

**2008**

# **[PROPOSTE DI RIFORMA DELLO STATUTO DI ATENEIO]**

Documento di Proposte elaborato dalla Rete Nazionale dei Ricercatori Precari – Nodo di Bologna per la discussione sulla revisione dello Statuto

## Introduzione

La proposta di revisione avanzata dal personale di ricerca non strutturato dell'Ateneo deve necessariamente affrontare quattro nodi fondamentali della nostra Università, inscindibili l'uno dall'altro e necessariamente in ordine funzionale:

- 1) integrazione del sistema dei valori fondamentali dell'Università di Bologna
- 2) riorganizzazione delle strutture di ricerca e dei processi di reclutamento
- 3) democrazia partecipativa per gli organi di governo

e solo una volta implementate queste modifiche, l'altrettanto necessaria

- 4) efficienza ed efficacia dei processi decisionali

### 1) Integrazione dei valori fondamentali dell'Università di Bologna

L'Università italiana in generale resta, nel panorama mondiale, assolutamente impermeabile nei propri valori fondamentali alle conquiste culturali che animano soprattutto le università del nord Europa e alcune di quelle anglosassoni.

Crediamo che il compito di un Ateneo come quello bolognese, forte della sua storia unica nel mondo occidentale, sia quello di integrare con coraggio i valori iscritti nel proprio statuto con due tematiche fondamentali:

- a) la terza missione dell'Università

Per molti si tratta di una tematica inflazionata, ma di fatto non esiste nello Statuto alcun riferimento alla responsabilità dei ricercatori nei confronti della Società, nei vari aspetti in cui la si può declinare.

Si tratta del dovere della ricerca pubblica di rendere costantemente conto ai "tax payers", per vederla secondo un metodo anglosassone, ma si tratta anche del dovere dei ricercatori di comunicare alla Società in modo trasparente le proprie attività, e di aprire alle richieste provenienti dalla società civile le proprie ricerche, di intendere questo compito come parte integrante delle proprie attività di ricerca.

Questo dovere dei ricercatori diventa missione per l'Università, che deve non solo incoraggiare le attività di coinvolgimento del pubblico ma anche riconoscerle e premiarle, al pari degli altri meriti didattici e di ricerca.

Questo aspetto è talmente importante da essere stato fortemente sottolineato in una Comunicazione della Commissione Europea sul ruolo e le carriere dei ricercatori ("altri indicatori dovrebbero essere incorporati in ciascun processo di valutazione, e la valutazione del raggiungimento dei risultati e dei prodotti non dovrebbe concentrarsi primariamente sulla frequenza delle citazioni e il calcolo degli *impact factors* delle pubblicazioni. Se questi altri indicatori non vengono presi in considerazione, questo potrebbe scoraggiare i ricercatori dal portare avanti attività come lo sfruttamento delle ricerche che in termini socio-economici significa che i benefici della ricerca non vengono riconsegnati alla società")<sup>1</sup> e in altri recenti documenti<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> RESEARCHERS IN THE EUROPEAN RESEARCH AREA: ONE PROFESSION, MULTIPLE CAREERS - COM(2003) 436 final, Luglio 2003

**Proponiamo di integrare quindi la terza missione esplicitandola nei compiti dell'Ateneo all'articolo 1 dello Statuto.**

b) l'accesso aperto al sapere

L'Associazione Europea delle Università (EUA) ha adottato il 26 marzo 2008 le raccomandazioni del *working group on open access*<sup>3</sup>.

In particolare "le raccomandazioni del Gruppo di Lavoro sono basate sulle seguenti premesse fondamentali: il ruolo e la responsabilità delle Università come guardiani della conoscenza derivante dalla ricerca come "bene pubblico"; i risultati della ricerca finanziata con fondi pubblici dovrebbero essere disponibili pubblicamente appena possibile; il controllo di qualità dei processi *peer review* è una condizione preliminare per la pubblicazione ad uso didattico e quindi deve essere essenzialmente mantenuto anche nelle pubblicazioni digitali".

