

**Assemblea Generale di SIDREA**  
***Società Italiana dei Docenti di Ragioneria e di Economia Aziendale***

**Firenze, 18 novembre 2006**

**CORRELAZIONI ED INTERDIPENDENZE**  
**AMBIENTE/COMUNITÀ SCIENTIFICA DEGLI AZIENDALISTI**  
**E**  
**CRITERI DI SELEZIONE DEI DOCENTI**

**Documento predisposto dal gruppo di lavoro:**

Elio BORGONOVÌ  
Giuseppe CATTURI (*coordinatore*)  
Flavio DEZZANI  
Francesco FAVOTTO  
Giovanni MELIS  
Lucio POTITO  
Sergio TERZANI  
Franco VERMIGLIO

## **Correlazioni ed interdipendenze ambiente/comunità scientifica degli aziendalisti e Criteri di selezione dei docenti**

PUNTI DI RIFLESSIONE: 1.- Lo scenario recente della ricerca scientifica in campo aziendale in Italia; 2.- Funzioni della “comunità” scientifica degli aziendalisti; 3.- Rapporti Università - “mondo esterno”; 4.- Principi di valorizzazione e selezione; 5.- Criteri; 6.- Metodologia e percorsi; 6.1.- Formazione del giovane accademico; 6.2.- Carriera universitaria; 6.2.1.- Ricercatore; 6.2.2.- Associato; 6.2.3.- Ordinario; 6.2.4.- Giudizi di Conferma.

### **1.- Lo scenario recente della ricerca scientifica in campo aziendale in Italia**

La riflessione non può che partire da una valutazione dei molteplici segnali di “cambiamento al contorno” della ricerca scientifica in campo aziendale in Italia.

Sono cambiamenti di natura istituzionale e di modalità di governo-gestione dei processi di reclutamento nelle Università, nonché di posizionamento strategico degli studi di Ragioneria ed Economia Aziendale entro il campo delle scienze sociali.

Fra gli altri, si pensi, ad esempio, a:

- l'applicazione della legge 270 che metterà molte Facoltà nella condizione di riparare alla frammentazione dei Corsi di Laurea spesso intervenuta con la prima applicazione del modello 3+2 (la Legge 509). In molte Facoltà si assisterà, verosimilmente, alla riduzione del numero di esami, all'ampliamento del numero di cfu per insegnamento (specie per i corsi dei primi semestri), all'ulteriore ridisegno dei contenuti degli insegnamenti con ritorno ai “fondamentali” delle varie discipline, alla differenziazione dei percorsi mirati alla formazione di base e avanzata rispetto a quella professionalizzante (la famosa Y). Sono cambiamenti che si prestano a portare innovazioni, o a subirne, nel telaio dell'offerta formativa dei CL;

- i nuovi orientamenti europei sul terzo livello formativo – la formazione alla ricerca – e la traduzione nazionale che il MIUR ne ha fatto con l'invito a passare dai Dottorati di ricerca a vere e proprie “Scuole di metodologia della ricerca”

(Scuole di Dottorato di ricerca). Le modalità evolutive in atto sul piano istituzionale nei vari Atenei sono le più varie, ma non appare accolta l'opportunità che questo cambiamento consente nel rivedere struttura dei contenuti e forma organizzativa, anche internazionale, di questo terzo livello formativo;

- i risultati usciti dalla “Valutazione Triennale della Ricerca 2001-03” del CIVR, di una qualche seria preoccupazione per gli aziendalisti, specie se letta nell'impatto sui processi di allocazione delle risorse a livello nazionale o locale. Le pur consapevoli critiche ai criteri adottati nella normativa ufficiale e alla loro applicazione nel panel area 13 – si veda il documento AIDEA, [www.accademiaaide.it](http://www.accademiaaide.it) – o alle modalità con cui gli aziendalisti hanno partecipato nei vari Atenei alla selezione dei prodotti da sottoporre a valutazione, non possono lasciar passare in secondo piano il ritardo dell'area aziendale rispetto all'evoluzione degli standard di qualità nel campo della ricerca scientifica delle scienze economiche e sociali;

