



Anvur ha concluso la valutazione della ricerca delle Università e degli Enti di Ricerca. Per [Lavoce.info](http://lavoce.info) i problemi dell'università e della qualità delle attività che vi si svolgono rivestono un'importanza particolare e abbiamo deciso di riprendere alcuni degli interventi che abbiamo pubblicato sul tema.

Speriamo quindi che si apra un dibattito ampio sul metodo di valutazione adottato da Anvur, i suoi esiti, la sua utilità per la ripartizione delle risorse future e il miglioramento della qualità della ricerca. Importante anche discutere il ruolo di Anvur, le modalità con cui i rettori e i consigli di amministrazione possono utilizzare i dati disponibili per la valutazione dei dipartimenti, confrontare l'esperienza del nostro sistema di valutazione con le esperienze internazionali.

Raccogliamo in questo Dossier alcuni contributi de [lavoce.info](http://lavoce.info) al dibattito su questo tema.

- **Come reclutare il migliore che serve alla facoltà** | Chiara Saraceno | 25.11.2008
- **Largo al merito, ma è solo l'inizio** | Tullio Jappelli | 03.12.2008
- **Ricerca per indiche H** | Daniele Checchi e Tullio Jappelli | 16.12.2008
- **Atenei tra due decreti: perché 35 anni non siano passati invano** | Enrico Santarelli | 08.01.2009
- **L'università delle cattedre grigie** | Giuseppe Caputo | 16.01.2009
- **Vecchie abitudini all'università** | Daniele Checchi e Tullio Jappelli | 08.07.2009
- **Perché nella ricerca non facciamo gli inglesi?** | Oriana Bandiera e Andra Prat | 21.07.2010
- **Costruiamo nuove università riservate ai bravi scienziati** | Giovanni Abramo | 19.10.2010
- **Le buone università ci sono, costruiamo l'eccellenza** | Francesco Corniglione | 19.11.2010
- **L'università della conservazione** | Marino Regini | 03.12.2010
- **La riforma spiegata ai non addetti ai lavori** | Daniele Terlizzese | 14.01.2011
- **Per la ricerca risorse scarse e poco competitive** | Sergio Paba | 21.01.2011
- **Anno che viene incentivo che porta** | Daniele Checchi e Matteo Turri | 10.02.2011
- **Sorteggio non fa rima con merito** | Maria De Paola e Francesco Scoppa | 08.03.2011
- **Università, la chiave è il dipartimento** | Gilberto Muraro | 11.08.2011

- **Una gerarchia per i prof abilitati** | Tommaso Nannicini | 30.08.2011
- **Dove porta la rivoluzione del merito** | Nadia Urbinati | 03.02.2012
- **Gli indici che conquistano le scienze aziendali** | Marco Bigelli | 10.07.2012
- **Valutare i Professori, non gli atenei** | Giovanni Abramo e Ciriaco Andrea D'Angelo | 13.07.2012
- **Se quel che importa è la rete. Delle conoscenze** | Manuel F. Bagues e Natalia Zinovyeva | 28.09.2012

## Come reclutare il migliore che serve alla facoltà

Chiara Saraceno | 25.11.2008

Nel dibattito sul reclutamento dei docenti universitari mi sembra si trascuri un tema importante e che incrocia quello del merito. I concorsi non sono, non dovrebbero, essere soltanto meccanismi di promozione, auspicabilmente sulla base del merito. Sono, dovrebbero essere, anche strumenti di reclutamento di docenti sulla base del **fabbisogno di una determinata facoltà** in specifiche discipline. Si tratta di due esigenze distinte, rispetto alle quali anche le università e facoltà più universalistiche devono trovare un equilibrio tra aspettative legittime di chi ha ben lavorato ed esigenze didattiche. Ci sarebbero anche le esigenze di ricerca, ma sono le prime a essere sacrificate, perché nel nostro sistema organizzativo duale, uscito da una delle tante riforme, la ricerca si fa nei dipartimenti, ma sono le facoltà a reclutare. Anche se poi, giustamente, per la valutazione delle università ci si riferisce anche alla qualità della ricerca svolta nei dipartimenti.

### IL PROBLEMA DEI SETTORI SCIENTIFICO-DISCIPLINARI

A far pendere la bilancia verso un utilizzo dei concorsi per associato e ordinario, ma ormai anche per ricercatore data la lunga gavetta di precariato mal pagato cui sono costretti i giovani, pressoché solo in chiave di **promozione interna**, non è solo la pressione dei docenti interni che aspirano a una promozione, unita al loro minor costo perché il loro stipendio è già nel bilancio della facoltà. Occorre anche considerare che con l'attuale sistema di reclutamento le facoltà si trovano nell'impossibilità di scegliere la persona più adatta ai loro bisogni, anche solo didattici. È una impossibilità ulteriormente rafforzata dal sistema prefigurato dal decreto Gelmini e che si aggiunge ai problemi bene evidenziati da [Daniele Checchi in questo sito](#). Per capire la questione occorre sapere che i concorsi vengono fatti per **settore scientifico-disciplinare**. Nel nostro ordinamento universitario ogni disciplina, è suddivisa in quelli che sono chiamati settori scientifico disciplinari, in cui branche specializzate della disciplina sono raggruppate, spesso in base a logiche del tutto oscure. È una situazione che non ha riscontri nella maggior parte degli altri paesi. In alcuni casi i settori sembrano includere un solo tipo di specializzazione, ipercircoscritta, altri invece contengono di tutto. Comunque sia, l'unica logica che sembra emergere è la relativa forza dei gruppi disciplinari: i più forti si sono ritagliati un settore, i più deboli sono stati raggruppati più o meno a caso. Basterebbe leggere le "declaratorie" (basta il nome) di alcuni di questi raggruppamenti per capire che non rispondono ad alcuna logica scientifica. Certamente, in parte il problema deriva dalla iperspecializzazione e anche da interessi corporativi che hanno spinto a moltiplicare le discipline di insegnamento e talvolta a inventarne di inesistenti, o dal dubbio corpus teorico e metodologico. Ma gli **effetti** sul reclutamento sono in alcuni casi devastanti. Un ordinario di SPS07 può insegnare indifferentemente politiche sociali e metodologia della ricerca sociale, e uno di SPS08 sociologia della religione, o della famiglia, o della comunicazione. E in un concorso bandito per reclutare un docente in grado di insegnare sociologia della religione, una facoltà può invece trovarsi come vincitore una persona competente in tecniche di comunicazione di massa: non perché è stato fatto qualche pasticcio clientelare, ma perché le sue pubblicazioni, nel suo campo, erano migliori di quelle dei candidati che si occupano di sociologia della religione. Che cosa farà allora la facoltà che aveva bandito il posto? Il sistema pre-decreto Gelmini, per altro non modificato, mi sembra, su questo particolare punto, prevede una soluzione a metà: la facoltà che bandisce il posto ha la possibilità di definire il profilo delle competenze richieste, che però non vincola in nessun modo la commissione valutatrice e neppure serve da orientamento ai candidati. Tutti coloro le cui competenze rientrano quel raggruppamento hanno pieno diritto a partecipare e a essere giudicati in termini universalistici, ma verrebbe da dire anche generici. La facoltà ha solo il diritto di non chiamare nessuno dei vincitori nel caso nessuno risponda al profilo richiesto. Sostiene così un costo organizzativo e finanziario per un nulla di fatto. E con buona probabilità quella disciplina perde anche il posto per gli anni a venire. Bandire un **concorso "al buio"** si configura così come un rischio altissimo, da non prendere alla leggera. So bene che il meccanismo si è prestato a molti abusi. Ma il problema rimane: come si fa a reclutare non solo il più bravo in astratto, ma anche il più bravo rispetto alle necessità per cui è stato bandito il concorso?

## DUE METODI DI RECLUTAMENTO

Un modo, non del tutto efficiente, ma certamente lo è più dell'attuale e anche di quello prefigurato dal decreto Gelmini, è riprendere una delle proposte avanzate in questi anni, che prevede una valutazione nazionale per ottenere l'**idoneità** ad associato o ordinario. La commissione, come per altro avveniva un tempo, potrebbe essere formata con il doppio meccanismo della elezione e della estrazione, senza tuttavia incorrere nei problemi evidenziati da Checchi. Si formerebbe così una lista di idonei, a validità limitata nel tempo, da cui le facoltà potrebbero pescare secondo le proprie necessità. Prima però bisognerebbe ripulire i settori, espungendone le "materie" che non esistono e accorpandoli con maggiore razionalità scientifica.

Un secondo modo, che esce del tutto dalla logica concorsuale e anche dei settori scientifico-disciplinari, è quello in vigore nella maggior parte dei paesi europei, negli Stati Uniti, nella Università europea di Firenze, in molti istituti di ricerca pubblici stranieri: la facoltà o l'istituto di ricerca o il dipartimento, bandisce il posto con la **massima pubblicità** possibile, inclusi i maggiori quotidiani, specificando le competenze richieste, non solo il livello di qualità. Sulla base delle domande, si definisce una short list dei candidati migliori, che vengono invitati a presentarsi alla facoltà, inclusi gli studenti, tenendo un **seminario pubblico**. Seguono colloqui con una commissione mista di interni ed esterni e selezione finale argomentata in forma pubblica. Certo la cosa richiede che l'intero sistema – dei finanziamenti, del riconoscimento del valore dei titoli di studio – premi le istituzioni che riescono ad attrarre i migliori. Richiede anche che esista **controllo sociale** entro la corporazione dei docenti, a livello della singola disciplina e tra le discipline, della singola facoltà e dell'università nel suo complesso, così che comportamenti chiaramente clientelari o poco rigorosi vengano stigmatizzati perché ne va di mezzo l'intera istituzione. In effetti, proprio la debolezza del controllo sociale entro la comunità scientifica, che indebolisce la capacità dei singoli di opporsi a logiche clientelari o localistiche, è il vero problema del reclutamento, insieme alla mancanza di sanzioni finanziarie per le università, le singole facoltà e dipartimenti che hanno una qualità inaccettabilmente bassa. Se non lo si affronta, ed è innanzitutto una responsabilità degli accademici, non c'è riforma dei concorsi che tenga.

## Largo al merito, ma è solo l'inizio

Tullio Jappelli | 03.12.2008

*Per la prima volta in Italia una quota significativa delle risorse verrà attribuita agli atenei sulla base dei risultati conseguiti. La qualità del provvedimento dipenderà in larga misura dalle regole che il ministro individuerà nei prossimi mesi per ripartire i fondi. Sarebbe davvero imperdonabile non utilizzare questa occasione per introdurre incentivi significativi per chi ha meritato e iniziare a cambiare in modo radicale le regole del gioco. Il ruolo dei parametri riconosciuti in ambito internazionale nelle progressioni di carriera..*

L'aspetto più rilevante del decreto Gelmini sull'**università**, approvato giovedì scorso al Senato, è che per la prima volta in Italia una quota significativa delle risorse verrà attribuita sulla base dei risultati conseguiti dagli atenei. Infatti, nel 2009 il **7 per cento** delle risorse del Fondo di finanziamento ordinario verrà distribuito in funzione della "qualità dell'offerta formativa, dei risultati dei processi formativi e della qualità della ricerca scientifica". Le linee guida pubblicate dal ministero stabiliscono inoltre che nei prossimi anni la quota salirà al 30 per cento.

