

COME RECLUTARE I DOCENTI? CONCENTRIAMOCI SUI GIOVANI

di Leonida Miglio

In un articolo apparso sul Sole 24 Ore del 6 Agosto scorso, anche a seguito di recenti episodi di malaccademia, il collega Dario Braga lanciava una "ragionata provocazione" sui meccanismi di selezione dei docenti universitari, ai fini di riportarli a maggiore trasparenza ed evitare reclutamenti e/o promozioni improprie.

In sintesi, visto che l'essenza su cui gran parte delle università internazionali opera queste delicate scelte è la cooptazione da parte dei pari (cioè, scelgo da esperto della materia quello che reputo più adatto e me ne assumo la responsabilità), perché sottostare ai molteplici vincoli formali sui criteri di valutazione quantitativa dei candidati, a cui i concorsi di questa Pubblica Amministrazione ci obbligano, spesso con risultati non pertinenti alle necessità della istituzione stessa? Comprendo benissimo le eventuali obiezioni.

Ma il tema non è solo una provocazione e forse andrebbe allargato a chiedersi se la gabbia della Pubblica Amministrazione sia l'ambito giusto in cui collocare una struttura che ha necessità così specialistiche (sia in termini di personale, che di strumenti) e attività naturalmente internazionali. Che il dubbio sia legittimo lo dice l'art. 33 della Costituzione, sancendo l'autonomia della università, ma è anche percepito in modo politicamente bipartisan: lo confermano il Decreto Legge 112/2008, con Berlusconi Primo Ministro e Mariastella Gelmini Ministro dell'Università, che in-

trodusse la possibilità da parte delle università di trasformarsi in fondazioni, e il fatto che Matteo Renzi, nell'ottobre 2015, durante il suo mandato come Primo Ministro, abbia proposto «l'uscita dell'Università dal perimetro della Pubblica Amministrazione», in occasione della apertura dell'Anno Accademico della Università Ca' Foscari di Venezia.

Il punto in questione non è solamente come scegliere il candidato più adatto alla esigenza (e non quello più performante in termini generali e formali), ma soprattutto come rendere responsabile delle proprie azioni chi operi questa scelta.

In effetti, un semplice strumento esiste già nelle mani degli Atenei, che potrebbero trovare un accordo su come adoperarlo (se lo volessero veramente) in sede della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Gli scatti triennali di stipendio dei docenti, che non essendo contrattualizzati non hanno altra forma di progressione automatica, sono assegnati previa una valutazione (secondo criteri sanciti dall'Ateneo) dei compiti svolti dal docente nel triennio.

Basterebbe convenire che, se il vincitore non stesse sopra le mediane del raggruppamento concorsuale (una misura di quanto e quanto bene fa ricerca rispetto ai suoi colleghi) nei 5 anni successivi alla presa di servizio, verrebbero negati gli scatti di stipendio triennale a chi lo ha promosso.

Detto questo, dobbiamo anche aggiungere che, nella grandissima

parte dei casi, i processi di selezione riguardano scorrimenti di carriera dei docenti verso la fascia superiore dei professori associati, o quella dei professori ordinari.

Nell'utilissimo rapporto *UNIBOOK: per un database sull'Università*, a cura di Mario Morcellini, Paolo Rossi ed Elena Valentini, pubblicato nel 2017 in Open Access da Franco Angeli, si scopre che l'età all'entrata in ruolo dei docenti negli ultimi dieci anni sia stata abbastanza stabile, collocandosi tra i 50 e i 52 per i professori ordinari, tra i 43 e i 45 per i professori associati e tra i 37 e i 40 per i ricercatori a tempo indeterminato. Insomma, si viene promossi già piuttosto vecchi, almeno per quelli che sono i canoni internazionali. Come negare ad una/una collega, che faccia dignitosamente il proprio compito didattico e di ricerca e che abbia una abilitazione sulla base delle famose mediane quantitative, di veder riconosciuta la propria aspirazione?

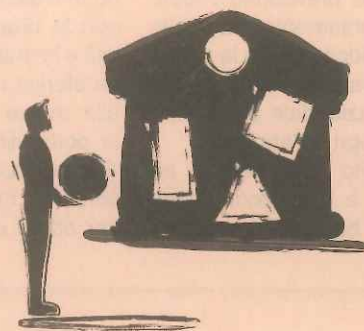
Non siamo al Politecnico di Zurigo e in molte altre università internazionali, dove la promozione in carriera non può avvenire rimanendo nella stessa istituzione e la mobilità dei docenti è una prassi assodata. In Italia, la mobilità nella Pubblica Amministrazione è una eccezione, non la norma. E allora?

Allora concentriamo tutti i nostri sforzi di rinnovamento sui giovani. La vigente legge di riordino dell'università, la 240/2010 (comunemente detta legge Gelmini), ha introdotto la figura dei Ricercatori a Tempo Determinato

(sostanzialmente, un solo triennio), in sostituzione dei Ricercatori a Tempo Indeterminato. Ma, soprattutto, ha stabilito un percorso di *Tenure* anglosassone, per cui un ricercatore assunto per tre anni nella tipologia "b" possa transire alla fascia di professore associato, se in possesso di corrispondente abilitazione e valutazione positiva da parte di una commissione di Ateneo.

Questa figura è particolarmente attraente anche per giovani che siano all'estero (italiani e non), con contratto, assegno o borsa equivalente in funzioni a quella di un nostro ricercatore, e non abbia prospettiva a breve di ottenere una posizione di professore, cioè sia giovane. Su questo reclutamento io concentrerei tutti gli sforzi per fare delle selezioni particolarmente serie, con la citata "responsabilizzazione pecuniaria" dei commissari di concorso, anche introducendo - con un semplice decreto ministeriale - una prova di didattica all'atto di valutazione del passaggio alla fascia di professore associato. Rinovare le università italiane in contenuti di ricerca e didattica è necessario ed è anche possibile, ma solo partendo dal basso, dalle forze giovani che vogliamo immettere: poi, i percorsi di carriera, che si sono cristallizzati nelle riforme e nelle prassi degli atenei, difficilmente daranno ulteriori occasioni di mobilità.

Professore Ordinario di Fisica della
Materia all'Università Milano Bicocca,
Presidente PoliS-Lombardia



**RECLUTAMENTO
MIGLIORABILE
CON LA FIGURA
DEL RICERCATORE
A TEMPO
DETERMINATO**