DINAMICHE DI RECLUTAMENTO E DI CARRIERA DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA

(P. Rossi –Bozza del 10 giugno 2008)

Premessa

Il presente intervento riporta i risultati di uno studio analitico dell'evoluzione del sistema della docenza universitaria. Lo studio è riferito al decennio 1998-2007, e quindi tiene conto degli effetti (di breve e di medio periodo) dei meccanismi di reclutamento introdotti dalla legge 210/98, che risulta ispirata al principio di una larga autonomia programmatica delle singole sedi universitarie.

Tale studio ha indicato l'esistenza di dinamiche interne al sistema che, analizzate su un arco di tempo sufficientemente lungo, rivelano una forte tendenza alla regolarità e alla stabilità dei comportamenti collettivi.

Si tratta di una valutazione puramente quantitativa, che non può quindi offrire indicazioni sulla qualità delle scelte effettuate, e che riguarda il sistema nel suo complesso, senza escludere che vi siano stati a livello locale casi di comportamento fortemente anomalo, anche sul piano quantitativo, rispetto alle medie nazionali.

Resta quindi inteso che i comportamenti specifici dei singoli decisori devono essere oggetto, sia sul piano quantitativo che, soprattutto, su quello qualitativo, di una valutazione sistematica e capace di effetti correttivi da parte di chi detiene i compiti di indirizzo e di governo complessivo del sistema.

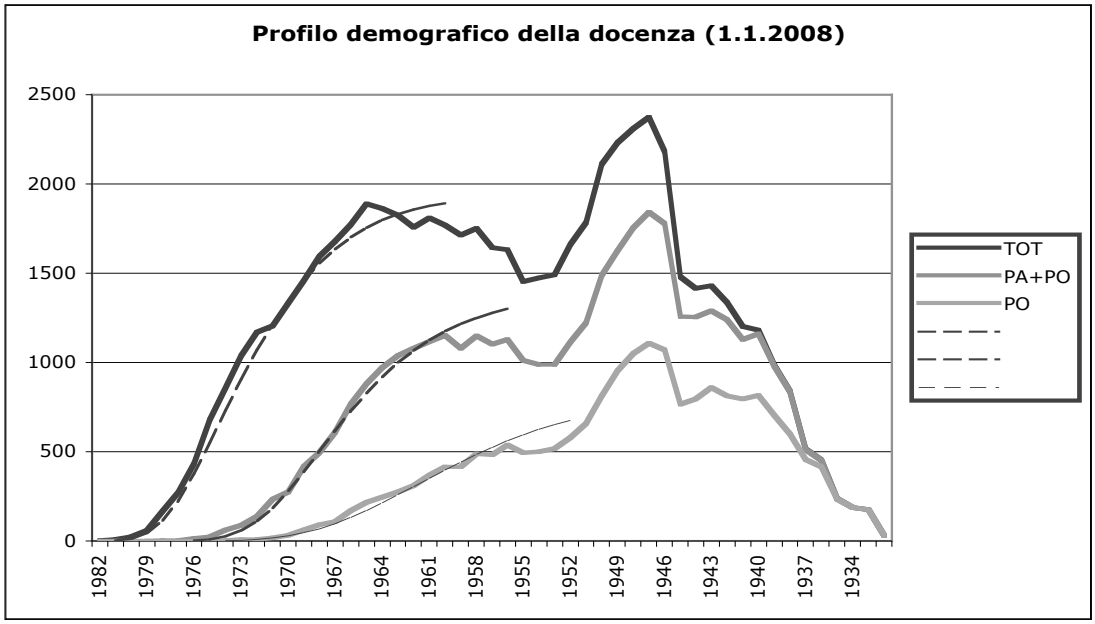
Ciò non ostante riteniamo che i risultati di questa analisi, seppure quantitativa e aggregata, siano sufficientemente significativi da poter essere utilizzati nella formulazione di politiche di programmazione di medio periodo, e comportino anche importanti ricadute ai fini di una definizione dello stato giuridico della docenza universitaria che sia adeguata alla realtà concreta del sistema.

