

Il reclutamento dopo la “Riforma Gelmini”. Spunti per un dibattito

di Antonio Banfi

Il reclutamento è vitale per l'Università. E' opportuno quindi costruire un percorso chiaro e ragionevole per chi intende intraprendere la carriera accademica, pena l'abbandono dell'Università da parte delle migliori intelligenze: nessun giovane brillante è disposto ad affrontare un percorso economicamente poco gratificante e assolutamente incerto come quello che è da tempo è stato disegnato per le nuove leve del sistema universitario.

Attualmente si prevede un sistema di abilitazioni a lista aperta che, non comportando valutazioni comparative, daranno probabilmente luogo alla concessione a pioggia di idoneità nazionali; gli abilitati potranno poi concorrere a procedure di valutazione comparativa bandite dai singoli atenei per la copertura dei posti di professore sulla base delle loro esigenze. Si tratta di concorsi locali svolti sulla base di regolamenti di ateneo con procedure che si annunciano sin d'ora come assai poco trasparenti.

I ricercatori a tempo determinato di tipo B, istituiti con la Riforma, transiterebbero invece per “chiamata diretta” (senza neppure la valutazione comparativa locale) nei ruoli dei professori associati una volta ottenuta l'idoneità.

Si rischierà dunque una sovrapproduzione di abilitati a livello nazionale, mentre il sistema locale di reclutamento favorirà la promozione di soggetti predeterminati, a prescindere da criteri di selezione basata sul merito. Tanto più che per i posti di ricercatore tipo B è previsto per legge lo stanziamento da parte dall'ateneo che li bandisce del budget per la loro promozione: si può supporre che solo in rari casi costoro si vedranno negata l'abilitazione.

E' un sistema pernicioso che rischia di divenire ancora peggiore visto che i fondi per le chiamate o i bandi di ricercatore di tipo b saranno deliberati da CdA nei quali la Legge Gelmini prevede la presenza di soggetti esterni. Con quali criteri saranno dunque allocati questi fondi, deliberati con la partecipazione di soggetti privati o delle autonomie locali?

Meglio sarebbe prevedere un percorso chiaro e ragionevole di reclutamento nazionale che si basi su liste chiuse: non abilitazioni, ma valutazioni comparative nazionali. Diversamente, il rischio è di arrecare danni irreparabili all'Università, creando da un canto una vasta platea di abilitati che per carenza di fondi non ricoprono il ruolo per cui sono idonei (e che nella speranza di ricoprirlo in futuro, si prestano a bassa manovalanza negli atenei), dall'altro favorendo il reclutamento per nulla trasparente di soggetti per i quali è costruito un percorso ad hoc, tutto interno all'ateneo di partenza senza che costoro si cimentino mai in un vero confronto con altri candidati.

Il ministro Profumo ha recentemente affermato che le idoneità nazionali premieranno il merito perché vi saranno stranieri fra i commissari e perché gli atenei saranno responsabilizzati nelle loro scelte: dubito molto che commissari stranieri vorranno combattere per premiare il merito in abilitazioni che non li riguardano affatto: avranno solo un ruolo esornativo. Quanto alla responsabilizzazione, non è neppure lontanamente pensabile che quanto previsto dalla legislazione vigente sia sufficiente ad assicurare scelte virtuose da parte delle strutture.

Esistono già diversi soggetti che possono concorrere alle abilitazioni nazionali e sarebbe opportuno che tutti costoro (ricercatori a tempo indeterminato, assegnisti e altre figure di ricercatori atipici) insieme alle nuove figure previste dalla Riforma possano competere su di un piano di parità in una valutazione comparativa a numero chiuso, che premi i più capaci.

Francesco Giavazzi a suo tempo elogiava la Riforma affermando che essa “crea una nuova figura di giovani docenti in prova per sei anni, e confermati professori solo se in quegli anni

raggiungano risultati positivi nell'insegnamento e nella ricerca." Come molti profeti della meritocrazia, probabilmente è stato troppo frettoloso. Se si vuole svecchiare l'età del corpo docente e assicurare prospettive di carriera, che si facciano frequentemente dei concorsi, ma che siano tali di nome e di fatto, aperti, chiari, trasparenti e verificabili.