LO STATO GIURIDICO DELLA DOCENZA UNIVERSITARIA: ANACRONISMI E PROSPETTIVE

Paolo Rossi – Dipartimento di Fisica "E. Fermi" – Università di Pisa

Siamo, a quanto pare, in una fase di tendenziale destrutturazione del sistema universitario e di apertura verso soluzioni di tipo privatistico, salutate da più parti come una panacea capace di liberare il sistema dalle pastoie giuridiche, burocratiche e finanziarie e di permettere a chi ne sarà capace di esprimere a pieno tutte le proprie potenzialità (e tanto peggio per quelle istituzioni, ma anche per quei territori e per quelle cittadinanze, che non saranno all'altezza della sfida).

Di conseguenza parlare dello stato giuridico della docenza universitaria e di una sua possibile riforma potrebbe sembrare un'idea di per sé velleitaria e anacronistica. Eppure siamo convinti, anche sulla base di alcuni dati di fatto che discuteremo nel seguito, che ogni tentativo di salvare il carattere pubblico del sistema della formazione superiore, così come dettato dalla Costituzione e ribadito da autorevoli dichiarazioni dell'Unione Europea, passi necessariamente anche attraverso una seria e sostanziale ridefinizione dei rapporti di lavoro oggi esistenti nel mondo della docenza e nella ricerca.

Come numerose analisi a livello internazionale hanno ampiamente dimostrato, soltanto un personale sufficientemente motivato e strutturato può garantire adeguati livelli di qualità e di continuità dei servizi didattici e scientifici offerti, e al tempo stesso procedere in un impegno di ricerca realmente innovativa (di cui il Paese ha un bisogno vitale per il proprio progresso economico e sociale), che richiede anche la possibilità di scommettere su ipotesi davvero originali, e quindi raramente in grado di garantire *a priori* risultati positivi, anzi spesso bisognose di tempi di verifica medio-lunghi. Tutto ciò ben difficilmente si concilia con condizioni di lavoro fondate su precarietà e subalternità, e con una quotidiana incertezza sulle mansioni, le responsabilità, i finanziamenti e le prospettive.

Ma veniamo ai dati di fatto. È noto che il rapporto studenti-docenti nel sistema universitario italiano è assai più elevato (e quindi più sfavorevole) della media europea e di quella dei paesi OCSE, ma si dimentica spesso di rilevare si tratta comunque di una stima ottimistica, in quanto tale rapporto è calcolato assimilando *tout court* i ricercatori universitari ai professori di ruolo, mentre da un punto di vista strettamente giuridico ai ricercatori non è fatto obbligo di tenere un corso d'insegnamento.

La normativa, con minime correzioni, è purtroppo ancora in larga misura quella dettata dall'ultimo intervento legislativo organico in materia, l'ormai quasi trentennale DPR 382/1980, che nel suo impianto risente, oltre che di numerosi e oggi paralizzanti compromessi (oltre alla distinzione tra professori e ricercatori, ricordiamo ad esempio l'irrisolta dialettica facoltà/dipartimenti) anche della contingente necessità di dare una risposta a un problema di precariato forse onestamente meno grave di quello attuale, ma che in quella fase appariva giustamente preoccupante, e la cui (per certi aspetti estemporanea) soluzione introdusse poi un pesante condizionamento al successivo sviluppo del sistema. Interventi legislativi successivi, e in particolare il DL 57/1987 e soprattutto la legge 341/1990 di riforma degli ordinamenti didattici, hanno introdotto correttivi senza però intervenire sulla sostanza della questione, mentre la legge 230/2005, con la previsione della messa a esaurimento del ruolo dei ricercatori nel 2013, ha creduto di sciogliere il nodo tagliandolo, ma senza un'analisi concreta e strategica della situazione che si verrebbe a creare se tale disposizione dovesse essere effettivamente applicata.

C'è un punto fondamentale che deve essere posto in assoluta evidenza: il DPR 382 era disegnato (per di più non perfettamente) sul profilo di un precariato non strutturato la cui età media era di circa 32 anni, mentre i cosiddetti "stabilizzati" (i futuri professori associati) avevano in media 39 anni, e in quello stesso anno si diventava ordinari a un'età media di 42 anni. Oggi a 32 anni il dottorato è finito da poco, e i più "fortunati" ottengono un assegno di ricerca, mentre si diventa ricercatori non prima dei 36 anni, associati dopo i 43 anni e ordinari, di solito, intorno ai 50 anni (dati CINECA 2007).

