

## CONCORSI : IL VERO-FALSO PROBLEMA DELL'UNIVERSITÀ di Carlo Rizzuto

*Per oltre quarant'anni si è preteso di modificare l'Università mantenendo il modo di scelta e assunzione dei docenti-ricercatori universitari, evitando la responsabilizzazione locale e affidando la scelta a gruppi nazionali autoreferenti. Questo ha portato a limitare il numero di docenti, impedendo la crescita dei laureati in Italia. Un recente cambiamento nella dinamica di produzione di laureati conferma quale deve essere la strada su cui anche l'Università (e la Ricerca) italiana devono evolvere.*

La produttività media individuale, nell'Università italiana, è pari alla media europea da molti anni, come è dimostrato dal numero di laureati prodotti annualmente, pari alla media europea, di circa 2,5 laureati/anno per docente.

La produttività scientifica media italiana, con circa 350 pubblicazioni per 1000 ricercatori contro la media europea di 270, è migliore del 25%, principalmente sviluppata nelle Università, e anche con un indice di qualità molto buono. Anche la produzione di brevetti per ricercatore si confronta bene con quella europea, con una forte e crescente componente universitaria e pubblica in collaborazione con le industrie.

Qualunque sia stato (negli ultimi decenni) il metodo di selezione del personale scientifico e docente universitario, esso ha generato una produttività media individuale pari, o addirittura superiore, a quella europea.

Ben diversa è la situazione per quanto riguarda la capacità competitiva del Paese, perché, nel confronto internazionale, quello che conta è la produzione complessiva. Qui sta la debolezza italiana, che, come stabilito da tutti i criteri di valutazione comparativa internazionale e da una attenta analisi storica, è collegata ai bassi numeri di ricercatori e docenti, dovuta al blocco della crescita della Ricerca e dell'Università, che si protrae dall'inizio degli anni '60 con il turbolento periodo del "caso Ippolito" che vide i maggiori Enti di ricerca decapitati e l'Università ingessata e incapace di reagire alla crescita degli studenti e delle loro domande, ma sufficientemente influente per impedire, fino ai primi anni '80, l'avvio di qualunque riforma, limitandone comunque molti effetti fino ai giorni nostri.

Si tratta, quindi di un problema di mancato "Governo (o autogoverno) del sistema", che ha prodotto l'incapacità di rispondere alla transizione della Università e della Ricerca da una "impresa di Elites" a una attività di

ampia portata, mirata a costruire la "base del progresso economico". La mancata crescita dell'Università, e la conseguente bassa produzione di laureati, fa sì che il nostro Paese sia l'unico in Europa ad avere meno del 10% di laureati sulla popolazione attiva, contro l'oltre 23% dell'Europa e il 32% degli USA.

Il grafico di figura 1 mostra il confronto tra USA, Germania, Giappone e Italia sul "rateo di successo" degli studenti che, dopo 5 o 6 anni dall'iscrizione, si sono laureati nelle Università e fa vedere come tale rateo che, internazionalmente, è superiore al 70% anche con l'aumento degli iscritti (passati, nel frattempo, in tutti i Paesi, inclusa l'Italia, da circa il 10% dei diciottenni oltre il 50%), sia crollato in Italia a meno del 40% fino al 2000, una stima approssimativa indica che oltre 3 milioni di cittadini italiani si sono iscritti all'Università dal '60 in poi, ma non hanno conseguito alcun titolo, il che porta, tra l'altro, a una diffusa negatività nei confronti di questa istituzione, oltre al fatto che l'Italia è, in Europa, il Paese a minore crescita economica.

