



Commissione per le proposte di modifica di Statuto

Riunione del 21 maggio 2007

	<i>P</i>	<i>Ass.</i>	<i>Ass.g.</i>		<i>P</i>	<i>Ass.</i>	<i>Ass.g.</i>
<i>Prof. Giorgio Cavallini</i> <i>Delegato del Rettore</i>	<i>x</i>						
<i>Prof. Giuseppe Petralia</i> <i>Presidente Collegio dei Direttori di</i> <i>dipartimento</i>	<i>x</i>						
<i>Prof. Antonio Lucacchini</i> <i>Decano dei Presidi di facoltà</i>	<i>x</i>						
<i>Sig. Antonio Santoro</i> <i>Presidente Consiglio degli studenti</i>		<i>x</i>					
<i>Rappresentanti dei professori di I fascia</i>				<i>Rappresentanti degli studenti</i>			
<i>Prof. Francesco Giunta</i>	<i>x</i>			<i>Sig. Alessandro Principi</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Giulio Soldani</i>			<i>x</i>	<i>Sig. Carmelo Mamone</i>		<i>x</i>	
<i>Prof. Gianfranco Denti</i>	<i>x</i>			<i>Sig. Marta Gallucci</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Bruno Neri</i>		<i>x</i>		<i>Sig. Chiara Sabatini</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Roberto Sbrana</i>	<i>x</i>			<i>Sig. Achille Adriano Rubichi</i>	<i>x</i>		
				<i>Rappresentanti settori culturali</i>			
<i>Rappresentanti dei professori di II fascia</i>				<i>Dott. Matteo Novaga</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Anna Maria Rossi</i>	<i>x</i>			<i>Prof. Roger Fuoco</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Fabio Monzani</i>	<i>x</i>			<i>Prof. Gino Santoro</i>		<i>x</i>	
<i>Prof. Alessandro Tani</i>	<i>x</i>			<i>Prof. Emilio Vitale</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Mauro Sassu</i>	<i>x</i>			<i>Prof. Guido Carpi</i>	<i>x</i>		
<i>Prof. Alessandro Volpi</i>			<i>x</i>	<i>Prof. Luigi Muzzetto</i>		<i>x</i>	
<i>Rappresentanti dei ricercatori</i>				<i>Prof. Aldo Balsamo</i> <i>Rappr. personale docente in Consiglio di</i> <i>Amm.ne</i>	<i>x</i>		
<i>Dott. Alberto Bionda</i>	<i>x</i>			<i>Dott. Francesco Giorgelli</i> <i>Rappr. personale tecnico amm.vo in</i> <i>Senato Accademico/Consiglio di Amm.ne</i>	<i>x</i>		
<i>Dott. Giuseppe Zocco</i>	<i>x</i>			<i>Sig. Francesco Distefano</i> <i>Rappr. Studenti in Senato</i> <i>Accademico/Consiglio di Amm.ne</i>		<i>x</i>	
<i>Dott. Ilaria Lolli</i>	<i>x</i>						
<i>Dott. Domenica Romagno</i>	<i>x</i>						
<i>Dott. Andrea Andreucci</i>			<i>x</i>				
<i>Rappr. personale tecnico-amm.vo</i>							
<i>Sig. Rolando Vivaldi</i>			<i>x</i>				
<i>Sig. Maria Termine</i>	<i>x</i>						
<i>Sig. Marco Barontini</i>	<i>x</i>						
<i>Dott. Antonella Magliocchi</i>	<i>x</i>						
<i>Dott. Simonetta Menchelli</i>	<i>x</i>						

<i>Dott. Riccardo Grasso Direttore Amministrativo</i> <i>Prof. Roberto Barsotti Prorettore agli affari giuridici</i>	<i>P</i>
---	----------

VERBALE n. 5 del 21 maggio 2007

Lunedì 21 maggio, si è riunita nella Chiesa di San Paolo all'Orto - Piazza San Paolo all'Orto n.20 - la Commissione istituita per formulare le proposte di modifica dello Statuto di Ateneo.

Il Presidente giustifica l'assenza dei proff. Soldani, Volpi, del dr. Andreucci. Annuncia che il Sig. Vivaldi arriverà in ritardo e passa a dare lettura dell'ordine del giorno:

1. Comunicazioni
2. Illustrazione e considerazioni sulle modifiche di Statuto da parte del Direttore Amministrativo Dott. Riccardo Grasso, dal Comitato Pari Opportunità Dott.ssa Stefania Zanforlin e dal rappresentante dei dottorandi, specializzandi e assegnisti di ricerca.
3. Varie ed eventuali

Il Presidente comunica che i dottorandi, specializzandi e assegnisti di ricerca, non avendo raggiunto l'accordo, non hanno eletto i loro rappresentanti e la loro audizione viene rinviata alla prossima riunione. Comunica, altresì, che il Presidente del Nucleo di Valutazione, trovandosi fuori sede, non può intervenire ed anche questa audizione viene rinviata.

Il Presidente informa che la seduta odierna comprenderà l'audizione del Direttore amministrativo e quella della dott.ssa Zanforlin, delegata dal Presidente del Comitato Pari Opportunità.

Il prof. Fuoco, rappresentante di uno dei settori culturali, rende noto che, al fine di raccogliere le opinioni del maggior numero possibile di colleghi del suo settore, organizzerà diverse riunioni per gruppi di dipartimenti afferenti alla macro-area 2. Ciò ovviamente comporterà un tempo maggiore e quindi esporrà le opinioni raccolte non appena possibile.

Il prof. Carpi dichiara che preferisce parlare della macroarea che rappresenta la prossima seduta, benché abbia già avviato un giro di consultazioni. Sostiene che preferisce aspettare l'imminente Consiglio di Facoltà di lingue e avere delle consultazioni con la Facoltà di lettere.

Il dott. Giorgelli propone l'audizione del dott. Tamburrini, dirigente del Sistema Bibliotecario di Ateneo che è già strutturato come Centro di servizio. La sua audizione, infatti, permetterebbe di capire come funzionano queste realtà.

Il Presidente dichiara di non essere d'accordo con la proposta in questa fase. La Commissione rischierebbe, a suo avviso, di essere giudicata parziale permettendo l'audizione di un dirigente piuttosto che di un altro.

Il dott. Giorgelli ribadisce che l'audizione del dott. Tamburrini sarebbe importante per capire come operano i Centri di servizio di cui non ci sono altrettanto valide esperienze all'interno dell'Ateneo.

Il Presidente ritiene opportuno rinviare questo tipo di testimonianza. In questo momento in cui vengono svolte audizioni istituzionali, a suo avviso, l'audizione di un dirigente del Sistema Bibliotecario apparirebbe una forzatura.

Il prof. Giunta propone – considerato l'interesse maturato durante un colloquio con il prof. Bruno Neri - di effettuare l'audizione del prof. Paolo Rossi, il quale potrebbe suggerire alla Commissione spunti propositivi.

Il Presidente si dichiara favorevole nei limiti in cui il prof. Rossi esponga gli indirizzi generali del CUN e non le sue opinioni personali.

Il prof. Sassu propone – nel caso la Commissione accettasse la richiesta del prof. Giunta – di ascoltare contestualmente il prof. Carosi anch'egli rappresentante del CUN.

Il Presidente dichiara di essere favorevole all'audizione di ambedue i professori, quali relatori delle linee programmatiche del CUN. Sottolinea l'importanza di questa audizione anche in vista della ventilata ministeriale relativa agli Organi di Governo.

La prof.ssa Rossi afferma che la maggior parte delle audizioni fin qui effettuate non hanno, a suo avviso, chiarito la necessità di revisionare lo Statuto, compito fondamentale della Commissione. Chiede al Presidente di invitare gli oratori a dare un quadro complessivo e non parziale delle problematiche; ovvero chiede che coloro che sono chiamati a parlare non abbiano troppo a mente lo spaccato specifico del quale fanno parte quanto piuttosto facciano riferimento alla situazione accademica nel suo complesso.

Il Presidente assicura che alla fine di tutte le audizioni sarà previsto un momento in cui verrà data una sintesi esaustiva delle problematiche che hanno condotto all'istituzione di questa Commissione.

Il dott. Bionda chiede informazioni relativamente ai verbali del 26 marzo e 2 aprile 2007 e alla pagina web dedicata alla Commissione stessa. Propone, altresì, che sulla homepage del sito di Ateneo venga data comunicazione che è attiva la sezione web dedicata alla Commissione.

Il Presidente chiede se può ritenere approvati i verbali relativi alle prime due sedute in modo che dal giorno successivo questi possano essere visibili sulla relativa pagina web. Sottolinea, inoltre, che sono già pronti anche i verbali della terza e quarta seduta in modo che anche questi possano essere sottoposti a breve all'approvazione della Commissione.