L'Università di Bologna ha già implementato con Alma Digital Library una esperienza di primaria importanza a livello europeo.

Crediamo che nella revisione dello Statuto sia fondamentale l'inserimento dei concetti di "open access" fra i valori fondanti dell'Università, l'incoraggiamento di tutte le iniziative in questa direzione, l'adozione di politiche *open source* in tutti i settori dell'amministrazione e della ricerca come suggerito dalla Commissione Europea per le proprie strutture e per le pubblicazioni scientifiche più in generale<sup>4</sup>.

**Proponiamo pertanto di integrare l'articolo 2 (Libertà di ricerca) dello Statuto, facendo esplicito riferimento ai concetti di accesso libero ai risultati della ricerca pubblica e alla promozione dell'open source nell'amministrazione.**

## **2) Riorganizzazione delle strutture di ricerca e dei processi di reclutamento**

Le proposte di riforma dell'Università fino ad ora avanzate spendono molte energie nelle discussioni sulla elezione del rettore e la definizione delle responsabilità e composizione degli organi di governo, come sulla riorganizzazione delle strutture amministrative di servizio, ma nessuna affronta direttamente una domanda cruciale: l'organizzazione delle strutture di Ateneo è adeguata ad affrontare le sfide della competizione mondiale, degli standard di ricerca, delle rivoluzioni ed evoluzioni delle discipline scientifiche ed umanistiche, della valorizzazione di risorse umane ed attività delocalizzate, della integrazione e valorizzazione delle risorse territoriali?

---

<sup>2</sup> Si veda l'estratto in appendice da comunicazione della Commissione "Delivering on the modernisation agenda for Universities: Education, Research and Innovation" - COM(2006) 208 final, Maggio 2006

<sup>3</sup> European University Association: Recommendations from the EUA Working Group on Open Access adopted by the EUA Council on 26<sup>th</sup> of March 2008 (University of Barcelona, Spain).  
<http://www.eua.be/index.php?id=396>

<sup>4</sup> Study on the Economic and Technical Evolution of the Scientific Publication Markets in Europe  
[http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/scientific-publication-study\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/scientific-publication-study_en.pdf)

Nessuna proposta affronta questo nodo perché la risposta a queste domande richiede una modifica radicale della struttura dei Dipartimenti e delle Facoltà.

E, a quanto pare, mancano sia il coraggio che la volontà per affrontare questo tema.

Ma questo argomento è il nostro futuro, e noi giovani ricercatori abbiamo il dovere di metterlo sul tavolo.

#### a) ridefinizione dei Dipartimenti

Lo Statuto vigente stabilisce che *“I Dipartimenti promuovono e coordinano, di norma tra più Facoltà, le attività di ricerca di uno o più settori disciplinari omogenei per finalità o per metodi di ricerca.”* (art.21).

Questa definizione è datata, e non è competitiva con le più importanti strutture di ricerca internazionali, in cui l'organizzazione avviene per aggregazioni tematiche di ricerca in cui sono proprio discipline diverse, con metodi di ricerca differenti ad integrarsi funzionalmente per il raggiungimento di obiettivi di ricerca sinergici e multi-disciplinari<sup>5</sup>.

Lo Statuto indica: *“Il Consiglio definisce gli obiettivi e i programmi di ricerca del Dipartimento”* (art. 22).

Sappiamo bene che nella attuale composizione dei Dipartimenti l'unica omogeneità è quella burocratica dei settori scientifico disciplinari, nulla a che vedere con l'effettiva vicinanza dei progetti di ricerca, dei settori di attività, delle tematiche e gli interessi di studio seguiti.

Il risultato è che il Dipartimento ha una sua unità amministrativa per definizione, ma nella maggioranza dei casi (con lodevoli eccezioni) la più totale frammentarietà scientifica: scarsamente i gruppi di ricerca interagiscono, e non certo per mancanza di volontà quanto per distanza di obiettivi e interessi di ricerca.