I principali risultati dello studio

In estrema sintesi i risultati che ci appaiono più significativi sono i seguenti:

- Il numero medio annuo di reclutati per ciascuna fascia docente risulta stabile se lo si valuta depurandolo dagli effetti anomali dovuti all'interruzione e alla successiva brusca ripresa del reclutamento negli anni tra il 1993 e il 2002. I valori attuali del reclutamento corrispondono alla media del periodo 1993-2007, e sono quindi apparentemente valori "fisiologici", che il sistema universitario tende a ripristinare anche in presenza di forti perturbazioni.
- Dopo un periodo di significativo innalzamento nel corso degli anni '90 l'età media dei docenti al momento del reclutamento appare anch'essa stabile nell'ultimo quinquennio, a conferma del carattere fisiologico, almeno sul piano quantitativo, dei processi in atto.
- In termini numerici, il reclutamento dei ricercatori è prossimo alle 2000 unità per anno, con età media all'ingresso di circa 36 anni. I corrispondenti valori per gli associati sono di circa 1500 reclutati con età media di circa 44 anni, mentre per gli ordinari vi sono circa 850 reclutati con età media intorno ai 50 anni.

- V'è una forte tendenza alla stabilità geografica (91%) nei passaggi di carriera, ma non è affatto trascurabile il reclutamento extrauniversitario nelle fasce superiori della docenza: non erano ricercatori il 17% degli associati, e non erano associati il 5% degli ordinari.
- Si osserva un significativo squilibrio di genere nel reclutamento, squilibrio che cresce al progredire della carriera: all'atto del reclutamento sono donne il 43% dei ricercatori, il 34% degli associati e il 24% degli ordinari, e questi valori, dopo un periodo di crescita, tendono ormai a stabilizzarsi.



Le proiezioni

Assumendo, come ipotesi di lavoro, che i risultati descritti siano elementi di caratterizzazione stabile delle dinamiche operanti nel sistema della docenza, ne consegue la possibilità di effettuare proiezioni ed estrapolazioni per individuare un possibile assetto a regime del sistema stesso, assetto che si raggiungerebbe in arco di tempo presumibilmente inferiore a un decennio nel caso in cui le politiche fossero volte a sostenere gli andamenti attuali.

Innanzitutto è chiaro che il complesso del corpo docente (che nell'ultimo decennio è già cresciuto di oltre il 25%) tenderebbe a crescere ancora (anche se più lentamente) per qualche anno, in quanto il *turnover* non è ancora in grado di coprire il fabbisogno indicato dalle analisi e dalle proiezioni. Con una crescita media annua dell'1% (circa 600 nuovi posti ogni anno, oltre il *turnover)* si giungerebbe a regime nell'arco di 6-7 anni, con il reclutamento annuo di circa 1.700 ricercatori, circa 1.350 associati (inclusi 250 esterni) e circa 850 ordinari (inclusi 50 esterni).

L'assetto della docenza a partire dal 2015 vedrebbe circa 26.500 ricercatori (40% del totale della docenza) con età media d'ingresso stabile intorno ai 34-35 anni, circa 21.000 associati (32%) con età media al reclutamento di 41-42 anni, e circa 18.500 ordinari (28%) con età media al reclutamento di 49-50 anni. Si tratterebbe quindi di un assetto moderatamente piramidale, nel quale comunque ben

difficilmente, sulla base delle tendenze in atto, la componente femminile a regime supererebbe il 45% degli associati e il 25% degli ordinari.

Il risultato delle proiezioni ci offre quindi un possibile scenario per l'assetto futuro della docenza universitaria. Non si intende qui asserire che questo assetto sia un *optimum* teorico, ma si può affermare con sufficiente certezza che esso sia ciò verso cui tenderebbe spontaneamente il sistema universitario italiano, se lasciato evolvere in regime di autonomia e con adeguate risorse finanziarie.

Fascia	Recl. Ext.	Recl. int.	Reclut. TOTALE	Età recl.	Prom.	Età prom	Cessaz.	Età cess
Ricercatori	**1700**	**---**	**1700**	34	**1100**	41,5	**600**	67
Associati	**250**	**1100**	**1350**	41,5	**800**	49	**550**	70
Ordinari	**50**	**800**	**850**	49	**---**	**---**	**850**	72

Fascia		Attuale	%		Modello	%
Ricercatori		23.541	38%		26.500	40%
Associati		18.744	30%		21.000	32%
Ordinari		19.625	32%		18.500	28%
TOTALE		61.910	100%		66.000	100%

È importante prendere atto del fatto che interventi normativi e finanziari non allineati con queste linee di tendenza non necessariamente aprirebbero la strada alla realizzazione di un differente modello, e più probabilmente introdurrebbero nel sistema elementi di instabilità, come è avvenuto in passato in circostanze analoghe.

In particolare una crisi finanziaria che rendesse non sostenibili i volumi di reclutamento sopra indicati non produrrebbe una riduzione, se non marginale, del numero di reclutati per anno di nascita, ma quasi sicuramente condurrebbe a un ulteriore innalzamento dell'età media al reclutamento.

