

LA RICERCA MALATA

L'università italiana ha un 'corpo' vecchio e poco attraente, elefantiaco e barocco nelle sue articolazioni, come nelle regole che lo governano. Un 'corpo' malato e appesantito da regole impossibili, utili solo a non farsi avvicinare da chi sta fuori. Riformarlo non è un costo ma 'l'investimento più lungimirante' che si possa fare per il futuro. Nuove politiche di reclutamento, indipendenza scientifica, trasparenza e responsabilità nei criteri di selezione, monitoraggio costante della qualità scientifica. Alcuni provvedimenti sono a costo zero. E sono la cartina di tornasole della volontà di riforma.

FRANCESCO SYLOS LABINI e STEFANO ZAPPERI

L'università e la ricerca in Italia sono ora al centro di un grande dibattito, dovuto sostanzialmente alla minaccia di essere strangolate dalla nuova ondata di tagli, cosiddetti orizzontali, perché non legati ad una valutazione strutturale dello stato delle università. Questi tagli sono l'ultimo tassello di una serie di scelte politiche, del centro-destra e del centro-sinistra, che hanno sistematicamente frustrato le parti più dinamiche e innovative della ricerca italiana, la cui guida è stata affidata a persone spesso di scarso profilo scientifico, ma contigue politicamente. Una politica di questo tipo sostanzialmente si riduce nell'affermazione che università e ricerca non siano soltanto inefficienti, ma anche inutili in sé e quindi da distruggere. Occorre invece una politica di rilancio della ricerca che possa nello stesso tempo colpire le tendenze più deteriori del mondo accademico, che al momento sono quelle dominanti, e premiare la parte migliore (1).

Per capire cosa non va in Italia può essere utile guardare cosa succede all'estero. Ogni anno, il Cnr francese (Cnrs) bandisce un certo numero di posti da ricercatore a tempo indeterminato. Nella tornata concorsuale del 2007, nelle classi di fisica, matematica e astronomia, candidati italiani hanno vinto il 35 per cento dei posti banditi (il 70 per cento se consideriamo solo fisica teorica). Già nella lista degli iscritti al concorso il numero di italiani era impressionante. Ormai tutti in Francia parlano di «invasione italiana». Per capire perché la Francia sia una destinazione così attraente per i nostri ricercatori, vi sono varie considerazioni da fare, come rilevato dagli stessi vincitori dei concorsi summenzionati in una lettera indirizzata all'allora ministro Mussi (2).

Il fatto che i ricercatori italiani siano competitivi a livello internazionale è una buona notizia e indica che nell'università italiana sopravvivono dei

(1) Rimandiamo alla pagina web www.pil.phys.uniroma1.it/~sylos/Tsunami/tsunami2.html, dove abbiamo raccolto del materiale su questo tema, per approfondimenti.

(2) www.pil.phys.uniroma1.it/~sylos/Tsunami/lettera_ministero.pdf.

dipartimenti che sono di livello internazionale. Le università italiane sono ancora in grado di formare giovani brillanti ma se non saranno anche capaci di offrir loro una prospettiva concreta di carriera questa situazione non sarà sostenibile a lungo termine. Il problema però si pone in tutta la sua drammaticità quando consideriamo l'esempio opposto: potrebbe essere mai possibile che ad un concorso bandito dal nostro Cnr vi sia un'analoga «invasione francese» (o di un altro paese)? La risposta è ovviamente negativa. È infatti ben nota la quasi totale assenza di ricercatori stranieri nelle nostre università e nei nostri enti di ricerca. Innanzitutto in Italia non esiste una programmazione delle assunzioni analoga a quella francese. I posti vengono banditi in maniera irregolare e non esistono concorsi mirati al reclutamento di giovani (il che in Francia vuole dire al di sotto dei 30 anni!). Inoltre un candidato straniero si troverebbe completamente spiazzato dalla lettura di un bando di concorso italiano, che tipicamente prevede la presentazione di una gran quantità di documenti e certificazioni, queste ultime spesso talmente complicate che anche un raffinato giurista avrebbe difficoltà a presentare i documenti secondo le regole. Infine lo stipendio di ingresso di un giovane ricercatore non è comparabile agli standard europei e spesso i concorsi sono terra di conquista per lobby accademiche. In breve, il sistema italiano università-ricerca sembra essere fuori dal mercato del lavoro internazionale. I ricercatori italiani che non emigrano si scontrano però con un sistema invecchiato e con una grande inerzia, che, soprattutto negli ultimi anni, ha raggiunto un livello insostenibile.

