

## Merito e carriera universitaria: “Questo matrimonio non s’ha da fare...”

Il 31 ottobre sono scaduti i termini per la presentazione della domanda alla seconda tornata dell’“abilitazione scientifica nazionale” a professore associato o a professore ordinario.

Come tutti gli addetti ai lavori sanno, l’abilitazione è una specie d’idoneità scientifica (da consumarsi obbligatoriamente entro la scadenza, e, cioè, 4 anni) in un determinato settore scientifico-disciplinare, che viene rilasciata da apposite commissioni a quei candidati che soddisfino determinati requisiti, in parte noti ai candidati solo dopo che questi hanno già presentato la domanda!

Chi ottiene quest’abilitazione può aspirare a diventare professore associato o professore ordinario in un’università italiana. Su come si diventi professore (associato o ordinario) ne discuterò dopo. Parlare in dettaglio di questi requisiti richiederebbe volumi interi. Si tratta di criteri stabiliti da leggi, da decreti ministeriali, da documenti dell’Agenzia nazionale per la valutazione (ANVUR) e dalle commissioni stesse.

La lettura di questi documenti richiede talvolta competenze algoritmiche non indifferenti e la prosa ministeriale lascia spesso adito ad arditi esercizi d’ermeneutica. Di questa poderosa macchina giudicante non c’è analogo nel resto del mondo, anche in quelle nazioni dove l’approccio quantitativo (“bibliometrico”, nello slang accademico) e “meritocratico” ha una lunga tradizione.

Ma lasciamo perdere “mediane”, “indici di Hirsch” e chiediamoci quanti e chi siano questi candidati, e a che cosa serva la tanto agognata abilitazione. I numeri sono impressionanti: poco meno di 60.000 domande nella prima tornata (di cui si conosceranno molto probabilmente gli esiti il prossimo 30 novembre), con poco più di 43.000 candidati (un candidato può chiedere l’abilitazione in più di un settore scientifico-disciplinare). Di questi, una fetta fa già parte dei ruoli universitari (i cosiddetti “strutturati”). Oltre agli strutturati hanno presentato domanda anche “semplici cittadini” (i cosiddetti “non strutturati”) desiderosi di accedere alla carriera universitaria. Fra questi, molti sono gli studiosi italiani che fanno parte di centri di ricerca non universitari o che hanno completato la loro formazione all’estero o che addirittura rivestono già ruoli accademici in università o centri di ricerca stranieri (i cosiddetti “cervelli in fuga”).

Bene, una volta ottenuta l’abilitazione, quali prospettive si presentano agli abilitati?

È proprio qui che gli scenari cambiano radicalmente e le speranze dei “non strutturati” subiscono un drammatico ridimensionamento.

Per capire il motivo, bisogna parlare di come avvenga attualmente il reclutamento universitario.

Impresa non facile, perché ancora una volta i meccanismi sono complicati e farraginosi, sia nel momento della ripartizione delle necessarie risorse

economiche, sia nel momento delle procedure di valutazione che le singole università devono mettere in atto per reclutare i professori.

1°) Veniamo alla ripartizione delle risorse economiche.

Semplificando, ogni anno il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) attribuisce a ciascun ateneo italiano i famigerati "punti organico", sulla base di alcuni parametri, tra i quali il "dissanguamento" in termini di personale dovuto alle cessazioni dell'anno precedente.

Ma che cos'è un "punto organico"?

Si tratta di una nuova unità di misura contabile: "un 'punto organico' (p.o.) viene definito come l'equivalente del costo medio annuale di un professore ordinario". Quindi:

- un professore ordinario "vale" 1 p.o.;
- un professore associato 0.7 p.o.;
- un ricercatore 0.5 p.o. (anche quello a tempo determinato);
- il personale tecnico-amministrativo 0.3 p.o.

Francamente, non sono mai riuscito a capire la necessità di questa trovata. Non sarebbe molto più semplice attribuire ai singoli atenei una quota (in semplici "euro"), che questi poi provvederanno a distribuire ai dipartimenti?

La ragione qui, come altrove, sta nel richiamo al principio-guida della nostra amministrazione: "Warum einfach wenn es auch kompliziert geht?"

[“Perché farla semplice, quando si può fare complicata?”]

Purtroppo il tutto non si esaurisce nelle fantasie contabili.

Il quadro è ancora più aggrovigliato dal fatto che i singoli atenei, pur essendo in regime di autonomia (?), non hanno libertà di assumere "quanto e come" vogliono.

- "Quanto", perché la somma dei costi (in quale "moneta"?) delle assunzioni di tutte le università deve rispettare i vincoli imposti al turn over (nel 2013 è il 20% delle cessazioni del 2012, salvo scostamenti niente affatto marginali per alcune università considerate virtuose in base a criteri del tutto stravaganti).

- "Come", ed è su questo punto che mi voglio soffermare, perché ciascun ateneo deve rispettare alcuni vincoli stabiliti per legge.

Per esempio, in base alla legge Gelmini del 2010, almeno il 20% dei "posti" banditi da un'università deve essere riservato all'assunzione di personale "esterno" a quell'università. Il 20% dei "posti" o dei punti organico? Qui il mistero si fa fitto. Pare che, dopo non pochi contorcimenti interpretativi, la vulgata riferisca quel 20% ai punti organico e non ai posti, anche se la legge Gelmini parla di "posti"! Il lettore si chiederà ingenuamente quale sia la differenza, convinto com'è che acquistare 1Kg o 1000 gr. di patate sia del tutto equivalente.

