Rapporto con il territorio, orientamento e reclutamento come condizioni abilitanti per una "buona università"

Paolo Rossi Dipartimento di Fisica dell'Università di Pisa e Consiglio Universitario Nazionale Paolo.Rossi@unipi.it

Le Università italiane costituiscono uno straordinario patrimonio e una grandissima risorsa per il Paese. Malgrado molta cattiva stampa, non di rado motivata da rancori personali e collettivi e da interessi non sempre confessabili, esistono indicatori oggettivi, quali la produttività scientifica individuale, l'impatto dei risultati, la facilità con cui i nostri laureati rovano spazio nel mercato internazionale del lavoro intellettuale, che dimostrano il mantenimento di livelli qualitativi assolutamente comparabili con quelli dei grandi Paesi con i quali siamo tenuti a confrontarci. Sicuramente meno felice è invece il rapporto con i territori, con il sistema produttivo nazionale e di conseguenza con una frazione importante dell'opinione pubblica.

Lo sviluppo del sistema universitario italiano nella direzione di una sempre maggiore integrazione con il tessuto economico e sociale del Paese non può prescindere dalla realizzazione di alcune "condizioni abilitanti", tramite l'individuazione di percorsi volti al superamento di alcune delle difficoltà che sono oggi presenti e che molte analisi hanno ormai largamente messo in evidenza.

Senza alcuna pretesa di esaurire l'ambito delle problematiche, che vanno dal diritto allo studio al difficile equilibrio tra autonomia e responsabilità, vogliamo in questa sede affrontare tre temi tra loro legati da un comune denominatore, quello della scelta del modello di sviluppo del sistema e degli impegni, di natura forse più culturale che finanziaria, che tale scelta potrebbe comportare.

Ci riferiamo specificamente al tema dell'insediamento territoriale degli Atenei e al rapporto che si dovrebbe instaurare con i territori di riferimento, alle politiche di orientamento che si dovrebbero mettere in atto per prevenire per quanto possibile gli attuali gravi fenomeni di dispersione e di abbandono e al fabbisogno di personale, soprattutto docente e ricercatore, che una strategia di espansione quantitativa e qualitativa della formazione superiore potrebbe realisticamente richiedere.

Il ruolo della diffusione delle università sul territorio è un tema che ha sollevato e continua a sollevare numerose discussioni e anche pesanti polemiche, legate soprattutto a iniziative talvolta estemporanee, non adeguatamente motivate e destinate in molti casi a un precoce fallimento.

Da un lato non v'è dubbio che si sia troppo spesso assistito all'attivazione di corsi di laurea isolati, creati per motivi d'immagine e di prestigio cittadino, quando non per puro e semplice tornaconto politico di notabili locali. Questo tipo di "avventurismo accademico" sembrava ignorare che l'idea stessa di Università ruota intorno alla creazione di una comunità di docenti e studenti sufficientemente vasta da generale dinamiche di interscambio e di mutua fertilizzazione intellettuale, senza le quali anche le ricadute sul territorio di un'iniziativa didattica risultano inevitabilmente marginali, toccando al più, nella migliore delle ipotesi, il ristretto ambito dei soggetti direttamente interessati alle tematiche specifiche del corso attivato. Non a caso nel vortice della crisi, che ha agito drammaticamente sulle risorse a disposizione del sistema universitario, molte di queste iniziative sono già morte o moribonde.

Tuttavia, contrariamente al quanto ha affermato tanta superficiale pubblicistica, in termini assoluti le università italiane non sono certamente troppe ma semmai sono troppo poche. Contando l'insieme delle istituzioni di formazione superiore (il MIUR a tutt'oggi ne censisce 96) si rileva che l'Italia ne ha circa la metà dei Paesi sviluppati di dimensioni paragonabili (Francia, Germania, Regno Unito) e addirittura una piccola frazione rispetto agli Stati Uniti, che hanno una popolazione soltanto cinque volte superiore ma un numero di università e colleges venti volte maggiore di quello italiano.

È certamente incontestabile che molte delle realtà estere che sono considerate di livello universitario, dai *Colleges* statunitensi alle *Fachhochschulen* tedesche, sono assai differenti dal modello cui fanno in prevalenza riferimento le Università italiane (e in particolare quasi tutte le Università pubbliche), vuoi per il

basso livello qualitativo di molte "università" estere (ed è il caso di gran parte dei *Community Colleges*), vuoi per i diversi obiettivi formativi, che rendono ad esempio le *Fachhochschulen* più facilmente assimilabili a Istituti di Istruzione Superiore a vocazione tecnico-professionale. Ciò non toglie che, in un modo o nell'altro, tutte queste istituzioni contribuiscano a generare nei rispettivi Paesi una platea di "laureati" molto più ampia di quella italiana, se è vero, come è vero, che ci collochiamo all'ultimo posto in Europa in relazione a questo parametro, con un misero 24% di laureati tra i 30 e i 34 anni rispetto a una media continentale prossima ormai al 38% (dato Eurostat 2015).

Una diversa e più densa articolazione territoriale del sistema della formazione superiore avrebbe come corollario, oltre a un probabile significativo aumento della percentuale di laureati, anche una maggior consapevolezza individuale e collettiva dell'importanza di tale formazione per lo sviluppo economico sociale e culturale del Paese.

