

Il Concorso: ovvero quando il rimedio è peggiore del male

Tommaso Maccacaro

Istituto Nazionale di Astrofisica - Osservatorio Astronomico di Brera

È di quest'estate la notizia dell'arresto di cinque professori universitari – cardiologi – accusati di aver truccato un certo numero di concorsi universitari allo scopo di far vincere persone a loro gradite (il Corriere della Sera, 24 Giugno 2004). Non è la prima volta che si parla di concorsi “truccati” o di assunzioni più o meno legittime di parenti, amici e portaborse. È quindi comprensibile che, in tema di procedure per il reclutamento di ricercatori e professori, il legislatore si ponga il problema di rendere abusi e scorrettezze difficili se non impossibili, a salvaguardia dei molti che, forti solo del loro merito, ambiscono a entrare nei percorsi di carriera accademica e di ricerca.

L'analisi della normativa che ha regolato e che regola l'assunzione di forze nuove nelle università e negli enti di ricerca mostra come lo sforzo del legislatore, che nel corso degli anni – sempre – ha mostrato più familiarità con i problemi connessi al reclutamento di impiegati di concetto piuttosto che di futuri professori e/o scienziati, sia stato soprattutto dovuto alla preoccupazione di riuscire a limitare l'agire delle commissioni d'esame piuttosto che all'intento di fornir loro adeguati strumenti di valutazione. Le modifiche degli ultimi anni sono state quasi sempre improntate a restringere il più possibile la possibilità di chiedere, di sondare, di capire.

Queste preoccupazioni, abbiamo visto, sono peraltro legittime e fondate. Le nostre strutture universitarie e di ricerca sono note per indulgere, spesso, in favoritismi, nepotismi e clientelariismi anche se i casi penalmente rilevanti restano fortunatamente limitati a pochi episodi. Tuttavia, quello che al legislatore sfugge è che dettar norme sempre più complesse e restrittive al fine di rendere “oggettiva” la valutazione dei candidati di un concorso è un modo di servire la ricerca tanto sbagliato quanto perdente. È provato che le attuali regole non impediscono certo di pilotare un concorso. A questo proposito, una vicenda eclatante nella sua formale correttezza, ma sostanziale perversione, è quella avvenuta al Politecnico di Torino e discussa sul numero di Luglio delle Scienze (Le Scienze, Luglio 2004, v. 431, p. 16). Lì, due candidati, che chiameremo A e B, hanno ottenuto entrambi il massimo punteggio per i propri titoli, nonostante il primo fosse ultimo autore di 2 pubblicazioni su riviste internazionali e di alcune presentazioni a congressi mentre il secondo fosse primo autore di 21 pubblicazioni su riviste internazionali e coautore di altre 10 e di oltre 50 presentazioni a congressi. Questa parità nei titoli è stata resa possibile dalla normativa che prevede che ogni candidato presenti un numero *massimo* di pubblicazioni da far valere ai fini del concorso (numero che l'Ateneo in questione aveva fissato a 10) e dal fatto che il termine “pubblicazioni” non fosse definito. Piccole differenze nelle valutazioni successive hanno fatto vincere il concorso al candidato A. La lettera di

denuncia, firmata da alcuni professori, riporta che il candidato B ha accettato una chiamata “per chiara fama” a un posto di professore associato in una università straniera. Molte sono quindi le situazioni che mostrano come il legislatore abbia fallito e ancora fallirebbe se pensasse ad ulteriori modifiche, in senso restrittivo, della normativa vigente. Già ora i margini per una valutazione iniziale, e una successiva discussione orale con i candidati, con il relativo approfondimento di temi, idee e opinioni, sono strettissimi e lo sforzo è spesso vanificato dal dover affidare al sorteggio i temi su cui si vorrebbero valutare le capacità dei concorrenti. Velocità, efficienza e ragionevolezza vengono così immolate sull’altare della presunta oggettività di valutazione.

La normativa attuale infatti rende i concorsi:

- estremamente *costosi*;
- estremamente *lenti*;
- estremamente *inefficienti*.

Costi

I costi, per un tipico concorso universitario sono esorbitanti, sia in termini di tempo che di spese vive. Nonostante le piccole differenze tra le varie tipologie di concorsi (ricercatore o associato od ordinario) si può dire che nelle giornate concorsuali da 3 a 5 persone sono coinvolte a tempo pieno. La commissione si deve riunire almeno 4-5 volte (riunione preliminare, valutazione titoli, prove scritte e correzioni, prove orali e valutazione finale, scrittura di interminabili verbali) per un totale di circa 8-10 giorni lavorativi. Calcolino al Ministero i costi dell’assunzione di un ricercatore, sapendo che di sola mano d’opera vengono spesi quasi due mesi-uomo, cui vanno aggiunti i costi dei trasferimenti dei commissari, dei pernottamenti, delle diarie etc. Sì, perché le commissioni sono nazionali, in quanto il legislatore – ingenuo – pensava che così facendo si sarebbero evitati favoritismi locali. Come posso spiegare al collega straniero, magari anglosassone, che dopo essere faticosamente riuscito ad ottenere un bando per un posto di ricercatore nel mio istituto qui a Milano, saranno dei colleghi magari di Cagliari o Trieste che selezioneranno i candidati per decidere quale è la persona più idonea per venire a lavorare con me o nel mio gruppo?