La definizione degli obiettivi e il coordinamento della Ricerca da parte dei Dipartimenti restano pertanto l'ennesima dichiarazione di intenti, mentre l'attuale struttura resta spesso incapace di sostenere e rispondere alle collaborazioni e alle reali sinergie che anche nel nostro Ateneo si stabiliscono fra i gruppi di Ricerca.

L'esperienza dei Centri Interdipartimentali nella nostra Università ci mostra un punto di vista diverso, tuttavia ignorato completamente sia nelle analisi di bilancio che nelle relazioni comparative dell'Osservatorio della Ricerca.

I Centri Interdipartimentali sono nati sulla base di aggregazioni tematiche, e quelli che meglio sono riusciti ad integrare discipline diverse hanno dato lodevoli risultati sia in termini di output scientifico che di attrazione di finanziamenti.

Due modelli a confronto e alla prova della competizione internazionale, uno dei quali (gli attuali Dipartimenti) in buona parte non regge il confronto<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Si veda l'estratto in appendice da comunicazione della Commissione “Delivering on the modernisation agenda for Universities: Education, Research and Innovation” - COM(2006) 208 final, Maggio 2006

<sup>6</sup> Si legge nell'organizzazione della ricerca del MIT: “At MIT, faculty and students from different fields work together in interdisciplinary centers, laboratories, and programs that extend beyond departmental or school boundaries” - <http://web.mit.edu/facts/research.html>

Strettamente legata alla competitività sul piano scientifico derivante dalla struttura organizzativa c'è l'efficienza amministrativa ed economica delle strutture.

Nel 2006 sono ben 11 le strutture dell'Ateneo che impegnano budget di spesa inferiori ai 100.000€<sup>7</sup>, mentre fra le 19 strutture (su un totale di 92) che hanno impegnato più di 1,5M€ ci sono due Centri Interdipartimentali.

E' evidente che questi dati rendono necessaria una modifica che renda più espliciti i requisiti di attivazione e disattivazione delle strutture universitarie, previsti all'art. 25 dello statuto.

E' evidente quindi che il nuovo Statuto non potrà ignorare questi fatti, e dovrà assolutamente dotare l'Ateneo di una capacità organizzativa capace di dare spazio ad una eccellenza scientifica e ad una ricerca interdisciplinare competitiva con le migliori Università del mondo<sup>8,9</sup>.

**Proponiamo pertanto la completa riorganizzazione degli attuali Dipartimenti, non più come unità di settori disciplinari omogenei ma sulla base di aggregazioni tematiche, con la capacità quindi di gestire il personale di ricerca indipendentemente dagli SSD di afferenza ed esclusivamente sulla base di una programmazione scientifica e funzionale** (si veda anche il successivo punto b).

I Centri Interdipartimentali che meglio si sono collocati in termini di produttività culturale, scientifica e di finanziamenti alla ricerca dovranno essere trasformati in Dipartimenti, secondo questa nuova prospettiva.

b) processi di reclutamento, definizione degli organici, approvazione delle chiamate

Nella attuale organizzazione dell'Università il rispettivo ruolo di Dipartimenti e Facoltà è definito come segue.

*I Dipartimenti “formulano le richieste di posti di ruolo docente e ricercatore, che vengono trasmesse alle Facoltà sulla base di un circostanziato piano di sviluppo della ricerca, affinché la Facoltà le coordini e le armonizzi con le esigenze didattiche” (art. 21)*

*Le Facoltà provvedono a formulare i piani pluriennali di sviluppo, a destinare ai settori scientifico disciplinari i posti di ruolo docente e ricercatore assegnati, ad assicurare la copertura di tutti gli insegnamenti attivati e a garantire il buon andamento delle attività didattiche [...]*