Si può quindi affermare, senza timore di essere smentiti, che, almeno sotto il profilo anagrafico, si è assistito a un vero e proprio "slittamento" dei ruoli, per cui oggi si diventa ricercatori quando

trent'anni fa si diventava associati, e associati quando un tempo si diventava ordinari. Ma per chi ha qualche esperienza di pratiche concorsuali appare facile estendere queste considerazioni dall'ambito anagrafico a quello della maturità scientifica, valutando ad esempio la tipologia e il numero delle pubblicazioni oggi necessarie per superare con successo una valutazione comparativa.
Volendo si potrebbero quindi paradossalmente ribaltare le argomentazioni che hanno condotto alla decisione politica di porre a esaurimento il ruolo dei ricercatori, riconoscendo che, in effetti, non ha più molto senso mantenere oggi una distinzione tra le tre fasce docenti che poteva (forse) avere un significato quando al primo livello entravano giovani la cui maturità scientifica non era ancora stata verificata su un arco di tempo sufficientemente lungo, ma che è totalmente ingiustificabile quando l'immissione in ruolo avviene a un'età nella quale chi possiede il necessario talento ha già avuto modo di darne dimostrazione. Il reclutamento di personale inadatto ai compiti di docente e ricercatore dovrebbe essere ormai imputato esclusivamente all'inettitudine (se vogliamo essere generosi) di chi ha operato la selezione, e perciò sarebbe anche auspicabile una ricaduta finanziaria negativa per le istituzioni che diano affidamento a selettori inaffidabili, in luogo di inutili e rituali "straordinariati" che colpiscono solo i livelli stipendiali dei docenti reclutati (o promossi).
Tanto varrebbe quindi mettere a esaurimento non una ma *tutte* le attuali tipologie di docenti, cosa peraltro in qualche modo implicita nella legge 230 (ma taciuta per opportunità politica), e ripensare, in termini non più ideologici come in passato, ma concretamente operativi e funzionali, a una figura di docente unico, con un rapporto di lavoro disciplinato non più da leggi, difficilmente modificabili anche in condizioni di emergenza come quelle attuali, ma da contratti (collettivi, per carità!) e con meccanismi di progressione, economica ma anche funzionale, basati non più su automatismi ("scatti") e salti nel buio ("concorsi"), ma su valutazioni periodiche, obbligatorie e aperte, che peraltro le attuali tecnologie informatiche di raccolta e comparazione di dati (basti pensare a Google Scholar, a SCOPUS, all'uso dell'indice h e dei suoi derivati) possono rendere, se non "automatiche", certamente meno complesse, farraginose e arbitrarie che in passato.
Per quanto riguarda l'entità del reclutamento annuale necessario per mantenere a regime il sistema universitario è ormai facile convincersi, sulla base dei dati a disposizione, che non è opportuno allontanarsi troppo in nessuna direzione dalle 2.000 unità annue di nuovo personale docente (un numero peraltro del tutto coerente con la media annuale del *turnover* del personale docente stimata per il decennio 2008-2017). Un eccesso di reclutamento (soprattutto se esso si concentrasse su alcuni anni di nascita, come è purtroppo avvenuto nel 1980) avrebbe l'effetto di precludere poi l'accesso al sistema a un certo numero di generazioni successive. Un difetto di reclutamento produrrebbe invece, come è già accaduto in passato, un ulteriore innalzamento dell'età media d'ingresso. In entrambi i casi il risultante *deficit* generazionale produrrebbe nel medio periodo una vera e propria crisi di continuità, sia nella trasmissione culturale che nella capacità di gestione. I docenti non sono *manager* facilmente reperibili sul "mercato" (in questo caso inesistente).
Per quanto invece riguarda l'età ottimale per l'accesso ai ruoli docenti, al di là di ogni più o meno fondata e argomentabile considerazione di principio occorre prendere necessariamente atto delle compatibilità finanziarie e strutturali. È un semplice teorema quello secondo cui, per abbassare di un anno l'età media d'ingresso, occorre reclutare in un anno una quantità di personale doppia rispetto alle previsioni precedenti. Ma quest'operazione, a parte ogni altra controindicazione, non è finanziariamente sostenibile se non per brevissimo tempo. Sembra quindi realistico affermare che un'età media d'ingresso a un ruolo docente a tempo indeterminato che tendesse a stabilizzarsi intorno al 34-35 anni rappresenterebbe già un discreto successo della programmazione e della politica universitaria, almeno all'interno del presente (e probabilmente persistente) quadro congiunturale.
Poiché le considerazioni sopra esposte hanno un solido fondamento nell'analisi strutturale e diacronica del sistema universitario, s'impone immediatamente il tema della gestione normativa, finanziaria e organizzativa del non breve periodo che precede il reclutamento a tempo indeterminato e che inizia al termine del ciclo di formazione, con la conclusione del dottorato di ricerca, da

