

PER L'UNIVERSITA' E LA VALLE D'AOSTA

Uscire dall'impasse, rilanciare lo sviluppo con una nuova *governance*, una diversa gestione, una maggior condivisione e coesione territoriale

In queste settimane abbiamo visto emergere pubblicamente contraddizioni, tensioni e anche rotture nell'Università della Valle d'Aosta. Dichiarazioni pubbliche, polemiche e persino ricorsi al TAR sulla gestione dell'Ateneo, la sua struttura di *governance*, il piano di sviluppo della nostra piccola università. Non è la prima volta che succede. Era già capitato durante la turbolenta conclusione del primo Rettorato (nel 2003), con discussioni, lettere pubbliche e ricorsi al TAR sull'elezione del successivo Rettore e sul piano di sviluppo. Era già capitato con la chiusura, o la minaccia di chiusura, di alcuni corsi di laurea (2008/2009). Era già capitato durante la successiva fase di revisione dello Statuto, con la formazione di un Coordinamento di ricercatori (CUVDA) e il dibattito pubblico che era stato da questi innescato sull'impianto di *governance* dell'Ateneo (2011/2012).

Come organizzazioni sindacali abbiamo sempre seguito con attenzione la nascita e lo sviluppo dell'Università della Valle d'Aosta. Abbiamo partecipato ai momenti formali di consultazione (dai Tavoli sui piani di sviluppo ai comitati di indirizzo dei diversi corsi di laurea). Abbiamo sostenuto i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo, i loro diritti quali la necessità di un loro pieno coinvolgimento nella sua crescita (a partire dalla presenza nei suoi organismi). Abbiamo supportato il rapporto dell'Ateneo con il territorio, la cittadinanza e il tessuto produttivo della Valle, certi che la sua presenza potesse essere un'occasione importante di sviluppo della comunità valdostana nel suo insieme.

Riteniamo oggi necessario esprimerci collettivamente perché riteniamo urgente ed imprescindibile un cambio di fase per l'Ateneo valdostano. Non per le polemiche odierne, ma perché crediamo che sia necessario un cambiamento strutturale, per permettere una ripartenza dell'Univda.

L'Università della Valle d'Aosta è infatti in un'evidente impasse.

A più di 15 anni dalla sua fondazione, possiamo oramai dirsi conclusa la sua fase di avvio e costruzione. Eppure manca ancora di una sua stabilità e solidità.

E' lontana dall'obiettivo dimensionale del micro-ateneo con cui era nata (2mila studenti), ed anzi l'attuale dinamica porta a ritenere probabile una stagnazione se non una leggera riduzione degli attuali iscritti (poco superiori a mille). Presenta ancora un assetto didattico incompleto e incerto, con filiere formative ancora in evoluzione o bloccate. Il suo bacino di riferimento è ancora indefinito, con domande di iscrizione e immatricolazioni nei diversi corsi di laurea che rimangono su numeri limitati, instabili, talvolta ai margini della sopravvivenza. In questa lunga fase di avvio non è riuscita a costruire proprie strutture di ricerca (Laboratori, Centri studi, Istituti dipartimentali e interdipartimentali), in grado di addensare gruppi e filiere nell'Ateneo, di permettere uno sviluppo indipendentemente da singoli docenti, di intrecciare conseguentemente rapporti stabili col territorio. Il campus sarà completato solo parzialmente, lasciando probabilmente per un lungo periodo di tempo l'Ateneo a confrontarsi con il problema degli spazi e dello sparpagliamento delle sue sedi sulla città.

Non sono però solo questi elementi quelli che preoccupano. In questa delicata fase, in cui la stabilizzazione delle prospettive e delle linee di sviluppo sono fondamentali, emergono con forza limiti e debolezze strutturali dell'Ateneo.

1. I piani di sviluppo dell'Univda hanno sempre conosciuto un'estrema variabilità. Si sono più volte modificati nel corso degli anni indirizzi, scelte e prospettive. Ad esempio, se si scorrono i diversi piani, emerge l'indicazione ora di completare il ciclo di tutte le filiere formative presenti (con CdL triennali e magistrali), ora di ampliare l'offerta formativa con nuove filiere in ambito tecnico o scientifico; ora di intrecciare i percorsi con soluzioni trasversali (interclasse o simili); ora di integrarli verticalmente con quelli di altri Atenei italiani o europei; ora di sviluppare percorsi di alta formazione successivi alla laurea (dottorati e master); ora tacendo sul punto. Conseguentemente, è ampiamente variata nel corso di questi anni la programmazione relativa all'organico del personale docente e amministrativo dell'Ateneo, oggi di gran lunga inferiore rispetto a quella dei primi anni.