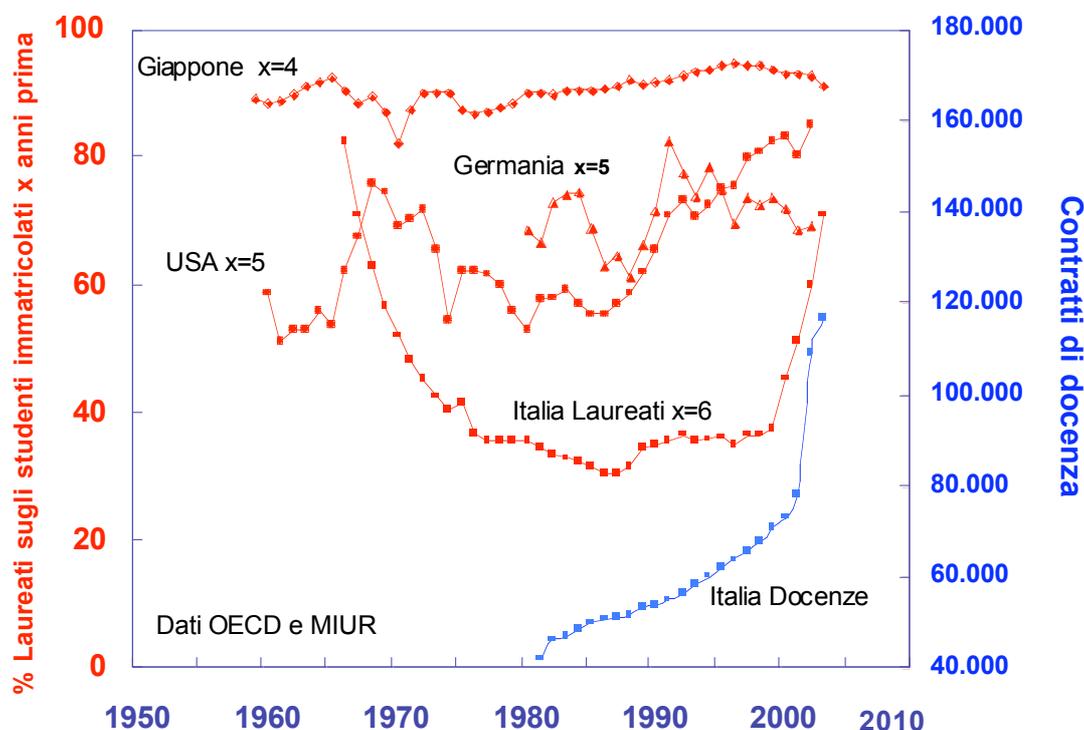
Questi ultimi anni vedono, però, una importante inversione di tendenza.

Il grafico indica che il sistema universitario italiano che, fino a tutto il 1999, "rifiutava" sistematicamente oltre il 60% degli iscritti, ha ora realizzato un recupero che, finalmente, porta a oltre il 70% il rateo di successo.

Esso indica anche una parallela crescita del numero di "docenze" che è più che raddoppiato rispetto al numero di docenti di ruolo grazie ai "contratti", tra il 2000 e oggi. Questi contratti sono in molti casi attribuiti a docenti già in ruolo, che quindi incrementano la loro attività didattica, ma molto spesso a docenti non di ruolo, e spesso questo riflette una maggior presenza di dottori e dottorandi di ricerca, che, nello stesso periodo, sono triplicati. L'aumento delle docenze ha permesso di superare il "gap" che vedeva

l'Italia con un rapporto docenti/studenti pari alla metà degli altri Paesi di confronto.

**Figura 1. Confronto tra USA, Germania, Giappone e Italia sul "rateo di successo" degli studenti che, dopo 5 o 6 anni dall'iscrizione, si sono laureati nelle Università.**



Analizzando ulteriormente i dati del grafico si vede che questa crescita è reale, solo in piccola parte dovuta all'introduzione della laurea triennale accompagnata da una diminuzione di studenti "fuori corso". L'aumento dei laureati è direttamente collegabile a quello dei docenti "a contratto" utilizzati dalle Università.

Questa crescita, se consolidata, permetterà all'Italia di riallinearsi al livello internazionale, ma dovrà essere ancora corretto anche l'orientamento delle lauree, che è ancora molto influenzato da una offerta difforme dalla domanda.

Questa situazione presenta alcuni rischi. Il primo è che, in presenza di un sistema ancora basato sui concorsi, sia impossibile creare un sistema di "tenure track" che permetta una programmazione locale ragionevole della transizione tra contratti a termine e "tenures" (contratti a tempo indeterminato), creando incertezze di prospettiva dei giovani contrattisti, che dovrebbero poter sapere

quanti posti stabili potranno diventare disponibili nei prossimi anni, e programmare carriere alternative, ad esempio verso l'industria, i servizi e le amministrazioni, che, in Italia, sono vuoti di ricercatori. Il secondo è che, se non viene radicalmente modificato il modo di assunzione, si creeranno le condizioni per un rafforzamento delle "fedeltà di cordata", il congelamento della situazione e una ricaduta nell'isolamento dell'Università rispetto all'evoluzione dei bisogni esterni.

