

UNIVERSITÀ

Un mercato del lavoro che sia a misura di cervelli

di **Dario Braga**

Nessuno dubita del fatto che le nostre chances di risollevarci dalla crisi risiedono in larga parte nella capacità della nostra struttura formativa di produrre non solo laureati e dottori migliori (nel senso di più preparati) ma anche una classe culturale e dirigente più adatta a interfacciarsi con il resto del mondo, quindi più flessibile, poliglotta, e mobile.

Così come nessuno, a parole almeno, dubita del fatto che dobbiamo tenerci e promuovere i più bravi e più capaci. Servono qui "a casa" per lo sviluppo di idee italiane di innovazione e per mettere il nostro sistema della ricerca in grado di competere con successo in Europa nell'acquisizione, inter alia, di risorse comunitarie.

Ma per tenerci i migliori, e riportare qui quelli che se ne sono andati, occorre che nasca, anche nel nostro Paese, un mercato del lavoro entro il quale possano muoversi e competere non le braccia ma i cervelli. E deve essere un mercato del lavoro aperto e internazionale come quello nel quale circolano i nostri studiosi e scienziati quando decidono di lasciare questo paese, spesso oborto collo (ma non sempre).

Tuttavia, perché esista un mercato occorre mobilità e occorre che gli studiosi e gli scienziati possano "contrattare" con le università e centri di ricerca di appartenenza, o con quelli interessati ad acquisirne la competenza, il proprio salario e le condizioni di installazione (spazi, laboratori, supporto amministrativo). Per chi opera nelle scienze umane, sociali, giuridiche ed economiche è forse più facile (ma non per tutti... si pensi agli archeologi) ma per chi opera nelle scienze e nella tecnologia o nella sanità occorre sapere ex-ante che ci si potrà installare in un laboratorio, avere strumenti, e poter contare da subito su collaboratori (dottorandi e postdoc) per sviluppare progetti di ricerca internazionali, ecc..

Insomma, anche in Italia bisogna rendere "portabili" le conoscenze per creare una competizione virtuosa tra atenei, tra centri di ricerca e atenei, e - perché no? - tra imprese e atenei.

Le abilitazioni nazionali produrranno un gran numero di nuovi professori. Bene, ne abbiamo bisogno.

La selezione sarà tuttavia fondata su "standard interni" alle comunità nazionali

(le famose "mediane" di cui tanto si sta discutendo in queste settimane) e sarà senza limite numerico.

Potremo quindi avere differenze molto forti tra le aree e i settori: ad esempio 100 abilitati nella disciplina XX e 500 abilitati nella disciplina YY. E questo non già in funzione della domanda di docenti / ricercatori X o Y quanto del numero di concorrenti che supereranno i valori di soglia per essere ammessi. C'è quindi il rischio che discipline poco competitive, con bassi valori di soglia, possano abilitare molti docenti mentre aree molto forti siano molto più selettive. Il risultato sarebbe una "offerta asimmetrica" rispetto alle esigenze del sistema ricerca e, al tempo stesso, una "pressione asimmetrica" sugli atenei per reclutamenti e promozioni. Un doppio problema.

Occorrono quindi misure di accompagnamento che stimolino la competitività inter-disciplinare e aiutino le Università a reclutare / promuovere i docenti di cui hanno bisogno non quelli che "costano meno". Come fare?

Le possibilità sono svariate anche se una è ovvia: accompagnare il reclutamento/promozione con finanziamenti alla ricerca e personale di supporto per avviare l'attività di ricerca fin dal momento dell'insediamento. Altre lo sono meno, ma sono facilmente praticabili, e vanno dall'incentivo salariale associato alla portabilità di finanziamenti internazionali ottenuti, ad azioni sul fondo di finanziamento ordinario degli Atenei premianti rispetto all'assunzione di personale internazionale o di altri atenei o centri di ricerca (come per altro previsto dalla L.240). Ma non solo questo. E' possibile anche agire sulla distribuzione dei carichi didattici, consentendo la riduzione del monte ore di docenza a fronte di impegni molto significativi in programmi di ricerca di ampio respiro.

Infine va ricordato che non c'è mercato senza mobilità e non c'è mobilità se non c'è accoglienza adeguata per ricercatori e famiglie. L'obiettivo strategico del mercato del lavoro intellettuale nazionale e internazionale va quindi condiviso con le forze imprenditoriali sul territorio e con gli enti locali. Le università non sono isole.

*L'autore è Prorettore alla Ricerca
all'Università di Bologna*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