La dott.ssa Magliocchi chiede che vengano messi in linea anche i file audio.

La Vicepresidente, dott.ssa Lolli, ricorda che, come previsto dal Regolamento per le modalità di funzionamento della Commissione, l'audio dei verbali sarà a disposizione dei soli componenti la Commissione, mentre saranno resi pubblici i verbali.

La dott.ssa Magliocchi ricorda che i verbali sono pubblici nella loro interezza.

Il Presidente sottolinea che non è certamente il caso di apportare modifiche al Regolamento per le modalità di funzionamento, anche perché le sintesi elaborate sono ben dettagliate. Pone in approvazione i verbali delle prime due sedute del 26 marzo e 2 aprile 2007 che vengono approvati.

La dott.ssa Magliocchi ribadisce che non è convinta per quanto riguarda la messa in linea dei file audio e dà lettura dell'articolo 6 punto 4 del Regolamento per le modalità di funzionamento della Commissione: "Il verbale è inviato ai componenti della Commissione unitamente alla convocazione della seduta successiva. La registrazione viene contemporaneamente resa disponibile per i componenti sull'apposita pagina web della Commissione".

La Vicepresidente, dott.ssa Lolli, chiarisce che l'audio è prerogativa dei componenti, appunto; che sia a disposizione su pagina web o su una penna USB è poi la stessa cosa, la sostanza non cambia.

La dott.ssa Perini precisa che era stato deciso di fare un verbale cartaceo più esteso proprio per supplire al file audio che renderebbe più difficoltosa la partecipazione da parte degli esterni ai lavori

della Commissione. Sottolinea, inoltre, che fa più divulgazione un verbale cartaceo che non un file audio di tre ore.

Il Presidente invita il Direttore amministrativo ad iniziare, come prevede il programma, la sua audizione. Chiede al dott. Grasso di esporre quali a suo giudizio siano le criticità nella gestione dell'Ateneo e di esplicitare come lo Statuto possa intervenire a risolvere tali criticità.

Il Direttore Amministrativo ringrazia il Presidente e la Commissione per l'opportunità che gli è stata concessa. Ritiene che nel momento in cui viene deciso di modificare lo Statuto bisogna anche definire quali siano le missioni dell'Università, cioè che cosa sia la realtà accademica e che cosa aspiri di diventare. Soltanto considerando anticipatamente quali siano le missioni dell'Ateneo, possono essere poi poste in essere le varie attività universitarie. Sottolinea che è indispensabile una premessa: negli ultimi venti anni, le Università sono cambiate radicalmente; individua perciò tre missioni fondamentali da cui l'Università di Pisa non può prescindere: oltre alla didattica ed alla ricerca, infatti, la missione più innovativa è quella di trasferire la conoscenza (didattica e ricerca) attraverso la sua implementazione sul territorio.

Entra nella sala il Presidente del Consiglio degli studenti, sig. Santoro.

Il dott. Grasso sottolinea che questa terza missione ha delle implicazioni sulla governance dell'Università. Infatti, nel momento in cui l'Ateneo si confronta con il territorio è inevitabile che vengano introdotti nel governo accademico anche soggetti che fanno parte delle realtà territoriali. Tiene a sottolineare che fino al 1989 non c'era una normativa che consentisse agli Atenei di avere una propria autonomia; a decorrere dall'anno sopracitato si è aperto una sorta di "cantiere" che, a distanza di quasi 20 anni, non ha ancora prodotto un modello di autonomia accademica cui tutte le Università potessero fare riferimento. In quasi 20 anni di riforme il sistema-Università non ha ancora delineato un modello accettabile per ciò che riguarda il tema dell'autonomia sul quale si potessero poi confrontare tutte le altre Università.

Nel 1989 erano state messe a punto le cosiddette "Leggi Quadrifoglio" e uno dei "petali" che mancava era proprio quello inerente l'autonomia dell'Università; la legge sull'autonomia è stata nuovamente annunciata dall'attuale governo. Il Direttore afferma che, in mancanza dell'autonomia, non può essere impostata in maniera completa qualsiasi attività. La normativa vigente risale agli anni trenta: l'Università è cambiata, ma il sistema normativo è rimasto lo stesso da settanta anni a questa parte. Il dott. Grasso sottolinea la necessità di adeguare alla missione l'organizzazione dell'Ateneo. Per far questo, è necessario partire dall'argomento governance: evidenzia che non ha un sistema di governance da proporre poiché non esiste un modello normativo ideale e ogni modello ha i suoi lati positivi e le sue criticità. Infine, rende noto che nel 1992 ha fatto parte della Commissione che ha apportato le modifiche allo Statuto della Scuola Normale Superiore di Pisa e che il primo problema che è stato affrontato anche allora fu quello di esaminare se mantenere o meno un solo Organo di governo. Dopo un lungo dibattito, fu deciso che la Scuola dovesse continuare ad avere un unico Organo. A suo avviso, dunque, l'ideale sarebbe dotare l'Università di un Organo collegiale unico in modo da semplificare la gestione, un Organo che raggruppi le competenze di entrambi gli Organi attuali. Chi – come il Direttore Amministrativo – partecipa ad entrambi gli Organi beneficerebbe così di una grande semplificazione gestionale data dal fatto di avere un unico referente ovvero un unico Organo cui fare riferimento. Sottolinea, inoltre, che talvolta vengono sottoposte all'esame del Senato Accademico o del Consiglio di Amministrazione questioni che potrebbero trovare la loro naturale risoluzione in strutture decentrate – quali Dipartimenti, Consigli di Facoltà, ecc. – e questo è un grosso problema poiché rallenta il lavoro degli Organi. Diverso è il discorso inerente la gestione del personale: a suo giudizio, l'Organo di governo ne dovrebbe avere la totale gestione. La politica di gestione del personale – sia docente che tecnico amministrativo – dovrebbe essere una competenza accentrata dell'Organo unico. Alla domanda se la legislazione vigente consenta a questa Commissione di attuare l'ipotesi di un Organo

unico, il Direttore risponde che a livello di giurisprudenza non esiste nulla in merito per rispondere al quesito posto.

Entrano nella sala i proff. Santoro e Neri.

Il Direttore Amministrativo prosegue precisando che ci sono due correnti di pensiero: la prima, in base alla quale, la legge 168 e la prima implementazione danno all'Università la possibilità di darsi organismi di governo diversi da quelli previsti dal Testo Unico del 1933; la seconda, in base alla quale, la Legge 168 prevede comunque organismi essenziali (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Facoltà, Dipartimenti, ecc.) che sono imprescindibili. Si riserva di esprimere la sua personale interpretazione in merito più avanti. Ritornando all'Organo unico, ritiene che, a suo avviso, esso permetterebbe di superare l'attuale bicameralismo che ingessa le attività di competenza dei due Organi. L'Organo unico, a suo avviso, permetterebbe quei due principi basilari per la governance di Ateneo: il primo riguarda la suddivisione dei poteri; il secondo, l'attribuzione di responsabilità. Tenendo conto di tali principi, potrebbero essere creati anche due organismi: un Senato Accademico come Organo assembleare con partecipazione di tutti i soggetti che fanno parte della comunità universitaria; un Consiglio di Amministrazione come Organo gestionale con soggetti competenti e qualificati a gestire l'Università.

