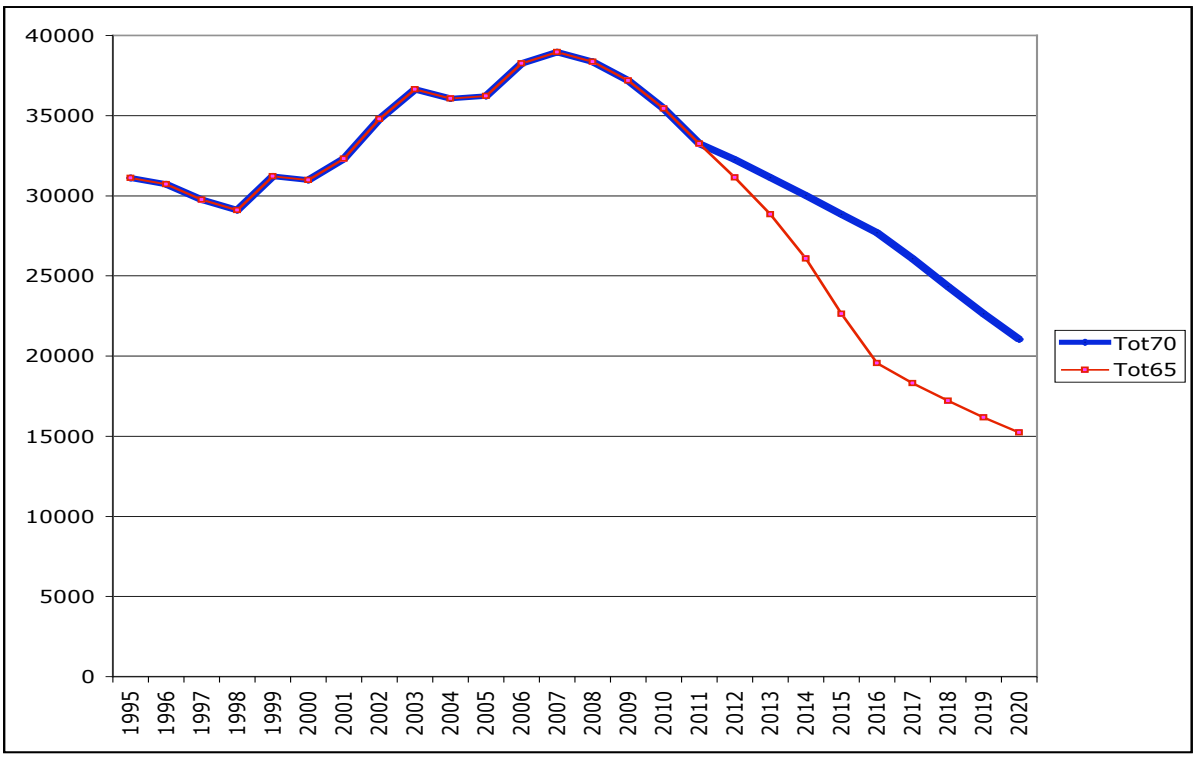
EFFETTI DELL'IPOTESI DEL PENSIONAMENTO DEI PROFESSORI A 65 ANNI
SULLE DINAMICHE E SUI COSTI DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA
(Paolo Rossi – C.U.N. – 22 luglio 2010)

1. La dinamica della docenza

I dati fino al 2010 rappresentano l'andamento storico della docenza nell'ultimo quindicennio.
La prima simulazione (colonne blu) si basa sull'ipotesi che ordinari e associati già in servizio nel 2010 vadano in pensione soltanto dopo il compimento del settantesimo anno d'età. Di conseguenza i numeri indicati in corrispondenza dellle date a partire dal 2011 rappresentano il numero massimo dei docenti che resteranno in servizio a quelle date. Non si fanno ipotesi sul reclutamento futuro nelle due fasce, per cui la simulazione, a partire dal 2011, riguarda esclusivamente il personale docente già oggi in servizio.
La seconda simulazione (colonne rosse) si basa sull'ipotesi che entro un quinquennio il pensionamento scenda a 65 anni, e quindi a partire dal 1 novembre 2011 e fino al 1 novembre 2015 vadano in pensione ogni anno due classi d'età (70-69, 69-68, 68-67, 67-66, 66-65), arrivando a regime nel 2015 con uno schema analogo a quello applicato per l'eliminazione del "fuoriruolo". È difficile immaginare un provvedimento di riduzione dell'età di pensionamento che sia insieme realistico e ancor più accelerato di quello qui proposto.

