

RECLUTARE I MIGLIORI

UNA PROPOSTA PER FACILITARE L'INSERIMENTO DEI GIOVANI E FAVORIRE LA RICERCA NELL'UNIVERSITA' ITALIANA

Pietro Reichlin e Filippo Taddei

Questo scritto propone un sistema per il reclutamento dei docenti universitari che possa facilitare l'accesso alla carriera accademica per chi è giovane e si dedica principalmente alla ricerca. Il nostro schema adotta la produzione scientifica come criterio fondamentale per l'assunzione e l'entrata in ruolo dei giovani ricercatori il cui lavoro verrebbe valutato dai dipartimenti di riferimento e da commissioni composte da ricercatori di "chiara fama" (come nel Comitato di Indirizzo per la Valutazione della Ricerca (CIVR)). Tuttavia, il nostro schema ha il pregio di non proporre un meccanismo esclusivo rispetto ad altri sistemi di reclutamento. In particolare, riteniamo che esso debba affiancare un sistema concorsuale completamente decentrato regolato da incentivi e disincentivi pecuniari per il miglioramento della qualità (scientifica e didattica) degli atenei.

MOTIVAZIONE

Nella seduta del 13 e 14 aprile del 2005, il Consiglio Universitario Nazionale (CUN) ha approvato un parere sul riordino dello stato giuridico e del reclutamento dei professori universitari che, esprimendo contrarietà alla messa in esaurimento del ruolo dei "ricercatori", propone l'articolazione "della docenza universitaria in tre livelli, con precisa definizione delle funzioni specifiche di ognuno di essi" (Sessione 174, 13 e 14/4/2005).

Chi ritiene che la qualità della ricerca e l'inserimento dei giovani nell'università italiana siano obiettivi fondamentali, non può che essere deluso dal documento del CUN. Non si capisce a cosa serva un terzo livello di docenza. Non si avverte l'allarme per l'automatismo che caratterizza la progressione di carriera dei professori. Del resto nemmeno il ministro Moratti offre proposte soddisfacenti. Il ritorno al "concorso nazionale" prospettato dalla proposta ministeriale non risolve nessuno dei problemi principali.

Alcuni sostengono giustamente l'esigenza di "liberalizzare" il reclutamento per concentrarsi sui meccanismi di finanziamento degli atenei, incentivando così comportamenti virtuosi. Gli atenei che assumono ricercatori bravi dovrebbero avere più soldi e quelli che assumono parenti ed amici dovrebbero essere penalizzati. Il criterio di ripartizione dei fondi sarebbe affidato ad una commissione composta da accademici di fama italiani e stranieri. Questa proposta (che chiameremo "liberista") semplifica enormemente le procedure, cerca di premiare il merito scientifico ma, secondo noi, soffre di alcuni difetti che la nostra prospettiva cerca di risolvere.

In base al sistema liberista, i dipartimenti hanno incentivi *deboli*: possono aspettarsi di conseguire solo vantaggi marginali da un comportamento virtuoso perché l'assegnazione dei fondi avverrebbe sulla base degli atenei, non dei dipartimenti. Inoltre, la penalizzazione pecuniaria *ex post* ha due problemi. In primo luogo, non è facilmente praticabile perché sanziona, negando i finanziamenti, sulla base di criteri stabiliti posteriormente alle condotte. In secondo luogo ha il difetto di colpire tutti i dipartimenti e le facoltà compresi nell'ateneo, indipendentemente dal loro comportamento individuale. Infine, la proposta liberista sembra

penalizzare gli Atenei periferici e di recente formazione. Con il meccanismo liberista questi atenei, generalmente caratterizzati da una breve serie di risultati scientifici e una scarsa capacità di attrazione, sarebbero particolarmente penalizzati da un sistema che sanziona *ex post* anziché incentivare *ex ante*.

LA NOSTRA PROPOSTA

Questi difetti non rendono inopportuno il principio meritocratico alla base del sistema liberista, ma richiedono l'introduzione di un meccanismo parallelo (cioè non sostitutivo) per il reclutamento dei docenti rivolti alla ricerca. Questo meccanismo esiste già in forma parziale, rispetto alla nostra proposta. Già oggi le unità di ricerca che si formano nei dipartimenti possono ottenere dal Ministero il finanziamento di posizioni a contratto nell'ambito dei progetti di ricerca. Si tratta, in generale, di contributi inadeguati e limitati ad un massimo di tre anni (la durata massima del progetto). Qui sosteniamo che questo sistema dovrebbe essere potenziato ed adeguato. Vogliamo fare in modo che i contratti di lavoro per i ricercatori così finanziati (1) siano retribuiti in modo adeguato, (2) abbiano maggiore durata riducendo l'incertezza dei giovani ricercatori e, soprattutto, (3) permettano l'immissione nell'organico *di ruolo* dell'università, previo parere favorevole di una commissione ministeriale e degli organi accademici di riferimento.

