DI BUONE INTENZIONI…

Non v'è alcun dubbio sul fatto che possa risultare estremamente difficile, per l'attuale Governo, mantenere un impegno, anche se preso soltanto sei mesi fa all'atto dell'insediamento, in quanto lo scenario economico e politico continua a evolvere peggio delle più pessimistiche previsioni.

E' quindi comprensibile la tentazione di individuare proposte palliative, più o meno nuove, che segnalino l'intenzione di onorare comunque in qualche modo gli impegni presi, ancorché con modalità diverse da quelle inizialmente previste.

Questa premessa generale si applica puntualmente a quanto sta avvenendo in relazione alla grave crisi del reclutamento universitario e alla dichiarata intenzione iniziale del Governo di affrontare il problema con interventi precisi e straordinari. Citiamo direttamente dall'audizione del Ministro davanti alle Commissioni parlamentari sulle linee programmatiche del MIUR:

"L'investimento in formazione e ricerca è fatto di costi fissi e di risorse variabili adeguate rispetto agli obiettivi. Per queste ragioni, ritengo improcrastinabile un intervento di ripristino dei 300 milioni di euro a valere sul FFO delle Università statali a partire dal 2013."

"Per quanto attiene gli interventi sul personale ricercatore e docente dell'università, ritengo una priorità strategica quella di prevedere da subito un Piano straordinario nazionale reclutamento ricercatori ex art 24, comma 3, lettera b) Legge 240/10 … (omissis) … Considerato che il costo annuo di un contratto è stimato in € 70.000, l'importo complessivo per l'attivazione ad esempio di 1000 posizioni richiede, a regime, una spesa di € 70.000.000."

Ma sappiamo bene che (non certo per colpa del Ministro, ne siamo ben consapevoli) i 300 milioni sono diventati 150 e del Piano straordinario di reclutamento si sono perse le tracce.

Assistiamo quindi a un tentativo di soluzione alternativa di questa *impasse*, che viene (ri)presentato in questi giorni, per ora soltanto a livello di comunicazione, e che consisterebbe in buona sostanza in un ulteriore abbassamento dell'età pensionabile dei professori universitari.

Poiché sappiamo bene che di buone intenzioni (ASN *docet*) è lastricata la via dell'inferno, riteniamo che questa proposta, prima che i meccanismi della comunicazione la facciano diventare "senso comune" e quindi irreversibile, come spesso capita alle idee della politica, buone o cattive che siano, debba essere esaminata con la massima acribia, prendendo in considerazione tutti i pro e i contro, onde prevenire il rischio dell'ennesima eterogenesi dei fini, per cui un'iniziativa volta al bene del sistema universitario potrebbe a mo' di boomerang ritorcerglisi contro.

Articoleremo la nostra analisi per punti, sperando che un'adeguata scomposizione della questione aiuti a coglierne tutte le implicazioni.

1) Costi per lo Stato

L'abbassamento dell'età pensionabile di un qualunque dipendente universitario rappresenta un maggior onere per il Tesoro e quindi per il bilancio dello Stato. Questo in quanto gli stipendi sono erogati dalle Università a valere sulle loro dotazioni finanziarie, *in primis* il Fondo di Finanziamento Ordinario, che supponiamo non sia intenzione del Governo ridurre ulteriormente dopo i sistematici e pesanti tagli degli ultimi cinque anni, mentre il Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.), *alias* "liquidazione", e il trattamento di quiescenza, *alias* "pensione" sono a carico del Tesoro.

A chi obiettasse che si tratta di mere anticipazioni di spesa, in quanto entrambi questi oneri dovrebbero essere prima o poi sostenuti, andrebbe fatto osservare che, non trattandosi di provvedimenti *una tantum* ma di modifiche permanenti della normativa, l'effetto si ripercuoterebbe su ogni singolo anno finanziario.

Per non rimanere nel generico cerchiamo di quantificare tale effetto, notando che il numero dei professori pensionati nell'anno corrente (circa 750 ordinari e circa 400 associati) "vale", in termini di costo lordo per le amministrazioni universitarie, non meno di 150 milioni di euro annui (e quasi sicuramente di più, ma le stime sono difficili e quindi occorre essere conservativi). Questi numeri sono destinati a restare abbastanza stabili almeno per i prossimi quattro o cinque anni.

Imputando al Tesoro soltanto il costo netto delle pensioni erogate, stimato all'80% della metà dello stipendio lordo (approssimazioni brutali, ma proprio per questo difficilmente contestabili) si arriva a un onere di circa 60 milioni. Se, altrettanto drasticamente, stimiamo un costo del T.F.R. (una mensilità per ogni anno di lavoro) pari al triplo dello stipendio netto annuale, troviamo che l'anticipazione di spesa (ossia, come abbiamo visto, la maggior spesa) per la riduzione di un solo anno dell'età pensionabile è stimabile in circa 250 milioni.

Ora la prima domanda che ci si pone è la seguente: se il Tesoro è disposto a una maggior spesa annua di tale rilevanza per il comparto universitario, siamo certi che destinarla a questa operazione sia il modo migliore di investirla? E se questa disponibilità, come temiamo, in realtà non esiste, di che stiamo parlando?

2) Costi e benefici per il sistema universitario

In presenza dei maggiori oneri indicati al punto precedente, sembra addirittura impensabile che le norme per l'utilizzo del turnover attualmente in vigore potrebbero essere "alleggerite", tanto più in presenza di un turnover ulteriormente accresciuto. Partiamo quindi dall'idea che l'anticipo di un anno dell'età di pensionamento permetta di "liberare" per il reclutamento il 50% del relativo turnover.