L'esistenza di due Organi porta alla diversificazione delle funzioni: da una parte c'è chi fissa le regole, mentre dall'altra c'è chi le attua e le mette in pratica. In tutto questo, bisogna analizzare quello che viene ad essere il ruolo del Direttore amministrativo. Secondo il dott. Grasso, tale ruolo è quello di una figura di snodo tra politica e gestione. Il Direttore viene ad essere una sorta di amministratore delegato che ha la responsabilità della gestione delle attività e perciò deve avere il controllo e la gestione delle risorse. Il dott. Grasso porta l'esempio della gestione del personale tecnico-amministrativo: sottolinea che il Direttore non ha il potere di trasferire un'unità da un posto all'altro, può soltanto rendere valida l'attività intrapresa da altri soggetti: ciò non è coniugabile con il ruolo di colui che dovrebbe avere la responsabilità della gestione. Sottolinea che alcuni modelli universitari danno al Direttore amministrativo la responsabilità della gestione contabile dei Dipartimenti: l'Università di Pisa potrebbe assumere questo modello per la gestione delle strutture decentrate. Il punto è individuare quali sono i riferimenti per la gestione dipartimentale: in questo contesto, a suo giudizio, potrebbe essere responsabilizzata la Direzione amministrativa. Per quanto riguarda le strutture didattiche scientifiche di servizio, sottolinea l'esigenza di guardare a principi, quali l'autonomia e il decentramento. Proprio il decentramento è indispensabile per acquisire una maggiore efficienza della macchina organizzativa. Gli Organi centrali dovrebbero interessarsi soltanto delle questioni inerenti il panorama generale dell'Università: ciò sarebbe compatibile con una gestione amministrativa in cui la responsabilità è a carico di un Organo unico accentrato di Ateneo. Un altro punto molto importante riguarda la questione legata alle risorse umane: il dott. Grasso sostiene che l'Organo centrale dovrebbe occuparsi della gestione del personale docente, mentre la Direzione amministrativa della gestione del personale tecnico-amministrativo. Occorre perciò che vi sia una chiara organizzazione delle competenze e anche l'organizzazione delle strutture decentrate dovrebbe rispondere a tali principi. Per quanto riguarda l'autonomia universitaria, invece, sostiene che questa è attuabile eliminando l'eccesso di regolamentazione: questa ultima, infatti, comporta procedure che poi sono difficili da eliminare. L'eventuale regolamentazione deve essere mirata alle attività fondamentali, mentre il resto dovrebbe essere stabilito con delibere degli Organi. In questo senso, il Regolamento didattico di Ateneo potrebbe rappresentare un ottimo esempio: da una parte, infatti, enuncia dei principi fondamentali, mentre dall'altra dà l'opportunità agli Organismi proposti di formulare delle delibere su argomenti di cui sono competenti tali Organismi. Il Direttore passa poi ad esplicitare quali siano le sue aspettative nei confronti di questa Commissione. Premesso che non si aspetta la risoluzione di tutti i problemi dell'Università, tuttavia, attende delle risposte concrete in merito alla diversificazione delle responsabilità e all'individuazione delle funzioni. Un'altra aspettativa è, infine, quella che la Commissione preveda una modalità attraverso cui il mondo esterno sia un punto di riferimento per le attività accademiche. Il Direttore auspica che la revisione dello Statuto implichi, tra l'altro, una maggior attenzione all'esterno da parte del mondo accademico: l'Università non deve essere,

quindi, autoreferenziale come lo è talvolta e lo Statuto deve intervenire affinché l'elemento esterno sia, invece, un elemento con cui confrontarsi.

Il Presidente ringrazia il Direttore Amministrativo e invita i componenti la Commissione ad aprire il dibattito.

Esce dalla sala il Dott. Giorgelli.

Il prof. Monzani interviene per sottolineare l'importanza dell'audizione del Direttore Amministrativo poiché vive quotidianamente i problemi dell'Ateneo dovendoli gestire. Evidenzia che le maggiori criticità sollevate dal Direttore riguardano le carenze inerenti l'efficienza del sistema e che le proposte per risolvere questa questione riguardano lo snellimento del centro del potere dando una maggiore responsabilità alle strutture decentrate. Per quanto riguarda poi il reclutamento dei docenti, che nell'ipotesi del dott. Grasso dovrebbe essere riservato al singolo Organo gestionale centrale o comunque agli Organi centrali, nel caso ne rimanessero due, il prof. Monzani afferma che è importante avere una visione di insieme e quindi potrebbe essere attuabile quanto proposto dal Direttore. Tuttavia, lo snellimento delle funzioni centrali farebbe correre il rischio di avere delle realtà decentrate non adeguatamente rappresentate nell'Organo unico. Tutto ciò influirebbe pesantemente sui processi di sviluppo delle Facoltà – o future Scuole – e dei Dipartimenti, insomma laddove viene svolta l'attività di didattica e di ricerca. Chiede perciò al dott. Grasso in che modo l'Organo centrale potrebbe avere rapporti adeguati con le strutture periferiche.

Il Direttore precisa che il modello attuale risale ai tempi in cui lo standard di riferimento era una Università in cui le risorse erano distribuite in base alle Facoltà. Adesso, a suo giudizio, non è più concepibile che siano le Facoltà a stabilire gli organici: deve essere un Organo centrale che assegna le risorse sia esso il Senato o il Consiglio. Lo Statuto vigente contiene questo principio che non è però mai stato attuato ed è, d'altronde, un dato di fatto che il Senato Accademico metta in pratica decisioni prese in altre sedi. C'è necessità, pertanto, di un Organo che stabilisca come distribuire le risorse: laddove c'è una responsabilità ci deve essere anche un potere decisionale. L'alternativa è quella di attuare un progetto di Università confederata dove le Facoltà siano le vere responsabili in tutto e per tutto delle proprie attività. Altrimenti, le Facoltà così come le Scuole e i Dipartimenti devono avere soltanto un potere propositivo: il problema successivo è stabilire chi debba decidere dove vengano allocate le risorse.

Il Presidente interviene per far rilevare che nello Statuto vigente è il Senato Accademico depositario della responsabilità decisionale mentre le Facoltà hanno soltanto potere propositivo. Dal punto di vista formale è quindi il Senato Accademico che distribuisce le risorse su proposta delle Facoltà. E' pur vero però, che in pratica, la procedura è diversa: spesso il Senato si limita a ratificare decisioni già adottate in altre sedi.

Il prof. Denti sostiene che è fondamentale che ci sia un Senato Accademico che mantiene un organico e che non alloca semplicemente risorse perché, altrimenti, è fatale quello che sta avvenendo: il Senato, cioè, attualmente non entra nel merito della scelta culturale perché tratta soltanto la questione economica e non quella delle finalità ultime, da quelle didattico-scientifiche fino alle necessità di reclutare o all'opportunità di far avanzare nella carriera persone portatrici di determinate culture, capacità e qualifiche. Il Senato si è dunque allontanato dal cuore delle problematiche anziché avvicinarvisi: a suo giudizio, andrebbe ripensata anche tutta la problematica della pura budgetizzazione. Dichiaro di essere d'accordo con il dott. Grasso quando propone un Organo centrale che dovrebbe sovrintendere l'intera gestione finanziaria: questo compito dovrebbe spettare, a suo avviso, al Senato Accademico soprattutto in un momento, come quello attuale, di carenza di risorse finanziarie e di norme nazionali che limitano fortemente anche solo la possibilità di mantenere la pianta organica. Per inciso, sottolinea che molte cose sarebbero semplificate se vi fosse distinzione fra reclutamento e promozione, ossia percorso di carriera. Il prof. Denti afferma che attribuire tali compiti al Senato Accademico non significa limitare la capacità di proposta da

parte delle Facoltà, ma far sì che tali proposte siano quantomeno ben motivate. Condivide pienamente l'idea di una riunificazione delle competenze didattiche e scientifiche, al di là del meccanismo col quale ciò possa essere realizzato, poiché vi sono molti problemi che si presentano diversi a seconda dell'Area. Evidenzia che il problema è l'analisi delle motivazioni con cui queste proposte delle Facoltà vengono avanzate, proposte che dovrebbero confrontarsi con le proposte di programmazione poliennali che lo stesso Senato dovrebbe formulare. Il tutto è, quindi, un rapporto dialettico e, a suo avviso, la presenza delle strutture nell'Organo centrale di governo non facilita questo confronto dialettico perché l'interesse generale non è la somma degli interessi particolari, siano essi legittimi. Sottolinea un'altra questione di fondo: cosa significa attuazione e cosa significa gestione, poiché nello Statuto vigente le due cose sono talmente vicine da essere praticamente in gran parte sovrapposte. Cita ad esempio lo Statuto di Tor Vergata in cui il Direttore amministrativo rappresenta un Organo centrale che coadiuva strettamente il Rettore da una parte e il Consiglio di Amministrazione dall'altra in termini di gestione. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, ha compiti più direttamente di gestione di quanto non l'abbia il Senato Accademico. Evidenzia che le due posizioni previste dallo Statuto di Tor Vergata, quella del Rettore e quella del Direttore Amministrativo, siano due facce della stessa medaglia tanto che il Direttore è nominato dal Rettore all'inizio del proprio mandato e cessa dall'incarico con la nomina del nuovo Rettore. Ciò evidenzia il rapporto fiduciario fra Rettore e Direttore Amministrativo e di conseguenza la gestione dell'Ateneo, rivolta verso l'aspetto politico e verso l'aspetto pratico, ma entrambe con un unico obiettivo. Il prof. Denti sottolinea che tale rapporto potrebbe sapere di "spoils system" tuttavia occorrerebbe fare chiarezza anche attraverso un quadro normativo nazionale su cosa si intenda per attuazione e cosa per gestione. Sottolinea che il nostro Statuto prevede per il Rettore funzioni di attuazione mentre al Direttore amministrativo sono attribuite funzioni di gestione: insomma, non è chiara la linea di confine tra le funzioni. Dichiarò, inoltre, - rivolgendosi a quanto detto dal Direttore Amministrativo - di non aver capito cosa significa portare al governo delle Università soggetti del territorio perché se riconosce che la capacità di proposta, la dialettica col territorio è fondamentale, non crede tuttavia che questo debba tradursi né nella partecipazione né nella programmazione da una parte, in quanto presenza nell'Organo politico, né alla gestione dall'altra, in quanto presente nell'Organo di gestione, di personaggi come una volta c'erano. Il Consiglio di Amministrazione, infatti, prevedeva una serie di figure esterne. A suo giudizio, sarebbe bene, invece, che esistessero delle Commissioni forti di collegamento, delle Commissioni di interfaccia con le diverse realtà esterne. Questa funzione va sviluppata dal momento che l'Università, insiste su un certo territorio, ha rapporti su un certo territorio e dovrebbe avere anche il sostegno di un certo territorio. L'interazione con il territorio dovrebbe realizzarsi ma non certo in termini di presenza negli Organi; chiede, pertanto, un chiarimento al Direttore in questo senso. Dichiarò poi di essere assolutamente d'accordo sul fatto che la Direzione amministrativa, o comunque l'Amministrazione centrale, abbia, una volta stabilito l'organico e dimensionato l'organico, assoluto imperio sul personale amministrativo; meno sul personale tecnico, perché ritiene che il personale tecnico abbia delle funzioni operative direttamente integranti con le strutture in cui operano e con esse questo personale debba avere i rapporti; ritiene che questa sia una questione cardine da discutere.