### ALLA PROVA DELL'APPLICAZIONE

La qualità del provvedimento si misurerà sulla sua capacità di incidere in profondità sui meccanismi di finanziamento degli atenei e quindi sulle modalità concrete della sua applicazione. Entro il 31 marzo 2009, il ministro dovrà definire con apposito decreto in che modo la qualità dell'offerta formativa e della ricerca saranno utilizzate per ripartire i fondi. Esistono naturalmente molti modi di distribuire risorse sulla base dei risultati ottenuti e quindi di applicare la legge. Si potrebbe concedere l'intero fondo alle università che hanno conseguito i migliori risultati e nulla alle altre; oppure si potrebbe graduare la distribuzione delle risorse in modo che la differenza tra primi e ultimi sia minima e l'incentivo di fatto non percettibile. Poiché anche all'interno di ciascuna università la qualità della didattica e della ricerca varia considerevolmente, il decreto potrebbe indicare quali settori, facoltà e dipartimenti hanno contribuito di più al risultato dell'ateneo; oppure potrebbe assegnare un fondo indifferenziato a ciascun ateneo. Perché il decreto avvii una **trasformazione** delle università e dei **comportamenti** del corpo docente occorre che le regole di ripartizione del fondo siano molto nette e trasparenti: devono premiare dipartimenti, facoltà e atenei che hanno conseguito buoni risultati e non finanziare gli altri. E, all'interno di ciascun ateneo, devono individuare quali **gruppi di ricerca** hanno contribuito maggiormente al risultato. Proprio perché è la prima volta che in Italia i fondi per l'università vengono distribuiti sulla base del merito, sarebbe davvero imperdonabile non utilizzare questa occasione per introdurre incentivi significativi per chi ha meritato e iniziare a cambiare in modo radicale le regole del gioco.

### PARAMETRI INTERNAZIONALI E PUBBLICAZIONI

In fase di conversione di legge, il Senato ha introdotto due modifiche di rilievo al decreto. Nei prossimi concorsi la valutazione delle pubblicazioni dei ricercatori dovrà "utilizzare parametri riconosciuti anche in **ambito internazionale**". Anche in questo caso, la qualità del provvedimento dipenderà dal regolamento di attuazione. Il ministro avrà trenta giorni di tempo per individuare i parametri che dovranno essere utilizzati dalle commissioni per valutare le pubblicazioni dei futuri ricercatori. È auspicabile che facciano riferimento esplicito alla qualità delle riviste scientifiche, intesa come diffusione internazionale della ricerca, e all'impatto che le singole pubblicazioni hanno nella comunità scientifica. I "parametri riconosciuti in ambito internazionale", tuttavia, sono ancor più rilevanti per **associati e ordinari** che per ricercatori all'inizio della carriera. Il decreto potrebbe essere ulteriormente migliorato se in fase di discussione alla Camera l'obbligo di richiamarsi a questi venisse esteso anche ai successivi passaggi di carriera, rinnovando profondamente e uniformando i criteri di valutazione utilizzati dalle commissioni di concorso. Una seconda modifica importante introdotta al Senato stabilisce che a partire dal 1° gennaio 2011 i professori che non avranno pubblicato lavori scientifici nel biennio 2009-10 non potranno partecipare alle commissioni di concorso e subiranno una diminuzione degli scatti biennali di **stipendio**. Nel corso del 2009 il ministro dovrà pertanto individuare "i criteri identificanti il carattere scientifico delle pubblicazioni", validi ai fini degli scatti e della partecipazione alle commissioni. Sarà responsabilità del ministro non consentire che l'asticella sia posta a un livello talmente basso da essere superata da tutti.



## Ricerca per indice H

Daniele Checchi e Tullio Jappelli | 16.12.2008

*La valutazione della ricerca avrà sempre più risvolti concreti, perché una parte delle risorse pubbliche sarà attribuita sulla base dei risultati conseguiti da ciascun ateneo. Tutti gli indici bibliometrici hanno ovviamente il limite di esprimere in modo estremamente sintetico l'attività di un ricercatore. Tuttavia, si può provare a utilizzare l'indice  $h$  fondato sull'impatto dei risultati conseguiti dai docenti di una università o facoltà. Ecco la classifica per atenei e settori disciplinari, se si considerano le pubblicazioni dei professori ordinari di Economia.*

La **valutazione** della ricerca sarà sempre più spesso un tema di dibattito con risvolti concreti, perché una parte delle risorse pubbliche per l'università sarà attribuita sulla base dei risultati conseguiti da ciascun ateneo. Intendiamo contribuire al dibattito presentando nuovi dati sull'attività di ricerca nell'**area economica**, simili a quelli già disponibili in altri settori. **(1)** L'indicatore che consideriamo è fondato sull'impatto dei risultati della ricerca dei docenti di uno specifico ateneo o facoltà. L'esercizio è limitato agli economisti, e in particolare ai **696 ordinari** delle discipline economiche (Economia politica, Politica economica, Scienza delle finanze, Storia del pensiero economico, Econometria, Economia applicata). In futuro potrà essere interessante estendere il confronto agli associati e ai ricercatori. Tra i vari possibili indicatori bibliometrici della ricerca, abbiamo scelto di utilizzare il cosiddetto "indice  $h$ ", una misura di impatto del lavoro scientifico proposta nel 2005 dal fisico Jorge Hirsch.

### DEFINIZIONE E LIMITI

L'indice è definito in questo modo: "Un ricercatore con un indice pari a  $h$  ha pubblicato  $h$  lavori ricevendo almeno  $h$  citazioni ciascuno". Per calcolare  $h$  si considerano tutte le pubblicazioni di un autore e le si ordinano sulla base delle citazioni ricevute. L'indice  $h$  è il numero d'ordine del lavoro (primo, secondo, terzo, e così via) pari al numero delle **citazioni** ottenute da quel lavoro. Ad esempio, supponiamo che un autore abbia scritto 10 lavori, il primo dei quali è stato citato 12 volte, il secondo 8 volte, il terzo 3 volte e i rimanenti non hanno ricevuto nessuna citazione. L'indice è pari a 3, cioè 3 lavori sono stati citati almeno 3 volte. L'indice tiene conto sia della **quantità** della produzione scientifica (il numero di lavori), sia della **notorietà** (l'impatto che i lavori hanno avuto nella comunità scientifica). Un ricercatore non può avere un  $h$  elevato senza aver scritto molti lavori. Tuttavia ciò non è sufficiente, perché chi ha pubblicato molto, ma scritto articoli poco citati ha un valore di  $h$  relativamente basso. L'indice  $h$  è perciò più completo di indicatori basati solo sul numero complessivo di lavori, oppure sul numero complessivo di citazioni. Come tutti gli indicatori bibliometrici, l'indice di Hirsch ha dei **limiti**, perché esprime in modo estremamente sintetico l'attività di un ricercatore. È affidabile solo se confronta ricercatori che lavorano nello stesso campo, perché la produzione scientifica, il numero di coautori, l'abitudine e le modalità delle citazioni variano molto da un settore disciplinare a un altro. In fisica, un ricercatore che è moderatamente produttivo possiede un  $h$  pari al numero di anni di lavoro; scienziati che operano nel campo medico o biologico tendono ad avere valori di  $h$  più elevati, anche perché tendono a pubblicare in collaborazione; nelle scienze sociali i valori di  $h$  sono in genere molto più bassi. Spesso, scienziati con una breve carriera alle spalle sono fortemente penalizzati, perché non hanno ancora avuto il tempo di produrre molti lavori, o perché le citazioni di un lavoro si accumulano solo gradualmente nel tempo. L'indice inoltre non tiene conto del fatto che uno scienziato potrebbe essere molto influente anche se ha prodotto solo pochi lavori molto citati. Infine, l'indice considera anche le autocitazioni e i casi in cui il lavoro è citato in senso negativo. Altri indicatori, quali quelli desumibili da Isi, escludono le autocitazioni, ma non includono i libri, che invece sono conteggiati nell'indice  $h$  quando si tratta di opere disponibili anche in formato elettronico. L'indice  $h$  si può **calcolare facilmente** sulla base di database e software disponibili su internet. Per quanto riguarda gli economisti, il sito <http://ideas.repec.org/i/eall.html> calcola l'indice solo per chi si è registrato al sito e non comprende libri e atti di congressi. Invece il programma "Publish or Perish", che si può scaricare gratuitamente dal sito <http://www.harzing.com/resources.htm#/pop.htm>, calcola  $h$  e altri indicatori bibliometrici sulla base delle informazioni contenute in Google Scholar. La **qualità** di  $h$  dipende dalla qualità delle banche dati su cui è costruito. Tra tutte, ci è sembrato che Google Scholar sia da preferire: l'altra fonte possibile di dati bibliometrici, il Social Science Citation Index, disponibile nella banca dati Thomson ISI Web of Knowledge, si limita a considerare citazioni di lavori pubblicati su riviste, mentre Google Scholar comprende anche atti di congressi e moltissime riviste non di lingua inglese. Gli **errori di**

**misura** nel calcolo di  $h$  sono inevitabili. oltre al fatto che alcuni libri o riviste minori non sono inclusi nella banca dati di Google Scholar,  $h$  può risentire delle omonimie e del fatto che la citazione contiene un nome dell'autore non corretto. Per limitare gli errori di misura si è scelto di riportare i dati soltanto in forma aggregata (per settore, ateneo e facoltà) e comunque dopo controlli per evitare il più possibile casi di omonimie e citazioni di articoli di discipline diverse dall'economia. Per circoscrivere i casi delle omonimie si è deciso inoltre di uniformare la ricerca prendendo in considerazione solo lavori citati nei settori di "Business, Administration, Finance and Economics" e "Social Sciences, Arts, Humanities". L'indice calcolato in questo modo sottostima  $h$  per gli autori i cui lavori sono stati citati in altri settori disciplinari.

## I RISULTATI

La tabella 1 riporta la distribuzione dell'indice  $h$  limitatamente ai professori ordinari per i sei settori delle discipline economiche, includendo anche i docenti in aspettativa. La **media** generale è 5,3. Ciò significa che, in media, ciascun docente ha pubblicato cinque lavori che sono stati citati almeno cinque volte. La **distribuzione** è fortemente asimmetrica, con oltre il 40 per cento dei docenti con valori di  $h$  compresi tra 0 e 2, e solo il 5 per cento con valori superiori a 16. I docenti dei raggruppamenti di Economia politica e di Econometria tendono ad avere valori di  $h$  leggermente superiori alla media. Dati non riportati in tabella indicano anche che il numero di anni di carriera scientifica, misurata a partire dall'anno della prima pubblicazione che appare in Google Scholar, ha un effetto positivo, anche se molto piccolo, su  $h$ : in media,  $h$  tende a essere di 1 punto più elevato per ogni otto anni di attività scientifica. Si riscontra anche una relazione piccola ma positiva tra i valori individuali di  $h$  e la numerosità dei docenti dell'ateneo di appartenenza, segnalando la presenza di qualche economia di scala nella ricerca.