Nel contempo, in questi 15 anni abbiamo visto un ininterrotto processo di mutazione del sistema universitario italiano, ancora in pieno corso. Sono cambiate leggi e normative, finanziamenti e obiettivi strutturali che sono posti ai diversi Atenei, pubblici e privati. Abbiamo conosciuto spinte all'accentramento nazionale del controllo su ricerca e didattica (ANVUR e AVA), come stiamo conoscendo una pressione a differenziare gli Atenei per livelli e missioni diverse (ricerca strategica, ricerca per il sistema produttivo, formazione d'eccellenza e college diffusi), sul modello accademico anglosassone. Nel frattempo si sono modificate e si stanno modificando inquadramenti e procedure di reclutamento dei docenti come dei giovani ricercatori; i requisiti minimi e quelli qualificanti per i corsi di laurea; il profilo giuridico e gli Statuti degli Atenei. In un contesto segnato da continui cambiamenti è fondamentale non esser trascinati dagli eventi o da processi inerziali: è necessario avere chiari e mantenere stabili alcuni obiettivi di fondo, per riuscire a tener dritta la barra. Così non ci pare che sia stato, così non ci pare che sia neppure oggi.

2. Proprio nella fase di stabilizzazione dell'Ateneo, si è proceduto ad una significativa riduzione dei fondi a sua disposizione, ad una razionalizzazione dei corsi di laurea, ad una diminuzione della sua forza lavoro (avvenuta per di più attraverso il processo dei pensionamenti e dei trasferimenti individuali, non programmabile e quindi disfunzionale). Dal 2012 ad oggi i trasferimenti dalla Regione all'Ateneo sono calati di circa 1 milione di euro. Questa diminuzione di risorse ha comportato conseguenze significative.

Vediamone alcuni esempi. I docenti in ruolo in questo arco di tempo sono calati da circa 60 a circa 50 (con gli elementi di casualità prima sottolineati), comportando anche che tutti i corsi di laurea attualmente presenti reggono a fatica, al minimo indispensabile, i requisiti minimi previsti per legge. In un quadro, oltretutto, in cui nel decennio precedente si è privilegiato, per intercettare una generazione di giovani ricercatori e per evidenti opportunità di costo, il reclutamento di Ricercatori a tempo indeterminato (RTI), ruolo ad esaurimento dal 2011 (Legge Gelmini): ancora oggi hanno questo inquadramento quasi il 40% dei docenti, 19 su 50.

I compensi per i docenti a contratto sono diminuiti di circa il 30%, incidendo significativamente sull'attrattività e sulla fidelizzazione di risorse didattiche importanti per la qualità di un Ateneo di ridotte dimensioni come il nostro, e che ha quindi l'esigenza di reperire all'esterno, e talvolta anche all'esterno del territorio, le competenze necessarie.

I fondi di Ateneo destinati alla ricerca sono crollati da circa 600mila euro nel 2012 a circa 150mila euro oggi (pur potendo disporre, ieri come oggi, di risorse aggiuntive da progetti europei, nazionali e negli ultimi anni dai FAR, che hanno portato all'attivazione di 12 assegni di ricerca per un anno).

Le tasse degli studenti sono state progressivamente incrementate, sino a raggiungere sostanzialmente i livelli medi italiani (a seconda del reddito, da circa 1100 euro a circa 1700 per un CdL triennale, da circa 2500 a circa 3800 euro per un CdLM): un livello di tassazione sopra la media OCSE, tra le più alte in Europa ad esclusione della Gran

Bretagna, i cui Atenei possono però contare su strutture e organizzazioni superiori a quello valdostano.