Il Direttore replica che è inevitabile affrontare nella governance la questione del Rettore il quale, a suo avviso, non deve avere funzioni di gestione attiva. Le sue funzioni possono riguardare aspetti propositivi, la programmazione, ma non può disporre di risorse e mezzi: è lo Statuto vigente che crea questa confusione in merito. Cita come esempio la gestione aziendale dove c'è un presidente e un amministratore delegato; a suo avviso, l'Università potrebbe ricalcare questo modello come già hanno fatto altre realtà della pubblica amministrazione. Per quanto riguarda la partecipazione esterna, sottolinea che, a suo giudizio, tale partecipazione potrebbe essere realizzata con qualsiasi forma, anche con l'istituzione di un apposito Organo. Evidenzia che, a suo parere, è un errore lasciare i portatori di interesse fuori dalla porta.

Il prof. Lucacchini interviene per riassumere l'impostazione che il Direttore vorrebbe attuare, definendola una visione che "va dall'alto verso il basso" per ciò che riguarda la costruzione del nuovo Statuto, una visione che parte con la costruzione dell'Organo centrale per poi passare alla riorganizzazione degli Organi periferici. L'aspetto importante, a suo avviso, è capire come si intende fare politica e come si intendono attuare le decisioni politiche. La situazione dell'Università di Pisa è piuttosto complessa perché oltre al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione esiste la Direzione amministrativa chiamata a svolgere una sorta di mediazione tra i due Organi centrali. E' indubbio, inoltre, che esistono situazioni in cui ci sono aree sottodimensionate e aree sovradimensionate: l'Organo centrale tanto auspicato potrebbe intervenire anche nella gestione di tali situazioni. Per quanto riguarda il rapporto con il territorio, dichiara di essere d'accordo con il prof. Denti: è piuttosto scettico, soprattutto perché vorrebbe capire quale potrebbe essere un'eventuale partecipazione finanziaria. Chiede poi al Direttore Amministrativo in quale misura il suo ruolo potrebbe assumere potere di gestione e di conseguenza quali funzioni potrebbe attuare il Rettore per esercitare il proprio potere di controllore delle decisioni politiche.

Il dott. Grasso risponde che la procedura dovrebbe essere, a suo avviso, quella di individuare le attività e poi di etichettarle; viceversa, è molto più complicato. Deve essere definito il modello di governance che la Commissione vuole assumere. Per quanto riguarda l'argomento gestione, sostiene che il Direttore potrebbe essere una sorta di amministratore delegato, mentre il Rettore potrebbe essere il Presidente. Nel caso in cui ci fossero due Organi, il Consiglio di Amministrazione sarebbe l'Organo di gestione e il Direttore potrebbe avere delle deleghe su attività particolari. A suo avviso, il Direttore, infatti, non dovrebbe votare nell'Organo di cui fa parte e di cui è chiamato ad attuare implementazioni per la specifica attività; al più, potrebbe essere chiamato a partecipare come auditore. Precisa poi che già attualmente il Rettore ha una funzione di controllo nei confronti della Direzione amministrativa; il dott. Grasso, tuttavia, non è preoccupato dallo spoil system poiché è favorevole alle promozioni sulla base delle competenze e capacità professionali. Precisa inoltre che potrebbe essere previsto un modello in cui il Senato Accademico dà la fiducia all'Organo gestionale; uno in cui l'Organo gestionale dà la fiducia al Rettore, ecc.

Il Presidente chiede al Direttore perché denomini il Senato Accademico "organo assembleare".

Il dott. Grasso risponde che, a suo giudizio, il Senato Accademico ha le funzioni di "un'assemblea di soci" in cui è rappresentata la comunità accademica.

Il prof. Petralia sostiene che una maggiore centralizzazione delle responsabilità nell'Organo che gestirà al vertice l'Ateneo deve andare di pari passo con concetti quali lo snellimento, la responsabilizzazione e la trasparenza per raggiungere una vera efficienza. Sottolinea che nel momento in cui viene introdotto un maggior controllo dell'Organo centrale sulla allocazione delle risorse, il problema da risolvere diventa quello di assicurare una piena rappresentanza in quell'Organo delle competenze e responsabilità delle strutture didattiche e di ricerca. Sostiene di non credere nell'efficienza di un sistema in cui viene ridotto il collegamento tra Organo centrale e strutture periferiche. E' d'accordo sul fatto che il Senato Accademico debba essere rivisto, e che possa assumere più precise e ben profilate funzioni di indirizzo anche nel reclutamento, ma ciò dovrebbe avvenire attraverso una rilegittimazione, che derivi da una migliore e più stretta rappresentanza delle strutture di base nelle quali si svolge la ricerca. La questione si intreccia con il tema primario delle funzioni dell'Università. Il Direttore ha indicato tre missioni: didattica, ricerca e rapporto con il territorio. Tuttavia, bisogna tener presente che l'Università italiana a mio parere continua ad essere in primo luogo la sede primaria della ricerca, e quindi della trasmissione delle conoscenze attraverso la formazione superiore; da questo discende poi la rivendicazione di un ruolo di traino e di interazione positiva con il territorio. Possiamo invece concordare sul fatto che questa ultima funzione si svolga attualmente in modi non soddisfacenti. Chiede poi al dottor Grasso se ha capito bene quando il Direttore riferiva che il bilancio dei Dipartimenti dovrebbe essere di competenza della stessa Direzione amministrativa. Inoltre, chiede in che modo intenderebbe regolare il ruolo di un Direttore definito come una sorta di amministratore delegato, in relazione a

un Rettore visto come presidente, sulla base della analogia proposta con il governo delle aziende. In proposito esprime comunque riserve sulla possibilità di spingere troppo avanti il paragone con il modello aziendale: poiché, se è vero che l'Università deve essere gestita con una efficienza di tipo aziendalistico, essa non è tuttavia un'azienda e non può essere a suo parere governata secondo quel modello.

Il dott. Grasso precisa che nel suo intervento ha fatto riferimento alla gestione di strutture didattiche, scientifiche e di servizio. A suo avviso, non è una questione di gestione, bensì di competenze: la responsabilizzazione a livello centrale per ciò che riguarda la questione amministrativo-contabile faciliterebbe la gestione di tutte le strutture poiché creerebbe un canale privilegiato che attualmente non c'è. Infatti, la gestione di una struttura viene operata dal Segretario Amministrativo con l'intervento del Direttore del Dipartimento. Il Direttore di Dipartimento, cioè, fa le funzioni di dirigente: è una visione che, a suo giudizio, deve essere superata. Il Direttore di Dipartimento, infatti, è un docente e come tale deve svolgere funzioni di didattica e di ricerca, non compiti gestionali, come, ad esempio, la firma dei mandati.

Il Presidente chiede al Direttore a chi secondo il suo parere dovrebbe rispondere l'operato del Segretario amministrativo.

Il dott. Grasso replica che il Segretario dovrebbe rispondere al Direttore amministrativo.

Il Presidente non è d'accordo con il dott. Grasso; a suo avviso il Segretario Amministrativo deve rispondere al Collegio di Dipartimento.

Il prof. Petralia chiede al Direttore Amministrativo che cosa intende per gestione; se cioè con questo termine intende l'insieme di attività amministrativo-contabile.