La **classifica** degli atenei è riportata nella tabella 2. Per limitare gli errori di misura abbiamo escluso gli atenei con un numero di docenti ordinari inferiore a quattro. Nella stessa tabella riportiamo anche il numero di docenti ordinari di ciascun ateneo, la mediana di  $h$  (il valore riportato dal docente che si colloca esattamente a metà della distribuzione di ciascun ateneo) e il coefficiente di variazione, una misura sintetica dell'eterogeneità nel contributo alla ricerca da parte dei singoli docenti dell'ateneo. I dati sono ordinati per valori decrescenti della media, ma la graduatoria sarebbe diversa se gli atenei venissero ordinati secondo i valori della mediana. Infine, la tabella 3 riporta la graduatoria nazionale delle facoltà, cioè i luoghi fisici di aggregazione degli studenti; raggruppare i docenti per facoltà è utile soprattutto nei grandi atenei, dove docenti e studenti sono distribuiti in molte facoltà con pochi contatti tra loro. I dati sono disponibili anche per **dipartimento**, ma la banca dati sulle afferenze dei docenti ai singoli dipartimenti non è sempre aggiornata. Solo tre facoltà in Italia hanno un valore medio superiore a 10. A titolo di confronto, i dipartimenti di economia dell'Istituto Universitario Europeo e della John Hopkins University registrano un valore medio di  $h$  pari a 17. I risultati delle graduatorie non sono confrontabili con esperienze precedenti di ordinamenti delle facoltà e degli atenei. In particolare, non sono confrontabili con le valutazioni del **Civr**, perché il settore considerato dal Civr (le scienze economiche e statistiche) comprende non solo i docenti di economia, ma anche quelli di statistica e delle discipline aziendali. Inoltre il Civr ha valutato una quota molto piccola di lavori scientifici (un lavoro pubblicato nel 2001-03 per ogni quattro docenti, ma includendo anche associati e ricercatori), quelli giudicati migliori dagli atenei. L'indice  $h$  che abbiamo calcolato si riferisce invece a tutti i lavori censiti da Google Scholar ed eseguiti da tutti gli ordinari di economia; i lavori sono classificati esclusivamente sulla base del numero e della frequenza delle citazioni e non, come nel Civr, sulla base della "qualità, rilevanza e originalità" della ricerca. La classifica non è nemmeno confrontabile con quella di Censis-Repubblica, che prende in considerazione indicatori relativi alla didattica e al finanziamento della ricerca, senza considerare il numero e la diffusione delle pubblicazioni.

**(1)** Vedi ad esempio nell'area sociologica M. Diani, Indicatori bibliometrici e sociologia italiana, in corso di pubblicazione in Quaderni di Sociologia.

Tabella 1: Distribuzione dell'indice  $h$  tra i settori delle scienze economiche

Indice h	Economia Politica P01	Politica Economica P02	Scienza delle Finanze P03	Storia del Pensiero Economico P04	Econometria P05	Economia Applicata P06	Totale	Percentuale del totale	Percentuale cumulata
0-2	101	66	56	11	7	38	279	40.09	40.09
3-4	66	29	24	6	4	9	138	19.83	59.91
5-6	56	19	11	2	5	5	98	14.08	73.99
7-8	36	10	6	0	6	2	60	8.62	82.61
9-10	21	8	3	0	0	3	35	5.03	87.64
11-15	30	6	5	0	5	3	49	7.04	94.68
16-20	9	2	0	0	3	0	14	2.01	96.70
21-30	6	3	0	0	2	3	14	2.01	98.71
31-40	5	0	0	0	0	0	5	0.72	99.43
41-50	2	2	0	0	0	0	4	0.57	100.00
<b>Totale</b>	<b>332</b>	<b>145</b>	<b>105</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>63</b>	<b>696</b>		
Media di h	6.3	4.8	3.2	1.9	7.9	4.1	5.3		

Tabella 2: Distribuzione dell'indice h per ateneo

	Ateneo	Media	Mediana	Coefficiente di variazione	Numero di docenti ordinari
1.	S. ANNA di PISA	16.0	9	1.2	5
2.	Bocconi MILANO	15.4	13	0.9	23
3.	BRESCIA	8.8	6.5	0.8	10
4.	TORINO	7.6	7	0.9	35
5.	Politecnico di MILANO	7.5	5.5	1.0	8
6.	SIENA	7.3	4	1.3	23
7.	Tor Vergata ROMA	7.2	6	0.8	30
8.	Ca Foscari di VENEZIA	7	6	1.0	13
9.	BOLOGNA	6.8	6	0.7	46
10.	Federico II di NAPOLI	6.7	3.5	1.5	22
11.	PADOVA	6.3	3	1.0	14
12.	LUISS - ROMA	6.2	4.5	0.9	14
13.	CAGLIARI	6	2	1.0	8
14.	TRENTO	5.8	5	0.7	16
15.	Carlo BO	5.5	3	1.2	6
16.	MILANO	5.3	3.5	1.1	18
17.	FIRENZE	5.3	3	1.2	18
18.	INSUBRIA	5.2	7	0.7	5
19.	FERRARA	4.6	4	0.8	5
20.	UDINE	4.5	4.5	0.7	4
21.	PISA	4.3	3	0.9	17
22.	MODENA e REGGIO	4.2	4	0.7	13
23.	CASSINO	4.2	3	0.7	5
24.	PAVIA	4.1	3.5	0.8	18
25.	PIEMONTE ORIENTALE	4.1	5	0.6	9
26.	ROMA TRE	4.0	2	1.6	21
27.	Politecnica delle MARCHE	4.0	2	0.8	13
28.	BERGAMO	4.0	3.5	1.0	8
29.	Parthenope di NAPOLI	4.0	4	0.3	7
30.	Cattolica del Sacro Cuore	3.8	2	1.1	34
31.	BARI	3.7	2	1.3	13
32.	PALERMO	3.5	3	1.2	8

33.	VERONA	3.2	3	0.7	9
34.	della CALABRIA	3.1	3	0.7	7
35.	MILANO-BICOCCA	3.1	2.5	0.8	10
36.	La Sapienza	3.0	3	0.9	62
37.	PARMA	3.0	2	1.3	15
38.	SALERNO	2.9	3	1.0	8
39.	CATANIA	2.8	2	1.5	12
40.	MACERATA	2.6	2	0.7	8
41.	SALENTO	2.6	3	0.2	5
42.	CHIETI-PESCARA	2.5	1	1.4	4
43.	GENOVA	2.5	2	0.5	8
44.	PERUGIA	2.4	1	1.0	5
45.	MESSINA	1.8	1.5	1.0	6
46.	TRIESTE	1.3	.5	1.5	6

Tabella 3: Distribuzione dell'indice h per facoltà e ateneo

	<i>Facoltà</i>	<i>Ateneo</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Coeff. variazione</i>	<i>di N. docenti ordinari</i>
1.	Scienze Sociali	S. ANNA di PISA	16.0	9	1.2	5
2.	Economia	Bocconi MILANO	15.4	13	0.9	23
3.	Economia	PADOVA	11.0	10	0.5	5
4.	Scienze Politiche	TORINO	9.1	8	0.9	16
5.	Economia	BOLOGNA	8.3	7	0.6	18
6.	Economia	SIENA	8.2	4.5	1.3	18
7.	Scienze Politiche	CAGLIARI	8.0	8	0.9	4
8.	Economia	Federico II di NAPOLI	7.8	3.5	1.5	16
9.	Economia	Tor Vergata	7.7	7	0.7	27
10.	Scienze Politiche	BOLOGNA	7.0	7	0.8	8
11.	Economia	Ca Foscari di VENEZIA	7.0	6	1.0	13
12.	Economia	BRESCIA	6.9	6	0.6	9
13.	Economia	Luiss - ROMA	6.7	6	1.0	12
14.	Economia	Carlo BO	6.6	6	1.0	5
15.	Scienze Politiche	MILANO	6.5	4.5	0.9	14
16.	Scienze Statistiche	BOLOGNA	6.3	6	0.7	7
17.	Scienze Politiche	PISA	5.8	5	0.7	5
18.	Economia	TORINO	5.8	4.5	0.9	14
19.	Economia III	Cattolica del Sacro Cuore	5.8	2	1.4	4
20.	Economia	TRENTO	5.5	5	0.8	15
21.	Economia	FERRARA	5.5	5	0.6	4
22.	Economia	FIRENZE	5.3	3	1.2	13
23.	Scienze Politiche	FIRENZE	5.3	1	1.8	4
24.	Economia	PAVIA	5.1	4.5	0.7	10
25.	Ingegneria dei Sistemi	Politecnico di MILANO	5.0	5.5	0.3	4
26.	Scienze Politiche	PIEMONTE ORIENTALE	4.8	5	0.1	5
27.	Economia	ROMA TRE	4.8	2.5	1.2	12
28.	Economia	MODENA e REGGIO	4.6	4	0.7	9
29.	Scienze Statistiche	La Sapienza	4.5	3	0.8	13
30.	Economia	INSUBRIA	4.5	5	0.8	4
31.	Giurisprudenza	ROMA TRE	4.5	2	1.1	4
32.	Economia	UDINE	4.5	4.5	0.7	4
33.	Economia	BOLOGNA (sede di Rimini)	4.4	4	0.5	5
34.	Economia	BARI	4.4	2.5	1.2	8

35.	Economia	BERGAMO	4.3	3.5	1.0	6
36.	Economia	Parthenope di NAPOLI	4.2	4	0.3	5
37.	Economia	CASSINO	4.2	3	0.7	5
38.	Economia	Politecnica delle MARCHE	4.0	2	0.8	13
39.	Economia	PISA	4.0	3	1.0	9
40.	Giurisprudenza	TORINO	4.0	4	0.9	4
41.	Economia	Cattolica del Sacro Cuore	3.9	2.5	1.1	18
42.	Economia	MILANO-BICOCCA	3.8	3	0.7	5
43.	Giurisprudenza	Federico II di NAPOLI	3.8	2.5	1.2	4
44.	Economia	della CALABRIA	3.8	4	0.8	4
45.	Economia	VERONA	3.7	4	0.6	7
46.	Economia	PALERMO	3.4	2	1.4	7
47.	Economia	PARMA	3.2	2	1.2	13
48.	Economia	MACERATA	3.0	3	0.9	4
49.	Economia	CATANIA	3.0	2	1.5	8
50.	Scienze Politiche	Cattolica del Sacro Cuore	2.7	2	0.9	7
51.	Giurisprudenza	La Sapienza	2.7	1	0.9	7
52.	Economia	La Sapienza	2.6	3	1.1	27
53.	Economia	GENOVA	2.4	2	0.5	5
54.	Scienze Politiche	La Sapienza	1.8	1.5	0.7	8
55.	Scienze Politiche	PADOVA	1.8	2	0.3	4
56.	Economia	TRIESTE	1.4	0	1.6	5
57.	Economia	SALERNO	1.4	0	1.4	5
58.	Scienze Politiche	BARI	1	.5	1.4	4

## Atenei tra due decreti: perché 35 anni non siano passati invano

Enrico Santarelli | 08.01.2009

*Paghiamo ancora le conseguenze del reclutamento indiscriminato di docenti disposto quando esplose la domanda di istruzione universitaria. Nelle nuove misure per gli atenei si prefigura sia una rottura con il passato sia una ripetizione di alcuni degli errori più grossolani che lo hanno caratterizzato. Da un lato introduce l'impiego di procedure di valutazione della ricerca, ma dall'altro si rischia di ripristinare un meccanismo di assunzione dei giovani senza una selezione rigorosa e senza creare un contesto ambientale idoneo ad attrarre i ricercatori migliori.*

L'università italiana risente ancora della sanatoria realizzata con il D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, che consentì ai "precari" degli anni Settanta, i professori incaricati stabilizzati, di essere inquadrati nel ruolo degli associati previo superamento di un giudizio di idoneità e senza obbligo del giudizio di conferma. Il provvedimento portò all'assunzione di una categoria di docenti reclutati in gran fretta per effetto dell'articolo 4 del D.L. 1 ottobre 1973, n. 580 recante "Misure **urgenti** per l'università" e noto, dal nome dell'allora Ministro della Pubblica Istruzione, come "decreto Malfatti". Questo decreto era stato varato per ampliare il corpo docente a fronte dell'esplosione della domanda di istruzione universitaria successiva alla liberalizzazione degli accessi alle Facoltà introdotta nel 1969 e rimasta tra le conseguenze più significative del **Sessantotto** italiano.