Chiariamo subito che, se anche tale percentuale dovesse poi aumentare nei prossimi anni, come attualmente previsto (ma queste norme cambiano ogni anno in senso restrittivo), difficilmente aumenterebbe la disponibilità finanziaria reale degli Atenei, in quanto nei fatti sono a carico del turnover anche i maggiori oneri derivanti dagli scatti d'anzianità, il cui ripristino non pensiamo possa essere indefinitamente differito.

Ragioniamo quindi su una maggior disponibilità di circa 75 milioni di euro per il reclutamento. Si tratta in effetti di una cifra paragonabile a quella inizialmente prevista per il Piano straordinario ipotizzato nelle succitate linee programmatiche, e quindi sufficiente al reclutamento di un migliaio di ricercatori che potrebbero, almeno numericamente, sopperire alla corrispondente perdita di un migliaio di professori.

Ma non è affatto ovvio che un ricercatore a tempo determinato possa, e soprattutto debba, sopperire alla mancanza di un professore. Suo compito precipuo dovrebbe infatti essere quello della ricerca, e su questa sarà valutato, ai fini dell'assunzione in ruolo, al termine di un triennio nel corso del quale i suoi compiti didattici dovrebbero anche contrattualmente essere più limitati di quelli di un professore. Con ciò stiamo programmaticamente evitando ogni considerazione di merito sulle competenze eventualmente perdute.

Resta comunque inconfutabilmente vero che destinare tutte le risorse derivanti dal turnover dei professori al reclutamento di ricercatori, come abbiamo appena ipotizzato, produrrebbe un ulteriore riduzione numerica della fascia degli ordinari, che andrebbe ad aggiungersi a quella già determinato dal turnover fisiologico. Ancora una volta, per non restare nel vago, consideriamo alcuni dati.

Gli ordinari, che alla fine del 2006 avevano raggiunto la cifra ragguardevole (e secondo alcuni scandalosa) di 19.865, a novembre 2013 si sono già ridotti a 13.869, con una riduzione del 30%, riportando così il sistema universitario a valori inferiori a quelli del 1994.

Ed è solo questione di tempo prima che, ai ritmi attuali di decrescita, nel giro di tre anni si scenda ai livelli del 1987, quando però il numero degli studenti (all'epoca poco più di un milione) era del 40% inferiore al numero attuale, e i laureati meno della metà.

Merita qui ricordare, se a qualcuno fosse sfuggito, che nell'ultimo quinquennio l'età di pensionamento dei professori ordinari è stata abbassata di ben cinque anni, dai 75 che si potevano raggiungere fino al 2008 cumulando biennio di proroga e triennio fuori ruolo ai 70 attuali, ben difficilmente superabili malgrado il temuto effetto di permanenza in ruolo per effetto della recente sentenza della Corte Costituzionale, se è vero, come è vero, che nell'insieme delle Università pubbliche i professori trattenuti in ruolo a novembre malgrado avessero compiuto 70 anni nel corso del 2013 sono in tutto 47.

Quanto al totale di professori e ricercatori, si è passati dai 62.783 di fine 2008 ai 53.520 di novembre 2013. Dunque poco meno di diecimila docenti sono usciti dal sistema in meno di cinque anni, e quasi altrettanti sono in procinto di uscire comunque nei prossimi cinque anni, raggiungendo i limiti d'età previsti dalle norme già ora vigenti.

3) Costi individuali

L'appello alla solidarietà intergenerazionale è certamente più che legittimo ma, assommando l'effetto di cinque anni di "carriera" già sottratti per l'abbassamento dell'età pensionabile e di (almeno) quattro anni di scatti d'anzianità soppressi, sembra altrettanto legittimo argomentare che il contributo individuale dei professori universitari al contenimento della spesa pubblica sia già ora non inferiore (e secondo alcuni decisamente superiore) a quello delle altre categorie del pubblico impiego.

4) Un tentativo di conclusione

Pare difficile argomentare, alla luce dei dati testé presentati, che l'attuale problema del reclutamento universitario nasca dalla "saturazione" dei ruoli e che quindi la maggiore urgenza sia quella di espellere rapidamente altri docenti.

Merita invece osservare che, nell'attuale situazione di difficoltà finanziaria in cui versa la maggior parte degli Atenei pubblici, non è affatto detto che la "liberazione" di risorse che si otterrebbe da un anticipo dei pensionamenti sarebbe poi prontamente convertita in nuove posizioni.

Esistono forti indicazioni di una tendenza a non impiegare nemmeno la totalità delle risorse già oggi spendibili, visto il rischio di reale insostenibilità finanziaria dei nuovi reclutamenti: il fatto che il numero dei ricercatori a tempo determinato di tipologia b) non arrivi a 50 in tutta Italia non è in alcun modo riconducibile alla mancanza di turnover, quando anche il solo 20% delle risorse liberate dai pensionamenti (e non altrimenti spendibili per il perdurante blocco delle promozioni) avrebbe permesso di reclutarne dieci volte tanti, se non fosse invece servito a ripianare i bilanci dissestati dai tagli degli anni scorsi.

Ma se oggi si puntasse a recuperare dal bilancio dello Stato una cifra pari a meno di un terzo di quanto, come si è visto, occorrerebbe per abbassare di un anno l'età di pensionamento si potrebbe, senza la perdita di capitale umano derivante dai pensionamenti anticipati, finanziare in modo non surrettizio quel Piano Straordinario di reclutamento indicato con lungimiranza nelle linee programmatiche e certamente più che mai auspicabile non soltanto per offrire opportunità ai giovani ma anche per garantire la continuità fisica, oltre che culturale, del sistema universitario italiano.