Il Direttore precisa che gestione significa mettere insieme risorse, persone e tutto ciò che serve per realizzare gli obiettivi assegnati da terzi.

Il Presidente chiosa che si tratta di attuazione, dunque.

Il prof. Sassu interviene per dare un quadro statistico: l'Università di Pisa ha un organico composto da 1900 docenti e 1600 unità di personale tecnico-amministrativo, di cui 400 unità sono in Amministrazione centrale e 1200 nelle strutture decentrate. Del personale tecnico-amministrativo fanno parte 90 unità di categoria EP, 450 di categoria D, 800 di categoria C e 260 di categoria B. E' ovvio che la modifica di Statuto deve rilanciare l'efficienza dell'Ateneo e, in questo senso, l'accorpamento delle strutture è un'idea cardine. Tuttavia, il prof. Sassu chiede se la struttura amministrativa nel momento in cui avverrà tale accorpamento sarà all'altezza di fare il salto di qualità. A suo avviso, infatti, il personale tecnico-amministrativo è mediamente di buona qualità, tuttavia pensa che non sia sufficientemente preparato per fare il salto di qualità. Sottolinea che 90 unità EP siano poche. Chiede pertanto al Direttore Amministrativo se stia pensando a migliorare la qualità del personale. Riprendendo il paragone azienda-Università, evidenzia che la prima ha un rapporto di 1:4 per quanto riguarda la relazione tra back-office e front-office, mentre l'Ateneo propone un rapporto di 1:1. L'Università di Pisa, infatti, per quanto in media con le altre realtà accademiche italiane, utilizza personale in front-office quasi esclusivamente per i servizi di segreteria studenti e quelli bibliotecari e, dunque, il rapporto tra back-office e front-office non è di grande qualità. Sottolinea, inoltre, che in questo contesto la peggiore realtà italiana sia l'Università seconda di Napoli, mentre la migliore è l'Università di Udine. Chiosa sostenendo che se la modifica di Statuto non è accompagnata dalla revisione dell'organizzazione del personale tecnico-amministrativo esiste il rischio di elaborare qualcosa di altamente improduttivo.

Il Direttore replica che, a causa delle politiche governative sulle assunzioni, l'Ateneo pisano rischia di avere un "vuoto generazionale" per ciò che riguarda il personale tecnico-amministrativo.

L'Università non riesce ad assumere giovani laureati e ciò provoca una frattura insanabile. Un altro problema riguarda le politiche dipartimentali che tende a "portare in alto" alcuni elementi attraverso la mobilità verticale, creando così dei veri e propri ostacoli per ciò che riguarda le assunzioni degli esterni. La mobilità verticale, invece, dovrebbe essere accompagnata da altrettante risorse che provengono dall'esterno: a livello di categoria D, infatti, esiste una graduatoria per il personale tecnico-amministrativo che è pressoché ferma dal 1998.

La dott.ssa MENCHELLI sostiene che nella definizione di personale tecnico-amministrativo vengono livellate persone con competenze e funzioni molteplici. E' d'accordo con il prof. Denti che propone di suddividere il personale in tecnici e amministrativi: anche a suo avviso, bisognerebbe avere una gestione differenziata di queste risorse per avere maggiore snellezza e quindi maggiore efficienza del sistema. Sottolinea che nel personale tecnico-amministrativo rientrano i lettori madrelingua, mentre tra il personale definito come tecnico ci sono persone che si occupano di didattica e ricerca. In questo ultimo caso, evidenzia che sarebbe più opportuno gestirli insieme ai gruppi di ricerca per i quali lavorano. Fornisce la sua interpretazione al prof. Sassu circa la professionalità del personale: sostiene che è più facile trovare personale di categoria D nei Centri di servizio poiché l'assunzione di personale tecnico è stata utilizzata come surrogato stante la non assunzione del personale ricercatore. Per questo motivo è più facile trovare personale di categoria D in tali strutture piuttosto che in Amministrazione centrale.

Il prof. GIUNTA chiede al Direttore Amministrativo se, alla fine, secondo il dott. Grasso è possibile o meno la realizzazione di un unico Organo di governo dell'Ateneo e come attuerebbe il decentramento.

Il Direttore Amministrativo risponde che, se alla sua figura e a quella del prof. Barsotti – in quanto figure consultive all'interno della Commissione - verrà affidato il compito tecnico-giuridico di supporto legislativo, sottoscriverà un documento nel quale darà il suo giudizio circa la percorribilità del passaggio da due a un solo Organo di governo. Per quanto riguarda il decentramento, sottolinea che è realizzabile, a suo giudizio, attraverso lo spostamento "in periferia" di tutte quelle attività che non necessitano dell'intervento del Senato Accademico o, comunque, degli Organi centrali per poter funzionare; sono pertanto attività che, attentamente selezionate, possono far parte delle competenze delle strutture decentrate. Tali attività potrebbero essere, ad esempio, i regolamenti di funzionamento delle strutture, le convenzioni dipartimentali, ecc. Insomma, a suo avviso, decentramento e "delegificazione" vanno di pari passo poiché non è necessario regolamentare a livello centrale: bastano pochi semplici modelli e poi le strutture decentrate sono libere di agire come credono. L'Amministrazione esercita il controllo sulla legittimità degli atti e non sul merito.

La Vicepresidente, dott.ssa Lolli, chiede due precisazioni al dott. Grasso: la prima riguarda il tipo di meccanismi cui fa riferimento quando parla di istituzione di meccanismi di responsabilità verso l'esterno; la seconda riguarda il tipo di regime di controllo sulla gestione.

Il Direttore Amministrativo cita ad esempio l'obbligatorietà del bilancio sociale per ciò che riguarda i meccanismi di responsabilità verso l'esterno. Per quanto riguarda il regime di controllo sulla gestione, sottolinea che basterebbe che il Nucleo di Valutazione svolgesse il proprio ruolo in modo adeguato, ruolo ad oggi troppo spesso disatteso. Il Nucleo dovrebbe realmente valutare l'efficacia e l'efficienza della gestione amministrativa.

Rientra nella sala il dott. Giorgelli.

Il prof. Vitale sottolinea l'importanza dell'incipit del discorso del dott. Grasso riguardante la revisione del Titolo I dello Statuto e, più precisamente, inerente il chiarimento della missione dell'Ateneo: esplicitare la missione universitaria è, a suo avviso, fondamentale. Alla ricerca e alla didattica devono essere aggiunte altre funzioni altrimenti diventa difficile trovare le risorse necessarie per implementare le stesse nuove funzioni di gestione; valorizzare la ricerca significa, tra

l'altro, trovare nuovi fondi di finanziamento. Bisogna chiarire anche all'interno dello Statuto questa missione dell'Università poiché lo Statuto attuale non la prevede.

Il dott. Grasso esplicita che quella di cui sta parlando il prof. Vitale deve diventare un'attività istituzionale.

Il prof. Vitale riprende la parola perché chiede un chiarimento a proposito del rapporto tra Direttore Amministrativo e Rettore, in quanto da tale questione discendono altri argomenti, quali l'autonomia, accentramento e decentramento, gestione del personale, ecc. Evidenzia che nel suo discorso il dott. Grasso ha parlato di Direttore amministrativo quale punto di snodo tra politica e amministrazione. Individua perciò tre modelli e chiede al Direttore in quale identifica il suo ideale. Il primo è quello individuato dall'Università di Roma¹, e già citato dal prof. Denti, in cui il Direttore Amministrativo è un Organo fiduciario del Rettore; il secondo è quello in cui il Direttore e la struttura amministrativa sono totalmente indipendenti dal potere politico; il terzo è quello in cui la situazione non è ben delineata (è il caso dell'Università di Pisa).

Il dott. Grasso risponde che il Direttore Amministrativo è diventato e deve essere sicuramente un manager e che contemporaneamente, oltre a questa nuova funzione, deve continuare a garantire all'Ateneo la legalità degli atti. In ogni caso, comunque, il Direttore Amministrativo deve avere la fiducia del Rettore e deve avere anche un apparato amministrativo che gli consenta di valutare, dal punto di vista della legalità, tutti gli atti che devono essere posti in essere. Il Direttore è una figura di snodo perché deve cercare di far coesistere il rapporto con il Rettore e quello con l'apparato amministrativo.

Il dott. Bionda interviene per porre tre quesiti al Direttore: il primo è quali siano i criteri nei processi di selezione e promozione di carriera del personale tecnico-amministrativo che creano criticità; il secondo è inerente allo spoil system: chiede se questo sistema generi delle criticità, ovvero se all'interno dell'Amministrazione centrale porti beneficio o svantaggio; il terzo riguarda il livello di informatizzazione raggiunto dall'amministrazione, ovvero chiede conto dello stato dell'arte in questo ambito per quello che riguarda l'Università di Pisa.

