi e materiali in inglese	Diffusione servizi disponibili presso il CLI Innalzamento requisiti linguistici corsi di dottorato e studenti Diffusione corsi in inglese nei CdL	Link e comunicati su sito Definizioni soglie linguistiche Corsi erogati in lingua inglese	1 anno 1 anno Comunicazione esistente 1 anno/ aumento corsi 2 anni	CRDSV Collegio dottorato CdL
	ricerca	ca EU	Valorizzazione in DSV servizi Ateneo	Seminari con Docenti Ateneo coordinatori EU su progetti H2020)	Numero seminari Partecipazione a progetti ricerca internazionali		CRDSV, singoli docenti
				Simulazione realistica di proprie proposte	Numero simulazioni	Almeno 1 in più ogni anno	

Area	Strategia	Azione	Misure	Cosa	Obiettivi indicatore di risultato	Esiti a 1 2/3 anni	Chi
Gestione e creazione ambiente aperto e comunicativo	Rafforzamento terza missione	Rafforzamento rapporti formalizzati con stakeholders	Volontariato per rapporto uomo-animale	Attività di supporto tecnico in base alle competenze e attitudine personali	Documento tematiche affrontate con Format di restituzione al DSV	1 anno	Volontari Studenti e Docenti
			Rapporti strutturati con Ordini	Attività di formazione e incontri condivisi	Accordo tipo Incontro annuale comunicazione con ricercatori DSV Form restituzione DSV	1 anno	DSV, Ateneo, membri
			Rapporti formalizzati con scuole: - Livello provinciale; - Livello regionale	Educazione rapporto uomo-animale: - Animali compagnia (panorama più ampio); - Animali reddito (istituti agrari).	Incontro annuale di comunicazione a studenti classi 4° e 5° Scuole di 2° grado Form restituzione DSV	1 anno	Membri DSV, Organo di Tutorato Studenti Tutorato alla Pari
			Comunicazione strutturata	Annali del Dipartimento	Creazione rivista Indicizzata	2/3 anni	Docenti gruppo Referaggio
			Open days DSV	Programmazione eventi, gestione eventi	Definizione elenco di tematiche sensibili Precisazione format organizzazione incontri tematici Form restituzione DSV	1 anno	Membri, Dip. E studenti
			Rapporti con Enti, comuni, Istituzioni regionali	Progettazione attività su gestione animali	Seminari e attività informative esperti Settore	1 anno	Dip. Membri
			IAA e AAA	Organizzazione servizi persone a bassa contrattualità	Avvio e gestione attività	1° avvio 2° increm 3° increm	DSV, membri, associaz.
			Formalizzazione eventi extra universitari (interviste, programmi televisivi etc.)	Eventi occasionali	form elettronico per aggiornare e informare il DSV	1 anno	DSV, Docenti
		Spazi	Creazione e Organizzazione	Ridefinizione spazi e orari di	Nuova gestione spazi	1 anno	DSV,