*L'assegnazione ai settori scientifico-disciplinari dei posti disponibili deliberata dalla Facoltà sulla base delle proposte dei Dipartimenti richiede apposita motivazione (art. 16)*

---

<sup>7</sup> Alma Mater Studiorum – Università di Bologna: Allegazione conti consuntivi 2006, strutture con autonomia di bilancio – Relazione Finale

<sup>8</sup> A titolo di puro esempio si veda la struttura organizzativa della ricerca dell'Università di Berkeley, nella top-10 delle Università mondiali: <http://www.berkeley.edu/admin/pdf/research.pdf>

<sup>9</sup> Si veda anche la comunicazione della Commissione “Delivering on the modernisation agenda for Universities: Education, Research and Innovation” - COM(2006) 208 final, Maggio 2006 - che riporta “This requires **new internal governance systems** based on strategic priorities and on professional management of human resources, investment and administrative procedures. It also requires universities to **overcome their fragmentation** into faculties, departments, laboratories and administrative units and to target their efforts collectively on institutional priorities for research, teaching and services.”

Il potere decisionale sul reclutamento fa capo alle Facoltà, che hanno compiti primari di Didattica, e la ripartizione dei posti di ruolo deve assicurare la copertura degli insegnamenti attivati.

Il binomio tra Ricerca e Didattica non è assolutamente in discussione, e deve essere anzi ulteriormente rafforzato. E' necessario però ricordare che una didattica di alto livello si sviluppa dove si svolge una ricerca di alto livello e non viceversa.

Nonostante la storia del nostro Ateneo, che ne fa una Università generalista, i corsi di studio dovrebbero essere attivati sulla base delle risorse peculiari che possiede Bologna e sulla base delle sue eccellenze di ricerca.

La guida primaria per il reclutamento dovrebbe essere quindi lo sviluppo dell'eccellenza di ricerca nell'Ateneo, risorsa alla quale le Facoltà attingono per l'attivazione dei corsi di studio.

**Proponiamo pertanto che il processo decisionale per la copertura dei posti di ruolo in Università venga pertanto invertito, conferendo ai Dipartimenti (riformati secondo il precedente punto a) il compito di deliberare la copertura e disciplinare le chiamate, e alle Facoltà il compito di esprimere un parere utile al raccordo tra l'attività di ricerca e quella didattica.**

La modifica del comma 5 art.16 dello Statuto in questo senso, l'integrazione dell'art.21 comma 2, unito ad un sistema effettivo di peer-review, produrrà l'inevitabile effetto di cambiare radicalmente il sistema di reclutamento e migliorare allo stesso tempo la qualità della didattica in ateneo. Questo sistema infatti impedirà, per definizione, quanto già avvenuto nel passato a spese soprattutto degli Studenti: l'attivazione di corsi e insegnamenti al solo scopo di accrescere la pressione necessaria a coprire determinati posti di ruolo e approvare specifiche chiamate.

c) principi per la valorizzazione del personale di ricerca

Il quadro europeo già da tempo ricorda come le normative in vigore dovrebbero prevenire l'abuso del ricorso a contratti precari come alternativa a contratti stabili.

*La stessa Comunicazione della Commissione Europea sulle carriere dei ricercatori ricorda “[...] In questo contesto vale la pena notare che il futuro dei contratti a tempo determinato, inclusi i contratti di ricerca, deve riferirsi in ogni caso alla implementazione della Direttiva Europea sul Lavoro a Tempo Determinato. Gli scopi della direttiva mirano a prevenire un trattamento dei lavoratori a tempo determinato meno favorevole rispetto agli impiegati a tempo indeterminato; mira inoltre a prevenire l'abuso derivante dall'uso successivo di contratti a tempo determinato, a migliorare l'accesso ad occasioni di formazione per lavoratori a tempo determinato e ad assicurare che i lavoratori a termine siano adeguatamente informati sulle posizioni a tempo indeterminato disponibili”<sup>10</sup>.*

