

UNIVERSITÀ, PERCHÉ L'AMERICA FUNZIONA MEGLIO

GUARDARE AGLI USA PER RIFORMARE LA NOSTRA RICERCA È GIUSTO:
MA SENZA DIMENTICARE ALCUNE DIFFERENZE

di Maurizio Viroli, viroli@princeton.edu da La Stampa del 7 febbraio 2003

Nelle discussioni sul progetto di riorganizzazione degli istituti di ricerca voluto dal Ministro Letizia Moratti è stato spesso citato, quale modello da seguire, l'esempio americano. Quando si dibatte quale sia l'organizzazione degli istituti di ricerca che meglio promuove i progressi scientifici è del tutto ragionevole, come del resto è sempre avvenuto, guardare alle esperienze degli altri paesi. Il confronto è tuttavia poco utile, se si limita ai modi di finanziamento della ricerca.

Negli Stati Uniti esiste infatti un'ampia varietà di modi di finanziare la ricerca (pubblici e privati, diretti e indiretti, individuali e di gruppo) e un'altrettanto ampia varietà di modelli organizzativi. Sarebbe invece utile, a partire dalla discussione aperta sugli istituti di ricerca, guardare alle più prestigiose università americane nel loro insieme, senza senso d'inferiorità e senza alterigia, e cercare di capire quali potrebbero essere i rimedi ai mali delle nostre università.

Il primo punto da tenere presente è che le migliori università americane non sono affatto democratiche ma autocratiche: il potere non va dal basso in alto MA DALL'ALTO IN BASSO. Il consiglio d'amministrazione nomina il presidente dell'università che sceglie gli amministratori, i direttori dei dipartimenti, i direttori dei progetti di ricerca e dei programmi.

In Italia i professori eleggono il rettore, i presidi di facoltà, i direttori di dipartimento e le commissioni di concorso. L'ovvia conseguenza è che nelle università americane chi decide è sempre e solo il presidente. I consigli di dipartimento hanno valore esclusivamente consultivo. Il dipartimento può votare all'unanimità (su proposta di una commissione scelta dal direttore del dipartimento e non eletta dai professori) di assumere un nuovo docente ma il presidente dell'università può, sentito il parere della commissione che presiede le assunzioni dei docenti, respingere la proposta del dipartimento.

Un anno fa ad Harvard, per citare un esempio, il Department of Government scelse un nuovo professore; il presidente rifiutò la proposta perché non riteneva il docente prescelto sufficientemente qualificato. Ci furono proteste e malumori, ma il professore voluto dal dipartimento non è arrivato. Il medesimo principio vale anche per le

promozioni dei professori dal rango di Assistant Professor a quello di Associate Professor e di Full Professor. Sentito il giudizio di una commissione decisa dal direttore, il dipartimento formula la sua raccomandazione, positiva o negativa.

Ma la decisione finale spetta ancora al presidente dell'università. In molti casi il presidente rifiuta la proposta di promuovere un docente al rango superiore, soprattutto quando si tratta della promozione che assicura il posto fisso (tenure). La storia delle università è ricca di esempi di giovani brillanti che non hanno ottenuto la promozione e hanno dovuto fare le valigie.

Fino ad oggi le Università italiane hanno seguito il metodo opposto di garantire a tutti, appena entrati all'Università, il posto fino alla pensione. C'è ora in discussione la proposta di adottare per i nuovi docenti il modello americano con un giudizio di idoneità dopo tre anni e un giudizio finale al sesto anno dal quale dipende la possibilità o meno di rimanere in quell'università.

Ma quale autorità sarebbe in grado in una università italiana di dire ad un giovane docente «le sue pubblicazioni e il suo insegnamento non sono tali da meritare la promozione e dunque se ne deve andare»?

Una decisione negativa sarebbe ancora più difficile, qualora venisse introdotto il nuovo sistema, per il fatto che il giovane docente si è quasi sempre formato nel dipartimento che lo ha assunto in base alla nota regola che il candidato interno ha priorità rispetto ai candidati esterni. È il principio, che dovrebbe far rabbrivire ogni persona per bene, dello «ius loci».

Orbene, è ragionevole pensare che un giovane assunto dal dipartimento con il criterio dello «ius loci» sotto il patronato di un professore potente venga poi giudicato con un criterio rigidamente meritocratico? Le università americane operano in maniera del tutto opposta. Seguono la regola di non assumere ex studenti se non dopo un buon numero di anni e dopo che il giovane studioso o la giovane studiosa hanno lavorato in altre università.

Nell'ultimo concorso nel quale sono stato coinvolto c'era fra i candidati un nostro ex studente che da due anni insegna in un'altra importante università ed ha ottimi titoli. In ossequio alla regola abbiamo deciso di escluderlo dalla competizione. Se ne riparlerà fra qualche anno. Se si vuole davvero passare dal metodo baronale della cooptazione a quello meritocratico non vedo altra strada. Si è parlato molto in questi giorni della necessità di controllare la produttività scientifica dei docenti e dei ricercatori.

Le università americane citate quali esempi hanno risolto il problema con il criterio rigidamente antiegalitario dei salari individuali decisi, ancora una volta, dall'alto. Ogni anno il direttore del dipartimento presenta al presidente dell'università raccomandazioni per gli aumenti del salario di ogni docente non in base a parametri sindacali o di anzianità ma esclusivamente in base alla qualità della produzione scientifica, alla qualità dell'insegnamento e alla disponibilità a servire l'università.

La conseguenza ovvia di questo sistema è che due colleghi di ugual rango e uguale età possono avere (e di fatto hanno) salari molto diversi, e le differenze si contano non in migliaia ma in decine e decine di migliaia di dollari.

Credo sia difficile negare che il sistema americano autocratico e inegalitario è migliore di quello italiano democratico e egualitario sia dal punto di vista della qualità della ricerca sia dal punto di vista dell'educazione intellettuale e morale dei giovani. Prova ne sia il fatto che molti dei nostri migliori studiosi sono pronti a venire nelle università americane. Non vengono per cercare più democrazia e più uguaglianza. L'una e l'altra le hanno già in Italia.

Vengono perché vogliono svolgere la loro attività di ricerca in un contesto più sano che riconosce il lavoro e il merito. Non dovrebbe bastare questo a convincere chi ha davvero a cuore le istituzioni di ricerca che è tempo di avere il coraggio di passare dalla democrazia al merito?