La pressione odierna all'entrata nei ruoli dell'università e della ricerca è stata il prodotto di una politica di reclutamento intermittente e miope. Nell'ultimo decennio per il blocco delle assunzioni il numero di ricercatori con posizioni temporanee è cresciuto in maniera abnorme. I docenti italiani sono di gran lunga i più vecchi d'Europa e i cosiddetti «giovani» (che in Italia sono definiti tali fino a quarant'anni) trovano enormi difficoltà nell'inserimento, con la precarizzazione del lavoro che ne consegue. All'assunzione di nuovi docenti si è spesso preferito l'avanzamento di carriera di quelli che erano già permanenti. In questo momento a fronte di 60 mila docenti universitari ve ne sono altrettanti non strutturati con varie tipologie contrattuali nell'università e negli enti di ricerca. Questi sono problemi strutturali del sistema università-ricerca che stanno soffocando una intera generazione di scienziati e ricercatori e uccidendo sul nascere quelle a venire. L'università italiana è già in una posizione svantaggiata rispetto ad altri paesi e il domani non potrà che essere peggiore vista la «fuga» dei giovani brillanti verso altri paesi.

Per porre freno al problema del precariato nella ricerca, periodicamente vengono proposte assunzioni ope legis di intere categorie, non sulla base di una valutazione aperta a tutti, ma in genere sulla base di un precedente impiego nell'università o negli enti di ricerca. Cosa c'è di male a «stabilizzare» i precari? Con tutto il rispetto per tanti ricercatori che

122 svolgono un lavoro egregio in condizioni magari disagiate, provvedimenti di questo tipo ribadiscono il principio che in Italia sia condizione necessaria per avere un impiego stabile nella ricerca essersi precedentemente sottoposti ad un periodo indefinito di contratti precari, deprimendo l'indipendenza scientifica. Viene premiato chi ha avuto la fortuna di avere un contratto di un certo tipo, in una certa data, e magari escluso chi il contratto lo ha avuto un mese dopo, oppure presso l'università invece che presso un'ente di ricerca, o un contratto di un tipo invece che un altro, o chi abbia preferito magari fare esperienza (altrettanto precaria) all'estero con l'idea che questo potesse portare ad una maggiore crescita professionale. Un programma di assunzioni ope legis (stabilizzazioni) era stato proposto dal precedente governo ed è per ora stato bloccato dal nuovo, accrescendo la sensazione di arbitrio e insicurezza in cui si trovano a lavorare i giovani ricercatori. Oltre a togliere di mezzo la lista delle stabilizzazioni, le nuove misure recentemente varate dal governo obbligano al licenziamento coloro che sono stati precari per cinque anni. Si arriva al paradosso che chi ha avuto fondi esterni (non dello Stato) per specifici progetti di ricerca (ad esempio fondi europei o di imprese private) debba licenziare i propri collaboratori precari che si trovino nelle condizioni sopra citate per poi assumerne altrettanti (ma non gli stessi) per onorare gli impegni assunti alla firma dei vari progetti.

La riforma dell'università e del sistema ricerca è un problema strutturale che non si può risolvere nell'arco di un anno o due, ma che richiede un'analisi dettagliata della situazione e l'elaborazione di una strategia politica che abbia una prospettiva almeno decennale per poter portare finalmente l'Italia su standard europei. Da un governo che si renda conto del ruolo strategico della ricerca, si chiedono dei segnali concreti per la necessaria inversione di rotta. Il fatto che i docenti universitari nell'università italiana siano più vecchi che negli altri paesi è ormai un fatto accertato dalle statistiche. I problemi anagrafici dell'università sono dovuti alle massicce assunzioni ope legis, cui seguono invariabilmente lunghi periodi in cui le assunzioni sono ridotte al lumicino. Il risultato è quindi quello di escludere alcune generazioni dalla docenza universitaria a vantaggio di altre. La tendenza che si è manifestata negli ultimi anni mostra che il numero di giovani nel corpo docente è estremamente basso, e tende a diminuire, mentre quello degli anziani è in vertiginoso aumento.