Il recupero della capacità di produzione complessiva dimostra che il problema dell'Università non era legato alla qualità della selezione dei docenti/ricercatori, ma al metodo, e agli interessi collegati, che mantenevano basso il numero complessivo di docenti. Ogni tipo di "concorso" sperimentato nel passato ha permesso a piccoli ma ben organizzati gruppi di "peers" di centellinare, a livello locale e quindi nazionale, i numeri di posti messi a concorso

non in base alle richieste didattiche ma sulla base di una autoriproduzione legata alla disponibilità di un numero di "fedeli" più o meno maturi, numero da controllare opportunamente per assicurare tale fedeltà. Le polemiche recentemente esplose tra i giuslavoristi, ma precedentemente emerse con regolarità in altri campi, hanno messo bene in luce questo meccanismo di "fidelizzazione" che ormai investe ogni campo, dalla Fisica della Materia alla Giurisprudenza del Lavoro.

La quasi totale assenza, tra i vincitori di concorso, di stranieri o italiani residenti all'estero, non è altro che un riflesso della minore fedeltà di chi viene da un altro sistema.

Questo meccanismo ha impedito sia la crescita complessiva del numero di docenti nelle Università, sia che emergesse, nel Paese, quel 10-20% di università capaci di decidere le proprie scelte ed attrarre, anche da altri Paesi, i migliori docenti/ricercatori e quindi gli studenti più orientati verso la ricerca, diventando "Research Universities" di livello internazionale. Ha anche impedito a tutte le Università di sviluppare le proprie capacità didattiche rispondendo meglio alle esigenze della società, anziché riprodurre l'esistente e sfornare laureati in materie non richieste.

Tutti gli schemi di "concorso", di cui si discute oggi, confondono tra la *valutazione* della "maturità" scientifica e/o didattica e l'*assunzione* dei "professori": è un po' come se una Impresa assumesse Ingegneri o Ragionieri scelti dall'Ordine o Associazione professionale omologhi, dopo aver chiesto ai propri ingegneri o ragionieri iscritti a tali albi di definire il numero di nuovi assunti.

Valutazione del livello professionale e assunzione sono, in ogni altra Impresa e nelle Università degli altri Paesi, tenuti ben distinti. Nell'Università italiana sono mescolati. Con effetti perversi sia sulla valutazione che sull'assunzione. I concorsi che mescolano valutazione e assunzione sono controllati da "peers", cioè da persone che sicuramente "se ne intendono" della qualità (da cui la buona qualità media individuale), ma che hanno tutto l'interesse a controllare il numero e la copertura dei posti in palio e certo non sono incentivati a rispondere alle necessità dell'Ente/Università, né a quelle del Paese. Se poi si cerca di "programmare" il numero di posto o il numero di "idoneità", il livello di valutazione viene "aggiustato", con una qualità che varia di volta in volta in funzione del numero di fedeli disponibili.

La maturità non può essere collegata a numeri di "posti": o c'è o non c'è, e qualunque "programmazione" ne indebolisce la validità.

Come modificare il sistema? La decisione di assumere, indefinitamente o a tempo, una certa persona in funzione di attività richieste da progetti e programmi, in una Università o in un Laboratorio o Istituto di Ricerca, deve essere presa da chi ha la responsabilità del suo buon funzionamento, e non da chi ha interesse a che crescano i programmi nella propria area di influenza, senza avere la responsabilità del funzionamento complessivo. L'assunzione deve essere sempre più un fatto "professionale", in cui il responsabile della Università (o Ente) e il futuro professore/ricercatore negoziano un contratto che stabilisca sia gli obiettivi e impegni reciproci, che i corrispettivi.

La recente crescita, della produzione complessiva di laureati nelle Università, è dovuta al fatto che i docenti "a contratto" vengono assunti localmente e ciò riflette meglio le reali necessità e non le pregresse maggioranze locali e nazionali. Ogni innovazione che permetta di consolidare questa tendenza sarà benefica per l'Università e va aiutata. Questo richiederà di eliminare i "paletti" che, partendo dal "valore legale" del titolo di studio, allineano una serie di regole tali da portare a una rigida riproduzione dell'esistente, come quella che opera attraverso i concorsi disciplinari.

Questi concorsi potrebbero rimanere per la valutazione della maturità scientifica, ma anche questo è sempre più affrontabile a livello internazionale, cioè nell'arena in cui si svolge la ricerca, e sempre più si basa su indicatori quantitativi riconosciuti e leggibili anche dai non "peer". Quasi tutti i Paesi hanno smesso le procedure di "idoneità" o di "abilitazione", mentre noi stiamo ancora discutendo se riattivare la "libera docenza" o se definire a priori quanti ricercatori siano maturi.