Non bisogna dimenticare che l'esigenza di mantenere un equilibrio territoriale nella distribuzione delle risorse al sistema universitario è cruciale anche per recuperare squilibri storici, soprattutto tra il Nord e il Sud del Paese, la cui persistenza è confermata in quest'ambito anche dalla ben diversa propensione agli studi universitari, che si evince dall'andamento tendenziale delle immatricolazioni dei neodiplomati, che nel Sud continua a essere caratterizzato dal segno negativo anche in una fase di complessiva ripresa che sembra riaprirsi dopo il calo generalizzato (ma anche in questo caso più marcato al Sud e soprattutto nelle Isole) registrato negli ultimi anni anche per effetto della crisi economica.

Certamente non si può pretendere che tutti gli Atenei raggiungano gli stessi livelli di qualità, anche perché si inseriscono in contesti territoriali che sono economicamente e socialmente molto differenziati. Ma, se si ritiene che le sedi che presentano risultati meno brillanti debbano essere pesantemente penalizzate (come sembra potersi evincere dai criteri adottati dal MIUR per la ripartizione delle risorse finanziarie e delle nuove posizioni di ricercatore tenure track), non soltanto si rende ancor più difficile una possibile evoluzione positiva, ma soprattutto si rischia di aggravare ulteriormente lo squilibrio territoriale del Paese, mentre è largamente dimostrato che un territorio beneficia comunque della presenza di un'università, anche non di primissimo livello. Purché, appunto, si tratti di una "vera" università, con una sufficiente articolazione dell'offerta didattica, e non di un insediamento di tipo opportunistico come quelli descritti e stigmatizzati in precedenza.

Giova qui ricordare che un'analisi dei dati di lungo periodo, ancora in corso di completamento, già a livello preliminare mostra che la probabilità di avviarsi alla carriera universitaria è circa cinque volte maggiore della media per i nati in Comuni che erano (e sono) sede di un Ateneo rispetto ai nati in altri Comuni, e questa differenza è già fortemente apprezzabile nel confronto con i Comuni limitrofi, per non parlare delle sedi disagiate e lontane dalle istituzioni universitarie. Anzi, il dato forse più impressionante è l'evidenza che, se non si è nati in un Comune che sia sede di un Ateneo, la probabilità di avviarsi alla carriera universitaria sembra quasi non dipendere dalla distanza geografica dalla sede più vicina.

Questa osservazione ci riporta ancora una volta al tema del diritto allo studio, in quanto ovviamente la possibilità di frequentare i corsi universitari senza doversi sobbarcare lunghe ore di spostamenti oppure il costo di un punto di appoggio diverso dalla propria residenza costituisce in sé un notevole vantaggio competitivo, ma la possibile spiegazione del fenomeno va a toccare anche corde più profonde, legandosi direttamente alla diversa sensibilità sociale sul ruolo degli intellettuali laddove essi sono (o non sono) fisicamente presenti. Senza la pretesa di voler formulare un'approfondita ipotesi sociologica, sembra comunque di poter dire che la "professione" di docente e ricercatore appare tanto più attrattiva e interessante quanto più se ne abbia esperienza diretta grazie a un diretto contatto sociale con il mondo della formazione superiore e della ricerca.

Il tanto auspicato trasferimento tecnologico e culturale (la cosiddetta "terza missione") diventa tanto più facile e tanto più praticabile laddove il rapporto tra università e territorio è prima di tutto un rapporto di mutua frequentazione. Si tratta di "fertilizzare" il territorio con la cultura se si vuole sperare di far crescere nel territorio la pianta dell'innovazione, favorendo in questo modo da un lato la crescita economica e la nascita di nuove imprenditorialità, e dall'altro anche lo sviluppo di nuove opportunità occupazionali per i

laureati, non più costretti, come spesso oggi avviene, a fenomeni di emigrazione intellettuale spesso destinati a depauperare il capitale umano dei territori di provenienza, in quanto non accompagnati da flussi in ingresso di soggetti dotati di competenze qualitativamente paragonabili.

Un discorso, quest'ultimo, che si presta anche a una facile generalizzazione quando prendiamo in esame il fenomeno della cosiddetta "fuga dei cervelli", per cui i nostri migliori studenti, una volta laureati o addottorati, sono sempre più spesso tentati dall'emigrazione verso Paesi più attenti e sensibili del nostro di fronte all'importanza di avere un forte e vivace settore di ricerca, e non soltanto applicata.

La mobilità intellettuale non sarebbe un male in sé, ma lo diventa quando al flusso in uscita non corrisponde in alcun modo un confrontabile flusso in entrata. Purtroppo per l'Italia, e malgrado l'elevata qualità media e le non poche punte di autentica eccellenza scientifica che ancora caratterizzano il nostro sistema universitario, l'attrattività dei nostri Atenei per i ricercatori esteri è minima, per motivi talvolta linguistici, in qualche caso economici, ma in gran parte legati anche alle difficoltà burocratiche che chiunque incontra quando tenta di far funzionare concretamente un progetto di ricerca che richieda non soltanto competenza intellettuale ma anche organizzazione, semplicità e rapidità nella gestione delle risorse umane e finanziarie.

Ovviamente un sistema universitario, anche largamente decentrato e diffuso, non può e non deve in alcun modo rinunciare a realizzare ragionevoli obiettivi di funzionalità e di efficienza didattica, e in particolare dovrebbe essere in grado di portare alla conclusione del percorso formativo la stragrande maggioranza dei soggetti che accedono inizialmente a tale percorso, e questo possibilmente in tempi non troppo più lunghi di quelli teoricamente previsti dagli ordinamenti degli studi.