Data	Ordinari		Associati		TOTALE	
31.12.1994	14281		16839		31120	
31.12.1995	14275		16436		30711	
31.12.1996	13724		16019		29743	
31.12.1997	13412		15690		29102	
31.12.1998	13112		18107		31219	
31.12.1999	12917		18059		30976	
31.12.2000	15037		17261		32298	
31.12.2001	16898		17882		34780	
31.12.2002	18143		18500		36643	
31.12.2003	17972		18103		36075	
31.12.2004	18095		18117		36212	
31.12.2005	19289		18965		38254	
31.12.2006	19865		19086		38951	
31.12.2007	19642		18728		38370	
31.12.2008	18939		18257		37196	
31.12.2009	17879		17569		35448	
31.12.2010	15966		17284		33250	
31.12.2011	15226	14455	17028	16688	32254	31143
31.12.2012	14455	12884	16688	15959	31143	28843
31.12.2013	13654	11167	16350	14916	30004	26083
31.12.2014	12884	9020	15959	13603	28843	22623
31.12.2015	12149	7243	15531	12322	27680	19565
31.12.2016	11167	6550	14916	11767	26083	18317
31.12.2017	10077	5962	14250	11248	24327	17210
31.12.2018	9020	5413	13603	10759	22623	16172
31.12.2019	8071	4933	12961	10290	21032	15223



Come si vede dalla tabella e dal grafico (che si riferisce al totale dei professori), già la dinamica del *turnover* risultante dalla normativa attuale comporta una decrescita rapida: gli ordinari alla fine del 2012 saranno già in numero pari o inferiore a quello raggiunto verso il 1995, prima dell'autonomia e molto prima dell'entrata in vigore della legge 210, e gli associati già nel 2011 saranno meno che nel 1995.
A legislazione invariata, il 50% degli ordinari attualmente in servizio (che sono quasi 18.000) si sarà comunque pensionato entro il 2018. Con l'ipotesi di pensionamento a 65 anni, nello schema ipotizzato questo dimezzamento avverrebbe entro il 2014. Un fenomeno analogo, anche se più ridotto sul piano quantitativo (25% di pensionamenti alle stesse date) si propone per gli associati.
La fuoriuscita annuale di circa 1000 ordinari e circa 500 associati determinata dalle norme attuali pone già di per sé un pesante problema di continuità culturale, scientifica, didattica e organizzativa al sistema universitario, e comunque, in caso di totale restituzione del *budget*, garantirebbe già i fondi necessari a un adeguato ricambio del personale docente (la media del reclutamento negli ultimi venticinque anni è sempre stata di poco meno di 1500 professori all'anno, con fluttuazioni derivanti quasi soltanto dal variare della normativa).
Una fuoriuscita dal sistema di circa 2000 ordinari e circa 1000 associati annui per i prossimi cinque anni, che deriverebbe dall'abbassamento dell'età di pensionamento, avrebbe invece effetti devastanti in tutti gli ambiti sopra indicati: ricerca, didattica e gestione sarebbero in moltissimi casi pressoché paralizzate, né è immaginabile un meccanismo di così ampia sostituzione della docenza che sia insieme sufficientemente rapido e adeguatamente selettivo.
Nello scenario più probabile si avrebbe un reclutamento eccessivamente concentrato su poche classi d'età, che, anche se non si trattasse di una *ope legis*, riprodurrebbe a distanza di trent'anni gli stessi effetti del DPR 382/1980 (effetti di cui il sistema universitario ha pagato e ancora paga le conseguenze) e quindi si pregiudicherebbe nuovamente uno sviluppo armonico del sistema per un ulteriore trentennio.
Alternativamente se, come vedremo, tale reclutamento *en masse* risultasse materialmente impossibile, il sistema universitario subirebbe una contrazione di personale docente tale da rendere insostenibile l'offerta didattica, anche se essa fosse significativamente ridotta rispetto a quella attuale, che è già inferiore del 20% a quella proposta fino ad anni recenti.