Come consolidare la positiva tendenza nella produzione di laureati e di ricerca? Come abbiamo accennato all'inizio, nel nostro Paese, sia per gli effetti di un certo sospetto contro l'autonomia della Scienza (e del suo contenitore principale che è l'Università) sia per la persistente tendenza verso "regole a priori" anziché "valutazioni *ex post*", si continua ad avere un percorso oscillante tra centralismo e responsabilizzazione (o autonomia), con una fase che ha visto una difficile crescita dell'autonomia negli anni '80 e un'inversione di tendenza alla fine degli

anni '90. Molto spesso si usa la parola "autonomia" solo per definirne i limiti più che per realizzarla.

Si deve riprendere con decisione la strada della "responsabilizzazione" e permettere che il governo delle singole Università venga rafforzato. Questo richiede che vengano introdotte capacità e responsabilità di vertice non condizionabili dalla situazione pregressa interna. Cioè richiede l'inserimento di responsabilità di vertice esterne, come la presidenza non elettiva che può essere sia accademica che non accademica, ma non deve essere burocratica, nominata da un organismo di governo di alto profilo che sappia comprendere aspetti locali e internazionali (il "Board of Trustees" che opera nei Politecnici svizzeri e, da poco, nelle Università austriache, oltre che, da molto tempo, in quelle inglesi e americane). Questo inserimento può limitare la "condominalità" attuale, affiancando e aiutando nelle decisioni i vertici attuali basati sulla autoreferenzialità elettiva, e sull'equilibrio delle aree tradizionali. Solo un inserimento di questo tipo permette di superare l'utilizzo dei meccanismi concorsuali nazionali e il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, che attualmente permettono la fuga dalle responsabilità.

Il Governo centrale e quelli regionali, anziché occuparsi del *micromanagement* e della distribuzione di posti o del dettaglio dei contratti e delle carriere, dovranno essere sempre più in grado di valutare i risultati e di stabilire gli obiettivi, sviluppando "contratti di servizio" che portino le singole Università alla maggiore trasparenza e condivisione sia degli obiettivi che dei criteri locali e nazionali di valutazione, che "valgano" le risorse finanziarie erogate. L'Università/Ente deve utilizzare questi finanziamenti e integrarli con altre acquisizioni per assicurarsi quelle risorse umane e strumentali che permettano di raggiungere, e possibilmente migliorare, gli obiettivi contrattuali.

La valutazione dei risultati (ovviamente "ex post") va fatta su criteri e con organismi di valutazione opportuni, che diano gli elementi per l'attribuzione delle risorse, lasciando l'organizzazione, inclusa la scelta contrattuale tra attività dei singoli e corrispettivi, alla responsabilità delle strutture.

Ci stiamo muovendo in questa direzione? Sì ma in modo non esplicito e con alcune incertezze. A livello locale con una contrattualistica più flessibile si sono liberate e sono aumentate le forze didattiche, ma con

il rischio della precarietà e della non programmazione. A livello centrale si sono attivati gli strumenti di valutazione, ma, anche qui, senza averne ancora esplicitato il possibile utilizzo.

Una attenta analisi della recente legge sullo stato giuridico, indica che è ancora forte l'influenza degli interessi di gruppo che spingono per mantenere la concezione ormai superata e controproducente sia dei concorsi che del controllo micromanagiale dello Stato.

Da parte universitaria, manca ancora completamente la discussione sulla strategia da sviluppare per la governabilità del sistema, e per lo sviluppo di un modello più internazionale di autogoverno responsabile delle Università.

**CARLO RIZZUTO**

*Professore di Struttura della Materia presso la Facoltà di Ingegneria di Genova, presiede il consiglio di amministrazione della Società Sincrotrone Trieste. E' stato ricercatore CNR negli anni '70. Ha presieduto il Gruppo Nazionale di Struttura della Materia del CNR e, successivamente, il Comitato Fisica del CUN, da dove ha sostenuto e diretto la costituzione del Consorzio Interuniversitario Nazionale per la Fisica della Materia, e poi la sua trasformazione in Istituto Nazionale. Ha dovuto lasciare l'INFN e ora fa parte del Consorzio Interuniversitario per la Scienza e la Tecnologia dei Materiali. Ha partecipato ai Comitati Europei CODEST e ESTA e al CNST. Attualmente è membro del Comitato Italiano per la Valutazione della Ricerca (CIVR) e del Forum Europeo per le Infrastrutture di Ricerca (ESFRI).*

**Contatti:**

Sincrotrone ScpA  
tel. 040-3758311

Area Science Park  
Email: [carlo.rizzuto@elettra.trieste.it](mailto:carlo.rizzuto@elettra.trieste.it)

34012 Basovizza TS

**Ringraziamenti:**

*Si ringrazia Regina Rochow-Carbone per l'elaborazione dei dati di Fig.1*