

L'università merita un'altra riforma

Il decreto legge Moratti all'esame del Parlamento non supera le logiche corporative ed è così contraddittorio che non può essere emendato

MAURO DORATO

NEL SUO PESSIMISMO PIETISTICO, Kant riteneva che gli esseri umani potessero al massimo aspirare a essere degni della felicità, ma non alla felicità stessa, non potendosi escludere che possa essere felice anche una persona che non lo meriti affatto. Essere professore universitario non equivale certo al conseguimento della felicità, ma in Italia si dibatte da anni su come accertarsi che chi aspira al titolo lo meriti davvero. A leggere il decreto legge Moratti sul riordino dello stato giuridico dei professori universitari approvato alla Camera il 15 Giugno 2005, e nel momento in cui scriviamo in discussione al Senato, si ha l'impressione che i nostri legislatori pensino che in Italia sia meglio avere il titolo di professore sul biglietto da visita, con conseguente aumento delle parcelle dei professionisti, che meritare di essere professore. Eppure non crediamo che al mondo universitario italiano non suo complesso interessi più l'apparire che l'essere.

La passione legislativa per le etichette si desume dal comma 11 dell'articolo 4, dove il titolo di professore aggregato è attribuito a domanda ai «ricercatori, agli assistenti del ruolo ad esaurimento e ai tecnici laureati, nonché ai professori incaricati stabilizzati». Come se non bastasse, lo stesso titolo viene conferito, previo concorso, a «soggetti in possesso della qualifica di elevata professionalità e ai laureati dell'area tecnico-scientifica e socio-assistenziale che abbiano documentata attività scientifica e didattica». In tutti i paesi più progrediti, il dottorato di ricerca è titolo indispensabile per diventare professori, ma da noi basterà una commissione compiacente che ricompensi un laureato (magari triennale) per servizi resi probabilmente a titolo gratuito.

Se ci dimenticassimo che parte di coloro che lavorano all'università è entrata ope legis svariati anni fa, non apprezzeremo fino in fondo la filosofia che ispira il decreto: all'articolo 3, comma 1, si legge che «nelle prime quattro tornate dei giudizi di idoneità per la fascia dei professori associati è riservata una quota del 15 per cento aggiuntiva ... ai professori incaricati stabilizzati e ai ricercatori confermati che abbiano svolto alme-

no tre anni di insegnamento nei corsi di studio universitari». Lo stesso vale per le idoneità a ordinario, laddove si riserva «per le prime quattro tornate una quota pari al 25 per cento aggiuntiva ... ai professori associati con un'anzianità di servizio non inferiore a 15 anni». Considerando che la progressione stipendiale del professore universitario attualmente non è legata né alla produttività scientifica né alle sue capacità didattiche, dovrebbe essere chiaro come questo decreto non faccia che peggiorare l'iniquità di un sistema che già ora non solo tratta nello stesso modo i diseguali (pagandoli diversamente solo in funzione dell'anzianità), ma svantaggia anche chi è fuori dal sistema rispetto a chi è già dentro, come ben sanno coloro che hanno conseguito un'idoneità ma non sono ancora strutturati.

Miope corporativismo

L'impostazione complessivamente contraddittoria è percepibile in modo chiaro dall'articolo 2, laddove si ribadisce l'importanza di un sistema di valutazione dell'attività di docenza e di ricerca, che dovrebbe finalmente mettere le università italiane sulla strada della competitività. Ciò che si legge su come dovrebbe essere composta la commissione dei valutatori (che ha ovviamente un ruolo delicatissimo) non fa ben sperare per l'ottenimento di questo importante obiettivo: come possono «autorità accademiche» dell'ateneo X valutare l'ateneo Y loro diretto rivale? Come possono docenti che sono colleghi di quelli che devono essere valutati («esperti nel settore scientifico disciplinare») fare bene il loro lavoro? Se la commissione di valutatori fosse formata esclusivamente da professori stranieri la pastetta sarebbe sempre possibile, ma certo più difficile da realizzare.