### LE CONSEGUENZE DEI DECRETI

Del combinato disposto del D.L. 580 e del D.P.R. 382 paghiamo ancora i costi, con una generazione di docenti che, immessi in ruolo tutti insieme e **senza una reale selezione**, dopo aver completato rapidamente la carriera durante le prime tornate dei concorsi nazionali per ordinario (dominate dal criterio dell'anzianità), si sono specializzati nella **gestione del potere** accademico. Non di rado con una progressione verticale che li ha portati ad occupare in sequenza le posizioni di Direttore di Dipartimento, Preside, Pro-rettore e Rettore. Con il senno di poi - ma intellettuali come Paolo Sylos Labini lo denunciarono subito, puntando l'indice contro le **stabilizzazioni ope legis** e preconizzandone le conseguenze negative - una misura demagogica che ha pesato come un macigno sui tentativi successivi di costruire un sistema universitario efficiente. Vale a dire un sistema che da un lato seleziona con rigore i docenti e dall'altro apra realmente l'accesso all'istruzione terziaria, sostenendo finanziariamente gli studenti meno abbienti (Ballarino e Checchi, 2006). Dagli errori si può imparare e la fase di turbolenza che sta caratterizzando l'università italiana potrebbe portare ad assetti e regole in grado di chiudere definitivamente con questo passato.

### LE DISPOSIZIONI? SEMPRE "URGENTI"

Il decreto legge 10 novembre 2008, n. 180 - emendato dalla Commissione Istruzione del Senato nella sua Seduta n. 55 del 27 novembre - ha in comune con il 580 l'aggettivo **urgenti**, riferito in questo caso alle disposizioni che esso contiene "per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario e della ricerca". Se questa coincidenza terminologica da un lato suscita sensazioni sinistre, dall'altro lascia sperare che alcune parti del decreto possano rappresentare un momento di **svolta** nel processo di riforma dell'università italiana.

In realtà, il decreto prefigura sia una rottura con il passato che una riproposizione di alcuni degli **errori** più grossolani che lo hanno caratterizzato. Di questa schizofrenia sono emblematici l'articolo 1, in due sue parti, e l'articolo 3 bis così come proposto dalla Commissione Istruzione del Senato.

### IL CRITERIO DEL MERITO

Il comma 4 dell'articolo 1 prepara il terreno per una reale modernizzazione, riformulando le regole per la composizione delle **commissioni di concorso**. Tra le auspicabili estensioni di questa regola va annoverata quella proposta da Francesco Giavazzi sul *Corriere della Sera* dell'11 novembre ("Chi ha paura del sorteggio") - e in parte ripresa dalla Commissione Istruzione del Senato nell'art. 3 bis - con l'individuazione di un elenco di professori eleggibili nelle commissioni giudicatrici, individuati non tramite una procedura di votazione ma sulla base della loro produttività scientifica. La proposta è stata ripresa dalla Commissione Istruzione del Senato

nell'art. 3 bis che, al comma 2, stabilisce che "il carattere scientifico delle pubblicazioni è stabilito con apposito decreto del Ministro, su proposta del CUN e sentito il CIVR" e al comma 4 prevede l'esclusione dalle commissioni di concorso di quei docenti "che nel precedente triennio **non abbiano** effettuato pubblicazioni scientifiche individuate secondo i criteri di cui al comma 2". Questo accorgimento, che implica l'impiego di procedure di valutazione della ricerca, rappresenta un passo in avanti per lasciarsi alle spalle l'eredità del D.L. 580 e, opportunamente integrato, potrebbe trovare applicazione anche nella **riforma della governance** delle università, dove pure è necessaria una svolta meritocratica. Estendendo la proposta dei "requisiti di accesso" alla eleggibilità negli Organi accademici (Rettorato incluso), si potrebbe restringere anche in quest'ambito la scelta agli studiosi più valenti, escludendo dall'elettorato passivo quelli dimostratisi incapaci di produrre (buona) ricerca.

#### UN PIANO PER ASSUMERE GIOVANI

Il comma 3 dell'art. 1 prevede che le università statali possano, nel triennio 2009-2011, destinare alle assunzioni di personale una somma pari al 50 per cento di quella relativa al personale a tempo indeterminato complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. Purché **una quota** non inferiore al 60 per cento sia riservata all'assunzione di [giovani] **ricercatori** a tempo determinato e indeterminato e una quota non superiore al 10 per cento a quella di professori ordinari. Sembra implicita in questo comma la convinzione che sia necessario un piano straordinario di assunzioni di giovani per far fronte all'uscita per **pensionamento**, attorno al 2015, di gran parte dei docenti entrati nell'università grazie al D.L. 580. Si intende, in pratica, sostituire una generazione reclutata in blocco senza una rigorosa selezione con una generazione (quasi) altrettanto numerosa reclutata con procedura analoga. Come scrive [Paolo Garella su \*lavoce.info\*](#) l'idea spesso sbandierata dal ministro di turno, sia di sinistra che di destra, di rinnovare l'università con migliaia di **concorsi** per posti di ricercatore, con gli attuali stipendi, è del tutto controproducente: la qualità media dei concorrenti è, purtroppo, bassa. Persino più bassa, a volte, delle generazioni precedenti, e i concorrenti sono solo italiani."

#### IL RISCHIO DI RIPETERE GLI ERRORI

Quello che si stenta a capire (o si fa finta di non capire?) è che l'emergenza didattica (reale) degli anni Settanta ha generato una soluzione che, se replicata, affosserebbe le speranze di riforma dell'università. Partiamo dai dati e da una importante modifica statutaria: 1) tra il 1998 e il 2007 la crescita del corpo docente è stata superiore di quasi cinque volte (+24,1%) a quella degli studenti complessivamente iscritti (+5,48%); 2) a seguito dell'implementazione del *Bologna Process* (il modello 3+2) dopo il 2000 gran parte degli atenei hanno modificato i propri statuti, introducendo per ordinari e associati l'obbligo di raddoppiare l'impegno didattico (passando da 1 a 2 insegnamenti o, meglio, da 10 a 20 crediti), a parità di retribuzione. Malgrado non vi sia alcuna emergenza didattica e il problema vero sia di rendere sempre più competitiva sul piano internazionale la ricerca prodotta nelle nostre università, si sta riproponendo la stabilizzazione di una intera generazione di aspiranti professori universitari: tutti italiani e spesso formati esclusivamente in Italia facendo da portaborse a qualche "baronetto" diventato tale grazie al **cocktail 580/382**. Anziché fossilizzarsi sul "ringiovanimento" e sulla necessità di "scongiurare la fuga dei cervelli" o di promuoverne il "rientro", sarebbe forse opportuno cominciare a parlare di **selezione rigorosa** e creazione di un contesto ambientale idoneo ad **attrarre** i ricercatori migliori. Non di reclutamento in massa di giovani usciti dai programmi di dottorato nazionali ha bisogno l'università. Ma di un sistema coerente fatto di procedure di selezione trasparenti e di retribuzioni adeguate agli standard internazionali, che renda possibile una **graduale** sostituzione del personale in uscita con studiosi eccellenti di provenienza e cittadinanza italiana o straniera. Eliminando quegli steccati di passaporto e di scuola accademica che hanno fatto dell'università italiana un'entità impermeabile alla globalizzazione e alla circolazione delle idee, cioè a quei fattori che in ogni tempo e in ogni luogo dovrebbero essere alla base della sua stessa esistenza. Se 35 anni non sono passati invano...

**Per saperne di più:** G. Ballarino e D. Checchi (a cura di) (2006), *Sistema scolastico e disuguaglianza sociale*, il Mulino, Bologna.

## L'università delle cattedre grigie

Giuseppe Caputo | 16.01.2009

*I professori universitari italiani sono i più vecchi d'Europa e godono del privilegio di andare in pensione più tardi dei colleghi europei senza dover produrre risultati scientifici. Il decreto legge 180/08 del ministro Gelmini fissa le quote d'immissione dei giovani ricercatori nel sistema universitario, ma non affronta il nodo dell'età pensionabile dei docenti ordinari. All'università serve una riforma che diminuisca rapidamente il numero degli ordinari, preservando al contempo la trasmissione del sapere fra le generazioni.*

La composizione del **corpo docente universitario** è cambiata nel corso degli anni. Fino al 1980 i professori ordinari erano poche migliaia. Con l'approvazione della legge 382/1980, si è verificata un'ingente immissione di docenti che in modo quasi automatico sono stati trasformati da assistenti in ricercatori e in professori grazie a una valanga di concorsi *ad personam*: un vero e proprio "tsunami" di assunzioni come è stato [definito da Francesco Sylos Labini e Stefano Zapperi](#), ovvero "un'onda anomala" di nuovi docenti per stare alla definizione di Salvatore Settis. **(1)**

### I PIÙ VECCHI D'EUROPA

Negli anni, la tendenza dell'università a investire risorse negli avanzamenti di carriera è stata mantenuta e anzi è diventata ancor più massiccia. In seguito all'introduzione dei **concorsi locali** a idoneità tripla voluti dal ministro Berlinguer nel 1998, il numero degli ordinari è aumentato fino a eguagliare, e addirittura superare nel 2001, il numero degli associati e dei ricercatori. Rispetto al 1998 il numero di ordinari è aumentato del 46 per cento, a fronte di un aumento complessivo del corpo docente del 24 per cento. **(2)** Oggi, la composizione delle tre fasce si equivale con circa 20mila docenti per fascia e forma la cosiddetta "struttura a cilindro" del corpo docente. L'allargamento a dismisura del numero di ordinari ha contribuito a ingrossare le **spese di personale** degli atenei, oggi prossimi al tracollo finanziario. La classe docente italiana è anche la più vecchia d'Europa. Come riportato nel rapporto Miur, il 55 per cento dei docenti di ruolo supera i **50 anni** con una distribuzione dell'età diversa fra le tre fasce. Gli ultra-cinquantenni costituiscono l'82 per cento degli ordinari, il 55 per cento degli associati e il 31 per cento dei ricercatori. Se poi si osserva la fascia d'età degli ordinari, si rileva che il 45 per cento ha più di 60 anni e che addirittura il 24 per cento ne ha oltre 65. Nel panorama internazionale ed europeo in particolare, l'Italia è tra i paesi con la quota più alta di docenti ultra-cinquantenni, come si vede nella figura 1. Una riduzione dell'età dei docenti si è avuta dal 2003 anche se in una misura ancora insufficiente. Le cause dell'elevata età media dei docenti sono essenzialmente due: i tempi troppo lunghi per l'immissione in ruolo dei ricercatori, che avviene secondo percorsi non definiti, e una normativa troppo generosa sull'**età pensionabile** dei professori ordinari. Il primo aspetto viene affrontato dal decreto legge 180/08 che fissa al 60 per cento la quota di immissione dei ricercatori. Il secondo aspetto richiederebbe un intervento mirato di riduzione dell'età pensionabile. In Italia, i lavoratori vanno in pensione a 65 anni, mentre i professori universitari lo fanno molto più tardi. Come notano Sylos Labini e Zapperi, si tratta di un'antica tradizione italiana. La legge 498/1950 introduce la collocazione fuori ruolo a 70 anni e la pensione definitiva a 75. Il limite viene mantenuto fino alla legge 382/1980 che abbassa l'età di collocamento fuori ruolo a 65 anni e quella della pensione a 70. Un cambiamento superato con la legge 230/1990 che ripristina la normativa precedente, definendo opzionale il collocamento fuori ruolo a 65 anni. Come se ciò non bastasse, con il decreto legge 503/1992 si permette ai docenti di rimanere in servizio per un ulteriore biennio oltre il limite di età, innalzando quindi l'età di permanenza in ruolo sino a 72 anni. A questa opzione favorevole si è aggiunta la possibilità di ottenere il fuori ruolo per tre anni in modo automatico. Molti docenti immessi in ruolo negli anni Ottanta godono di questo privilegio, che tuttavia dopo la riforma dell'allora ministro Mussi (articolo 2 legge Finanziaria 2008) è in progressiva abolizione. Infine, la riforma Moratti (203/2005) abolisce la permanenza fuori ruolo e fissa a 70 anni l'età della pensione, ma questo solo per i nuovi assunti.