Viceversa oggi la dispersione iniziale (limitato o mancato conseguimento di crediti formativi) e l'abbandono degli studi (dopo il primo anno di università) giunge in talune aree disciplinari fino a un terzo degli immatricolati e, con l'eccezione dei corsi a ordinamento speciale, è in ogni caso molto elevato.

Tale fenomeno, non esclusivo dell'Italia ma certamente più grave nel nostro Paese, può essere ricondotto ad almeno due cause principali. Da un lato incide pesantemente l'assenza di una seria politica del diritto allo studio, che certamente tocca in modo particolare gli studenti "fuori sede", già condizionati come abbiamo visto da una sorta di *handicap* culturale e sociale, e che non è solo un problema (certamente grave) di borse di studio, di mense e di alloggi, ma è anche un problema di assistenza psicologica, di tutorato, di integrazione sociale.

D'altro canto pesa purtroppo parecchio la quasi totale mancanza di orientamento, che porta i neodiplomati a iscriversi a corsi di studi dei quali non sono in grado di valutare il reale significato e il tipo di impegno richiesto e per i quali spesso non hanno una reale vocazione ma soltanto una generica "attrazione" di origine talvolta mediatica.

Proprio quest'ultima considerazione ci porta ad affermare che una vera "buona università" non può prescindere da una vera "buona scuola", e soprattutto da un nuovo e vero rapporto scuola-università, che dovrebbe passare anche attraverso l'individuazione di strumenti innovativi volti a favorire un orientamento non di tipo propagandistico ma di tipo realmente vocazionale.

Se gli "stage" nelle imprese possono essere utili per quella minoranza di studenti che al termine della secondaria superiore già guardano al mondo del lavoro, ben più utili sarebbero, per la maggioranza di diplomati che pensa di iscriversi all'università, "stage" universitari ben organizzati, che consentissero un'immersione totale nelle nuove problematiche, e quindi la maturazione di scelte positive (e negative) fondate su una miglior percezione degli obiettivi e degli ostacoli. Esistono già esperienze pilota in questa direzione che andrebbero potenziate e rese sistematiche se non addirittura obbligatorie per i giovani che vorranno affrontare un percorso universitario.

Si tratta, in ultima analisi, di ottenere un vero e proprio "salto di qualità" nei meccanismi di orientamento, uscendo completamente da una logica di "marketing accademico" che ancora ispira molte iniziative. L'obiettivo di aumentare il numero di immatricolati al proprio Corso di Laurea o al proprio Ateneo spesso è perseguito, anche in perfetta buona fede, con iniziative di tipo propagandistico, volte ad illustrare la

bellezza e il fascino della propria disciplina oppure le agevolazioni logistiche e le attrattive "turistiche" offerte dalla propria sede. Ma tale obiettivo diventa completamente irragionevole se il risultato è quello di attrarre giovani che non hanno un'idea precisa delle implicazioni insite nell'affrontare un corso di studi universitari in una disciplina della quale hanno conosciuto soltanto la versione "liceale", spesso astronomicamente lontana da ciò che incontreranno quando affronteranno quella stessa disciplina a livello universitario.

È presente nella memoria di tanti, inclusi coloro che hanno poi portato a termine con successo i propri studi e hanno raggiunto posizioni accademiche di rilievo, lo *shock* iniziale subito quando si sono dovuti rendere conto che la materia verso la quale si erano sentiti irresistibilmente attratti, grazie ai messaggi di tipo divulgativo ricevuti fino a quel momento, comportava modalità di studio e approfondimento, e soprattutto forme di autonoma rielaborazione delle conoscenze acquisite, che erano completamente impreviste.

Una fase di avvicinamento alle aule universitarie, allo stile di insegnamento in esse presente e al tipo specifico di studio e di apprendimento richiesto da ciascuna disciplina potrebbe da un lato rendere molto più indolore la transizione, e d'altra parte aiuterebbe sostanzialmente a smascherare tante false vocazioni destinate a rivelarsi dannose soprattutto per i diretti interessati, che oggi spesso si trovano nella condizione di abbandonare il percorso inizialmente prescelto per iscriversi a un altro corso, e altrettanto spesso rinunciano del tutto a proseguire gli studi universitari. Il caso peggiore è poi forse quello di coloro che si intestardiscono nella scelta iniziale e trascorrono lunghi anni, quasi sempre senza un positivo esito finale, a studiare materie e affrontare percorsi che non corrispondono alle loro reali attitudini.

Nella direzione di prevenire le scelte inadeguate andrebbe anche la possibile introduzione, soprattutto negli Atenei generalisti, di un "semestre zero" (dai primi di settembre fino alle festività natalizie dell'anno di immatricolazione) nel quale gli studenti potrebbero essere iscritti all'università ma non a uno specifico corso di laurea, e fossero tenuti a frequentare un insieme sufficientemente differenziato di corsi propedeutici, al termine dei quali, oltre a essersi fatti un'idea molto più precisa di che cosa significhi impegnarsi nello studio delle differenti discipline, potrebbero essere sottoposti a più puntuali *test* di accesso, con un valore in crediti dei test effettivamente superati e una sostanziale interdizione alla prosecuzione degli studi negli ambiti per cui si verifichi una troppo scarsa predisposizione.