Il Direttore replica che i criteri di efficienza e di efficacia impongono il meccanismo della mobilità verticale; sottolinea tuttavia che spesso la volontà di accrescere l'organico si scontra con la tipologia delle selezioni che non sempre sono efficaci poiché non sempre emergono le migliori professionalità.

Il Presidente sottolinea che ciò non è da attribuire al sistema.

Il dott. Grasso specifica che invece è proprio colpa del sistema poiché gli strumenti adottati non consentono di saggiare le professionalità quanto piuttosto di favorire le anzianità. Per quanto riguarda lo spoil system, evidenzia che la prossima riforma Bassanini stabilirà che l'apparato dirigenziale sia di ruolo: il Direttore è d'accordo. Sostiene, inoltre, che lo spoil system deve essere limitato al vertice e non ai dirigenti. Per ciò che concerne l'informatizzazione, sottolinea che da una parte mancano le risorse finanziarie e dall'altra spesso mancano – a livello decentrato – le spinte all'innovazione tecnologica. Cita come esempio la centralizzazione del sistema di contabilità, sottolineando che l'Amministrazione centrale ha avuto scarsa collaborazione da parte delle strutture.

Il Presidente interviene per esprimere il suo dissenso. Evidenzia di essere sempre stato favorevole, nella sua qualità di rappresentante dei Direttori di Dipartimento, alla realizzazione della rete amministrativa di Ateneo, ma deve affermare che in un anno e mezzo l'Amministrazione non è stata capace di individuare le specifiche dei programmi e non abbia saputo rendere note le sicurezze sulla procedura. Ciò che lo lascia perplesso è la modalità di realizzazione del progetto. Sostiene, inoltre, di non essere d'accordo con il prof. Sassu circa la questione del personale tecnico-amministrativo

che, a suo avviso, presenta anche ottime potenzialità. Il problema, semmai, è la modalità in cui vengono realizzate le mobilità verticali.

Escono dalla sala i proff. Vitale e Carpi.

Il prof. Neri sottolinea che la visione del dott. Grasso è centralistica al 100%. Dichiarò di non essere d'accordo con una figura di un Segretario amministrativo che risponde al Direttore Amministrativo piuttosto che al Consiglio di Dipartimento. Sottolinea che è tuttavia d'accordo con la figura di Direttore come manager che, interpretando quanto riferito dal dott. Grasso, dovrebbe occuparsi anche della distribuzione delle risorse. A tale proposito, evidenzia che da quando è all'Università non ha mai visto una distribuzione delle risorse in base alle reali esigenze così come non ha mai visto la costituzione di una pianta organica. Esplicita la sua intenzione di proporre, tra le modifiche di Statuto, che l'Università attribuisca le risorse secondo le reali esigenze determinate dai carichi di lavoro. Chiede al dott. Grasso un parere in merito.

Il Direttore replica che non ha mai detto che la sua figura deve ripartire le risorse, bensì ha affermato che deve controllare la gestione e l'organizzazione delle risorse. Sottolinea che l'Organo che deve ripartire le risorse è l'Organo collegiale, sia esso il Senato, il Consiglio o un Organo congiunto. Ci deve essere poi un soggetto che verifica se le risorse sono utilizzate correttamente e tale Organo è proprio il Direttore Amministrativo. Per quanto riguarda gli strumenti e i metodi di verifica, il dott. Grasso precisa che occorre decidere se la volontà è quella di implementare i parametri di misurazione per allocare le risorse: si tratta quindi di istituire criteri e metodi. Si dichiara d'accordo che tali misurazioni vengano effettuate sulla base dei carichi di lavoro.

Il Presidente interviene per fare un excursus su quella che era stata l'elaborazione delle piante organiche che, a sua volta, aveva portato alla formazione delle macroaree. Sottolinea che lo Statuto vigente già prevede concetti e parametri certi che vengono puntualmente disattesi nella pratica. Dichiarò che nella nuova versione alcuni aspetti saranno evidenziati ulteriormente, sperando che poi siano attuati.

Il dott. Giorgelli pone delle domande sulla non-funzionalità dello Statuto vigente. Premette di aver avuto sempre esperienza di contrattazione; tuttavia, ritiene che ci sia troppa ridondanza a livello di organi accademici e che perciò non si è realizzato un vero momento di sintesi, una sorta di punto di incontro. Chiede al dott. Grasso se tutti questi Organi (Senato, Consiglio, Commissioni varie, ecc.) siano funzionali.

Il Direttore esordisce precisando che non è corretto che la gestione del personale sia di competenza del Direttore, mentre la delegazione sindacale di parte pubblica sia presieduta dal Rettore. Nelle aziende private, infatti, le trattative sono portate avanti da chi gestisce il personale: già il quadro normativo, quindi, presenta una prima criticità. A questa deve essere sommato il fatto che il Direttore Amministrativo non può usare un suo portafoglio per cui non può fare sue politiche di personale. Il Direttore, dunque, non dispone né di risorse fisiche né gestisce il personale: ciò ingessa il sistema. Non c'è una programmazione di politiche del personale poiché il sistema non permette a chi ha la responsabilità di gestione di poter svolgere le suddette politiche. La questione è risolvibile nella misura in cui viene demandato il potere reale di gestione del personale alla Direzione amministrativa.

Il Presidente ringrazia ancora il Direttore Amministrativo e passa la parola alla dott.ssa Zanforlin, rappresentante del Comitato Pari Opportunità.

Escono dalla sala la sig.a Termine, i proff. Monzani e Giunta.

La dott.ssa Zanforlin dà lettura di un documento appositamente preparato per l'audizione in questa Commissione, che così recita:

“Per quanto ci compete, come Comitato Pari Opportunità, abbiamo a cuore tre “questioni” o aspetti dello Statuto e cioè:

1. la parte “**principi generali - valori fondamentali di riferimento**”;
2. la questione delle azioni positive mirate ad **aumentare la presenza delle donne** negli organi di governo dell’Ateneo;
3. la questione dell’estensione della **rappresentanza al personale precario**.

Principi generali (Art. 2 “valori fondamentali”);

L’attuale Statuto accenna al rispetto della Costituzione Italiana e della Dichiarazione Universale dei diritti dell’Uomo (promulgata dall’ONU nel 1948). Tuttavia il richiamo a questi due importantissimi documenti pare troppo sbrigativo ed evanescente. E’ un richiamo poco incisivo, che non lascia il segno... Anche perché bisognerebbe avere già bene in mente il testo della Costituzione ed il testo della Dichiarazione dei Diritti dell’Uomo, dichiarazione che, ad esempio, in fondo, all’art. 23 riporta testualmente: “*ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro*”... i nostri contrattisti e borsisti avrebbero avuto un “documento” a cui appellarsi! *Quante volte questo “principio” è stato disatteso?!*

Questo per dire che è preferibile che i diritti fondamentali siano richiamati in modo esplicito, concreto: i **diritti di eguaglianza e non discriminazione** (di genere, etnia, religione, orientamento sessuale). Solo ribadendo con forza questi valori possiamo averli ben presenti sempre, sentirli intimamente, metabolizzarli e farli davvero nostri. Ovviamente non è sufficiente il solo richiamo ai diritti fondamentali, occorre anche che l’Ateneo, nell’ambito delle proprie possibilità e competenze, **promuova attivamente il rispetto** di tali principi, **impegnandosi, per Statuto, ad adottare strumenti** atti a contrastare discriminazioni e possibili comportamenti lesivi della dignità nonché misure atte a realizzare condizioni di effettiva parità per tutti.

Si potrebbe pensare di accennare già nei principi generali dello Statuto a possibili strumenti quali: Codice di comportamento Etico, misure per combattere il fenomeno mobbing, azioni a supporto di lavoratori e studenti diversamente abili, misure per colmare gli svantaggi di “genere”, azioni di supporto alle lavoratrici per conciliare i tempi del lavoro e della cura familiare... **Misure a favore di una maggior presenza femminile negli organi di governo di Ateneo.** La presenza delle donne negli organi di governo di ateneo è scarsa in tutta Italia. Solo a Bologna e Cagliari la situazione pare incoraggiante con la metà di donne in Senato Accademico (Bologna) e la quasi metà di donne elette in CdA a Cagliari. Quote “significative” di donne elette (*comunque assai inferiori al 50%*) si hanno negli Atenei di Udine, Sassari, Pavia, Roma-Tor-Vergata. Per tutti gli altri atenei la disparità uomo-donna negli organi decisionali è assai forte, ed è massima nei Politecnici (*peraltro facoltà con stragrande maggioranza di docenti uomini*).

