

**Conferenza: La riforma dell'università: come vincere la sfida?**  
**Roma, Mercoledì 15 aprile 2009**

*Sessione 1 : La governance e le risorse umane*

**Intervento di Gianfranco Reborà**  
**Università Cattaneo - LIUC**

E' singolare che nelle interminabili discussioni in tema di selezione e carriera dei docenti molto di rado si ragioni in termini dinamici, considerando che l'assegnazione di una posizione di ruolo comporta conseguenze economiche (e di altro tipo) che si protraggono per periodi ultradecennali. Se si considera inoltre che le esigenze da soddisfare (quelle legittime e giustificate) sono diversificate, diventa inopportuno utilizzare un unico criterio di riferimento. E' utile invece prevedere una gamma di soluzioni più estesa ricorrendo anche a una maggiore fantasia progettuale. In sostanza una politica lungimirante del personale dovrebbe evitare di impennarsi su un criterio univoco, ma garantire un adeguato mix di criteri, quale può derivare solo dalla previsione di una pluralità di canali sia per l'inserimento iniziale che per le progressioni.

Consideriamo dapprima il **reclutamento iniziale dei ricercatori**. Qui ha senso inserire i giovani più brillanti per titoli e risultati raggiunti, ma a volte anche candidati già conosciuti nelle sedi e verificati sul campo anche dal punto di vista delle qualità e abilità comportamentali. Quindi si potrebbe proporre di :

- garantire una quota (almeno il 30%) dei nuovi posti gestita totalmente al di fuori dell'università interessata, con processi selettivi nazionali affidati a referee scelti in base a curricula scientifici (con partecipazione internazionale a garanzia);
- per i posti restanti prevedere scelte discrezionali delle sedi (affidate per esempio ai dipartimenti) limitate a un periodo iniziale di contratto a termine (triennale): dopo il triennio l'università è libera di non rinnovare, se rinnova, l'ingresso in ruolo è però subordinato alla valutazione di una commissione esterna.

La selezione esterna avverrebbe ogni anno; ogni università dovrebbe affidare a questo meccanismo 1/3 (o altra proporzione da definire) dei posti da ricercatore messi a concorso. Questo sistema assegna quindi responsabilità alle sedi che sono in grado meglio di tutti di valutare da vicino i potenziali candidati, sperimentandoli anche sul campo e consente uno spazio per l'inserimento di giovani maturati nell'università stessa. Il rischio di eccessivo localismo (quale di fatto si è realizzato sino ad oggi) verrebbe superato con la quota di reclutamento nazionale. Qui si offre uno spazio competitivo reale per i giovani più validi e che hanno già un minimo di produzione scientifica, eventualmente anche con esperienze all'estero, e che non trovano spazio nelle scelte fatte dalle sedi. Tale soluzione offre maggiori possibilità di inserimento agli outsiders che non l'attuale soluzione di una commissione dell'università che bandisce il posto, con un membro interno e due sorteggiati. Consideriamo ora **l'accesso alle posizioni di associato e di ordinario**. Sembra utile prevedere l'idoneità nazionale e la successiva possibilità di chiamata da parte delle sedi, come si sta facendo con il disegno di legge in gestazione. Anche qui però è meglio prevedere un numero limitato di concorsi nazionali che diano diritto non solo all'idoneità ma al posto. C'è infatti il rischio che qualche candidato, brillante ma per varie ragioni poco

sostenuto, resti al palo indefinitamente. Potrebbe trattarsi di una quota predefinita degli idonei che la stessa commissione nazionale individuerebbe, oppure, forse meglio, dei vincitori di un concorso diverso e gestito da una commissione speciale con forte presenza di membri stranieri. Per questi vincitori di concorso l'assegnazione a sede specifica potrebbe essere incentivata, ponendo una parte dell'onere a carico del fondo nazionale.

Infine, consideriamo le **progressioni di carriera**: qui suggerirei di consentirle per il solo passaggio da ricercatore ad associato, mediante valutazione in sede locale (dipartimento): l'esito positivo darebbe diritto ad assumere la posizione per un periodo triennale; dopo la verifica, sempre fatta in sede locale, avviene il definitivo inserimento in ruolo. In questo modo gli atenei potrebbero disporre di associati direttamente promossi dalla posizione di ricercatore (eventualmente anche di altra università) e quindi scelti da loro, in base a verifiche autogestite. La *ratio* di questa proposta è che per gli sviluppi di carriera in ambiti locali possono servire anche avanzamenti di docenti abili nella didattica, anche se meno qualificati scientificamente di altri, oppure docenti attivi in progetti importanti per il territorio di insediamento; le sedi universitarie dovrebbero avere uno spazio di autonomia nelle scelte per tenere conto di fattori di questo tipo. D'altra parte è giusto garantire uno spazio importante per i giovani più brillanti nella ricerca e per inserimenti dall'esterno e quindi le progressioni di carriera così gestite dovrebbero non solo avere un limite e un bilanciamento con le nuove posizioni di associato messe a concorso ma non riguardare i passaggi a ordinario, da subordinare comunque a un'idoneità nazionale e quindi sottoposti a una verifica esterna nell'area disciplinare.

Quanto proposto rappresenta chiaramente una soluzione utile ad affrontare un periodo di transizione. Per il futuro si deve puntare a soluzioni coerenti anche in questo campo con il rafforzamento della governance di Ateneo, che comporti una più forte coesione organizzativa e una maggiore responsabilizzazione dei decisori, bilanciando due criteri fondamentali:

- il maggiore ricorso a rapporti di lavoro a termine
- la graduale estensione delle scelte autonome delle sedi.

L'idea di fondo è di passare a un sistema liberalizzato quando le capacità valutative delle università si saranno affinate e il sistema sarà meglio regolato attraverso i meccanismi di valutazione e di finanziamento.