2. L'impatto economico

Il prepensionamento di migliaia di docenti ogni anno per un quinquennio non è, e non può in alcun modo essere descritto, come un'operazione a costo zero che libererebbe risorse immediatamente spendibili per il sistema universitario. Infatti ogni docente che va in pensione ha maturato un diritto al trattamento di fine rapporto (TFR) e alla pensione che in ultima analisi non può non ricadere sul bilancio dello Stato e quindi sulla fiscalità generale.
Il TFR pone immediati problemi di cassa: stimando conservativamente a circa 200 mila euro la quota media spettante a ciascun docente, si tratterebbe di reperire ogni anno, per cinque anni, circa 300 milioni di euro in più di quanto fin qui previsto, in un momento di crisi in cui trovare risorse aggiuntive sembra un impresa già estremamente difficile.
Il pagamento delle pensioni anticipate pone invece gravi problemi al bilancio di competenza: trattandosi nella maggior parte dei casi, e ancora per qualche tempo, di persone le cui pensioni sono calcolate con il sistema retributivo, non è irrealistico stimare che il monte pensioni da erogare non sia inferiore all'80% del corrispondente monte stipendi. Questa cifra non potrebbe che essere sottratta al Fondo di Finanziamento Ordinario, poiché l'onere finanziario sarebbe trasferito dalle singole Università a un Ente previdenziale, che comunque alla fine fa capo al Tesoro per la copertura dei propri impegni di spesa.
Questo ragionamento porta alla conclusione che le risorse annue effettivamente "liberate" da una operazione di questo genere e disponibili per il sistema universitario non potrebbero superare il 20% dello stipendio lordo medio dei circa 1500 docenti prepensionati (circa 100 mila euro), e quindi ammonterebbero a circa 30 milioni di euro annui.
Per valutare l'impatto di questa cifra consideriamo i due esempi estremi di destinazione d'uso: puro reclutamento di ricercatori (costo 0,5 punti) e pura promozione di attuali ricercatori ad associato (costo 0,2 punti), ricordando che la cifra indicata corrisponde a circa 250 punti.
Si avrebbe quindi rispettivamente nei due casi, la possibilità di un reclutamento supplementare di circa 500 ricercatori all'anno (ma in questo caso ci sarebbero 1500 professori in meno) ovvero la possibilità di 1250 promozioni (ma continuerebbero a mancare 250 professori e non si sarebbe nemmeno sfiorato il problema di dare uno sbocco all'attuale precariato).
Appare chiaro che qualunque soluzione intermedia (come ad esempio 300 ricercatori e 500 promozioni) continua a risolvere meno problemi di quanti ne crei.
Si può ovviamente immaginare una diluizione del processo di prepensionamento che lo veda svolgersi su un arco di tempo più ampio del quinquennio finora ipotizzato, ma è del tutto evidente che l'attenuazione dell'impatto economico sul bilancio dello Stato corrisponderebbe a una diminuzione delle risorse annualmente rese disponibili: lo scenario nel complesso negativo sopra descritto resterebbe qualitativamente immutato, con una riduzione quantitativa degli effetti auspicati direttamente proporzionale alla riduzione degli effetti indesiderati.
Le considerazioni di natura economica fin qui presentate appaiono difficilmente contestabili, a meno che non si dichiari esplicitamente che esiste una disponibilità a reperire in altri capitoli del bilancio dello Stato le risorse aggiuntive comunque necessarie. Ma se vi fosse questa disponibilità è legittimo chiedersi perché tali risorse aggiuntive non dovrebbero essere usate direttamente per potenziare il reclutamento e/o le promozioni, senza privare il sistema delle risorse umane di cui già dispone, tenuto conto del fatto che la competenza didattica e scientifica della maggior parte degli attuali docenti che sarebbero coinvolti nel provvedimento appare nella maggior parte dei casi difficilmente contestabile sulla base delle statistiche di produzione scientifica e dell'evidenza relativa al numero e alla qualità media dei corsi d'insegnamento attualmente erogati dalla componente più matura della docenza universitaria.
Del resto non è certo casuale che in tutti i settori produttivi si tenda a un innalzamento, piuttosto che a una riduzione, dell'età minima per il pensionamento, ed è notizia recente quella per cui si stima che, in corrispondenza dell'aumentata durata media della vita, nell'arco di pochi decenni per tutti i lavoratori l'età del pensionamento si sposterà intorno ai settant'anni.