La Carta Europea dei Ricercatori riporta:

*“I datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro dei ricercatori”<sup>11</sup>*

<sup>10</sup> Researchers in the European Research Area: one profession, multiple careers - COM(2003) 436 final, Luglio 2003

<sup>11</sup> Raccomandazione della Commissione dell'11.03.2005 riguardante la Carta Europea dei Ricercatori e un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

**Proponiamo pertanto che questi principi integrino con un ultimo comma l'art. 2 dello statuto, scoraggiando l'abuso di successivi contratti di ricerca precari e recependo le norme più importanti della Carta Europea dei Ricercatori.**

### **3) Democrazia partecipativa per gli Organi di Governo**

Nel documento presentato in Senato, e nella discussione, sono fino ad ora rimasti assenti i fantasmi di questa Università, che noi chiamiamo "personale di ricerca non strutturato". A fronte di circa 3.000 unità di personale strutturato, questo Ateneo conta un numero di ricercatori non strutturati stimato tra le 3.000 e le 6.000 persone.

Appare evidente quanta parte del contributo intellettuale, tecnico e scientifico alla ricerca condotta a Bologna sia sostenuta dal personale non strutturato.

Proprio su questa forza intellettuale (maggioritaria in Università) sono distribuiti compiti vitali nella conduzione quotidiana di studi e laboratori, nel tutoraggio degli Studenti, nella preparazione e nell'assistenza all'attività didattica.

Il personale di ricerca non strutturato è quindi un elemento vitale della trasmissione del sapere e spesso il vero protagonista di quel legame inscindibile tra ricerca e didattica che caratterizza l'Università.

Tale ruolo essenziale nelle attività quotidiane e nella programmazione non si riflette tuttavia nelle strutture di governo dell'Ateneo.

Nella situazione attuale, con una piccola eccezione per i dottorandi, non esiste alcuna possibilità da parte della maggior parte delle persone che fanno ricerca a Bologna di partecipare ad alcun processo decisionale, né sulle linee e gli indirizzi di ricerca, né sugli aspetti economici e finanziari, né sul raccordo tra ricerca e didattica.

Ecco perché consideriamo il personale di ricerca non strutturato una componente viva e vitale ma che improvvisamente diventa un fantasma nella vita dell'Ateneo.

Crediamo che sia maturo il momento per una sensibile inversione di tendenza.

Sulla composizione degli Organi di Governo **proponiamo l'inserimento di rappresentanti eletti del personale di ricerca non strutturato in tutti gli organismi, con gli stessi diritti e doveri degli altri eletti, e l'allargamento a questi rappresentanti dell'elettorato attivo del Rettore;** in particolare:

- 1) Senato Accademico: 5 rappresentanti eletti tra tutto il personale di ricerca non strutturato (dottorandi, assegnisti, contrattisti, borsisti e tutte le altre forme contrattuali con mansioni di ricerca o formazione alla ricerca)
- 2) Consiglio di Amministrazione: 2 rappresentanti del personale di ricerca non strutturato
- 3) Commissione Ricerca e Commissione Didattica di Ateneo: 2 rappresentanti del personale di ricerca non strutturato in ciascuna commissione, nominati fra i rappresentanti eletti in Senato

4) Consigli di Dipartimento: 5 rappresentanti del personale di ricerca non strutturato appartenente a gruppi di ricerca afferenti al dipartimento

5) Consigli di Facoltà: 5 rappresentanti del personale di ricerca non strutturato che svolga attività di tutoraggio, o sia titolare di attività di laboratorio o moduli didattici

6) Elettorato attivo per il Rettore: vengono inclusi nell'elettorato attivo tutti i rappresentanti del personale di ricerca non strutturato eletti negli organi accademici (Senato, CdA, Dipartimenti, Facoltà).

#### **4) Efficienza ed efficacia dei processi decisionali**

Su questo aspetto pare concentrarsi la relazione della Commissione Canestrari: ci appare opportuno quindi esprimere solo alcune considerazioni di carattere generale.