3. Le relazioni nell'Ateneo, tra gli organi, nel corpo docente e tra lavoratori e lavoratrici si sono decisamente logorate in questi ultimi anni. Al di là dei recenti avvenimenti, appare infatti diffuso un senso di profonda demotivazione. Non è solo il problema, nel corpo docente, della totale assenza di ogni piano pluriennale per le progressioni di carriera conseguenti alle abilitazioni (l'Univda è uno dei pochi Atenei in Italia a non aver ancora comunicato nessuna programmazione, fosse pure negativa, chiarendo le prospettive al proprio corpo docente). E' la profonda incomprensione delle linee di sviluppo e delle scelte strategiche (mai illustrate o discusse con il corpo docente), nel quadro anche dell'incapacità di capire la *ratio* di diverse scelte regolamentari degli ultimi anni (dai fondi di ricerca ai compiti didattici). Non intendiamo però qui sottolineare semplicemente un problema relativo alle condizioni o allo stato d'animo dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ateneo. Negli ultimi anni abbiamo assistito anche ad una sistematica mancanza di coinvolgimento, la prassi regolare di istituire commissioni ristrette da parte del Consiglio dell'Università senza nessun confronto con l'insieme del corpo docente e talvolta neppure delle strutture accademiche preposte. Una prassi che inevitabilmente produce malesseri, tensioni e polemiche. In questo quadro, l'attuale gestione dell'Ateneo, a partire dal Rettore, ha mostrato evidenti carenze sia a rappresentare il corpo accademico (e la sospensione da diversi anni della cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico ne è solo una conseguenza epifenomenica), sia a costruire il necessario coinvolgimento e l'opportuna coesione tra i docenti, sia a sostenere con la necessaria coerenza le prospettive di sviluppo dell'Univda, sia a garantire la corretta dialettica tra i diversi organi e le diverse strutture dell'Ateneo (Consiglio dell'Università, Senato, Dipartimenti e Consigli di corso di studio).

Serve una svolta. Serve uscire dall'impasse e da questo progressivo logoramento, che rischia di far perdere all'Ateneo un'occasione di sviluppo. Per questo, come Organizzazioni Sindacali, chiediamo un momento di riflessione e ripartenza. Per questo proponiamo alcune linee di ragionamento

1. Didattica e ricerca. Il modello universitario europeo e italiano si è fondato sull'intreccio imprescindibile di queste due diverse missioni dell'accademia, per cui ogni docente italiano è anche un ricercatore e in ogni università italiana l'attività didattica è parallela, e sovrapposta, all'attività di ricerca. Per mantenere un'alta qualificazione dei nostri percorsi di studio e per mantenere il nostro Ateneo nel panorama nazionale ed Europeo, evitando squalificazioni e dequalificazioni, è quindi importante mantenere viva una ricca attività di ricerca in Univda. Nel contempo è anche importante sviluppare una ricerca volta al territorio, di servizio e supporto alla realtà locale e alle occasioni di sviluppo presenti in Valle. Queste due funzioni sono entrambe necessarie e sono diverse, tanto più in un ateneo come il nostro, dove il passaggio dall'una all'altra non è un prodotto conseguente delle grandi dimensioni. In altre realtà simili, ad esempio negli Atenei presenti nelle altre Province o Regioni Autonome, questo comune problema è stato affrontato con soluzioni diverse. In alcune situazioni con interventi strutturali (creando enti diversi, fra loro connessi ma indipendenti: un'università focalizzata sulla didattica e la ricerca di base, un polo di ricerca per il territorio). In altre situazioni differenziando i finanziamenti all'Ateneo, tra fondi dedicati al funzionamento di base dell'università (una sorta di finanziamento ordinario) e fondi finalizzati su specifiche esigenze formative, linee e centri di ricerca per il territorio. E' necessario individuare una soluzione opportuna anche per la nostra specifica realtà.

Una soluzione che permetta da una parte la crescita dell'università, con una propria didattica di qualità connessa ad una ricerca condotta in tutte le filiere, con risorse per tutti i docenti scientificamente attivi; dall'altro lo sviluppo di una ricerca e di un'alta formazione in grado di valorizzare e supportare il territorio, a partire da una stretta sinergia con tutti gli enti e i centri studi presenti in Valle d'Aosta. Occorre, infatti, riconoscere e valorizzare le numerose realtà che – talvolta da più di un secolo, come l'Académie Saint-Anselme e la Société de la Flore – hanno prodotto e producono ricerca e cultura in Valle d'Aosta, diffondendola poi nel mondo attraverso le loro pubblicazioni. Queste realtà vanno sostenute e coinvolte nelle attività di ricerca, a partire ad esempio da alcune macroaree di immediata ricaduta sul territorio, come quelle dedicate agli studi storico-politici (ad esempio per le sue implicazioni a livello turistico e culturale, grazie anche allo straordinario patrimonio archivistico regionale); agli studi sul turismo (per la possibilità di sinergie tanto con gli Enti di formazione quanto con le Associazioni di categoria), a quelli sull'agricoltura (oggi protagonista di cambiamenti che non possono lasciare indifferenti gli studiosi, non solo di economia) e a quelli sulla disabilità e la cura.