- l'invito interno fra studiosi di economia aziendale e management al convegno di Trento ottobre 2005 e alla assemblea soci SIDREA di Firenze novembre 2005 verso un più deciso ed efficace posizionamento internazionale dei temi e dei metodi sia della ricerca scientifica sia della formazione dei nuovi studiosi nel campo aziendale;

- i segnali di progressive entrate nei presidi tematici e metodologici tipici degli aziendalisti da parte di studiosi e di discipline finora esterni: economisti in finanza, economia dei settori, strategia aziendale, accounting. Psicologi in marketing e organizzazione; scienziati della formazione nella gestione delle risorse umane; ecc.. La risposta a tali incursioni non può che avvenire tramite la ripresa di una forte concentrazione sulla qualità della ricerca scientifica;

- da ultimo, la recente Legge 4 novembre 2005, n.230, “Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari e delega al Governo per il riordino del reclutamento dei Professori Universitari” in cui sono previste novità affatto banali sullo sviluppo dell'organico degli Atenei (comma 17, collocamento

a riposo a 70 anni senza biennio e fuori ruolo) e sui processi di reclutamento (comma 7, dal 2013 il ruolo dei ricercatori è in esaurimento; comma 5, le Commissioni nazionali ad estrazione fra eletti; comma 12, convenzioni per posti di professore straordinario a tempo determinato non di ruolo, ecc.);

Di fronte a tali segnali la comunità scientifica degli aziendalisti e, in particolare la comunità dei docenti di Ragioneria ed Economia Aziendale, è chiamata ad aggiornare la propria strategia avendo di fronte un bivio:

- a. rivendicare specificità e autonomia risolvendo il dibattito all'interno della propria identità, magari nazionale, col rischio però di rinforzare la autoreferenzialità scientifica sulla base anche dello sviluppo numerico recentemente acquisito (c.a 650 docenti SECS P07 su c.a 1500 aziendalisti);
- b. accettare la sfida scientifica aperta con le altre discipline e far propri gli standard internazionali - non necessariamente quantitativi (come talvolta si crede) – e adottando criteri e linee di azione radicalmente innovative nei progetti di ricerca, nella formazione dei giovani (specie nei dottorati) e nel reclutamento, col rischio però di fare il “passo più lungo della gamba” e cadere in una spirale velleitaria.

Una soluzione intermedia si impone “gioco forza”, lungo la quale selezionare l'essenza della tradizione - collocandola in un ambiente valutativo e comparativo almeno europeo - mediante l'adozione di nuove “regole” e di possibili policies locali di sperimentazione e sviluppo.

Da questo punto di vista non è inverosimile prevedere che si aprirà anche una maggiore articolazione fra le sedi universitarie nel cogliere opportunità e nel rispondere alla sfida.

## **2.- Funzioni della “comunità” scientifica degli aziendalisti**

Le principali funzioni della comunità scientifica degli aziendalisti possono essere riassunte sinteticamente nei seguenti termini :

1. generare conoscenze e costruire paradigmi e teorie sul funzionamento delle aziende, di aggregati e gruppi di esse con riguardo al rapporto fini mezzi, ai processi esterni, alle relazioni con altre aziende e in generale con l'ambiente e i mercati in cui esse operano;
2. concorrere, con la qualità delle ricerche e la diffusione dei risultati tramite pubblicazioni, ad elevare il prestigio e la reputazione nazionale e, sempre più, internazionale della disciplina anche nei suoi rapporti con altre discipline (prospettiva interdisciplinare);
3. contribuire con la diffusione dei propri paradigmi e teorie, al miglioramento di competenze e di professionalità (con riguardo alla gestione delle aziende di ogni tipo, private e pubbliche);
4. sviluppare una credibilità e una legittimazione nella società tale da aumentare l'influenza nella definizione delle norme riguardanti le politiche per le aziende e per il buon funzionamento dei mercati, l'adozione di tecniche e metodi efficaci nel perseguimento dei fini (miglioramento “delle pratiche” nel governo e nella gestione delle aziende);
5. governare processi di selezione di nuovi ricercatori-docenti sulla base di principi e di sistemi (esempio valutazioni comparative) idonei a garantire una elevata qualità scientifica, la conoscenza dei concetti “caratterizzanti e distintivi” della disciplina, la capacità di rinnovare paradigmi e teorie, conservando e rafforzando gli elementi distintivi dell'ambito disciplinare, ma adattandoli ai nuovi contesti socio-economici, culturali, politici e istituzionali: continuo miglioramento della disciplina;
6. avere una presenza attiva, apprezzata e influente sul piano scientifico e didattico nelle Università e nelle altre Istituzioni di ricerca e di Alta Formazione nei quali operano i docenti che appartengono a questa comunità scientifica.