A Pisa siamo ultimi (veniamo anche dopo i Politecnici) con zero donne elette in Senato Accademico e zero donne elette in CdA. Chiaramente la scarsa presenza femminile negli organi decisionali riflette, esasperandolo, l’andamento mediamente infelice del percorso della carriera (delle donne). Studi recenti hanno infatti evidenziato che all’Università le donne accedono al ruolo più tardi degli uomini e hanno in seguito maggiori difficoltà a raggiungere le posizioni apicali. Buona parte delle donne rimane ingabbiata nel ruolo di ricercatore per lunghi anni; poche sono le professoresse associate e pochissime le ordinarie (e di conseguenza pochissime le direttrici di dipartimento e le presidi).

Servono dunque norme mirate e transitorie per colmare l’evidente svantaggio di “genere”. Le azioni mirate a promuovere la presenza delle donne negli organi di governo sono essenzialmente di due tipi:

1. **riservare quote** alle donne in Senato e CdA;
2. oppure **incentivare la sola presentazione delle candidature**, senza “inquinare” il risultato elettorale (*misura quest’ultima più blanda, probabilmente meno efficace*).

Considerato la grave situazione di (completa!) disparità dell’Ateneo pisano, **proponiamo vengano riservate quote alle donne per le cariche elettive in Senato e CdA.** L’ammontare delle quote riservate potrebbe essere (se non proprio il 50%) almeno 1/3 (meglio ancora: il 40%, come già avviene in molti consessi a livello di Unione Europea; ad esempio nelle commissioni che a Brussels

valutano i progetti europei di ricerca la presenza delle donne è stabilita per legge non scendere sotto al 40%!).

Chiaramente queste misure “discriminatorie” in positivo (quelle che in inglese vengono chiamate *affirmative actions*), dovrebbero avere carattere provvisorio. Ad esempio si potrebbe provare in via sperimentale per un quadriennio.

Proponiamo inoltre che i membri designati per nomina nelle varie “Commissioni” siano per il 50% donne. Il Comitato auspica anche che, qualora Presidi e Direttori siano uomini, affidino l’incarico di vice-Preside/vice-Direttore a donne; ovviamente trattandosi di cariche basate su un rapporto personale di fiducia ciò non può che restare un “desiderio”, tuttavia vorremmo che tale situazione fosse percepita come quella ideale da perseguire.

Chiediamo infine che il Comitato pari Opportunità abbia rappresentanza a pieno titolo (quindi con diritto di voto) in tutte le Commissioni che trattino di argomenti di competenza delle pari-opportunità (*per fare degli esempi: Commissione codice etico; Commissione mobbing; Commissioni per la gestione del personale ed in particolare le progressioni di carriera, le figure professionali, gli orari di lavoro, le mansioni ecc...*).

Misure a favore della partecipazione del personale precario.

Riteniamo che la riforma dello Statuto di Ateneo sia una grande opportunità per promuovere la cultura della partecipazione, della responsabilità e della condivisione. A tal fine chiediamo vengano adottate misure che favoriscano la partecipazione anche del **personale precario** ai consessi decisionali, organizzativi e gestionali dell’Ateneo, che comprendono la Giunta di Dipartimento, i Consigli di Facoltà, di Dipartimento, di Amministrazione, il Senato Accademico, ... Quando la precarietà si protrae negli anni, l’alienazione forzata dai consessi decisionali genera insoddisfazione, pessimismo, apatia e disaffezione nei confronti della Struttura o del contesto lavorativo in generale.

Ma al di là di risvolti più o meno “psicologici”, comunque soggettivi e difficilmente ponderabili, è evidente che **l’impossibilità di partecipare attivamente alla vita dell’ateneo penalizza e ostacola la carriera personale** ed inoltre **penalizza le stesse Strutture**, poiché le priva di potenziali e preziose risorse umane.

Molti nostri giovani ritengono ingenuamente che la loro “carriera” dipenderà esclusivamente dal lavoro di didattica e ricerca che svolgono con impegno solerte, dedizione, passione. Tutto questo è importantissimo ma non basta. Occorre anche “visibilità”.

Non si tratta solo di furba attività promozionale del proprio lavoro ma anche e soprattutto di assolvere a incarichi organizzativi e manageriali necessari e di saper rispondere con generosità alle necessità di gestione del Dipartimento o del Laboratorio.

D’altro canto, le Strutture stesse avrebbero così tanto bisogno e potrebbero enormemente beneficiarsi dell’entusiasmo e della voglia di fare dei propri giovani! Di tutti i propri giovani, strutturati o meno.

Dal punto di vista formale-legislativo, la forma di lavoro “a tempo determinato” è una delle più tutelate dalle Leggi dello Stato (in ottemperanza di direttive europee). In particolare il decreto che regola i contratti di lavoro a termine è il **D.Lgs. 368/2001**, il cui Art. 6 stabilisce il “**principio di non discriminazione**” con cui, ad esempio, si vieta esplicitamente disparità di trattamento economico tra dipendenti a tempo determinato e dipendenti a tempo indeterminato. Noi vorremmo che il “principio di non discriminazione” venisse recepito in senso più generale ed **esteso** quindi alle **forme partecipative della vita universitaria**.

Il coinvolgimento nelle attività collegiali che guidano Dipartimento, Facoltà ed Ateneo nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie conferisce accresciuta dignità al lavoro e gratifica la “persona” poiché integra pienamente il lavoratore, facendolo sentire parte viva, “propositiva”, della struttura e non solo fornitore di servizi/abilità meramente professionali.

Recentemente negli Statuti di alcuni atenei italiani sono state introdotte “aperture” straordinariamente democratiche. *Si tratta, per la verità, di soli 8 atenei*: L’Università di Camerino consente ai ricercatori a tempo determinato con contratto almeno triennale di eleggere il Rettore e di partecipare a pieno titolo ai Consigli di Facoltà e di Dipartimento. I ricercatori a tempo determinato del Politecnico di Torino e dell’Università di Trento sono membri di diritto del Consiglio di Dipartimento.

Sempre all'Università di Trento il personale tecnico/amministrativo (TA) a tempo determinato esercita elettorato attivo e passivo per il Consiglio di Amministrazione e la Commissione Ricerca.

L'Università dell'Insubria (Varese) conferisce elettorato attivo e passivo per Senato e CdA al personale TA con contratto a tempo determinato di almeno 3 anni.

L'Università di Urbino conferisce elettorato attivo e passivo per Senato e CdA al personale TA con contratto a tempo determinato di almeno 1 anno.

L'Università di Siena consente al personale TA a tempo determinato di eleggere il Rettore e l'elettorato attivo per CdA.

All'Università di Trieste il personale TA a tempo determinato gode di elettorato attivo nelle elezioni di Senato e CdA.

Al Politecnico Milano il personale TA a tempo determinato gode di elettorato attivo per il CdA.

Al Politecnico Torino sia i TA che i ricercatori a tempo determinato esercitano elettorato attivo e passivo per Senato e CdA, purché titolari di contratto almeno quadriennale ("complessivo", ovvero va bene anche se di due anni ma con "possibilità" di rinnovo).

Alla luce di tali precedenti ed in virtù del "principio di non discriminazione" (sancito dal D.Lgs 368/2001) proponiamo di estendere ai ricercatori e al personale tecnico ed amministrativo con contratto a tempo determinato il diritto alla rappresentanza/partecipazione negli organi collegiali periferici e del diritto all'elettorato per gli organi collegiali di governo, **nella stessa misura prevista per i dipendenti di ruolo di pari inquadramento.**

Ovviamente non chiediamo rappresentanza distinta ("ghettizzata") per il personale a tempo determinato, bensì perfetta integrazione e rappresentanza in comune con i colleghi di ruolo. Ovvero: siamo tutti uguali e lavoriamo assieme in comunione di intenti.

Occorre osservare che i lavoratori precari in regime di "tempo determinato" sono in realtà una minoranza di "privilegiati" rispetto alla totalità dei precari. *Per fare due esempi: i nostri "ricercatori in formazione" (circa 60) si trovano in regime di tempo determinato; i nostri "assegnisti" (circa 250) si trovano in regime di qualcosa di analogo alle co.co.co.*

Anche all'Università infatti vige una grande varietà di forme contrattuali di lavoro atipico. Tra queste l'unica a garantire stipendi adeguati alla professionalità, continuità di carriera pensionistica, trattamento idoneo relativamente a ferie, malattia e maternità nonché, nel caso del personale di ricerca, "titolarità" dei progetti e fondi personali per la ricerca, è la forma del "tempo determinato".