La modesta "perdita di tempo" dovuta all'introduzione di questo tipo di percorso sarebbe certamente recuperata (almeno in media) dall'effetto di una scelta più motivata e vocazionale, e comunque un modesto alleggerimento dei programmi delle lauree triennali non ci allontanerebbe troppo dagli *standard* di preparazione offerti per il corrispondente livello di formazione dai Paesi con i quali ci confrontiamo. Sembra davvero inutile e velleitario, e spesso controproducente, tentare di conservare nel primo livello della formazione superiore (come talvolta accade) tutti i contenuti disciplinari associati un tempo alla laurea tradizionale.

Un'alternativa ancora più coraggiosa, e che proprio per questo pochi osano invocare, sarebbe la riduzione di un anno degli studi secondari, che avrebbe il duplice vantaggio di allineare l'inizio della reale autonomia esistenziale determinato dal passaggio all'Università con il raggiungimento della maggiore età giuridica (evitando quella sorta di limbo psicologico in cui si è considerati maggiorenni dalla società ma ancora minorenni dalla scuola), e nel contempo di permettere 'introduzione di un vero e proprio "anno zero" dell'Università in cui gli elementi di reale orientamento evidenziati dalla proposta precedente sarebbero ulteriormente esaltati e al tempo stesso si potrebbe pensare a un sistema di corsi major e minor sul modello anglosassone con l'ambizioso obiettivo di fornire a tutti i giovani una prospettiva più ampia e multidisciplinare delle conoscenze e della loro evoluzione, cosa che pur con le migliori intenzioni è molto difficile realizzare nel contesto e al livello della scuola secondaria.

Non ci sfuggono certo le implicazioni politiche, economiche e sociali di una scelta così drastica, ma un Paese che non ha il coraggio di affrontare anche con iniziative coraggiose le sfide poste dalla continua trasformazione dello scenario internazionale è inevitabilmente destinato a collocarsi alle retroguardia dello sviluppo, con implicazioni economiche e sociali alla lunga ben più gravi di quelle alle quali oggi si teme di andare incontro effettuando scelte percepite come troppo impegnative.

L'apertura dei giovani (e anche dei meno giovani, se ancora direttamente impegnati nel mondo della ricerca) verso la multidisciplinarità non ha per obiettivo quello di seguire una moda più o meno vana, ma è un'esigenza che nasce dalla constatazione che la complessità dei sistemi che oggi è importante indagare (dagli ecosistemi alla neurofisiologia, dai sistemi economico-finanziari alle reti sociali, per menzionarne soltanto alcuni) è tale da richiedere necessariamente un'integrazione di conoscenze e di competenze che soltanto il lavoro coordinato e consapevole di gruppi di studiosi capaci di parlare linguaggi diversi ma mutuamente traducibili può portare a nuovi significativi risultati. E non possiamo nasconderci la distanza siderale da una visione multidisciplinare che ancor oggi anima la maggior parte della nostra comunità accademica, spesso abbarbicata nella difesa a oltranza del proprio "fortino", al fine di preservare un assetto di potere accademico oggi perfettamente rappresentato dalla rigida e talvolta cervellotica classificazione dei settori concorsuali e scientifico-disciplinari.

L'adeguamento del sistema universitario italiano ai livelli anche quantitativi dei maggiori Paesi europei comporta però anche l'esigenza di un sostanziale accrescimento del corpo docente e del personale tecnico amministrativo delle università che porti in pochi anni come minimo al recupero dei valori ante crisi.

Occorre partire dalla constatazione che in pochi anni siamo passati dai quasi 63 mila docenti di ruolo di fine 2008 ai poco più di 50 mila di fine 2015 contando anche i (troppo pochi) ricercatori di tipologia b) (tenure track), il cui numero attuale (circa 800) è del tutto inadeguato a ogni seria prospettiva di rinnovamento e ringiovanimento del corpo docente. La messa a esaurimento del ruolo dei ricercatori non basta in alcun modo a spiegare un fenomeno di decrescita che ha toccato soprattutto, per effetto di pensionamenti non compensati da adeguato turnover, le due fasce dei professori (con una riduzione di circa seimila unità, pari al 15%, nell'ultimo decennio), e che non corrisponde a una significativa riduzione del numero degli studenti iscritti, che è ancora vicino a un milione e 800 mila.

Il calo più drammatico si registra nella fascia degli ordinari, passata dai quasi 20 mila di fine 2006 ai circa 13 mila di fine 2015. Vale la pena di rilevare quanto evidenziato da un'analisi di lungo periodo: il rapporto tra il numero degli studenti e il numero degli ordinari, se si tiene conto di un modesto effetto di ritardo e di modeste fluttuazioni (tra cui la peggiore negli anni tra il 1993 e il 2000 per effetto del blocco dei concorsi), è stato una costante del sistema universitario italiano fin dai primi anni Cinquanta del secolo scorso, attestandosi su valori compresi tra 90 e 110 studenti per ordinario. Soltanto negli ultimi anni tale rapporto è salito rapidamente (e pericolosamente) fino a quasi 140. La scarsità di ordinari non è soltanto un problema per le pur legittime prospettive di carriera di tanti validi studiosi, ma è forse soprattutto un elemento di forte difficoltà per la governance scientifica e gestionale del sistema.