### **3.- Rapporti Università – “mondo esterno”**

Dobbiamo incentivare e favorire correttamente la presenza di aziendalisti nei progetti nazionali di ricerca, nelle reti di sperimentazione e innovazione di nuovi metodi o linguaggi, negli organi elettivi e rappresentativi nonché nelle istituzioni accademiche e professionali internazionali.

La voce degli aziendalisti deve essere una voce non solo di individui singoli, ma di rappresentanti delle istituzioni universitarie (Rettori, Presidi, Direttori, Coordinatori di Dottorato, Presidenti di Nuclei di valutazione, etc.) o di componenti di organi e organismi istituzionali nazionali o internazionali la cui attività incide sull'Università (commissioni di studio, commissioni ministeriali, organismi internazionali, organismi di valutazione, organismi di regolazione, etc.).

Decisivo appare il ruolo della associazione sia come “voce unitaria” degli aziendalisti che come luogo (finora mancante) di aggregazione e confronto delle idee e delle posizioni.

In proposito, potrebbe essere significativo il lancio di progetti o di iniziative comuni - riviste scientifiche, manuali di divulgazione, progetti per le scuole, progetti specialistici per imprese, ecc. - che qualificano il contributo degli aziendalisti a supporto della divulgazione scientifica di conoscenze-competenze di frontiera.

### **4.- Principi di valorizzazione e selezione**

La valorizzazione e la selezione nell'ambito della comunità scientifica degli aziendalisti del settore economico disciplinare SECS P07 devono rispondere ai criteri elencati nel paragrafo successivo. L'applicazione di tali criteri deve avvenire non in modo rigido e formale, ma tramite l'azione responsabile di coloro che seguono e aiutano lo sviluppo scientifico e di carriera dei giovani nei diversi stadi (autoresponsabilizzazione nel presentare i candidati). Coloro che invece saranno chiamati a far parte delle Commissioni giudicatrici dovranno applicare i criteri con modalità coerenti con la capacità e le potenzialità dei candidati di perseguire le finalità sostanziali elencate nel precedente paragrafo.

## 5.- Criteri

Tali principi si traducono nei seguenti criteri :

1. Rilevanza dei temi trattati con riguardo al contributo dato al progresso delle conoscenze e alle implicazioni concrete (ad esempio aiuto a chiarire l'interpretazione di norme o a definire norme coerenti con il corretto funzionamento delle aziende, miglioramento delle analisi e delle previsioni sulla solidità delle aziende e della loro evoluzione, ecc.).
2. Conoscenza dei paradigmi e delle teorie fondamentali con riferimento all'oggetto trattato, dimostrato non solo dai riferimenti alla letteratura nazionale e internazionale, ma dalla struttura delle pubblicazioni e dai modi in cui sono sviluppati i contenuti.
3. Rigore di metodo, dovendosi però riconoscere la piena validità di una molteplicità di essi senza accettare la presunta maggiore validità dei metodi che in determinati periodi storici possono anche essere dominanti. Ciò per evitare che la omologazione dei metodi prevalga sulla rilevanza e sulla significatività scientifica e di impatto sul reale dei contenuti.
4. Innovatività con esplicitazione puntuale dell'avanzamento delle conoscenze prodotte sul piano dei contenuti o su quello metodologico.
5. Elevato prestigio della collocazione editoriale delle pubblicazioni e della collaborazione da cui esse sono generate (es. network di ricerche internazionali, ricerche promosse da organizzazioni di elevato prestigio, ecc.).
6. Presenza attiva in reti di ricerca e di formazione italiane e internazionali, dimostrata dalla partecipazione e dal coordinamento di progetti di ricerca, dalla presentazione di relazioni e paper a Convegni, Congressi, Conferenze, Workshop di prestigio, periodi passati in altre Istituzioni con incarichi formali di ricerca o di formazione ai vari livelli, laurea, laurea magistrale, Master, PhD, formazione continua (o executive); questa presenza attiva deve tradursi in contributi originali e innovativi alle conoscenze del campo trattato.
7. Continuità nell'attività di ricerca e formazione.