### QUANTO COSTA L'ORDINARIO ANZIANO

L'idea del pensionamento in tarda età era in linea di principio condivisibile poiché riconosceva ai pochi professori, provenienti da un duro percorso di selezione, un valore intellettuale e professionale tale da rendere vantaggioso per il sistema universitario una vita lavorativa prolungata. I cambiamenti legislativi che hanno

aumentato il numero degli ordinari e svuotato il processo di selezione con le sanatorie e le idoneità multiple ha però di fatto reso controproducente e costoso per il sistema una vita lavorativa protratta fino a 72 anni e più. Nell'enorme massa dei circa 20mila ordinari che popolano le facoltà italiane sono difatti ben pochi quelli in grado di rimanere intellettualmente attivi nella ricerca e nella didattica fino a tarda età. I sette anni aggiuntivi rispetto ai comuni lavoratori che vanno in pensione a 65 anni costano agli atenei una cifra elevata: un ordinario a fine carriera costa al proprio ateneo circa **120mila euro all'anno**, che per sette anni diventano 840mila. Con questa cifra si potrebbero pagare 28 ricercatori per un anno o, se si preferisce, un ricercatore per 28 anni. Lo **svecchiamento** del sistema universitario e l'aumento dei giovani ricercatori, necessari per rimettere in moto l'università italiana, passa anche attraverso una revisione dell'età pensionabile che andrebbe riportata a 65 anni per i docenti oggi in servizio. **(3)** È altresì vero che nella massa dei 20mila ordinari ci sono personalità di grande spessore scientifico e culturale, i quali costituiscono un patrimonio importante per la trasmissione del sapere. Ispirandosi al sistema anglosassone, per loro andrebbe prevista la costituzione della figura del "**professore emerito**". Un titolo da conferire unicamente ai professori meritevoli e di chiara fama che dopo il raggiungimento dell'età pensionabile desiderano continuare l'attività di insegnamento e di ricerca. Per evitare i soliti automatismi dell'università italiana, il titolo andrebbe riconosciuto solo su richiesta motivata e attribuito solo per alti meriti scientifici dopo una rigorosa valutazione. Infine per evitare abusi il numero massimo di professori emeriti andrebbe fissato per legge, ad esempio al 5 per cento del numero di professori ordinari della facoltà di appartenenza.

### % di docenti con oltre 50 anni

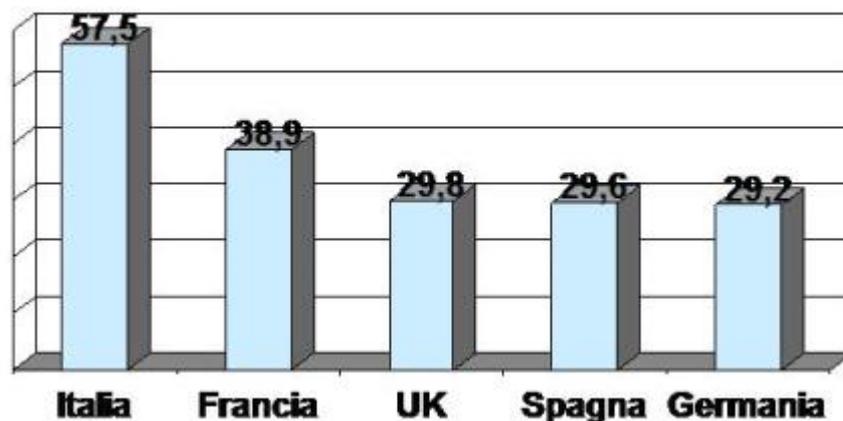


Figura 1. Percentuale di docenti di ruolo (ordinari, associati e ricercatori) con oltre 50 anni di età. a.a. 2004/2005. Fonte: Rapporto Miur "Le risorse dell'università" 2007 da dati Eurostat.

(1) *Il Sole 24Ore*, 11/11/2008

(2) Rapporto Miur "Le risorse dell'università" 2007.

(3) [Una proposta in questa direzione](#) è stata avanzata anche da Daniele Checchi e Tullio Jappelli

## Vecchie abitudini all'università

Daniele Checchi e Tullio Jappelli | 18.03.2013

*A prima vista i criteri per la ripartizione dei fondi collegati alla Programmazione triennale 2007-2009 degli atenei pubblici sembrano ispirarsi alla teoria dell'incentivazione. Poi i dettagli tecnici indicano che la finalità perseguita implicitamente è quella di non modificare lo status quo. Servendosi di calcoli complessi, per i quali premio e sanzione differiscono poco. Intanto, il 7 per cento del Fondo ordinario già quest'anno dovrebbe essere assegnato in base a principi di qualità. Ma mancano ancora indicazioni concrete sulle modalità della ripartizione delle risorse.*

Nelle Linee guida del governo per l'**università** diffuse dal ministro Gelmini lo scorso 6 novembre si legge che: "Autonomia e responsabilità, quindi, ma anche, soprattutto, il merito come criterio costante di scelta: nell'allocazione delle risorse, nella valutazione dei corsi e delle sedi, nella scelta e nella remunerazione dei docenti, nella promozione della ricerca". E poco più avanti: "L'**allocazione delle risorse** sulla base della qualità (della ricerca, dell'insegnamento e dei suoi risultati, dei servizi e delle strutture) è per il Governo il criterio fondante di un nuovo sistema universitario più libero e più responsabile, sia a livello centrale che nei singoli atenei. **Già nel 2009** il 7 per cento di tutti i fondi di finanziamento alle università sarà erogato su base valutativa e la percentuale è destinata a crescere rapidamente negli anni successivi per allinearci alla migliore prassi internazionale. L'obiettivo è infatti quello di raggiungere entro la legislatura il 30 per cento".

### BUONI PROPOSITI

Propositi encomiabili, che però restano **lettera morta** nonostante sia già trascorso più di metà del 2009. Il problema che sembra ora affliggere il ministero è individuare i criteri con cui ripartire i fondi; purtroppo quelli che verranno e le modalità con cui saranno applicati rischiano di essere ancor meno trasparenti di quelli applicati in passato. **(1)** In assenza di indicazioni concrete su come verrà ripartito il Fondo ordinario, consideriamo i criteri per la ripartizione dei fondi collegati alla **Programmazione triennale 2007/09**. Si tratta di una cifra modesta, poco più di 92 milioni di euro, da ripartire tra tutti gli **atenei pubblici** per incentivare il miglioramento nelle diverse aree di attenzione. **(2)** A leggere i documenti allegati sembrerebbe che finalmente il ministero si sia ispirato alla **teoria dell'incentivazione**: pochi indicatori facilmente riconoscibili, possibilità di incidere sui propri con comportamenti virtuosi, confronto con gli altri atenei mediante la pubblicazione dei risultati.

Tuttavia, se si ha la pazienza di seguire i dettagli tecnici con cui vengono ripartiti i fondi, ci si accorge che la finalità perseguita implicitamente è quella di non modificare lo status quo. Per capire come una montagna possa partorire un topolino, guideremo il lettore attraverso un esempio (notevolmente semplificato) della ripartizione dei fondi ministeriali.

### UN PESO PER L'INDICATORE

Immaginate di disporre di due indicatori di performance degli atenei: ad esempio, **qualità della didattica e della ricerca**. La tabella 1 riporta i dati per dieci atenei qualsiasi; i dati sono tratti da due indicatori effettivamente utilizzati per la valutazione ministeriale. Scegliendo un peso da assegnare ai due indicatori, i dati sarebbero sufficienti per distribuire le risorse. I criteri e i loro pesi nella distribuzione delle risorse darebbero un messaggio importante. Ad esempio, se l'indicatore A pesa molto più dell'indicatore B, l'anno successivo gli atenei probabilmente risponderrebbero incentivando le attività che migliorano l'indicatore.

Tabella 1 – Indicatori di performance

	indicatore A		indicatore B	
	anno 1	anno 2	anno 1	anno 2
<b>ateneo 1</b>	11.12	11.08	0.140	0.161
<b>ateneo 2</b>	9.49	9.60	0.210	0.177
<b>ateneo 3</b>	7.47	7.32	0.079	0.094
<b>ateneo 4</b>	7.30	7.43	0.264	0.244
<b>ateneo 5</b>	11.97	<b>12.56</b>	0.344	<b>0.415</b>
<b>ateneo 6</b>	8.60	9.10	0.230	0.245

<b>ateneo 7</b>	10.72	11.12	0.150	0.132
<b>ateneo 8</b>	8.03	9.37	0.181	0.106
<b>ateneo 9</b>	7.22	7.64	0.301	0.319
<b>ateneo 10</b>	8.76	8.63	0.220	0.227

Il ministero però preferisce una via molto **più tortuosa**. Invece di premiare il livello di efficienza conseguito (da cui risulterebbe che l'ateneo 5 è relativamente il migliore – valori in grassetto), decide di premiare i miglioramenti conseguiti **sul passato**, dando più peso a chi partiva dalla situazione peggiore. Si calcolano quindi le variazioni degli indicatori da un anno all'altro (colonne 1 e 2 di tabella 2), individuando la performance peggiore, che viene presa come benchmark negativo (rispettivamente gli atenei 3 e 8 – valori in grassetto). La performance di tutti gli altri atenei viene ridefinita in rapporto al valore peggiore (colonne 3 e 4): ad esempio l'ateneo 1 migliora l'indicatore A di 11 decimali rispetto all'ateneo 3 (il peggiore). Si sommano poi i miglioramenti relativi di tutti gli atenei (ultima riga delle colonne 3 e 4) e si calcola il contributo di ciascuno al miglioramento complessivo (colonne 5 e 6).