Soltanto per esemplificare quest'ultima affermazione, si consideri ciò che accade attualmente quando di debba eleggere un nuovo Rettore. Da un lato la norma vigente impedisce l'elezione di chiunque abbia già superato i 64 anni di età, e dall'altro l'età media dei professori ordinari ormai supera i 60 anni. Di fatto quindi il numero degli eleggibili si restringe a molto meno della metà di quanti risultavano eleggibili una decina di anni fa. La scelta è certamente ancora ampia se si considera il dato aggregato, ma quando la si proietta sulla realtà dei singoli Atenei ci si può facilmente trovare davanti a un'imbarazzante ristrettezza di opzioni. E il discorso, *mutatis mutandis*, si potrebbe facilmente ripetere anche per le altre cariche accademiche, e in particolare per quel compito di massima responsabilità e di pesantissimo impegno che è oggi, dopo la riforma, la direzione di un Dipartimento.

Purtroppo, anche quando avessero le migliori intenzioni, spesso gli Atenei sono semiparalizzati dai vincoli di spesa, resi ancor più stringenti dall'introduzione e dall'uso distorto del concetto di "Punto Organico".

Vale la pena di ricordare anche in questa sede che l'imposizione della programmazione in termini di "Punto Organico" è letteralmente "illegale", nel senso che non è prevista da alcuna legge dello Stato, in aperto conflitto con il principio stabilito dall'articolo 6 (Autonomia delle Università) della legge 168 del 1989, che merita di essere qui testualmente richiamato, nel passo in cui recita che "le università sono disciplinate, oltre che dai rispettivi statuti e regolamenti, esclusivamente da norme legislative che vi operino espresso riferimento. E' esclusa l'applicabilità di disposizioni emanate con circolare."

Preme qui sottolineare che, anche facendo propria la preoccupazione dei dirigenti ministeriali che (con un abuso di potere) hanno imposto la soluzione contabile legata al "Punto Organico" per mantenere sotto controllo la spesa per personale in una prospettiva di medio periodo, esistono soluzioni più efficaci, e più rispettose della legge e dell'autonomia universitaria, per implementare lo stesso tipo di controllo, quale ad esempio quella di limitare la possibilità di spesa annua per il personale alla frazione del *turnover* che resta libera al netto degli accantonamenti necessari per la copertura degli aumenti stipendiali previsti dalla normativa (scatti, adeguamenti ISTAT, aumenti stabiliti per legge).

Questa formula garantirebbe la stabilità finanziaria senza pregiudicare la possibilità per gli Atenei di sviluppare proprie autonome strategie di reclutamento, di incentivazione e di progressione di carriera.

D'altra parte Il concetto di autonomia, comunque lo si voglia declinare, non può spingersi fino all'accettazione passiva di una politica che, in un'ottica strettamente economica (o meglio finanziaria), comprime il reclutamento ai minimi termini e favorisce la progressione delle carriere solo in presenza di incentivi e possibilmente "a costo zero".

Viceversa finanziamenti strettamente finalizzati e piani straordinari di reclutamento non sarebbero una lesione dell'autonomia, ma costituirebbero un espletamento di quella funzione di indirizzo che il governo centrale del sistema dovrebbe comunque svolgere in nome dell'interesse generale. La leva finanziaria è certamente uno strumento adeguato a governare questi processi, anche senza per forza ricorrere a una centralizzazione delle decisioni non necessariamente auspicabile.

A questo proposito è bene ricordare ciò che molti, anche ai massimi livelli di responsabilità politica e amministrativa, sembrano aver completamente dimenticato. Al momento dell'approvazione della Legge 240, alla fine del 2010, era chiarissimo che si sarebbe andati incontro a una fase di transizione nella quale, a fronte di un numero presumibilmente altissimo di abilitazioni, sarebbero per così dire "esplose" le aspettative di quanti (in particolare ricercatori) avevano visto fino a quel momento la propria carriera accademica bloccata non dal demerito personale, ma dalla paralisi economica e burocratica.

Per questo motivo, con la quasi contemporanea (anzi leggermente precedente) Legge 220 si era ipotizzato e finanziato un piano straordinario per il reclutamento di professori associati che, a conti fatti, corrispondeva, almeno sulla carta, alla possibilità di reclutare almeno diecimila ricercatori del ruolo che in quel momento stesso veniva posto definitivamente a esaurimento.

Un'improvvida ripartizione e gestione delle risorse, sia a livello nazionale sia a livello locale, ha determinato nei fatti la riduzione della portata del piano che ha prodotto la chiamata di circa seimila associati senza che nuove risorse fossero allocate per affrontare il problema delle migliaia di ricercatori meritevoli che a oggi continuano a non vedere alcuna prospettiva di carriera, mentre si profila un inevitabile conflitto di interessi con i nuovi ricercatori a tempo determinato, per i quali si configurerà una corsia preferenziale, del resto già prevista dalla legge per la cosiddetta "tipologia b", per il semplice motivo che nel loro caso l'unica alternativa resta l'espulsione dal sistema, cosa che nessuno ovviamente può auspicare.

Per capire il rischio al quale stiamo andando incontro basti questo semplice dato, tratto da un precedente storico assai simile alla situazione che si sta attualmente configurando, salvo il fatto che il fenomeno fu all'epoca più contenuto sul piano quantitativo. Ebbene, a fronte del fatto che il ruolo degli assistenti universitari fu messo a esaurimento nell'anno 1973, a tutt'oggi, a 43 anni di distanza, esistono in Italia ancora diciassette assistenti. Sembra legittimo stimare che nel 2050, a quarant'anni dall'entrata in vigore della Legge 240, se nessuno saprà affrontare il problema con coraggio e saggezza, avremo ancora un numero comparabile di "ricercatori a esaurimento" che difficilmente a quel punto potranno essere considerati una risorsa per il sistema.