8. Prestigio acquisito nella comunità scientifica nazionale e internazionale tramite premi e riconoscimenti di istituzioni rilevanti e indipendenti, basati su espliciti giudizi sulla qualità scientifica.
9. Coerenza del curriculum di ricerca e didattico, dei titoli presentati con le esigenze e le strategie delle Università o altre istituzioni per le quali è attivato il processo di selezione.

## **6.- Metodologia e percorsi**

### *6.1.- Formazione del giovane accademico*

Il giovane accademico trova il suo naturale luogo di formazione nel “Dottorato di ricerca”.

Al riguardo, la situazione del Paese è totalmente differenziata. Alcune tesi di dottorato sono poco più di buone tesi di laurea!. Comunque:

\* durante il percorso formativo di dottorato deve essere potenziata l’attenzione sullo studio della metodologia e dei metodi di ricerca, sulla conoscenza dei classici della dottrina economico aziendale e sulla capacità di sviluppare ricerche puntuali, ben specificate e migliorative delle conoscenze nel campo trattato.

\* Successivamente, al fine di approfondire le basi metodologiche, eventualmente anche in chiave comparativa, occorre favorire un periodo di studi all’estero, almeno un anno, come *visiting scholar* o meglio per conseguire un *master of science* in materie aziendali.

\* Favorire occasioni per la discussione delle tesi di dottorato in contesti più ampi di quelli locali, ad esempio, in sede SIDREA o in iniziative interdottorato, o meglio inserire il dottorato nei network internazionali tipo Edamba, favorendo anche gli scambi di docenti.

\* Ampliare la possibilità che la tesi, in modo integrale o parziale, venga redatta in lingua inglese.

Per il conseguimento del titolo di Dottore di ricerca è opportuno che il/la dottorando/a abbia presentato, altresì, sul tema della tesi di dottorato, relazioni a convegni nazionali o internazionali e/o pubblicato articoli in opere collettanee o in riviste scientifiche (non professionali) nazionali o internazionali che adottino trasparenti e documentati metodi di referaggio.



## 6.2.- *Carriera universitaria*

### 6.2.1.- RICERCATORE

Posto che i concorsi per Ricercatore si terranno fino al 2013, va ricordato che la normativa precisa che vanno valutati come titoli preferenziali il Dottorato di Ricerca, le attività svolte in qualità di Assegnista e Contrattista di cui alla legge 449/97 art 51 comma 6, di borsista post dottorato di cui alla legge 398/89 e di ricercatore a tempo determinato di cui al comma 14 della recente legge 230/95 (applicabile solo dopo l'uscita dei Decreti attuativi).

Si ritiene pertanto che titoli opportuni (indispensabili) per partecipare alla selezione per Ricercatore siano:

- \* avere conseguito il Dottorato di ricerca o titolo equivalente estero; a questo fine, è comunque necessario valutare la coerenza del dottorato seguito con l'area disciplinare per la quale si concorre;
- \* avere beneficiato di borse di studio o condotto periodi di studio, previa selezione, presso istituzioni estere;
- \* avere beneficiato di borse di studio pluriennali o assegni di ricerca presso università italiane;

Al di là delle modalità della presenza contrattuale nell'attività di ricerca, si fa presente che il candidato Ricercatore dovrebbe aver finalizzato con efficacia i propri investimenti scientifici e aver pubblicato il lavoro di dottorato, o parte di esso, o altro in tema affine, in una delle riviste indicate come riviste di prestigio e selettività da SIDREA o AIDEA o altre prestigiose Accademie o Istituzioni Universitarie internazionali

Dovrebbe essere valutata, altresì, l'eventuale attività didattica esercitata dal candidato Ricercatore come docente a contratto o titolare di contratto integrativo.