Ciò vale in particolare per i ricercatori, ma si applica anche ad associati e ordinari, per cui un tentativo di forzare composizioni numericamente più ristrette delle rispettive fasce, avrebbe come probabile effetto predominante l'innalzamento dell'età media dei loro componenti, che già non può considerarsi certo bassa se confrontata con gli *standard* internazionali.

Proiezioni dei costi

Uno degli aspetti più comunemente contestati della gestione finanziaria delle Università riguarda la politica del reclutamento, che avrebbe in molti casi privilegiato le promozioni alle fasce superiori della docenza, più onerose e improduttive, a sfavore delle nuove assunzioni di giovani. Proprio a questa politica si è talvolta imputato il dissesto finanziario di alcuni Atenei, giunti a superare con le spese per il personale di ruolo il limite legale del 90% del Fondo di Finanziamento Ordinario, stabilito dalla Legge Finanziaria 1997

Di fronte a una contestazione così rilevante è parso opportuno analizzare con cura tutti i dati quantitativi a disposizione, per capire in che misura si sia esercitato un arbitrio decisionale, e quali margini rimangano per le scelte future, sia che

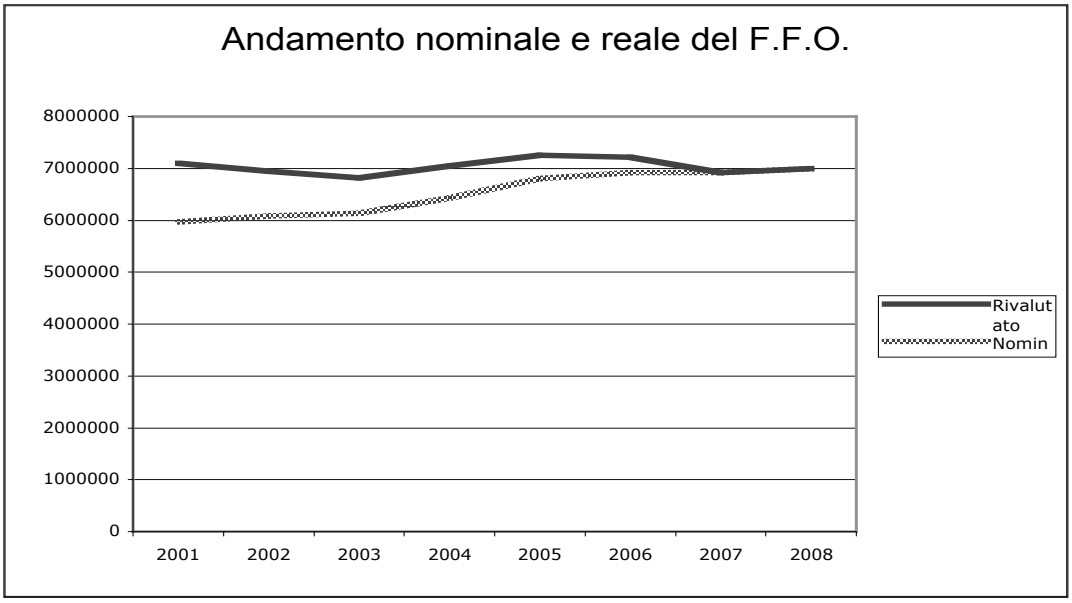
restino nelle mani degli attuali decisori, anche se soggetti a più sostanziali vincoli, che nell'ipotesi di decisioni ricondotte a più alte e responsabili autorità. Tale analisi è stata effettuata applicando alla base di dati della docenza una procedura di calcolo volta a implementare l'insieme delle norme che presiedono alla formazione della retribuzione dei docenti, e quindi alla definizione del costo per le Amministrazioni.

Si è fatto uso di un modello statistico delle dinamiche di pensionamento, verificato empiricamente per lo scorso decennio, che prevede nel complesso circa 20.000 pensionamenti nel periodo 2008-2018. La procedura permette di calcolare il costo annuo (reale e deflazionato) della docenza per ogni Ateneo e per ogni anno solare.