A nostro parere sarebbe poi assolutamente necessario un intervento, anche di tipo normativo, volto a ridefinire il ruolo di tutti quei ricercatori "a esaurimento" che per motivi diversi (abbandono della pratica di ricerca, possibile danno economico) non potranno o non vorranno cercare un'abilitazione e una promozione ma, come più sopra sottolineato, sono destinati a restare, in certi casi ancora a lungo, nell'ambito del sistema universitario. Anche senza tornare alla vecchia idea della "terza fascia", ormai superata dalle scelte legislative, sarebbe certamente possibile immaginare una valorizzazione delle

competenze didattiche di molti di questi soggetti, anche mediante un meccanismo di contratti integrativi che, attribuendo in maniera non episodica e contingente il titolo di "professore aggregato" impegnasse d'altra parte gli interessati a fornire un contributo stabile alle esigenze didattiche del sistema.

Su un altro fronte, l'immissione nel sistema universitario di un numero molto maggiore di giovani ricercatori - dell'ordine di 9-10 mila in pochi anni, tra tipo a) e tipo b) – rappresenta un'esigenza concreta e irrinunciabile se non si vuole condannare il sistema stesso alla morte per inedia fisica e intellettuale.

Questa politica non può però prescindere da un nuovo e più moderno disegno dei percorsi di pre-ruolo e di reclutamento. Su questo tema esiste un'elaborazione del Consiglio Universitario Nazionale che ha preso in esame i dati disponibili nel modo più laico e disinteressato possibile, confrontandosi con gli schemi e con le soluzioni adottate nei principali Paesi europei che devono essere comunque il nostro punto di riferimento. In conclusione il C.U.N. ritiene che debba essere assolutamente superata la tripartizione attuale (assegno di ricerca, ricercatore di tipo a e di tipo b), e che dopo un periodo post-dottorale caratterizzato da un contratto di lavoro a termine, ma accompagnato da adeguate garanzie retributive e contributive e comunque di durata temporale abbastanza limitata (non più di tre-quattro anni al massimo) si debba accedere a una posizione per la quale si è proposta le denominazione di "professore iunior" al fine di sottolinearne la piena appartenenza al corpo dei professori. Questa posizione, di durata quinquennale, dovrebbe dar luogo a un successivo inquadramento in ruolo a tempo indeterminato, sottoposto e subordinato alla sola clausola del conseguimento di un'abilitazione nazionale.

Affinché questo meccanismo possa funzionare decentemente occorrono tuttavia alcune precondizioni. In primo luogo occorre una seria programmazione quantitativa dei reclutamenti già a partire dalle posizioni post-dottorali, che non possono essere utilizzate per la mera copertura di esigenze contingenti, ma devono associarsi a una realistica (e abbastanza elevata) probabilità di inserimento nelle successive posizioni accademiche. Stimiamo che tale probabilità dovrebbe quantificarsi in misura non inferiore al 50%, ovvero che non si debbano creare posizioni post-dottorali con prospettive di carriera accademica in misura superiore al doppio del presumibile fabbisogno di professori associati nel corrispondente periodo di reclutamento.

Sappiamo bene che le esigenze della ricerca portano in molti campi a richiedere una quantità di personale a tempo determinato, assunto e finanziato nell'ambito di specifici progetti di ricerca, molto superiore alle cifre qui indicate per il reclutamento post-dottorale.

Ciò suggerisce l'opportunità di affiancare alla figura post-dottorale propriamente detta la creazione di profili contrattuali specifici per ricercatori a progetto, per i quali sia chiaro fin da principio, senza mistificazioni e false illusioni, che si tratta di percorsi a termine che non devono dar luogo ad aspettative in merito a una successiva carriera accademica, ma costituiscano semmai un elemento di ulteriore specializzazione atto a facilitare la successiva ricollocazione con ruoli anche importanti nel mondo produttivo e in quello amministrativo.

Quest'ipotesi si affianca e si ricollega direttamente anche a un altro tema ampiamente dibattuto negli ultimi tempi, quello delle dimensioni dell'investimento (finanziario ma soprattutto umano) che dovrebbe essere fatto sul dottorato di ricerca. Fino a quando ci si ostinerà a concepire il dottorato come il primo passo della carriera accademica (come molti docenti e dottorandi continuano a pensare) sarà inevitabile che la tendenza resti quella di una riduzione del numero dei dottorandi (anche se siamo già il fanalino di coda tra i Paesi sviluppati). Se invece (e qui ci connettiamo al discorso precedente) si immagina che il dottorato diventi sempre più un elemento di indispensabile specializzazione per l'inserimento nelle posizioni più qualificate all'interno del mondo produttivo (e amministrativo) di una società che punta a una economia basata sulla conoscenza, allora il dottorato andrà invece potenziato, ma con la consapevolezza, da diffondersi sia tra i docenti sia tra i dottorandi, che la maggior parte dei dottori di ricerca dovrà prima o poi uscire dall'accademia e riposizionarsi professionalmente là dove le competenze maturate potranno essere più utilmente investite.

