Partiamo dai dati: come previsto tre anni fa, in assenza di interventi il numero complessivo dei docenti di ruolo è sceso ulteriormente e in misura molto significativa passando dai 62.700 di fine 2008 ai poco più di 50.000 di fine 2015 (riduzione del 20%, caso unico nello Stato) mentre il calo è stato ancor più drammatico per gli ordinari, passati da quasi 20.000 a fine 2006 a meno di 13.000 a fine 2015 (calo di oltre il 35%).
Ma il problema, pur grave, sarebbe meno preoccupante se fosse in atto una politica di reclutamento, sia pure a tempo determinato, in grado di assicurare un adeguato ricambio generazionale nei prossimi anni. Perché questo avvenisse, pensando a un sistema costituito a regime da almeno 40mila professori di ruolo (standard europeo) ripartiti su circa 30 classi di età (dai 40 ai 70) a regime dovrebbero essere presenti nel sistema non meno di 4mila RTDb e non meno di 5mila RTDa, volendo mantenere le attuali figure di riferimento (il modello CUN è un po' diverso e meriterebbe di essere preso in esame, forse anche in questa sede)
Ma la situazione è molto differente: a oggi ci sono meno di 500 RTDb, circa altrettanti ricercatori ex legge 230 e meno di 3mila RTDa. E su tutti costoro pende la spada di Damocle dell'irrisolta collocazione delle numerose migliaia di ricercatori a tempo indeterminato che, pur avendo conseguito l'ASN, non hanno trovato spazio nel piano straordinario per gli associati che pure era stato concepito per riassorbire quanti tra loro meritassero la promozione, ma che è stato snaturato sul piano quantitativo da tagli al budget e dall'uso punitivo del concetto di "punto organico" (peraltro privo di valore legale).
La grande massa del precariato è costituita da assegnisti di ricerca (16mila nel 2013) e da altri borsisti, tutte figure non soltanto sottopagate rispetto agli standard europei, ma soprattutto in posizioni talmente subalterne (quasi sempre impegnati su progetti specifici) da non poter esprimere una propria creatività scientifica, con grave limitazione delle prospettive di reale innovazione per il Paese, dal momento che l'innovazione raramente scaturisce da progetti finalizzati e completamente governati da ricercatori senior le cui problematiche scientifiche si sono definite molto tempo fa.

Quali vie d'uscita? Innanzitutto una più netta azione di indirizzo da parte del governo centrale del sistema. L'autonomia universitaria si esplica nelle scelte di didattica e di ricerca, nella valorizzazione delle specificità territoriali, nella programmazione locale del personale e delle carriere, ma non può prescindere dalle esigenze strategiche del sistema, e la programmazione dei volumi globali di reclutamento rientra nelle competenze del centro, che deve essere in grado di programmare all'interno di un modello ben costruito e di indirizzare, in particolare con finanziamenti mirati (inclusi piani straordinari ove necessario). L'attenuazione del vincolo che legava il reclutamento di ordinari a quello di RTDb, certamente dettata dall'emergenza finanziaria, ha avuto un effetto sicuramente negativo.
Oggi occorrerebbe uno schema di finanziamento mirato che da un lato consentisse l'immissione nel ruolo degli associati in tempi brevi di almeno altri 4mila ricercatori a tempo indeterminato abilitati, dall'altro prefigurasse un reclutamento a livello di RTDb di un pari numero di giovani attualmente "precari" o all'estero. La figura del RTDb andrebbe poi riqualificata trasformandola in un vero e proprio "professore iunior" sul modello tedesco, con le prerogative e gli obblighi dei professori, estendendo a 5 anni la permanenza nel ruolo e mantenendo il vincolo del conseguimento dell'abilitazione al temine del quinquennio, ma con garanzie di inserimento in ruolo più forti di quelle attuali, unica salvaguardia di una reale libertà di ricerca per questi giovani studiosi. Si tratterebbe così di un vero "livello c" dell'OCSE
La fase precedente (livello d OCSE) dovrebbe invece uniformarsi su una singola figura, caratterizzata da un vero e proprio contratto di lavoro, ancorché a termine (non più di 3-4 anni) con i relativi benefici ai fini di quiescenza e previdenza, e le "borse" o "assegni" dovrebbero essere confinate a periodi brevissimi (non più di un anno) finalizzati a gestire il passaggio tra dottorato e contratto.

Ovviamente i numeri dovrebbero essere programmati, sia a livello nazionale sia a livello locale, onde evitare l'accumularsi di aspettative spesso purtroppo infondate. L'idea di "liberalizzare" il reclutamento di RTDa svincolandolo dal turnover può sembrare generosa ma in realtà è molto pericolosa, perché non può che spingere ad aumentare la massa del precariato privo di sbocchi definiti senza incentivare in alcun modo il passaggio a profili "tenure track" che sono quelli di cui il sistema ha maggiormente bisogno. Si deve [poi ripetere il rischio che RTDa svincolati dalla programmazione vengano in realtà assegnati in gestione soprattutto a chi avrà la capacità di procurarsi autonomamente le necessarie risorse finanziarie, e quindi siano legati quasi soltanto a progetti specifici, come gli attuali assegni di ricerca, con tutti i rischi culturali già segnalati.
Questo rischio sarebbe in parte attenuato da una maggior disponibilità di finanziamenti per la ricerca di base, anche in questo caso allineandoci ai pattern europei. Questo tipo di finanziamenti lascia maggior spazio all'iniziativa di ricerca anche individuale e originale, e renderebbe i giovani ricercatori più autonomi e quindi più creativi.

Un discorso a parte merita il tema dei divari territoriali e delle politiche di insediamento delle università sul territorio. Non si può pretendere che tutti gli atenei raggiungano gli stesi livelli di qualità, dal momento che 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 si rischia di aggravare ulteriormente lo squilibrio territoriale, mentre è dimostrato che un territorio beneficia comunque della presenza di un'università, anche non di primissimo livello. Basta guardare ad esempio le statistiche sui comuni di nascita dell'attuale corpo docente delle università, da cui emerge una probabilità tre volte maggiore di carriera universitaria per i nati in comuni sede di ateneo.

Perché i processi sopra delineati possano svolgersi in modo virtuoso occorre comunque, oltre a un adeguato finanziamento (comunque si ragiona di cifre "piccole" rispetto al bilancio dello Stato) anche un adeguato sistema di valutazione, sia dei singoli sia delle istituzioni. La valutazione dovrebbe spostarsi sempre di più sul giudizio "ex post" perché non ci si deve illudere sull'esistenza di algoritmi capaci di garantire la qualità "ex ante" delle scelte, che invece sarebbe fortemente incentivata da meccanismi di penalizzazione, anche individuale (esclusione dalle commissioni) di quei valutatori che mostrassero scarsa attitudine a scelte oculate e non strumentali a fini impropri (nepotismo accademico, ben diverso da quello familiare e quindi non prevenibile con norme assurde e discriminatorie come quelle attuali, vedi studi sui cognomi)

Un sistema ben programmato, senza garanzie di tipo burocratico ma con buone prospettive di carriera per i capaci e meritevoli, potrebbe innalzare significativamente anche la capacità di produzione scientifica e drelae innovazione delle nostre università ed enti di ricerca, elevando nel contempo anche i livelli collettivi di formazione e di professionalità, con straordinari effetti di ricaduta positiva anche sul sistema produttivo e sull'intero Paese, se dobbiamo credere alle statistiche relative ai Paesi che hanno fatto simili esperienze, dalla Finlandia a Singapore.