2. *Governance*. Proprio in questi mesi è attivo un processo di revisione dello Statuto dell'Ateneo. E' un'occasione per coinvolgere l'intero corpo docente e tutto l'Ateneo in una riflessione sui suoi obiettivi e sulle sue necessità, oltre che sull'individuazione degli opportuni adattamenti organizzativi. In questo quadro, segnaliamo in particolare due opportunità. In primo luogo, nel corso dei suoi 15 anni di vita, l'Ateneo ha sempre avuto un Rettore esterno. Questa caratteristica unica è diventata sempre più un limite rilevante nella vita dell'università. Il Rettore risulta infatti esser un docente incardinato in altro Ateneo, dove mantiene doveri didattici ed istituzionali, estraneo ed assente rispetto le dinamiche e le relazioni in Univda. E' quindi opportuno cambiare questa condizione, che si perpetua da troppo tempo, individuando procedure che permettano di scegliere un Rettore nella nostra Università, verificando anche il consenso e le indicazioni del corpo accademico. In secondo luogo, risulta opportuno sganciare i ruoli di gestione dell'Ateneo da quelli politici e amministrativi, prevedendo che il Presidente dell'Ateneo sia una figura diversa dal Presidente della RAVA e Prefetto, riflettendo quindi anche sulla composizione e la funzione del Consiglio dell'università nel suo complesso.
3. Piano di sviluppo e piano organico. Considerata la fase di grandi mutazioni nel quadro universitario e la necessità di individuare obiettivi saldi, riteniamo utile dotare l'Ateneo di un progetto di medio periodo, oltre il consueto piano triennale, in grado di dare certezze e stabilità all'Ateneo. Negli anni scorsi era stato attivato un tavolo di confronto sul piano di sviluppo con le diverse parti sociali. Questo tavolo si è visto solo occasionalmente, senza neppure la possibilità di acquisire documenti e linee di indirizzo, e senza coinvolgere le realtà culturali del territorio, quali associazioni, fondazioni e sociétés savantes. Riteniamo importante quindi riattivare questo tavolo e, coinvolgendo anche strutture e organi dell'Ateneo, avviare una fase di elaborazione di un piano di sviluppo di fase. Un piano che possa permettere una definizione condivisa di linee didattiche e corsi di laurea, delle strutture di ricerca necessarie, delle relazioni con i centri e gli enti del territorio, di cui si auspica la fattiva collaborazione per un radicamento efficace dell'Università nel panorama culturale regionale. In questo quadro, può quindi divenire possibile definire anche un piano organico di fase, in cui siano esplicitati sia gli obiettivi di reclutamento (oltre i requisiti minimi, per qualificare i corsi), sia un piano pluriennale per gli abilitati (progressione di carriera), senza dimenticare l'opportunità di coinvolgere esperti e insegnanti locali, anche nell'ottica

dell'aggiornamento continuo e della riqualificazione del personale docente delle Scuole della Regione.

4. Infine, è necessario investire sull'Ateneo. Invertire il processo di razionalizzazione e progressiva riduzione dei finanziamenti che abbiamo conosciuto in questi anni. Senza le adeguate risorse, l'Univda non riuscirà mai a stabilizzare la propria offerta formativa, le proprie linee di ricerca, la propria stessa esistenza. E' quindi necessario non solo recuperare le risorse perse in questi anni, ma porsi l'obbiettivo nel quadro di un piano di sviluppo di medio periodo di investire risorse maggiori, anche per riprendere il filo di un'Aosta Città Universitaria come occasione di sviluppo del territorio e pure di un'economia di servizio per gli studenti.

Su queste quattro linee, nelle prossime settimane, intendiamo confrontarci con i docenti e con i lavoratori e le lavoratrici dell'Ateneo, oltre che con le forze politiche e tutti i soggetti interessati allo sviluppo e alla crescita dell'Università della Valle d'Aosta.