Il tema dei nuovi reclutamenti ci impone una riflessione anche sulla necessità di mettere in atto politiche volte a ridurre, o almeno a non aggravare, alcuni divari che sono oggi presenti, in misura spesso grave, nel sistema universitario.

Abbiamo già parlato del divario territoriale tra Nord e Sud, e ci sembra che certe logiche di "premialità" (tra virgolette, trattandosi non già di fondi aggiuntivi, quanto piuttosto di fondi sottratti al finanziamento ordinario) abbiano come principale effetto proprio un aumento, e non una riduzione, di tale divario. In una situazione in cui gli Atenei meridionali sono già in difficoltà di fronte alle aspettative insoddisfatte di promozione di tanti docenti abilitati e meritevoli, l'idea di penalizzarli, come sta accadendo, anche sul fronte dei finanziamenti al reclutamento di giovani attualmente precari ci sembra davvero perversa, a meno che non s'immagini qualche forma di miracolosa palingenesi successiva alla completa distruzione della attuale rete della formazione superiore a Sud di Roma.

Ma c'è un altro divario che dovrebbe preoccupare seriamente il legislatore e quanti abbiano a cuore le sorti del nostro sistema universitario, e ci riferiamo allo squilibrio di genere. In questo caso la situazione è, se possibile, ancor più drammatica, in quanto i dati dimostrano una battuta d'arresto ormai decennale nel processo di superamento dell'impressionante forbice tra i generi che si verifica man mano che si sale nella scala delle gerarchie accademiche. Ormai da molti anni, a fronte di una presenza femminile nel ruolo dei ricercatori da molto tempo stazionaria intorno al 45% (malgrado ci siano ormai più laureate che laureati, e il numero dei dottori e delle dottoresse di ricerca sia quasi perfettamente bilanciato), si riscontra una percentuale inferiore al 35% nella fascia degli associati, e la percentuale scende ancora fino a un impressionante 21% nella fascia degli ordinari. Si sono spese molte parole e congetturate molte spiegazioni per questo fenomeno, ma sta di fatto che con percentuali al reclutamento nelle diverse fasce che sono comunque di poco superiori ai numeri sopra citati, e che da tempo non accennano a crescere, il raggiungimento della parità non è semplicemente lontano nel tempo, ma è proprio matematicamente impossibile da qui all'eternità.

Nessuno sembra in grado di proporre soluzioni a un fenomeno che risulta ulteriormente aggravato da una distribuzione tra le discipline che vede le donne più presenti proprio in quei settori che nella maggior parte dei casi offrono minori sbocchi professionali. Anche una maggior presenza di donne tra i commissari preposti alla valutazione non sembra aver contribuito, almeno nel caso delle abilitazioni nazionali, a incentivare comportamenti meno discriminatori. Ma non v'è dubbio che sia urgente proporre e applicare qualche rimedio, a partire in primo luogo da criteri di valutazione che tengano maggior mente in conto alcune oggettive difficoltà che rendono più difficile alla maggior parte delle donne il raggiungimento di livelli di produttività scientifica quantitativa comparabili con quelli di maschi che sono quasi sempre esentati dai compiti di cura (dei bambini, degli anziani, della casa) che a tutt'oggi continuano a gravare prevalentemente sulla componente femminile della società, in aggiunta agli impegni professionali. Si tratta di un tema di enorme complessità, che si scontra con condizionamenti culturali profondi e difficilmente superabili con artifici giuridici, ma è comunque bene che si diffonda al massimo la consapevolezza del fatto che questo non è un problema "delle donne", ma un problema dell'intera società, che risulta menomata dalla perdita, o comunque dalla sottovalutazione, del contributo di metà dei suoi componenti.

Un ultimo insieme di considerazioni riguarda il concreto processo del reclutamento, che dovendo essere necessariamente selettivo ci riporta al problema di come si possa in generale effettuare un'adeguata e attendibile valutazione dei candidati, rispettando criteri di oggettività e di trasparenza.

E' nostra profonda convinzione che i migliori giudici delle qualità di un giovane studioso siano altri (e più esperti) studiosi, che non possono essere in alcun modo rimpiazzati in tale funzione da criteri supposti "oggettivi" ma in realtà spesso legati più alla sociologia della ricerca che non alla sua qualità.

Diffidiamo quindi profondamente dall'applicazione alla valutazione individuale di "indicatori" che nella migliore delle ipotesi potrebbero avere un significato statisticamente attendibile quando applicati (con la dovuta e delicata cura) alla valutazione collettiva di un grande numero di soggetti. Con questo non neghiamo che si possano trarre utili indicazioni da parametri quali il numero delle pubblicazioni o quello delle citazioni di un candidato, effettuando quella che viene tecnicamente definita informed peer review,

ma riteniamo che se ne debba evitare un uso meccanico e discriminante, finendo per premiare in genere una ricerca superficiale e *mainstream* destinata ad aggiungere ben poco al bagaglio delle conoscenze reali e scientificamente utili.

Ma è evidente che in un processo valutativo affidato a giudizi comunque soggettivi, oltre al rischio inevitabile dell'errore umano, esistono altri e più evitabili rischi che vanno sotto il nome generico di "nepotismo accademico". Si tratta di un fenomeno che solo in misura molto limitata, come recenti studi hanno dimostrato, ha a che vedere con veri legami di parentela, per cui le norme talvolta paradossali che impediscono l'assunzione di parenti e affini fino al quarto grado nello stesso Dipartimento non toccano se non marginalmente l'essenza del problema.