In Italia infatti la popolazione accademica è la più anziana del mondo industrializzato, come si evince dai dati Ocse (3). In particolare, alla fine del 2006 l'insieme dei docenti ultrasessantenni rappresentava il 23,9 per cento del totale, contro il 10,9 per cento della Francia, l'11,7 per cento della Spagna e il 7,5 per cento del Regno Unito. Inoltre, i docenti

(3) www.pil.phys.uniroma1.it/~sylos/Tsunami/Lescienze.0206.pdf.

giovani sono molto pochi in Italia: solo il 17,5 per cento ha meno di 40 anni, contro il 29,2 per cento della Francia, il 21,8 della Spagna e il 30,3 per cento del Regno Unito. Anche se confrontiamo i dati italiani con quelli statunitensi, dove non vi sono limiti di età al pensionamento, il discorso non cambia: solo il 4,8 per cento dei docenti ha più di 65 anni negli Stati Uniti mentre in Italia questa percentuale è quasi il doppio (8,7 per cento). Negli Stati Uniti il merito scientifico è l'unico criterio che determina la carriera accademica di un ricercatore, indipendentemente dall'età anagrafica, mentre in Italia l'avanzamento di carriera è fortemente legato all'anzianità di servizio, e in Usa, e in minor misura anche nel resto d'Europa, un ricercatore ottiene fondi per la ricerca se è capace e non per opera di un maestro potente e influente, come avviene in Italia.

Inoltre i problemi legati all'invecchiamento accademico appaiono ancora più evidenti quando si considerano le risorse del sistema universitario: le retribuzioni. Un ricercatore all'inizio della sua carriera percepisce una retribuzione netta di circa 1.200 euro al mese (contro quasi i 2.000 in Francia e Spagna e 2.500 nel Regno Unito) mentre un professore ordinario a fine carriera ha una retribuzione del tutto comparabile agli stipendi dei professori negli altri paesi (maggiore di 100 mila euro lordi all'anno). L'analisi della distribuzione delle retribuzioni per classi di età mostra che il forte squilibrio a scapito dei giovani riscontrabile nella distribuzione anagrafica dei docenti viene amplificato. Ai giovani viene destinato il 2 per cento delle risorse e agli ultrasessantenni, che negli altri paesi sarebbero in pensione, il 20 per cento. Un semplice modello di evoluzione (4), che prolunga le politiche di reclutamento, salariale e pensionistica attuate negli ultimi sette anni per i prossimi dieci, mostra che non solo la percentuale dei docenti ultrasessantenni è destinata ad aumentare ed in concomitanza quella dei giovani con età minore di trentacinque anni a scendere, ma la distribuzione delle risorse risulterà completamente squilibrata verso le classi di età più anziane. Considerando inoltre la proporzionalità diretta tra età e retribuzione, è facile prevedere un aumento vertiginoso dei costi delle retribuzioni che non sarà accompagnato affatto da un incremento sostanziale di nuove assunzioni delle classi di età più giovani.

L'università italiana è dunque vecchia: ma non basta soltanto assumere giovani, come recentemente proposto dal governo, bisogna anche che questi possano assumere un ruolo importante nella gestione della ricerca. Bisogna far sì che non sia necessario arrivare alla soglia della pensione per poter dirigere qualcosa. I direttori di dipartimento, i presidi di facoltà, i rettori, i direttori di istituti ed enti di ricerca hanno in Italia una longevità impressionante. Non è raro trovare persone che sono in carica per più di vent'anni, indipendentemente dai risultati ottenuti dalla struttura che dirigono. Le stesse persone poi passano spesso da una carica

(4) www.pil.phys.uniroma1.it/~sylos/Tsunami/Lescienze.0706.pdf.