Tabella 2 – Costruzione degli indici di ripartizione

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	variazione assoluta indicatore A	variazione assoluta indicatore B	indice A normalizzato con min=1	Indice B normalizzato con min=1	indice A - contributo relativo alla variazione complessiva	indice B - contributo relativo alla variazione complessiva	Scelta dei pesi da parte degli atenei - indice A	Scelta dei pesi da parte degli atenei - indice B	Peso finale nella ripartizione dei fondi
<b>ateneo 1</b>	-0.040	0.021	1.113	1.096	0.076	0.102	1/3	2/3	0.093
<b>ateneo 2</b>	0.115	-0.033	1.268	1.042	0.086	0.097	1/3	2/3	0.093
<b>ateneo 3</b>	<b>-0.153</b>	0.015	1.000	1.090	0.068	0.101	1/3	2/3	0.090
<b>ateneo 4</b>	0.128	-0.020	1.281	1.055	0.087	0.098	1/3	2/3	0.094
<b>ateneo 5</b>	0.593	0.071	1.746	1.146	0.119	0.107	2/3	1/3	0.115
<b>ateneo 6</b>	0.496	0.015	1.649	1.090	0.112	0.101	2/3	1/3	0.109
<b>ateneo 7</b>	0.397	-0.018	1.550	1.057	0.106	0.098	2/3	1/3	0.103
<b>ateneo 8</b>	1.343	<b>-0.075</b>	2.496	1.000	0.170	0.093	2/3	1/3	0.144
<b>ateneo 9</b>	0.413	0.018	1.566	1.093	0.107	0.102	2/3	1/3	0.105
<b>ateneo 10</b>	-0.133	0.007	1.020	1.082	0.069	0.101	1/3	2/3	0.090
<b>performance peggiore</b>	-0.153	-0.075	1.000	1.000					
<b>somma performance</b>			14.689	10.751					

Tuttavia, il ministero è fortemente preoccupato delle reazioni che potrebbe provocare un simile sistema incentivante. Chiede quindi agli **atenei stessi** di scegliere i **pesi** da attribuire ai due indicatori (in un intervallo compreso tra 1/3 e 2/3). Per massimizzare le risorse, gli atenei attribuiranno il peso maggiore proprio dove hanno la performance migliore (colonne 7 e 8). Alla fine, la ripartizione dei fondi avviene pesando i due indicatori così costruiti (meglio sarebbe dire manipolati) con pesi scelti dagli atenei. Si noti che nella realtà gli indicatori sono 21, il calcolo più complesso e la trasparenza notevolmente minore che nel nostro esempio. Che dire del risultato finale? L'ateneo 8 ottiene la quota maggiore delle risorse (14,4 per cento), ma con uno scarto dagli atenei 3 e 10 di soli 5,4 punti percentuali. Chi ha avuto la pazienza di seguire il ragionamento e leggere i dati in tabella avrà capito che l'incentivo fornito da questa ripartizione è pressoché nullo: la morale è che comunque ti comporti avrai qualcosa, e che premio e sanzione non differiscono di molto.

**(1)** Già oggi esiste un modello (chiamato non senza ironia "teorico") per ripartire il fondo di Finanziamento ordinario sulla base della produttività didattica degli atenei. Tuttavia il modello assegna solo il 2,2 per cento del fondo; il resto viene attribuito sulla base della spesa storica. Sulla base della ripartizione teorica alcuni atenei potrebbero ottenere molto più di oggi: tra questi i Politecnici di Milano e Torino e le università di Padova, Bologna, Torino e Milano.

**(2)** Le aree di attenzione sono cinque: (A) Razionalizzazione dell'offerta formativa; (B) Sviluppo della ricerca scientifica; (C) Azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti; (D) Sviluppo dell'internazionalizzazione; (E) Risorse umane di personale docente e tecnico amministrativo. Ciascuna area contiene indicatori per quantificare il progresso di ciascun ateneo lungo quella dimensione.

## Perché nella ricerca non facciamo gli inglesi?

Oriana Bandiera e Andra Prat | 21.07.2010

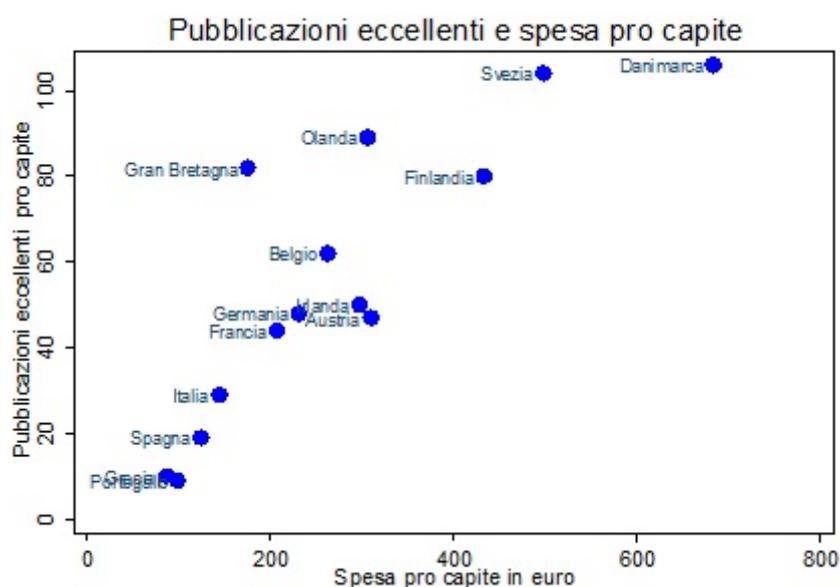
*Dato l'ammontare di risorse destinate al sistema universitario, la produttività italiana in termini di ricerca è in linea con quella degli altri paesi europei. L'eccezione è la Gran Bretagna: un sistema decentrato e meritocratico che riesce a ottenere buoni risultati con risorse limitate. Altri paesi se ne sono resi conto e stanno seguendo l'esempio inglese, l'Italia no. La riforma Gelmini fa qualche timido passo in avanti sulla ripartizione dei fondi, ma taglia le risorse esistenti e aggiunge prescrizioni centralistiche nella gestione delle risorse umane.*

Una riforma dovrebbe essere preceduta da uno studio approfondito delle possibili alternative, fondato su un confronto internazionale di best practices. In Italia non succede quasi mai e la **riforma universitaria** proposta dal ministro Gelmini non fa eccezione. *Lavoce.info* ha cercato di sopperire a questa carenza (si veda, tra gli altri, questo [articolo di Daniele Checchi e Tullio Jappelli](#). (1)

In questo contributo, basato su un [lavoro presentato recentemente alla Camera dei Deputati](#), cerchiamo di vedere se esistono differenze sistematiche tra la produttività in termini di ricerca scientifica dei diversi sistemi universitari europei. Le misure che proponiamo sono rozze e soggette a evidenti limiti, ma crediamo tuttavia che aiutino a portare alla luce alcuni elementi importanti per valutare la riforma Gelmini.

### INDICI E RISORSE

Utilizziamo due misure. La prima è l'indice di produttività scientifica costruito da David King. (2) Si calcola il **fattore d'impatto** di tutti i contributi catalogati da Thomson Isi (solo discipline scientifiche) dal 1997 al 2001. In ogni disciplina si selezionano i contributi con un fattore d'impatto nel percentile più alto – le chiamiamo pubblicazioni eccellenti. Infine, si attribuiscono tali pubblicazioni ai diversi paesi a seconda dell'istituzione a cui gli autori appartengono. L'indice finale è il numero di pubblicazioni eccellenti per ogni milione di abitanti. L'altra misura è semplicemente l'ammontare di **risorse**, pubbliche e private, dedicate al sistema universitario. Tra i paesi europei esistono grandi differenze: si va da meno di 100 euro per cittadino in Grecia a quasi 700 in Danimarca. (3)



Se confrontiamo la misura di produttività di King con la spesa universitaria pubblica pro capite (vedi grafico), otteniamo un risultato netto. La maggior parte dei grandi paesi europei si situano approssimativamente su una

retta che parte dall'origine. La **correlazione** tra fondi pubblici e risultati scientifici è **quasi perfetta**. In particolare, la differenza tra quattro grandi nazioni – Francia, Germania, Italia, Spagna – ricalca quasi perfettamente le differenze di risorse. Ecco la “normalità” italiana: in un panorama europeo, il nostro sistema universitario produce quello che ci si aspetterebbe date le risorse disponibili.

#### L'ECCEZIONE GRAN BRETAGNA

La **Gran Bretagna**, in contrasto, produce molto di più di quanto ci si aspetterebbe. Paragonata alla Francia, spende un po' meno e produce il doppio. Perché? Sgombriamo il campo da due possibili spiegazioni: il vantaggio conferito da un sistema universitario di lingua inglese (altrimenti anche l'Irlanda dovrebbe essere altrettanto produttiva) e la possibilità che in Gran Bretagna le risorse provengano da fonti diverse (come negli altri paesi europei, la maggior parte dei fondi viene dallo Stato). La risposta secondo noi va cercata in due fattori che distinguono nettamente la Gran Bretagna (e in misura minore l'Olanda) dagli altri paesi europei. Primo, gli atenei inglesi hanno una piena **autonomia gestionale** in termini di risorse umane. Possono assumere, promuovere e rimuovere docenti con procedure simili a quelle del settore privato. Non esistono farraginosi concorsi pubblici o ferree regole nazionali. Come tutti i settori basati sulla creatività individuale, l'università ha bisogno di un'enorme flessibilità nella gestione del capitale umano. Immaginate Google che cerca di fare innovazione con regole simili a quelli delle università europee? Secondo, i soldi pubblici sono distribuiti secondo **criteri trasparenti e meritocratici**. Dal 1992, quasi tutti i fondi di ricerca sono assegnati tramite il *Research Assessment Exercise* (Rae). **(4)** I fondi vanno all'ateneo e non agli individui o al dipartimento. I rettori, sapendo che il costo di avere ricercatori poco produttivi è alto, tolgono risorse e talvolta licenziano docenti incompetenti o troppo distratti da attività esterne; invece creano meccanismi per attirare e premiare giovani bravi. Per concludere, la Gran Bretagna sembra avere trovato un sistema per produrre ricerca scientifica in maniera efficiente. Altri paesi se ne sono resi conto e stanno cercando di applicare alcuni degli aspetti del modello inglese. Si vedano in particolare gli elementi di autonomia e meritocrazia della riforma appena varata in Francia. Autonomia e meritocrazia sono complementari. **(5)** Dare incentivi per la ricerca senza autonomia sulla gestione delle risorse umane che la producono è inutile perché gli atenei non hanno strumenti per aumentare la produttività, mentre dare autonomia su assunzioni e salari senza la disciplina degli incentivi è pericoloso perché gli atenei non soffrono le conseguenze di assumere ricercatori su criteri non meritocratici. Per lungo tempo l'Italia ha adottato il sistema opposto, senza incentivi e senza autonomia. Si è poi passati all'autonomia sulle assunzioni senza incentivi sulla produttività, con conseguenze disastrose e prevedibili. Per avvicinarsi alla Gran Bretagna, l'Italia dovrebbe: 1) aumentare un po' le risorse destinate all'università; 2) utilizzare un meccanismo alla Rae; 3) lasciare agli atenei autonomia nella gestione delle risorse umane. La riforma Gelmini fa qualche timido passo in avanti sul secondo punto, ma fa passi indietro sugli altri due, tagliando risorse esistenti e aggiungendo altre prescrizioni centralistiche sulla gestione delle risorse umane.

**(1)** Si veda anche Roberto Perotti, *L'università truccata*, Einaudi, 2008.

**(2)** David A. King, “The Scientific Impact of Nations: What Different Countries get for Their Research Spending.” *Nature*, vol 430, p. 311-316, 2004.

**(3)** Dati 2000 – spesa totale per l'università divisa per numero di abitanti.

**(4)** Dal 2010 ribattezzato *Research Excellence Framework* (Ref).

**(5)** Si veda Philippe Aghion, Mathias Dewatripont, Caroline M. Hoxby, Andreu Mas-Colell e André Sapir, “The Governance and Performance of Research Universities: Evidence from Europe and the U.S.”, Nber Working Paper No. 14851, April 2009.