3. L'impatto sull'attuale corpo docente

In altri contesti, di lavoro logorante o comunque non gratificante, e soprattutto caratterizzato da profili di progressione di carriera poco stimolanti sia sul piano dello *status* che dal punto di vista economico, l'ipotesi del prepensionamento potrebbe forse risultare non completamente sgradita ai soggetti direttamente coinvolti.
La situazione dei docenti universitari è radicalmente differente: la loro carriera ha oggi un inizio molto tardivo, non solo per contingenze legate allo scarso numero di opportunità di reclutamento ma anche per l'ineludibile lunghezza del processo formativo, per cui anche nelle ipotesi più ottimistiche è assai difficile immaginare che l'inizio dell'attività propriamente lavorativa (e quindi anche del versamento di contributi ai fini pensionistici) possa essere iniziato o iniziare prima dei trent'anni d'età, con l'ovvio corollario dell'impossibilità di raggiungere il massimo pensionistico (oggi 40 anni) entro i 65 anni di età.
Inoltre le progressioni di carriera sono già oggi fortemente rallentate, e il raggiungimento della prima fascia, oltre che essere comunque riservato a una piccola frazione dei reclutati, avviene ormai spesso molto dopo i cinquant'anni. Nel frattempo un meccanismo ormai perverso di ricostruzione delle carriere riduce drasticamente il numero degli anni pregressi riutilizzabili ai fini dell'individuazione del livello stipendiale.
Un esempio perfettamente realistico per le generazioni degli ordinari nate dopo il 1945 (che sarebbero le prime realmente toccate dal provvedimento) sarebbe il seguente: reclutamento come ricercatore dopo i trent'anni, passaggio ad associato dopo i quaranta, e ad ordinario a cinquanta anni, ricostruzione della carriera (8 anni) a 53 anni dopo lo straordinariato, tre anni persi per effetto della recente manovra finanziaria, pensionamento in ottava classe stipendiale.
A quel livello lo stipendio lordo mensile è di meno di 7.000 euro (e il netto poco più della metà), e a fine carriera supera soltanto del 10% quello che il docente avrebbe maturato restando associato, mentre risulta inferiore del 25% allo stipendio che egli avrebbe potuto raggiungere sulla base delle norme vigenti anche soltanto tre anni fa.
La situazione è stata certamente diversa per i professori delle generazioni precedenti: ammesso e non concesso che si trattasse di "privilegi", chi ne ha goduto è ormai già avviato verso la pensione, e non sarebbe neppure sfiorato dal provvedimento ipotizzato.
Risulta quindi facilmente immaginabile un duplice effetto negativo sul corpo docente: da un lato il disorientamento derivante dalla rapida scomparsa di un grande numero di punti di riferimento culturale, che in un sistema nel quale la capacità di innovazione si fonda comunque quasi sempre su una buona e solida trasmissione dei risultati già precedentemente acquisiti potrebbe produrre effetti devastanti, e dall'altro un incremento del già purtroppo elevato livello di demotivazione, che spingerebbe proprio i migliori a dirigersi verso altre realtà, diverse e più promettenti di quella italiana, per vedere effettivamente valorizzate le proprie attitudini e competenze, mentre non si vede chi, se non per scarsa qualità intrinseca, potrebbe scegliere di muoversi dall'estero verso il nostro Paese, come invece da più parti e giustamente auspicato per vivacizzare e internazionalizzare il nostro sistema. Non dimentichiamo che proprio la più elevata età di pensionamento ha in passato stimolato, in molti casi, studiosi autorevoli italiani e stranieri a rinunciare a offerte che nel breve periodo apparivano più allettanti di quelle italiane.
Anche questi sono costi economici non trascurabili, anche se difficilmente quantificabili con la stessa precisione usata nella sezione precedente, e anche questi dovrebbero entrare a far parte di un maturo giudizio politico sulla validità di una proposta che ha già comunque suscitato una profondissima ostilità nella stragrande maggioranza del corpo docente delle Università italiane, inclusi tutti quei bravi ricercatori, che sono la maggioranza, e che legittimamente continuano a sperare nell'opportunità di una carriera che non sia già *a priori* tarpata e menomata nei suoi possibili sviluppi. Il rischio è quello di distruggere il sistema universitario italiano, e chi avanza queste proposte dovrebbe essere anche pronto ad assumersene tutta la responsabilità politica.