124 all'altra o dalla direzione di un ente a quella di un altro. I professori universitari escono di ruolo a 72 anni e in alcuni casi possono rimanere fuori ruolo sino a 75 anni, smettendo di insegnare ma partecipando alle commissioni e alle decisioni. Uno degli ultimi atti del ministro Mussi è stato quello di abolire la permanenza fuori ruolo, tra le proteste dei professori. Tutto ciò è paradossale: all'estero si va in pensione a 65 anni e casomai poi si rimane a lavorare con delle borse, insegnando e facendo ricerca, ma si lasciano gli organi decisionali. Qui da noi si smette di lavorare, ma si mantengono posizioni decisionali. Una delle riforme più urgenti sarebbe quella di programmare un progressivo abbassamento dell'età pensionabile dei professori universitari. Basterebbe una leggina di una pagina come le tante che sono state fatte in passato per aumentare l'età pensionabile dei professori. Il primo passo potrebbe essere la modifica della legge 503 del 1992 che consente ai dipendenti pubblici, e quindi anche ai docenti universitari, di rimanere in servizio per un biennio aggiuntivo rispetto ai limiti di età senza alcuna valutazione della loro attività. Se si vuole sul serio fare una lotta ai «baroni» come ora si dice, si deve partire da qui.

Veniamo infine al problema annoso dei concorsi. Tutti sanno che i risultati dei concorsi in Italia nella maggior parte dei casi non rispecchiano il merito dei candidati. Recentemente si è parlato molto di nepotismo, con professori e rettori che favoriscono la carriera di figli e parenti biologici. Si tratta di un fenomeno sicuramente grave, ma marginale rispetto al nepotismo accademico imperante in cui ognuno cerca sostanzialmente di promuovere i propri allievi. L'indipendenza scientifica, che negli altri paesi è un aspetto fondamentale per la carriera, in Italia è quasi un intralcio. Una riforma del reclutamento universitario dovrebbe avere come primo obiettivo quello di promuovere i docenti indipendenti, scoraggiando le carriere interne, all'ombra di un barone. Se non si scardina questo meccanismo di filiazione accademica ci sarà poco da fare per l'università italiana. Un modo per farlo sarebbe di impedire, o quantomeno scoraggiare, le carriere all'interno dello stesso ateneo, come avviene ad esempio in Germania. Il sistema attuale fa esattamente il contrario, visto che reclutare un docente esterno costa molto di più alle università che promuovere un interno.

Periodicamente si discute su come organizzare le regole concorsuali in modo da evitare comportamenti scorretti. In questo modo si è arrivati in passato a procedure che sfiorano il ridicolo, con titoli in carta bollata, domande sorteggiate in busta chiusa, temi a sorpresa e giudizi tanto dettagliati quanto fumosi. Su questa scia il governo ha promulgato un decreto per rendere teoricamente più puliti i concorsi, cambiando le regole per la nomina delle commissioni. Finora la commissione era composta da un membro interno nominato dalla sede che bandiva il concorso, e da quattro membri eletti dall'insieme dei professori del settore disciplinare del concorso. D'ora in poi i membri esterni verranno sorteggiati da una

rosa di nomi, scelti per elezione. Questa legge sarà probabilmente irrilevante, visto che un sistema simile è stato già sperimentato in passato senza particolari effetti.