## Costruiamo nuove università riservate ai bravi scienziati

Giovanni Abramo | 19.10.2010

*In Italia non ha molto senso parlare di università migliori di altre. Ci sono semmai scienziati o gruppi di ricerca migliori di altri, indipendentemente dagli atenei cui appartengono. Distribuiti a macchia di leopardo, cosicché nessuno raggiunge quella massa di eccellenza critica necessaria per competere a livello internazionale. Stesso discorso vale per gli studenti più capaci. Si dovrebbe perciò favorire la nascita per gemmazione di nuove università, equamente distribuite sul territorio, verso le quali far migrare solo i professori più bravi.*

Il livello di competitività dei **sistemi accademici** nazionali dipende da diversi fattori, culturali e di contesto, *in primis* la tipologia di finanziamento e i sistemi incentivanti. Nel mondo anglosassone il perseguimento di un vantaggio competitivo ha portato all'affermarsi di *top university* capaci di attrarre, sviluppare e trattenere talenti nazionali e stranieri, tra il corpo docente e discente, ma anche capaci di attrarre finanziamenti pubblici e privati, donazioni e imprese nazionali e internazionali sul territorio, che beneficia quindi delle conseguenti ricadute economiche. La **competizione** ha generato università "di serie A, B e C", che rilasciano titoli di valore diverso. Al contrario, l'assenza di competitività, unita a radicate prassi clientelari, ha prodotto in Italia gli effetti rivelati da uno studio bibliometrico della produzione scientifica universitaria. **(1)** Nell'arco dei cinque anni (2004-2008) che saranno oggetto di valutazione da parte del **Civr**, risulta che 6.640 (16,8 per cento) dei 39.512 strutturati (ricercatori e professori di I e II fascia) nelle "scienze dure" non ha pubblicato alcun articolo scientifico nelle riviste censite da *Web of Science* (WoS). **(2)** Altri 3.070 accademici (7,8 per cento del totale), pur avendo pubblicato, non risultano mai citati. **(3)** Il che significa che 9.710 strutturati (pari al **24,6 per cento** del totale) non hanno avuto alcun impatto sul progresso scientifico. La distribuzione della produzione scientifica segue una legge quasi paretiana: il 23 per cento degli accademici ha realizzato il 77 per cento degli avanzamenti scientifici complessivi. **(4)**

### SE I MIGLIORI SI DISPERSIONO

La forza relativa di un sistema di ricerca nazionale non è data solo dalla performance media, ma anche da come questa è distribuita tra le organizzazioni di ricerca. Nelle università di serie A dei sistemi competitivi (Harvard, Mit, Oxford, Cambridge, per esempio) ci aspettiamo alta performance media dei singoli ricercatori e bassa variabilità; nelle università di serie C bassa performance media e ancora bassa variabilità. Complessivamente, una **variabilità** di performance più alta tra università che all'interno delle stesse. In **Italia** accade l'esatto contrario: la variazione di performance tra università è molto più bassa che all'interno delle singole università. Un'analisi per settore scientifico disciplinare ha mostrato che il coefficiente di variazione di **performance interna** per tutte le università è sempre superiore a quello tra università, ad eccezione di due unici casi su un totale di 918 combinazioni università-settore scientifico. In Italia, quindi, non ha molto senso parlare di università migliori di altre quanto, piuttosto, di **scienziati o gruppi di ricerca** migliori di altri, indipendentemente dalle università cui appartengono. I "top scientist" sono distribuiti a macchia di leopardo negli atenei, cosicché nessuno di questi raggiunge quella massa di eccellenza critica per competere a livello internazionale. Gli **studenti** italiani più capaci si distribuiscono anch'essi in maniera piuttosto uniforme tra gli atenei e ricevono una formazione che riflette l'ampia dispersione di qualità dei loro docenti. Questa realtà richiederebbe azioni diverse dagli attuali indirizzi intrapresi dal governo per indurre una maggiore efficienza produttiva nel sistema di ricerca pubblico. L'allocazione di una quota del **finanziamento ordinario** alle università in funzione del merito risulterebbe efficiente solo se le università distribuissero a loro volta tali finanziamenti su base meritocratica. È velleitario però credere che il 77 per cento degli accademici accetti di rinunciare a una quota di fondi a favore del 23 per cento dei colleghi, ammesso che le università decidano in primo luogo di dotarsi di sistemi seri di **valutazione interna** della performance. Quand'anche poi ci sia un'allocazione efficiente a livello individuale, è altamente improbabile che una quota così esigua di finanziamenti in funzione del merito (3,9 per cento delle entrate totali delle università, nel 2009) possa indurre un significativo incremento dell'efficienza produttiva e comportamenti di selezione efficiente, tipici dei sistemi competitivi, che sostituiscano radicate prassi clientelari.

## COME CREARE POCHE UNIVERSITÀ DI SERIE A

Il realismo porta a pensare che nessun governo in Italia sia disposto a tagliare chi non produce nella ricerca, ma si può almeno sperare in sistemi incentivanti che leghino le **retribuzioni** al merito. Lo stesso realismo induce a ritenere che nessun governo, ammesso che lo condivida, sia disposto ad affrontare il rischio della transizione dal sistema attuale a uno fortemente competitivo come quello americano, auspicato da alcuni studiosi. **(5)** Si dovrebbe perciò favorire la nascita per gemmazione di **nuove università**, equamente distribuite sul territorio, verso le quali far migrare dalle attuali sedi, solo i "top scientist" del sistema di ricerca pubblico nazionale. **(6)** Con un investimento molto basso, relativo ai soli costi infrastrutturali, si potrebbero creare in breve tempo quelle top università che i sistemi competitivi hanno prodotto nell'arco di decenni in altri contesti nazionali, università in grado di competere a livello internazionale. Le top università così costituite sarebbero per natura fortemente immuni al virus del **clientelismo** e più inclini ad adottare strategie e pratiche virtuose, tipiche di chi opera in sistemi competitivi. La scelta di fondo è se continuare a puntare al miglioramento di 90 università di serie B pressoché uniformi o far emergere nel breve, attraverso una redistribuzione dei ricercatori pubblici, una dozzina di università di serie A, con effetti positivi non solo sull'economia, ma anche sulla mobilità sociale.

**(1)** [www.disp.uniroma2.it/laboratoriortt](http://www.disp.uniroma2.it/laboratoriortt).

**(2)** Aree disciplinari universitarie 1-9. Sono stati considerati solo i 184 settori scientifici (su 205 totali) in cui almeno il 50 per cento degli strutturati ha pubblicato, su riviste censite in WoS, almeno un articolo nel quinquennio. **(3)** Non si può escludere che possano essere citati in futuro, con una probabilità che decresce con l'età dell'articolo scientifico.

**(4)** Misurati attraverso il contributo alle citazioni complessive, standardizzate per settore disciplinare e, limitatamente alle scienze della vita, per posizione nella lista degli autori.

**(5)** Vedi, ad esempio, Perotti R., 2008, L'università truccata, Einaudi.

**(6)** L'individuazione dei top scientist nelle "scienze dure" è di immediata fattibilità con strumenti bibliometrici. Meno agevole, ma altrettanto fattibile, nelle altre aree disciplinari.

## Le buone università ci sono, costruiamo l'eccellenza

Marino Regini | 03.12.2010

*Su università italiane e università americane ci sono alcuni luoghi comuni da sfatare. Non è vero che la situazione delle nostre sia così nera come si vuole a volte dipingerla. Né è vero che quelle di oltre oceano siano tutte eccellenti. La posizione dell'Italia nei ranking internazionali è del tutto adeguata al suo ruolo di settima potenza industriale del mondo. Se poi vogliamo creare anche da noi sedi di eccellenza, basta permettere la libera circolazione dei ricercatori. E aggiungere un rifinanziamento virtuoso degli atenei per i cosiddetti costi indiretti.*

[L'articolo di Giovanni Abramo](#) pone una questione importante: la valutazione del sistema universitario italiano e la necessità di costituire un polo di **università di eccellenza** o di "world-class universities". Una giusta esigenza che deve essere inserita in un contesto conoscitivo circa la posizione delle università italiane e il sistema di classificazione di quelle americane, che costituiscono quasi sempre il punto di riferimento paradigmatico.

### LUOGHI COMUNI DA SFATARE TRA AMERICA E ITALIA

Quando si parla di università di serie A e B si opera una semplificazione eccessiva rispetto alla realtà del **sistema americano**. La situazione è in realtà molto più articolata: vi sono tipologie di università molto differenti (ben trentatré per la *Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching*), che vanno dalle "very high research activity" ai "Tribal colleges". E quelle al top sono solo novantasei in tutto. Siamo quindi in presenza di un sistema di eccellenza che risponde a criteri ed esigenze funzionali diverse, in base ai servizi resi, alla qualificazione del personale docente, al tipo di titoli rilasciati, al numero di dottorati e così via. In secondo luogo, la valutazione delle università italiane non è così disastrosa come spesso si è voluto dipingere negli ultimi tempi. Certo, in **Italia** i gruppi di ricerca migliori sono disseminati un po' qui e un po' là; e tuttavia non è del tutto vero che non sia possibile distinguere tra gli atenei. Secondo gli otto **ranking** attualmente prodotti a livello mondiale, vediamo che esiste una notevole convergenza: solo trentuno università italiane su novantacinque hanno un piazzamento in almeno due ranking (vedi figura 1). Se poi tra questi ranking vengono privilegiati quelli aventi carattere bibliometrico e che prendono in considerazione la qualità della produzione scientifica, vediamo che la performance delle università italiane migliora. Ad esempio, nell'Heeact (*Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan*) risulta che l'Italia nel 2010 piazza ventinove atenei tra i primi 500, collocandosi **al quarto posto** a livello mondiale dopo Stati Uniti, Germania e Gran Bretagna, migliorando la propria posizione rispetto al 2007 (vedi figura 2). Non possiamo competere con le irraggiungibili trentacinque università americane che si collocano tra le prime cinquanta; e tuttavia rispetto alle altre nazioni del mondo la performance dell'Italia è del tutto adeguata al suo ruolo di settima (o ottava) potenza industriale del mondo. Ciò conferma che se, da una parte, non ci sono punte di eccellenza paragonabili a quelle americane, tuttavia abbiamo un **buon rendimento medio**. Osserviamo infine, a beneficio di coloro che ritengono che solo le università private possano essere le depositarie dell'eccellenza, che le università italiane presenti in tutti e otto ranking internazionali sono **statali**, ad eccezione della Cattolica di Milano: nessuna delle "prestigiose" università private è inclusa tra le prime 500. Per quanto riguarda il problema del riconoscimento del **merito**, è importante notare che buona parte di quello che in Italia è il Fondo di finanziamento ordinario (Ffo) è costituito nelle università americane dai finanziamenti alla ricerca, dei quali una percentuale sino al 40-50 per cento viene indirizzata ai cosiddetti "**costi indiretti**", ovvero all'ateneo, per mantenere strutture, laboratori, biblioteche e personale di supporto (oltre a dare una retribuzione aggiuntiva ai docenti). In tal modo, le università che hanno i **ricercatori più bravi** e sono in grado di assicurarsi più contratti per ricerca scientifica, hanno anche maggiori risorse. Ciò favorisce anche una politica di accaparramento dei migliori ricercatori da parte delle università. Inoltre, a differenza di quanto di solito si sostiene in merito alla predominanza dell'intervento privato e industriale nel finanziamento della ricerca scientifica, di fatto solo il 6 per cento dei fondi proviene dall'**industria** (vedi figura 3).