La grande maggioranza dei precari si trova però attualmente in regime di co.co.co./co.co.pro. (o qualcosa di analogo) ossia usufruisce di forme contrattuali **gravemente discriminatorie e penalizzanti**, quando protratte per lunghi anni come purtroppo accade oramai di norma. Il **Comitato Pari Opportunità non può avallare il perpetuarsi di tali forme contrattuali** e si augura che per il futuro, qualora non sia possibile assumere di ruolo (tempo indeterminato), per lo meno si adotti la forma del "tempo determinato". Si tratta di una questione politica, e soprattutto etica, che l'Ateneo dovrebbe affrontare con coraggio e senso di responsabilità."

Il Presidente ringrazia la dott.ssa Zanforlin e sottolinea la puntualità del documento letto. Il Presidente chiede alla dott.ssa Zanforlin se i dottorandi di ricerca siano a suo avviso precari o meno.

La dott.ssa Zanforlin risponde che sono definiti, per legge, studenti.

La sig.a Gallucci interviene per fare tre osservazioni. La prima riguarda l'assenza di rappresentanza femminile in Senato Accademico: su 5 rappresentanti degli studenti in Senato, ben 3 sono studentesse; chiede se il problema di pari opportunità, in questo caso, non sia di genere, bensì di categorie, dal momento che forse la categoria studenti non è stata presa in considerazione. La seconda questione riguarda il codice etico: sottolinea che questo intervento è stato l'unico a proporre tale codice come regolamento per il reclutamento ed esprime perciò apprezzamento, proponendo lo stesso codice etico come codice di regolamentazione generale. La terza questione la mancanza di rappresentanza per la categoria dei dottorandi: sottolinea che la componente studentesca ha assunto l'impegno di portare tale argomento all'attenzione di questa Commissione. Sottolinea, inoltre, di aver chiesto a suo tempo, in sede di Senato Accademico, che di questa Commissione facessero parte anche le categorie precarie.

Il prof. Denti sostiene che, per quanto riguarda la rappresentanza negli Organi, in caso di elezioni a candidatura totalmente libera, persone di genere femminile non si candidano con la stessa frequenza con la quale si candidano persone di genere maschile: chiede il perché alla dott.ssa Zanforlin.

Il prof. Denti afferma che se dovessimo pensare ad una riserva sui candidati, che è una delle due alternative, quella più debole di cui parlava la dott.ssa Zanforlin, dovremmo pensare che tutte le elezioni si svolgano attraverso la presentazione di liste perché quando si tratta di candidature individuali non è chiaro come possa essere applicato quel tipo di riserva, se non impedendo, in assenza di un certo numero di persone di genere femminile, che si candidino più di un numero x di persone. Vede, quindi, molto complicata da quel punto di vista la riserva sul numero dei candidati, cioè sulla rappresentanza nelle candidature del genere femminile: vorrebbe capire meglio quale potrebbe essere una proposta rispetto a questo argomento. Per quanto riguarda la questione del precariato, dichiara di pensare che l'Università debba dotarsi anche nei principi generali di una serie di previsioni statutarie che facciano cessare il fenomeno del precariato, e non assumerlo come un dato permanente al punto tale da poi prevedere tutta una serie di rappresentanze del personale medesimo. Chiede perciò alla dott.ssa Zanforlin se bisogna puntare a estirpare il fenomeno oppure ad inserirlo nella quotidianità così come si presenta. Sottolinea, inoltre, che se è vero che i rapporti di lavoro a tempo determinato sono più garantiti, perché sono previsti contrattualmente, è anche vero che quello è il vero precariato perché il resto sono prestazioni professionali a vario titolo rispetto alle quali ritiene ci sia stato "un mal uso dell'Università". Afferma che esiste il problema secondo cui un giovane viene portato avanti con contratti e poi viene istituito un concorso ad personam per assumerlo regolarmente: a suo avviso, questa catena va spezzata anche perché è dannosa per la formazione. Sarebbe più proficuo, anziché investire i soldi nei contratti, mettere a disposizione un'altra borsa di dottorato; sarebbe, a suo avviso, un comportamento maggiormente etico. Chiede perciò qual sia l'atteggiamento del Comitato Pari Opportunità: quello di combattere il fenomeno o di normalizzarlo rispetto alla situazione reale.

La dott.ssa Zanforlin risponde che il prof. Denti dipinge una situazione ideale in cui una persona consegue il dottorato e subito è impiegato in azienda: non è però un panorama realistico. Sostiene che se il precariato non può essere debellato, che almeno sia tutelato in qualche misura.

Il prof. Denti interviene per asserire che l'assegno di ricerca non fa parte del precariato.

La dott.ssa Zanforlin sostiene che l'assegno di ricerca è precariato allo stato puro. Per quanto riguarda le candidature femminili, riconosce che laddove ci sono candidature libere le donne si candidano meno. A suo avviso, in un ambiente maschile, come quello accademico, ciò è frutto di un retaggio culturale. Propone degli incentivi affinché le donne si candidino in maggior numero, come, ad esempio, un premio al loro Dipartimento di appartenenza in modo da apportare un vantaggio reale e riconosciuto anche dai colleghi uomini.

La dott.ssa Romagno afferma di essere d'accordo con l'opporci ad ogni forma di discriminazione. Tuttavia, a suo avviso, il vero discriminante deve essere il merito poiché l'idea delle quote rosa rischia di essere un discriminante alla rovescia per il genere femminile, di trasformarsi in un boomerang. Sostiene che le quote rose vanno contro il principio che deve ispirare ogni forma di reclutamento, il quale deve basarsi sul merito e sulle reali capacità, prima di tutto.

La dott.ssa Zanforlin replica di non essere favorevole alle quote rosa in prima persona; sottolinea però che, all'interno del Comitato Pari Opportunità, vengono cercate delle soluzioni e le quote rosa potrebbero essere una di queste, nel senso che potrebbero essere funzionali affinché venga presa in seria considerazione la presenza di donne negli Organi di governo.

La dott.ssa Magliocchi sottolinea la presenza delle rappresentanze femminili sia attraverso la partecipazione di studentesse in Senato Accademico che attraverso la presenza di 3 donne sui 6 quali rappresentanti del personale tecnico-amministrativo in questa Commissione, evidenziando come anche le candidature per l'elezione della Commissione fossero state perfettamente equilibrate tra donne e uomini. Ciò dimostra che c'è un problema di sensibilità, ma c'è anche un altro aspetto. Tra il personale tecnico-amministrativo la presenza femminile è maggiore di quella maschile e questo favorisce la rappresentanza delle donne. Quando si passa invece alla docenza il predominio maschile è netto, ed è ancora più marcato mano a mano che si sale nei livelli di carriera e questo si traduce in una maggiore difficoltà per le donne ad essere rappresentate.

Sostiene, inoltre, di non amare particolarmente le quote rosa: tuttavia, approverebbe la loro introduzione come "norme transitorie", per dare un segnale che si tenta di scalfire il sistema. Per quanto riguarda la lotta al precariato, sottolinea di concordare con l'estensione del rapporto di lavoro a tempo determinato alle altre forme di lavoro atipico; del resto questo aspetto è stato sottolineato anche nel manifesto del personale tecnico-amministrativo e non si può non osservare che il lavoratore a tempo determinato è maggiormente tutelato rispetto alle altre forme contrattuali.

Entra in sala il sig. Vivaldi.

Il Direttore Amministrativo sostiene che, a suo avviso, gli assegnisti sono operatori in alta formazione e non precari. Evidenzia che prevedere negli Organi centrali rappresentanze di precari vuol dire istituzionalizzarli: chiede alla dott.ssa Zanforlin come e con quale meccanismo il Comitato pensa di inserirli in tali organi.

La dott.ssa Zanforlin replica che il Comitato pensa di inserire negli Organi soltanto i precari a tempo determinato, con contratti a partire da 1-2 anni rinnovabili. Dichiarò che il Comitato è contrario al rappresentante di co.co.co e assegnisti in Senato Accademico, poiché non sono figure istituzionalizzate; è d'altronde favorevole alla rappresentanza di studenti dottorandi e specializzandi in Medicina.

Il Presidente ringrazia la dott.ssa Zanforlin per aver partecipato, quale delegato del Presidente e passa ad esporre l'ordine del giorno delle prossime sedute: audizione di dottorandi e specializzandi; audizione del Presidente del Nucleo di Valutazione, audizione dei proff. Rossi e Carosi e audizioni dei proff. Fuoco e Carpi, quali portavoce di due delle aree rappresentate in Senato Accademico.

La vicepresidente, dott.ssa Lolli, propone – nel caso fossero rinviata alcune audizioni – di inserire nell'ordine del giorno: Principi.

Il Presidente ritenendo conclusi i lavori ringrazia i presenti e toglie la seduta alle ore 18,45.

Il Segretario
f.to G. Salamone

Il Presidente
f.to G. Cavallini