Tempi

La normativa attuale rende i concorsi estremamente lenti. Da quando il bando esce in gazzetta ufficiale a quando gli atti del concorso vengono approvati passano almeno 10-12 mesi, spesso di più. A questi vanno aggiunti gli altri mesi intercorsi tra la richiesta del posto messo a concorso, la sua delibera da parte della facoltà e la pubblicazione del bando. Un notevole lasso di tempo è strutturalmente legato alla formazione delle commissioni – dalla revisione dell’elettorato attivo e passivo alle elezioni nazionali, ai tempi necessari per la formalizzazione dei risultati, a quelli a disposizione per eventuali rikusazioni e così via. Di nuovo, come spiego al collega

anglosassone che pur avendo trovato nel giugno 2002 la copertura finanziaria e l'accordo del mio istituto per un posto di ricercatore bandito poi a dicembre 2002, oggi 30 settembre 2004, sono ancora in attesa che il vincitore possa prendere servizio?

Inefficienza

Abbiamo già detto, e quindi non insisteremo oltre, che il sistema attuale non offre le garanzie di imparzialità nella valutazione e di correttezza nella selezione. La perversione delle idoneità multiple – che sembra fortunatamente in via di abbandono – ha ulteriormente contribuito negli ultimi anni a impoverire il sistema. A nostro avviso sarebbe utile incentivare efficacemente l'assunzione di personale “meritevole” e disincentivare, più che cercare inutilmente di impedire, le assunzioni di personale “mediocre”. Questo è tanto facile a dirsi quanto a farsi e passa attraverso la capacità di una valutazione seria e indipendente dei risultati della ricerca e al collegare, in modo stretto, risultati e finanziamenti.

Proviamo quindi ad immaginare un modo diverso per il reclutamento. La commissione è formata da coloro con cui il ricercatore lavorerà, eventualmente integrata da colleghi dello stesso istituto competenti nelle materie d'esame. La commissione è quindi totalmente locale, si può riunire con grande agilità e non costa molto né insidiarla, né farla lavorare. Immaginiamo che dalla lista dei candidati ne venga estratta una più breve, composta da quelli che, sulla base di titoli e curriculum, sembrano più interessanti e promettenti. Seguono quindi l'invito a tenere un seminario e a sostenere un colloquio. Il processo di selezione si chiude con una graduatoria e una discussione dei termini dell'eventuale assunzione. Assunzione che in prima battuta potrebbe essere a tempo determinato, per venire successivamente convertita in “tenure” dopo alcuni anni e previa verifica della reciproca soddisfazione. Ho inventato nulla di nuovo? No è quello che si fa da tempo in moltissimi istituti e università esteri. È quello che io stesso ho fatto quando lavoravo negli Stati Uniti.

Questa è una visione antitetica a quella attualmente in vigore: l'arbitrio della commissione è massimo. Come ci si protegge quindi dall'assunzione del genero, del portaborse, del mediocre che, proprio perché mediocre, fa ad alcuni comodo? Nello stesso modo in cui si proteggono i summenzionati istituti esteri. In primis, sviluppando una cultura del “conflitto di interessi” che nel nostro paese, se prima era molto debole, recentemente è stata irrisa e azzerata. Poi è necessario, e questo è il punto nodale, che si leghino in modo stretto i finanziamenti al rendimento scientifico di un Istituto, determinato da parametri di merito e da opportune commissioni di valutazione, queste sì esterne e indipendenti. Si devono creare le condizioni per una onesta e salutare competizione tra strutture e si deve fare in modo che non “ce ne sia” sempre per tutti, almeno a livello di finanziamenti ingenti per grandi progetti pluriennali. Questo meccanismo può, nel giro di poco tempo, innescare una spirale virtuosa in cui, come già succede in molti paesi, la gara tra università o centri di

ricerca è continuamente al rialzo. Un indicatore di successo sarà la presenza, tra i nomi degli aspiranti ricercatori o professori, di un buon numero di stranieri.

Quanto detto si può applicare, con le ovvie e dovute modifiche, anche alle progressioni di carriera.

In conclusione: libertà di scelta e relativa assunzione di responsabilità, verifica e valutazione dei risultati da cui far dipendere i grandi finanziamenti, competizione e prevenzione del consociativismo. Questi sono i punti nodali su cui ricostruire e riqualificare le strade d'accesso alla ricerca pubblica in Italia.

È quanto succede normalmente in molti altri paesi e anche noi, come abbiamo già avuto modo di dire, vorremmo essere normali.

Intervento al convegno:

Il futuro della ricerca in Italia

Centro Congressi Fondazione Cariplo

Milano, 30 Settembre 2004