Il sistema che abbiamo in mente potrebbe essere facilmente organizzato. *Ogni anno* ciascun dipartimento può sottoporre al ministero alcuni progetti di ricerca di durata compresa tra 3 e 6 anni. La flessibilità è completa: ciascun progetto risponde a esigenze e caratteristiche della disciplina di riferimento ma include sempre la richiesta dei fondi necessari al suo completamento e, in particolare, del finanziamento del numero di ricercatori desiderati. I rapporti di lavoro prodotti sono quindi motivati dal progetto di ricerca, e perciò di eguale durata. Le retribuzioni di ciascun ricercatore sono flessibili e decise in autonomia da ciascun dipartimento: soggette ad un limite minimo, *non* hanno limite massimo. I dipartimenti possono essere incoraggiati, da incentivi fiscali ai donatori e premi ministeriali, a "cofinanziare" il progetto procurandosi finanziamenti aggiuntivi (privati, ateneo, ecc.). Il ministero costituisce un fondo per ciascuna disciplina e i dipartimenti che appartengono alla medesima disciplina competono per l'attribuzione delle risorse ministeriali. Naturalmente, questi fondi devono essere ben più consistenti di quelli oggi stanziati. Potrebbero essere aumentati anche prelevando denaro dal fondo per la gestione ordinaria degli atenei.

L'approvazione dei progetti e la conseguente assegnazione dei fondi viene quindi decisa sulla base del giudizio di una commissione nazionale composta da studiosi di chiara fama impegnati in Italia e all'estero, per ciascuna disciplina di riferimento. Non tutti i progetti presentati devono necessariamente essere finanziati: una preselezione esclude i progetti non meritevoli; in seguito una selezione conclusiva forma la graduatoria tra progetti, disciplina per disciplina, che viene infine utilizzata per l'attribuzione dei fondi disponibili. Come si vede, la caratteristica fondamentale del sistema fin qui proposto è quella di garantire un punto di partenza paritetico a ciascun dipartimento, tenendo fermo l'obiettivo di incentivare comportamenti virtuosi, come nel sistema liberista, e fornendo un canale aggiuntivo per l'assunzione dei giovani ricercatori.

Una volta attribuiti i fondi, i dipartimenti bandiscono con procedura pubblica e trasparente le posizioni a contratto coerenti col progetto approvato. Non hanno però alcun

vincolo riguardo alle procedure di selezione, ai possibili vincitori e alle remunerazioni, eccetto l'incompatibilità con altri incarichi di docenza a tempo pieno. Infine, alla scadenza dei termini del progetto di ricerca, le commissioni nazionali valutano la coerenza tra obiettivi e risultati dei progetti finanziati (numero e qualità delle pubblicazioni scientifiche, risultati di esperimenti, brevetti, ecc.). Il risultato di queste valutazioni porta (a) all'assegnazione del finanziamento necessario a trasformare, presso il dipartimento ove si è svolta la ricerca, una o più posizioni a tempo determinato in posti di ruolo per professori di prima o seconda fascia (ad arbitrio della commissione) oppure, alternativamente, (b) alla negazione di tale finanziamento e alla conclusione del rapporto di lavoro degli assunti. Il numero delle posizioni di ruolo finanziate mediante questa procedura dipende dall'ammontare dei fondi ministeriali stanziati. Il sistema è robusto alla pressione corporativa: da una parte la limitatezza dei fondi e dall'altra il doppio livello di controllo (commissione ministeriale e dipartimento afferente) garantiscono la selettività delle "conferme in ruolo".

Concludiamo questo scrittoria assumendo i principali vantaggi di questo sistema di reclutamento. Innanzitutto, il sistema è basato sul merito scientifico perché "incentiva" comportamenti virtuosi nella selezione dei ricercatori, condizionando la concessione dei fondi ai risultati della ricerca. Questo obiettivo è condiviso dal sistema "liberista". Per questo motivo pensiamo che quest'ultimo debba essere introdotto come sistema principale per l'assunzione e la promozione dei docenti universitari. Tuttavia, pensiamo che il nostro meccanismo può funzionare come "complemento" sia all'attuale ordinamento che a quello "liberista". Mentre il sistema liberista interviene ex-post penalizzando le università di recente formazione, il sistema da noi proposto interviene ex-ante, cioè all'inizio del progetto quando i ricercatori vengono selezionati, garantendo un punto di partenza paritetico a tutti i dipartimenti in competizione. Inoltre il nostro sistema è maggiormente selettivo: mentre il sistema liberista premia o penalizza gli atenei nel loro insieme, il nostro sistema concede premi o penalità ai singoli dipartimenti, evitando che "le politiche di ateneo" possano contrastare l'efficacia degli incentivi ministeriali e consentendo che i docenti più impegnati nella ricerca acquisiscano un maggiore potere accademico.