

*Autonomia e responsabilità sociale dell' università:
governance ed accountability nel processo di riforma*

Vercelli, 2 marzo 2012

La riforma della governance universitaria in Italia e il sistema anglosassone: paradigmi interpretativi a confronto

Magali Fia - EconomEtica

E-mail: magali.fia@gmail.com

Melania Verde - Università degli Studi di Napoli "Federico II" ed EconomEtica

E-mail: melania.verde@unina.it

Obiettivo:

Confrontare il processo di riforma in corso in Italia con due modelli interpretativi dell'esperienza statunitense (democratico vs. autocratico), considerato come modello di riferimento

Struttura della presentazione

1. Si presenta una rassegna delle principali modifiche introdotte con la legge Gelmini
2. Si analizzano i differenti paradigmi interpretativi del modello di governance anglosassone
3. Si confronta lo schema emerso dalla Legge Gelmini con i con i modelli delineati dai due approcci interpretativi del sistema statunitense

Legge Gelmini

	Prima della riforma Gelmini (<i>Legge 9 maggio 1989, n.168</i>)	La riforma Gelmini (<i>Legge 30 dicembre 2010, n. 240</i>)
Rettore	Funzione di rappresentanza, di indirizzo, iniziativa e coordinamento.	Responsabilità del perseguimento delle finalità dell'Università Primo passo verso la verticalizzazione
CdA	Gestione amministrativa, finanziaria, economica e patrimoniale in base alle linee programmatiche del Senato	Organo di governo sulle questioni finanziarie, amministrative e didattico – scientifiche
Senato	Organo di governo, potere decisionale sulle questioni didattico - scientifiche	Organo consultivo del CdA sulle questioni didattico - scientifiche
Direttore Amministrativo/ Generale	D.A., concorso nazionale esecutore di incarichi amministrativi	D.G., ruolo conferito dal CdA, manager dell' ateneo

Quale modello di riferimento?

I processi di riforma si ispirano ai modelli di maggior successo: caso statunitense



Tuttavia si individuano due possibili letture del modello in questione, come:

1. *managerial model of governance*
2. modello democratico caratterizzato da un *checks and balances*

Modello anglosassone.

Approcci a confronto

Approccio manageriale	Approccio istituzionalista <i>Team production, stewardship, trusteeship</i>
Paradigma interpretativo	
<p><i>Teoria dell'agenzia</i> Separazione tra proprietà e controllo Principale Agente CdA per tutelare l' interesse degli azionisti</p>	<p><i>Istituzionalista</i> CdA come amministratore imparziale: <i>mediating hierarchy</i> (visione alla Blair e Stout)</p>
<p>Interessi tra le parti divergenti/relazioni conflittuali. Interessi allineati attraverso schemi contrattuali</p>	<p>Interessi molteplici tra le parti e parzialmente configgenti /relazioni basate sulla fiducia Allocazione bilanciata dei poteri per proteggere gli investimenti interni</p>

Peculiarità del modello anglosassone

Stato e finanziatori privati (*principale*)
 Rettore, presidi e direttori di dipartimento/
 docenti con cariche manageriali (*agenti*)

Stato e finanziatori privati
 (*soggetti finanziatori*)
 Rettore, presidi e direttori di
 dipartimento/docenti con cariche
 manageriali (*steward*) Faculties
 con poteri di veto.

CdA principale organo di governo e
 organo di controllo per conto del
 principale
 formato da membri esterni (fiduciari del
 principale),
 →garantisce l'interesse istituzionale
 controlla l'operato dei manager

CdA come organo di governo
 imparziale tra Stato e manager,
 Formato da *trustees* che
 rappresentano gli interessi della
 società

(segue) Peculiarità del modello anglosassone

Stato regolatore e controllore (attraverso il CdA).

Università Pubbliche:
Stato regolatore e controllore attraverso sistema di accountability
Università Private:
L' università americana estende la protezione costituzionale alle università private per garantire l' indipendenza dallo Stato

Rettore vertice esecutivo
Nominato dal CDA (diarchia Rettore-Board)

Rettore come vertice esecutivo nominato dal CdA, di norma previa consultazione con i docenti

Sistema di deleghe a cascata
Processo decisionale top down/ Struttura gerarchica del potere/

Processo decisionale suddiviso equamente tra amministratori e docenti attraverso poteri di veto (*shared governance*)

(segue) Peculiarità del modello anglosassone

I meccanismi di nomina e di revoca permettono di individuare responsabilità e poteri

Elisione reciproca per evitare l'abuso.

Organizzazione universitaria non pienamente democratica (controllo esterno e gestione esercitati dal CDA)

Università organizzata in modo analogo alla democrazia costituzionale USA
Sistema di veto power bilanciato (checks and balances)

Visione manageriale e legge Gelmini

Visione manageriale	Legge Gelmini
Cda potenziato	=
CdA membri esterni	Solo 27%
CdA vengano <i>nominati</i> da personale non accademico	Rimanda agli statuti
Stato principale	Non c'è alcun principale
Elezioni middle management eletti da CdA e deleghe a cascata	No agenti

Visione istituzionalista e legge Gelmini

Visione istituzionalista	Legge Gelmini
Cda come <i>trustee of all stakeholder</i>	No, CdA rappresentativo i tutti gli stakeholder
Sistema di checks and balances, <i>shared governance</i>	No, governance verticalizzata

Osservazioni conclusive

- La legge Gelmini non attua il modello dell'agenzia basato su controllo esterno e sulla relazione contrattuale e di incentivo con i manager
- Modello di autonomia accademica, potere concentrato
- L'attuale architettura di governance non si ispira al principio "*della distribuzione dei poteri e dei controlli*" (*checks and balances*) tra i diversi organi che costituiscono il governo dell'Ateneo
- Apre in misura limitata agli stakeholder esterni