### 6.2.2. - ASSOCIATO

Si ritiene che titoli opportuni (indispensabili) per partecipare alla selezione per Associato siano:

- \* conferma nel ruolo di Ricercatore, od essere titolare, da almeno tre anni, di Assegno o di Contratto di cui alla legge 449/97 art 51 comma 6, o di borsa post dottorato di cui alla legge 398/89 o di ricercatore a tempo determinato di cui al

comma 14 della recente legge 230/95 (applicabile solo dopo l'uscita dei Decreti attuativi).

Inoltre, il candidato deve presentare titoli che rientrino nelle seguenti categorie:

\* almeno tre articoli a proprietà prevalente pubblicati nelle riviste indicate come riviste di prestigio e selettività da SIDREA o AIDEA o altre prestigiose Accademie o istituzioni Universitarie internazionali.

\* interventi in convegni internazionali promossi da accreditate organizzazioni internazionali e selezionati sulla base di trasparenti e documentate procedure appoggiate su *referee internazionali*;

\* monografia su temi attinenti all'area scientifico disciplinare e aventi un chiaro e specifico contenuto di ricerca. Non assumono rilievo pubblicazioni di carattere didattico, manualistico o para-manualistico o descrittivo - divulgativo. Una collocazione editoriale internazionale di chiara fama costituisce titolo di merito di notevole importanza. Le monografie da presentare per la partecipazione alla valutazione comparativa devono essere successive al conseguimento del titolo di ricercatore e comunque pubblicata negli ultimi due anni;

Occorre, altresì:

\* valorizzare la partecipazione od il coordinamento di gruppi di ricerca di rilievo nazionale o internazionale, l'attività didattica qualificata pluriennale ed i periodi di visiting scholar all'estero;

\* valorizzare l'attività di organizzazione di convegni nazionali e internazionali solo se abbinati alle pubblicazioni conseguenti, soltanto le quali sono oggetto di valutazione comparata.

\* valutare attentamente la "continuità scientifica", per evitare che al concorso vengano presentate opere pubblicate sotto l'urgenza della scadenza concorsuale.

#### 6.2.3.- ORDINARIO

Si ritiene che titoli opportuni (indispensabili) per partecipare alla valutazione comparativa per Ordinario siano:

\* conferma nel ruolo di Associato

Il candidato, inoltre, deve presentare titoli che rientrino nelle seguenti categorie:

\* almeno tre ulteriori articoli a proprietà prevalente pubblicati nelle riviste internazionali indicate come riviste di prestigio e selettività da SIDREA o AIDEA o altre prestigiose Accademie o istituzioni Universitarie internazionali.

\* interventi in convegni internazionali promossi da accreditate organizzazioni internazionali e selezionati sulla base di trasparenti e documentate procedure appoggiate su *referee internazionali*;

\* monografia, successiva al conseguimento del titolo di professore associato e comunque pubblicata negli ultimi due anni, su temi attinenti all'area scientifico disciplinare e aventi un chiaro e specifico contenuto di ricerca. Non assumono rilievo pubblicazioni di carattere manualistico o para-manualistico o descrittivo - divulgativo. Nella valutazione è importante la collocazione editoriale. Una edizione internazionale di chiara fama costituisce titolo di merito di notevole importanza.

Occorre altresì:

\* aver coordinato o aver partecipato a gruppi di ricerca di rilievo nazionale e/o internazionali;

\* valorizzare la presenza in comitati scientifici di riviste nazionali e internazionali;

\* valorizzare i periodi di studio come *visiting professor* all'estero

\* valorizzare le relazioni presentate nei convegni scientifici nazionali ed internazionali

\* valorizzare l'organizzazione di convegni scientifici a carattere internazionale ed eventualmente interdisciplinari solo se abbinati alle pubblicazioni conseguenti; soltanto le quali sono oggetto di valutazione comparata.

\* valutare attentamente la "continuità scientifica", per evitare che al concorso vengano presentate opere pubblicate sotto l'urgenza della scadenza concorsuale.

#### 6.2.4.- GIUDIZI DI CONFERMA

Il giudizio di conferma deve fondarsi su un esame scientifico rigoroso dei titoli prodotti dopo l'ultimo vaglio concorsuale nel totale rispetto dei criteri di cui ai punti specifici seguiti nella medesima valutazione concorsuale.