In realtà ciò che più spesso avviene è una sistematica "predilezione" dei selettori nei confronti dei propri allievi e comunque nei confronti di chi continui, anche in modo non originale, la linea di ricerca del selettore, a scapito di soggetti più autonomi e innovatori, e con grave danno per le prospettive di rinnovamento culturale delle istituzioni.

A nostro parere questo rischio andrebbe combattuto soprattutto "valutando i valutatori" cosa che si potrebbe fare giudicando a consuntivo (*ex-post* piuttosto che *ex-ante*) i reclutati sulla base di quanto hanno prodotto dopo il reclutamento, e penalizzando soprattutto chi ha fatto le scelte sbagliate, in particolare mediante il taglio delle risorse e l'interdizione da ogni successiva possibilità di gestire il reclutamento.

Una politica del reclutamento che miri a una crescita armonica delle istituzioni e di riflesso anche dei loro territori di riferimento comporta anche una visione della valutazione ben diversa da quella attuale: una valutazione che non punti a individuare ed esaltare ipotetiche (e spesso indimostrabili) "eccellenze" ma punti piuttosto a eliminare le "code" negative che costituiscono la reale "palla al piede" del sistema a differenza di quella maggioranza di onesti "professionisti" che, pur senza aspirare a diventare "Premi Nobel", costituiscono però il vero humus culturale dell'università e formano il terreno di coltura senza il quale è ben difficile che possano germinare anche le idee più geniali e le soluzioni più innovative.

Come l'esperienza dei Paesi più avanzati ci dimostra continuamente occorrono molta ricerca e molta formazione per avere buona ricerca e buona formazione.

Quasi inutile, ma inevitabile, sottolineare in conclusione come qualunque processo finalizzato a "mettere in sicurezza" e far crescere sia dal punto di vista quantitativo, sia da quello qualitativo, il sistema universitario italiano non possa prescindere da livelli di finanziamento decisamente superiori a quelli attuali, che ci vedono all'ultimo posto tra tutti i Paesi economicamente e socialmente avanzati per investimenti in formazione, ricerca e cultura. Le cifre necessarie, importanti per l'Università, sarebbero in realtà ben poca cosa rispetto all'entità complessiva degli impegni finanziari dello Stato. Ciò che sembra mancare è soprattutto la consapevolezza di quanto strategiche per il futuro del Paese possano risultare, nel bene o nel male, le scelte in quest'ambito.

Bibliografia

ANVUR, Valutazione della qualità della ricerca 2004-2010, www.anvur.org

ANVUR, Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013, www.anvur.org

A. Banfi e G. Viesti, *Meriti e bisogni nel finanziamento del sistema universitario nazionale,* Working Papers RES 03/2015, Palermo maggio 2015

D. Borrelli, *L'ANVUR e l'arte della rottamazione dell'Università*. *Contro l'ideologia della valutazione*, Editoriale Jouvence, Milano 2015

CUN, Le emergenze del sistema, Roma, gennaio 2013, www.cun.it

CUN, Ripensare l'assetto della docenza I-III, Roma,2014-2015, www.cun.it

R. Frattini e P. Rossi, Report sulle donne nell'Università italiana, Menodizero Anno III, N. 8-9 (2012)

MIUR - Servizio Statistico, Gli immatricolati nell'a.a. 2015/2016, Roma, marzo 2016, www.miur.it

OCSE, Education at a Glance 2015, november 2015 www.oecd.org/edu

- P. Rossi, Evoluzione normativa ed evoluzione della docenza, ASTRID Rassegna 25 gennaio 2012 n. 151
- P. Rossi, *Problemi e prospettive per la valutazione della ricerca in Italia*, Rassegna Italiana di Valutazione 52 (2012), pp.1-13
- P. Rossi, Dinamica e prospettive del reclutamento universitario, Sociologia Italiana n. 0 (2012) pp. 159-172
- P. Rossi, Il Piunto Organico: una storia italiana, ROARS Transactions 3 (2015) pp. 1-7
- P. Rossi, *Carriere femminili e sistemi di valutazione*, in "Lavoro e carriere nell'Università. Gli organismi di parità e la promozione dell'equità (cura R. Biancheri e P. Tomio), pp. 85-93, ETS, Pisa 2015
- P. Rossi, *Donne nella ricerca: a quando una vera parità?,* in Anche i maschi nel loro piccolo... (cura F. Marzano e E. Pietrafesa), pp. 17-25, e-book WISTER, 2015
- P. Rossi, Istruzione e Sistema Paese, Articolo 33 n. 1 (gennaio 2016), pp. 9-11
- P. Rossi, *Stato giuridico, reclutamento ed evoluzione della docenza universitaria (1975-2015)*, ROARS Transactions 4 n. 1 (2016) pp. 1-14
- P. Rossi, La docenza universitaria dal 1971 al 2011, www.df.unipi.it/~rossi/documenti.html
- P. Rossi e F. Amanti, Distribuzione del luogo di nascita dei docenti universitari, Pisa 2016 (in preparazione)
- F. Sylos Labini e S. Zapperi, I ricercatori non crescono sugli alberi, Laterza, Roma-Bari 2010
- G. Viesti, *Elementi per un'analisi territoriale del sistema universitario italiano*, Working Paper RES 02/2015, Palermo marzo 2015