Tutti questi regolamenti concorsuali hanno l'unico effetto di deresponsabilizzare la commissione che può tranquillamente celare il suo giudizio arbitrario, ovviamente insindacabile, dietro una montagna di formalità e carte. Quello di cui ci sarebbe invece bisogno è di trasparenza e responsabilità, non di nuove procedure. Le commissioni concorsuali devono avere piena libertà di scegliere il candidato che sembra loro migliore, ma devono poi essere chiamate a rispondere delle loro scelte. Questo può avvenire con un monitoraggio costante della qualità scientifica dei singoli dipartimenti e docenti e, ad esempio, con dei meccanismi di finanziamento che premino i migliori e sfavoriscano i meno produttivi. Trasparenza potrebbe voler dire che i curricula dei candidati e, aggiungiamo, quelli dei commissari, siano resi pubblici utilizzando ad esempio il sito web del ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca. Questo aiuterebbe a portare alla luce le scorrettezze più plateali. Bisogna semplificare i concorsi non complicarli con nuove regole barocche che saranno comunque aggirate. Tanto vale far presentare ad ogni candidato un semplice curriculum vitae, senza copie di pubblicazioni, titoli certificati eccetera. Le certificazioni scoraggiano i candidati seri e quelli stranieri e non tutelano nessuno dalle irregolarità. Almeno nelle scienze naturali, ormai la produzione scientifica di un candidato è facilmente reperibile su internet e chi provasse a falsificarla sarebbe facilmente smascherato. L'unico scopo delle certificazioni sembra essere quello di poter escludere chi non rispetta le regole formali, indipendentemente dai titoli sostanziali. Per ottenere questo risultato è necessario quindi che le regole siano impossibili da rispettare integralmente. Inoltre nelle scienze naturali vi sono degli indici bibliometrici oggettivi che dovrebbero essere considerati nella scelta dei candidati, anche se questi indicatori non possono sostituire la valutazione umana e devono sempre essere usati da scienziati esperti del settore specifico e adeguati prontamente alle diverse situazioni.

Questi elementi ci portano a concludere che solo un'inversione di rotta nella politica del reclutamento e della gestione del personale universitario potrebbe realmente ringiovanire il corpo docente e rendere l'università italiana attraente anche per un ricercatore straniero. Una strategia di riforma del sistema università-ricerca deve essere attuata in maniera graduale, intervenendo su punti specifici e cercando di valutare come il sistema reagisce ai cambiamenti. Le risorse finanziarie sono importanti, ma prima di tutto vengono le idee. Basta avere delle idee chiare sulla situazione di oggi ed un modello di riferimento. Che non può essere quello americano, perché è strutturalmente troppo differente dal nostro, ma che certamente può fornire degli esempi positivi specifici. Modelli realistici di riferimento sono i sistemi universitari e della ricerca europei: senza andare troppo lontano basta pensare alla Francia e, più recentemente,

126 alla Spagna. Per far questo si dovrebbe partire da alcuni punti che elenchiamo qui di seguito e che sono minimali.

1) Il reclutamento deve avvenire in modo costante e periodico, tramite una programmazione su di un lungo periodo, evitando le assunzioni ope legis. Lo stesso discorso vale per i finanziamenti per la ricerca che devono essere erogati in maniera costante e regolare ed assegnati sulla base dei giudizi di revisori internazionali.

2) L'età pensionabile dei professori deve essere portata ai livelli degli altri paesi europei. È anche necessario che ci sia un ricambio periodico della classe dirigente, limitando la durata dei mandati dirigenziali.

3) Le retribuzioni dei docenti italiani sono completamente squilibrate: gli stipendi di ingresso sono molto bassi ma crescono con l'anzianità di servizio. Chi è disposto ad aspettare sarà premiato, ma è impossibile attrarre docenti di valore pagandoli così poco. Oltretutto durante il periodo di prova iniziale, che dura tre anni, i docenti sono pagati ancora meno. Non si capisce il senso di questa regola. Si può certamente prevedere un periodo di prova, ma non si vede perché questo debba avvenire a stipendio ridotto.

4) Bisogna incentivare l'indipendenza scientifica e il merito. Ad esempio si potrebbero introdurre delle correlazioni tra retribuzione e produttività scientifica. Un modo per farlo a costo zero, sarebbe di permettere di utilizzare parte dei fondi esterni ottenuti per la ricerca per aumentare il proprio stipendio.

5) Bisogna favorire la mobilità dei ricercatori e scoraggiare le carriere interne. Per far questo si possono dare incentivi finanziari alle università che assumono personale esterno.

I problemi dell'università e della ricerca sono complessi, ma esistono delle distorsioni palesi che potrebbero essere risolte da interventi mirati e consapevoli, alcuni a costo zero. Questi ultimi sono proprio la cartina di tornasole per fare un test sulla vera volontà politica di riforma. Dunque non è solo una questione di «soldi» come spesso si dice, ma è certo che il finanziamento alla ricerca, se ben gestito, non è un costo, ma l'investimento più lungimirante che si può fare per il futuro e per le nuove generazioni.