collocarsi "a regime" intorno ai 27-28 anni (almeno per gli studenti di maggior talento e capacità d'impegno che dovrebbero essere i candidati naturali per le carriere di ricerca).
Da un lato è quasi scontato affermare che si tratta della stagione ideale per esperienze postdottorali, da compiersi auspicabilmente in un contesto internazionale, ma dall'altro è evidente che, se le nostre istituzioni universitarie vogliono mantenere adeguati livelli di produttività scientifica e di capacità innovativa, esse devono essere in grado di offrire almeno altrettante opportunità di lavoro di ricerca, a livello postdottorale ma anche a un livello già più avanzato e parzialmente strutturato, a giovani capaci, italiani e stranieri.
Lasciare la gestione di questa fase alle libere dinamiche di un "mercato" del lavoro intellettuale, in una situazione di cronica carenza di risorse non solo finanziarie, significa semplicemente perpetuare una situazione di assoluto disordine nella quale non soltanto si continuerebbe ad assistere a fenomeni di vero e proprio sfruttamento di lavoro sottopagato, ma si avrebbero tre gravissimi corollari: la proliferazione di un precariato i cui numeri non potrebbero in alcun modo corrispondere al fabbisogno strategico reale e alla corrispondente reale capacità di assorbimento del sistema, l'affermarsi (o meglio il confermarsi) di logiche di "caporalato" e di "baronato" nelle quali l'agenda delle attività sarebbe completamente dettata da pochi e non più giovani detentori del potere accademico, quasi sempre con finalità di perpetuazione delle linee di ricerca esistenti, e quindi a tutto scapito del potenziale di innovazione, pratica e concettuale, di cui i giovani ricercatori sono spesso, per fortuna, i naturali portatori, e infine, come inevitabile conseguenza dei precedenti, la permanente fuoriuscita dal Paese dei suoi giovani più brillanti e dotati, sempre più attirati dalle migliori opportunità e dalla maggior libertà di ricerca offerte dalle nazioni più sviluppate (ma ormai non solo da esse).
Esiste a nostro parere un'alternativa sostanziale ed efficace a questo scenario, ma essa richiede una precisa presa di coscienza del problema e la messa in atto di una decisa volontà politica. Si tratta di prevedere la creazione di una nuova e definita forma contrattuale, che coniughi le caratteristiche del rapporto di lavoro a tempo determinato (con le tutte le garanzie retributive e le tutele normative, assicurative e previdenziali proprie dei contratti di lavoro dipendente) con le prospettive dei percorsi che nel sistema anglosassone sono definiti *tenure-track*, ossia in sostanza con l'impegno, da parte delle istituzioni che utilizzano questo strumento contrattuale, a programmare, in un arco di tempo coerente con la durata dei contratti, la creazione di posti di lavoro a tempo indeterminato in misura ragionevolmente prossima al numero delle posizioni a termine attivate, previo il positivo superamento da parte dei titolari di tali posizioni di una (non formale) procedura di valutazione del lavoro svolto.
Alla facile obiezione che un meccanismo di tal genere resterebbe pur sempre esposto alle tentazioni del nepotismo accademico e al rischio di una mancanza di verifiche di qualità non esitiamo a rispondere che, almeno per quanto ci riguarda, non avremmo nulla da obiettare né a meccanismi che prevedessero una mobilità obbligatoria, almeno all'inizio della carriera, forzando una discontinuità tra la sede degli studi e quella del primo lavoro, né a meccanismi di filtro a livello nazionale ("idoneità"), a numero aperto ma con una frazione minima obbligatoria di "non idonei".
In più crediamo fortemente nell'efficacia di procedure di valutazione *ex post*, a patto che i finanziamenti siano dati (o tolti) alle istituzioni universitarie e di ricerca *soprattutto* sulla base della qualità del lavoro prodotto dal personale più recentemente reclutato, prevedendo anche in questo caso una frazione obbligatoria di soggetti penalizzati. Questo tipo di "libera concorrenza" è l'unico che ci pare accettabile per soggetti che devono istituzionalmente operare nell'interesse collettivo, e non in un'ottica di massimizzazione del profitto (o più spesso di semplice minimizzazione del danno), che spinge quasi sempre a scelte di breve respiro in un Paese che ha più che mai bisogno di imparare nuovamente a guardare lontano.

(1 agosto 2008)