A parte questi fondamentali dettagli organizzativi, è in ogni caso sorprendente trovare nello stesso documento da una parte il corporativismo più miope, fondato sull'idea della promozione ope legis e dell'avanzamento per anzianità di carriera, e dall'altra l'apprezzabile idea di un sistema di valutazione basato sul merito, che però punisce i



cattivi senza premiare i buoni (art. 2). Ci si può domandare perché non si voglia premiare chi lavora di più e meglio aumentando il suo salario ma si voglia solo punire (giustamente) chi non lavora.

La risposta è ovvia: perché altrimenti si dovrebbe arrivare a un meccanismo di contrattazione stipendiale individuale, che dovrebbe essere basato su sistema di governance universitaria non elettivo e quindi assai diverso dall'attuale. L'attuale sistema è invece controllato in modo autoreferenziale da professori eletti da altri professori, che non possono certo decidere di dare di più o di meno a colleghi che conoscono da tempo e dai quali dipende il loro potere perché sono stati eletti.

Si noti che cambiare la governance universitaria e nominare i consigli di amministrazione al di fuori del mondo universitario non significa necessariamente abbandonare il sistema universitario pubblico, ma implica solo impedire che nessuno paghi per scelte di reclutamento e di sviluppo degli atenei che poi si rivelano sbagliate. Ed è forse anche arrivato il momento di dire che l'alternativa pubblico/privato è un altro falso problema: se le tasse costassero di più, i benestanti potrebbero indirettamente assicurare delle borse di studio ai meritevoli senza reddito sufficiente, mentre ora chi non va all'università (i figli dei più poveri) paga comunque le tasse che mantengono agli studi i figli dei benestanti.

Il sistema di reclutamento

Omettendo di trattare il tema dell'abolizione della figura dei ricercatori e quello della precarizzazione nella fase di ingresso alla carriera universitaria, sui quali si è già concentrata molta critica, notiamo solo che il punto fondamentale di ogni riforma universitaria in questa difficile fase della nostra vita economica è incoraggiare i giovani più brillanti a fare ricerca e a rimanere all'università. Se la miseria di 900 euro mensili (il salario di un ricercatore non confermato) è vista come contropartita alla promessa di una carriera a tempo indeterminato, si trova ancora qualcuno che accetta. Ma la precarizzazione delle figure di ingresso all'università (corrispondente alle posizioni tenure-track delle università americane) dovrebbe com-

portare uno sforzo finanziario supplementare: altrimenti, chi intraprenderà la carriera universitaria senza nemmeno la certezza del posto fisso?

Per concludere con qualche suggerimento più costruttivo, partiamo dall'assunto condiviso che il nostro futuro economico dipende in modo significativo dall'innalzamento della qualità della ricerca e dell'in-

segnamento a livello universitario. Tale innalzamento implica una razionalizzazione del sistema di reclutamento: deve essere interesse dell'università assumere il candidato o la ricercatrice migliori, anche se risultassero nati in un paese straniero. L'esperienza di quasi quarant'anni, a partire dall'apertura dell'università a un numero crescente di giovani, mostra che il meccanismo dei concorsi, comunque lo si rigiri, come minimo non è ottimale. Si tratta dunque di smettere di lambiccarsi il cervello su liste nazionali o locali, sul numero di idonei vincitori, su meccanismi concorsuali elettivi o basati

sul sorteggio, e quindi sul problema di come si debbano formare le commissioni. Anche da questo punto di vista, il doppio meccanismo elettivo e basato sul sorteggio escogitato dal decreto non risolve minimamente il problema (art. 3, lettera a).

Se assumere il candidato migliore fosse nell'interesse delle nostre università, come accade in genere nel mondo anglosassone, la commissione di concorso potrebbe essere formata solo da docenti della singola università, con un ulteriore meccanismo di controllo che dovrebbe venire da consigli di amministrazione che non siano eletti dal basso e che siano quindi responsabili di far funzionare l'università al meglio. I concorsi potrebbero così essere semplicemente aboliti, evitando inutili discussioni sull'alternativa elezione/sorteggio ed eliminando altresì il rischio che i contratti previsti dal decreto possano toccare a un Einstein con la stessa probabilità che al nostro portiere.

In definitiva, non si vede come si possa emendare questo documento contraddittorio, che finirà con l'indebolire ancor di più il già fragile sistema universitario del nostro paese. Meglio ripartire da zero.

Mauro Dorato, Cattedra di Filosofia della Scienza, Università Roma Tre