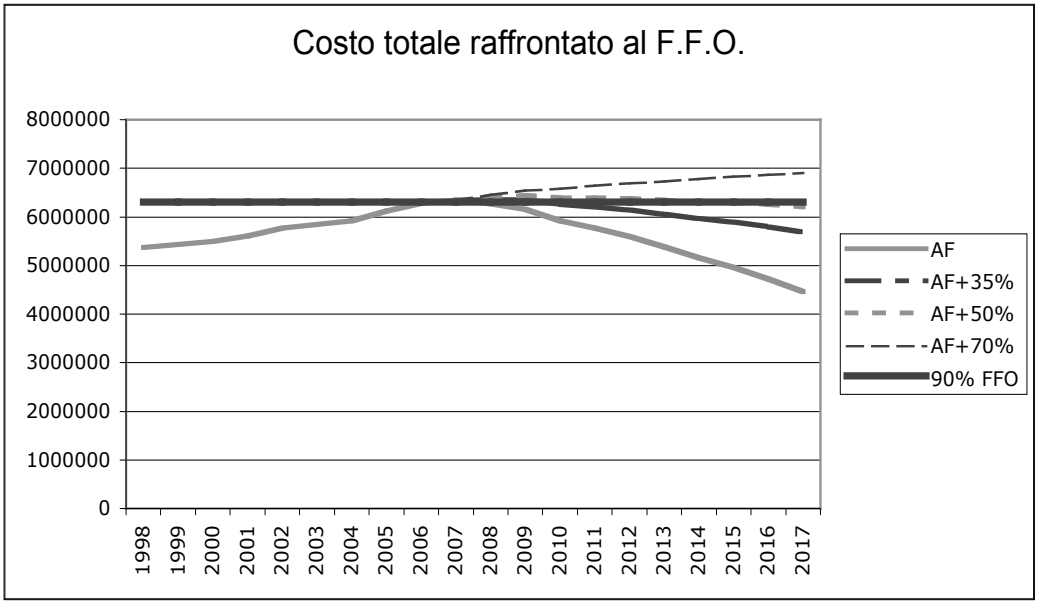
I costi del personale tecnico-amministrativo per lo stesso periodo sono stati stimati per ogni Ateneo nella plausibile ipotesi che rimangano stabili le attuali proporzioni, di fatto invariate nel corso del passato decennio.

Le principali conclusioni che si possono trarre dall'analisi sono le seguenti:

- L'aumento complessivo dei costi del personale docente di ruolo nel decennio 1998-2007, misurato in termini reali (usando come coefficiente inflattivo quello definito annualmente dall'ISTAT per gli adeguamenti stipendiali) è stato del 19%, e quindi inferiore all'aumento numerico del personale (26%).
- La dinamica della spesa dei singoli Atenei (calcolata dal 1998 al 2018 mediante proiezioni basate sul personale attualmente in servizio) segue una curva universale, valida per tutti gli Atenei con budget superiore ai 5 milioni di euro, con andamenti che differiscono solo per la collocazione temporale del massimo della spesa: mentre gli Atenei più grandi e più vecchi tendono a raggiungere prima il massimo (con la crisi finanziaria ad esso associata), ma anche a iniziare prima una parabola di spesa calante, gli Atenei più piccoli e più giovani, collocati sullo stesso percorso ma con un ritardo nei tempi, non sono per ora in crisi, ma avranno ancora a lungo spese crescenti.
- Il finanziamento pubblico del sistema nello scorso decennio non è stato in grado di accompagnare questa dinamica, pur nel complesso fisiologica, e quindi l'intero sistema è giunto a toccare il limite legale del 90%, anche perché il valore reale (deflazionato) del Fondo di Finanziamento Ordinario è rimasto di fatto costante almeno a partire dal 2000.



- L'opzione di mantenere una quota adeguata e stabile di reclutamenti e di promozioni, se l'investimento pubblico resta costante al netto dell'inflazione, può essere resa possibile nella maggior parte dei casi da una realistica politica di programmazione, che parta da una stima attendibile del volume dell'impegno finanziario incomprimibile per i prossimi anni.
- In particolare le proiezioni indicano con chiarezza che l'innalzamento al 50% (al posto dell'attuale 35%) della quota delle risorse liberate dai pensionamenti che può essere utilizzata per il reclutamento è nel medio periodo non soltanto economicamente sostenibile, ma anche condizione necessaria al mantenimento degli attuali (non certo esorbitanti) livelli numerici complessivi della docenza.



Conclusioni

Appare a questo punto abbastanza chiaro che le rigidità strutturali e normative del sistema universitario determinano dinamiche fortemente inerziali, con esiti largamente indipendenti dalle volontà e dalle decisioni di singoli e gruppi. L'impatto (prevedibilmente limitato) degli interventi messi volontariamente in atto risulta in realtà valutabile solo per confronto con l'evoluzione prevista teoricamente sulla base delle dimensioni e della storia pregressa di ogni Ateneo.

Sembra quindi pericoloso ai fini dell'efficienza e dell'efficacia gestionale associare meccanismi premiali e/o punitivi alla sola distanza da un obiettivo generico e indifferenziato, senza tener conto delle caratteristiche specifiche di ciascun Ateneo, che invece permetterebbero la definizione di *target* individualizzati e realisticamente raggiungibili nel medio periodo.