È proprio qui che casca l'asino e che si dimostra, insieme con altre trovate che descriverò dopo, come l'attuale meccanismo di reclutamento universitario sia la negazione del riconoscimento del merito. Ma vediamo prima che ne sarà di quell'80% (al massimo) di posti (punti organico?) rimanenti. Il 60% circa andrà a finanziare posti riservati a strutturati (abilitati) dell'ateneo che ha bandito il posto, attraverso una "procedura valutativa" (chiamiamola, per semplicità, "procedura chiusa"). Il rimanente 30% (dell'80% iniziale) sarà destinato a concorsi per abilitati (o idonei secondo le vecchie modalità

ante-gelminiane) di qualsiasi parte del mondo o a personale già strutturato in qualche altro ateneo italiano in una posizione equivalente a quella messa a concorso. Tutto ciò avverrà attraverso la cosiddetta "procedura selettiva" (chiamiamola, per semplicità, "procedura aperta").

Mi spiego con un esempio.

Supponiamo che il consiglio di amministrazione dell'Università X, dopo aver chiarito il dilemma posti/punti organico e stabilito che la quota del 20% di esterni sia da intendersi "per testa" e non per punti organico., abbia finalmente deciso di bandire 10 posti di professore associato in 10 settori scientifico-disciplinari.

Qui comincia il primo problema.

Per legge, 2 posti devono essere riservati ai cosiddetti "esterni". Chi lo stabilisce? A rigore, l'ultima parola spetta al consiglio d'amministrazione. Degli 8 posti rimanenti, 5 dovranno andare a concorso con procedura chiusa e 3 con procedura aperta.

Chi lo stabilirà? Di nuovo, il consiglio d'amministrazione. E con quali criteri?

A questo punto la lotta si farà furiosa perché è assai probabile che il numero delle richieste per le procedure chiuse provenienti dai singoli dipartimenti sarà superiore a quello disponibile per legge. Perché?

I motivi sono facilmente spiegabili: uno di natura finanziaria e l'altro di natura politico-sindacale.

Il motivo finanziario è presto detto. Infatti, se un ricercatore (a tempo indeterminato) "strutturato-interno" e abilitato passa la procedura chiusa (o quella libera) costerà al dipartimento (e quindi anche all'ateneo) solo 0.2 punti organico (se diventa professore associato) o 0.5 punti organico (se diventa professore ordinario).

Se invece il vincitore di una prova aperta è un "non strutturato esterno", costerà al dipartimento (e quindi all'ateneo) 0.7 punti organico (se si tratta di un posto di professore associato) o 1 punto organico (se si tratta di un posto di professore ordinario).

Il motivo politico-sindacale sta nel fatto che il nostro ricercatore (o professore associato) "strutturato-interno" fa già parte della struttura di quell'ateneo e quindi va difeso dagli "attacchi esterni", secondo il metodo collaudato dell'"inbreeding" (o inincrocio).

Ma se la commissione della procedura aperta, insensibile ai punti organico e al richiamo "etnico", decidesse di operare considerando solo il merito scientifico e, supponiamo, concludesse che il migliore è un esterno? Fatta la legge, trovato il rimedio.

Il dipartimento potrebbe decidere di non chiamare il vincitore!

Il lettore si chiederà perché mai un dipartimento avesse chiesto un posto, che poi rifiuta. La risposta sta proprio nei due motivi che ho spiegato sopra.

Ma un dipartimento che opera questa scelta – a mio avviso sciagurata – ha delle conseguenze? Sì, ma risibili: non può mettere più a concorso quel posto per due anni! E al povero esterno, magari precario, non resta che ritentare la fortuna in un altro ateneo.

Come si vede chiaramente, si tratta di un meccanismo drogato all'origine, che qualsiasi autorità per la concorrenza reputerebbe sleale.

Peccato, però, che con questo meccanismo, si dovrà decidere da adesso e per i prossimi anni il reclutamento di migliaia di professori universitari, con il rischio di sacrificare ancora una volta, insieme con il merito, intere generazioni di studiosi esterni ai circuiti accademici nostrani.

La soluzione? Semplice e radicale:

- 1) abolire in un sol colpo, leggi, decreti ministeriali, decreti dirigenziali, interpretazioni autentiche, abilitazioni, idoneità, insomma tutto quel "corpus" bizantino che regola la materia del reclutamento;
- 2) dare piena libertà agli atenei di assumere "quanto" (ovviamente nei limiti di bilancio) e "come" vogliono (ovviamente nel quadro del rispetto della Carta europea dei diritti dei ricercatori) con la "chiara indicazione delle responsabilità soggettive e oggettive delle scelte";
- 3) istituire una nuova agenzia (o riformare l'esistente) sul modello dell'inglese "[Quality Assurance Agency for Higher Education](#)" che valuti "ex post" le scelte operate dai singoli atenei;
- 4) redistribuire, a livello nazionale, il budget sulla base di tali valutazioni;
- 5) agire, a livello locale, sui singoli e sulle istituzioni che hanno operato le scelte oggetto della valutazione.

Non si tratta d'inventare nulla di nuovo. Basta rifarsi alle migliori pratiche internazionali e mettere in soffitta una volta per tutte la libidine normativa che, con la pretesa di normare il mondo, nasconde l'assenza di coraggio nelle scelte e lascia spazio all'ambiguità e alle pratiche più nefaste.

Correlazioni:

["Fondo premiale", "Meritocrazia" e decadimento del livello della ricerca](#), di Maurizio Matteuzzi

\*\*\*

Immagine in testata di [pixabay](#) (licenza free to share)

Roberto Giuntini