**Siamo contrari ad un Consiglio di Amministrazione di stakeholders**, la cui composizione prevede esclusivamente membri di nomina, e non rappresentanze elettive delle più importanti componenti che animano la vita dell'Ateneo (incluso il personale di ricerca non strutturato).

Crediamo opportuna una definizione più precisa delle rispettive competenze degli Organi Accademici, come sembra fare la proposta presentata, ma riteniamo importante una analisi più dettagliata delle competenze concorrenti o parzialmente concorrenti.

Se l'obiettivo è quello di snellire le procedure decisionali, semplificandole, **è necessario limitare al minimo il passaggio continuo tra gli organi dei provvedimenti.**

**Questo obiettivo può essere implementato esclusivamente se i diversi organi di governo restano comunque rappresentativi delle componenti dell'Università.**

Riteniamo importante il riconoscimento formale delle Scuole di Dottorato nello Statuto di Ateneo.

Crediamo invece che la proposta di poli scientifico-didattici come delineata nel paragrafo X della relazione, possa rappresentare l'inserimento di un ulteriore livello burocratico-gestionale che non facilita certo la semplificazione delle procedure e della *governance* dell'Università.

Se l'intenzione è veramente quella di creare strutture integrate per la gestione di ricerca e didattica, organizzate per grandi aggregazioni, allora ci **semberebbe più opportuna una articolazione dell'Ateneo per macro-Scuole, sul modello di alcune università internazionali, in cui il profilo delle Facoltà viene ridotto all'osso e si possono coordinare e integrare un maggior numero di Dipartimenti tematici** (come nella nostra proposta).

Invitiamo infine il Senato ad implementare in questa Revisione dello Statuto tutte le raccomandazioni emesse dalla Commissione Europea dal 2003 a oggi.

## APPENDICE

### Dalla Comunicazione della Commissione “Delivering on the modernisation agenda for Universities: Education, Research and Innovation” - COM(2006) 208 final, Maggio 2006

#### 6. ENHANCE INTERDISCIPLINARITY AND TRANSDISCIPLINARITY

Universities should be able to reconfigure their teaching and research agendas to seize the opportunities offered by new developments in existing fields and by new emerging lines of scientific inquiry. This requires focusing **less on scientific disciplines and more on research domains** (e.g. green energy, nanotechnology), associating them more closely with related or complementary fields (including humanities, social sciences, entrepreneurial and management skills) and fostering interaction between students, researchers and research teams through greater mobility between disciplines, sectors and research settings.

All this necessitates new institutional and organisational approaches to staff management, evaluation and funding criteria, teaching and curricula and, above all, to research and research training.

The implications of inter- and trans-disciplinarity need to be acknowledged and taken on board not only by universities and Member States, but also by professional bodies and funding councils, which still rely mostly on traditional, single-discipline evaluations, structures and funding mechanisms.

#### 7. ACTIVATE KNOWLEDGE THROUGH INTERACTION WITH SOCIETY

Society is becoming increasingly knowledge-based and knowledge is replacing physical resource as the main driver of economic growth. Universities therefore need to communicate the relevance of their activities, particularly those related to research, **by sharing knowledge with society and by reinforcing the dialogue with all stakeholders**. Communication between scientific specialists and non-specialists is much needed but often absent.

This requires a much clearer commitment by universities to lifelong learning opportunities, but also to a broad communication strategy based on conferences, open door operations, placements, discussion forums, structured dialogues with alumni and citizens in general and with local/regional players. Working together with earlier formal and non-formal education and with business (including SMEs and other small entities) will also play a role in this respect.

Such interaction with the outside world will gradually make universities' activities in general, and their education, training and research agendas in particular, more relevant to the needs of citizens and society at large. It will help universities to promote their different activities and to convince society, governments and the private sector that they are worth investing in.