### PER LA LIBERA CIRCOLAZIONE DEI RICERCATORI

E così veniamo al problema di come favorire anche in Italia una maggiore concentrazione di talenti nelle università migliori. Piuttosto che mediante una procedura dall'alto, pilotata ministerialmente con la gemmazione di nuove università dove far convergere i migliori, la soluzione potrebbe essere una sorta di selezione naturale: permettere ai ricercatori migliori di migrare nelle università che, già da ora, sono in grado di offrire condizioni

più vantaggiose per la ricerca e l'avanzamento di carriera (e la retribuzione). Oggi ciò è impedito dal vincolo che lega il docente all'ateneo attraverso lo **strumento del budget**: chi vuole trasferirsi in un'altra università deve lasciare il proprio budget in quella di provenienza e quindi costringe la sede che lo accoglie a mettere a disposizione risorse aggiuntive. La **mobilità** risulta così impossibile e sono disincentivate le università che vogliono qualificarsi e migliorare i propri standard facendo vere e proprie "campagne acquisti" dei docenti e ricercatori migliori, assicurando loro "condizioni al contorno" più gratificanti. Con un meccanismo di "libera circolazione dei ricercatori" le università migliori verrebbero "votate con i piedi" non solo dagli studenti, ma anche dai docenti, mentre le peggiori sarebbero progressivamente abbandonate: si avrebbe una selezione darwiniana spontanea. Ciò potrebbe avvenire col semplice riassegnamento del corrispettivo budget del Ffo all'ateneo di accoglienza. Si potrebbe addirittura stabilire un "premio di attrattività" per gratificare con fondi aggiuntivi le università in grado di attrarre ricercatori. E ciò dovrebbe essere accompagnato da un "**rifinanziamento virtuoso**" delle università che, spostando i fondi aggiuntivi sui contratti di ricerca, dia loro più risorse mediante i "costi indiretti", analogamente a quanto avviene nel sistema americano. Nel giro di qualche anno si verrebbero a formare in modo naturale delle università "di eccellenza", senza discutibili operazioni verticistiche. A tale scopo è indispensabile la creazione di un'**agenzia indipendente** per la valutazione dei progetti di ricerca da finanziare, in modo da evitare le solite camarille che ancora oggi sono di largo corso. Due misure, non difficili da realizzare, che favorirebbero la qualificazione del sistema della ricerca verso poli di eccellenza, senza infliggere ulteriori traumi da riforme onnicomprensive a un sistema universitario già sotto stress da alcuni decenni.

**Figura 1** – Le università italiane per numero di piazzamenti nei maggiori ranking internazionali

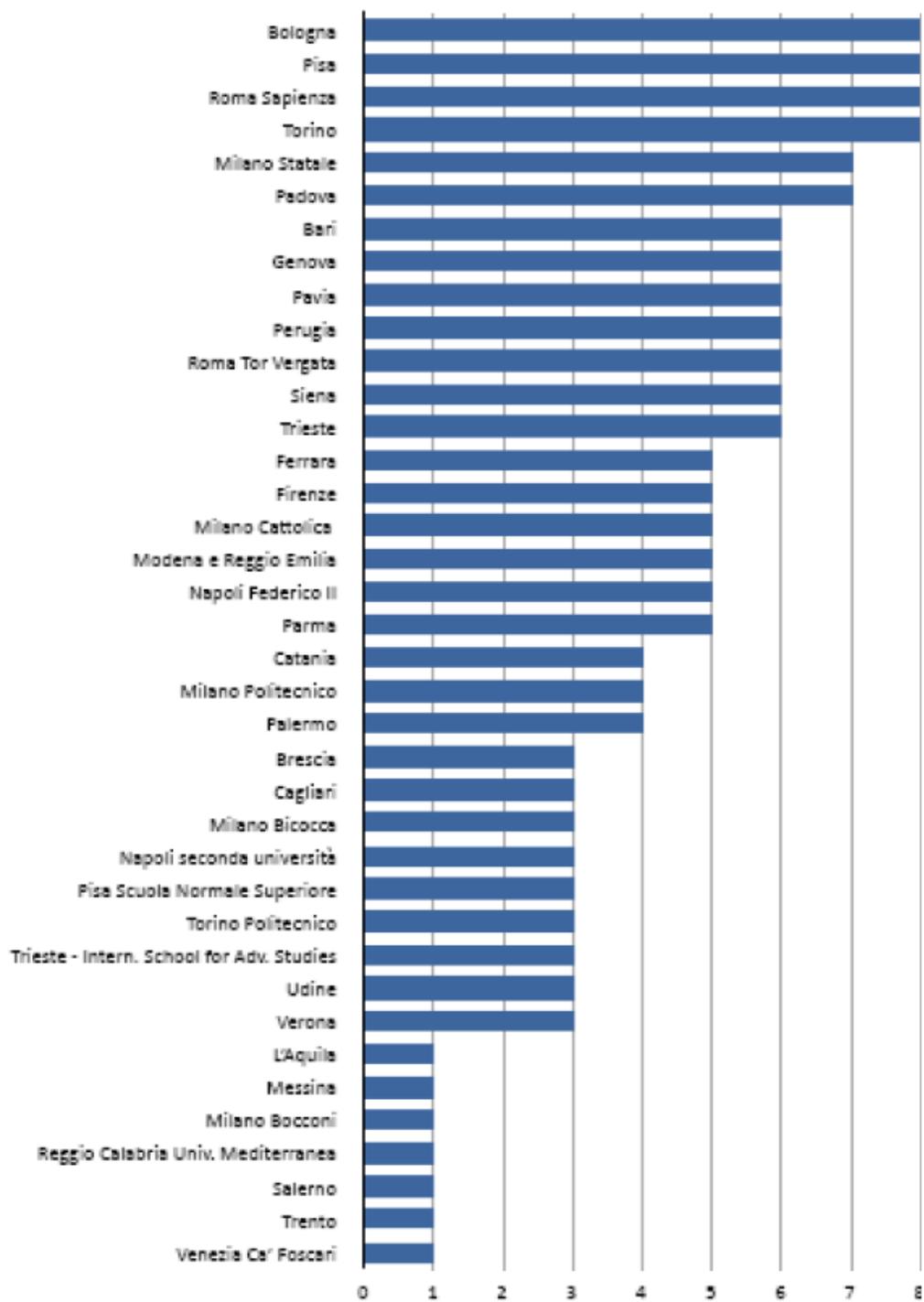
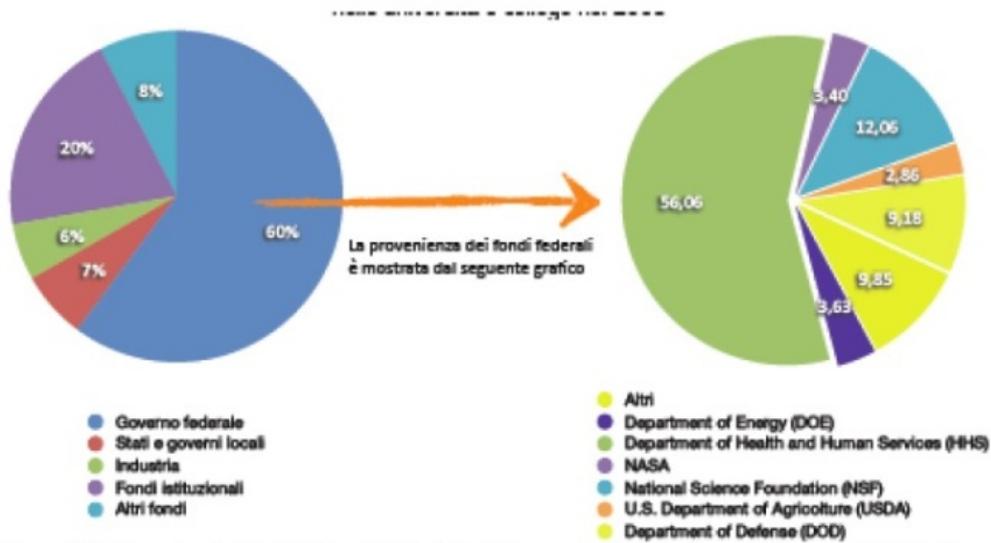


Figura 2 – Numero di università dei vari Stati per anno tra le prime 500 (Heeact)

Nazione	Totali nei vari anni				Diff.
	2007	2008	2009	2010	
Stati Uniti	170	163	163	159	-11
Germania	43	43	43	43	0
Gran Bretagna	39	37	36	38	-1
Italia	26	29	29	29	3
Giappone	32	35	29	27	-5
Canada	23	22	21	22	-1
Franca	17	21	20	22	5
Cina	9	13	15	16	7
Spagna	11	12	10	13	2
Olanda	12	12	12	12	0
Svezia	10	10	11	11	1
Australia	13	11	11	10	-3
Corea del Sud	9	8	9	10	1
Svizzera	8	8	8	8	0
Belgio	5	5	7	7	2
Brasile	6	7	7	7	1
Austria	5	5	5	6	1
Finlandia	7	6	6	6	-1
Hong Kong	5	5	5	5	0
Israele	6	6	5	5	-1
Taiwan	2	5	7	5	3
Danimarca	5	5	4	4	-1
Grecia	4	4	5	4	0
Norvegia	4	4	4	4	0
Irlanda	3	3	3	3	0
Portogallo	1	1	3	3	2
Cile	1	2	2	2	1
India	2	2	2	2	0
Nuova Zelanda	3	2	2	2	-1
Polonia	2	2	2	2	0
Singapore	2	2	2	2	0
Argentina	1	1	1	1	0
Messico	1	1	1	1	0
Rep. Ceca	1	1	1	1	0
Russia	1	1	1	1	0
Slovenia	1	1	1	1	0
Sud Africa	2	2	2	1	-1
Tailandia	4	1	1	1	-3
Ungheria	1	2	2	1	0

Fonte: Elaborazione dati sulla base di HEEACT, *Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities*, per i vari anni.

**Figura 3**– Distribuzione per fonte dei finanziamenti in ricerca & sviluppo negli Usa nelle università e college nel 2008



Fonte: Grafici ricavati su dati forniti da Ronda Britt, *Federal Government is Largest Source of University R&D Funding in S&E; Share Drops in FY 2008*, [www.nsf.gov](http://www.nsf.gov)

(8) Il commissario Barnier ha già preannunciato nelle prossime settimane un progetto sul Single Resolution Mechanism.

## L'università della conservazione

Marino Regini | 03.12.2010

*Introdurre elementi di competizione fra gli atenei, distribuire una parte delle risorse in base al merito, sottrarre potere alle corporazioni: sugli obiettivi della riforma dell'università esisteva fino a poco tempo fa un consenso molto ampio. Che sembra ora evaporare via via che l'attenzione si sposta sull'inadeguatezza o la contraddittorietà degli strumenti individuati per realizzarla e le parole d'ordine si fanno sempre più ideologiche. Se la riforma non sarà approvata, i propositi di modernizzazione saranno abbandonati e prevarrà la conservazione dello status quo.*

Nel loro articolo "[L'università dell'incertezza](#)" su *lavoce.info* del 26 novembre, dopo avere richiamato diversi elementi negativi dell'attuale politica del governo nei confronti dell'università, Daniele Checchi e Tullio Jappelli pongono la domanda retorica "se questo sia il contesto adeguato per introdurre riforme strutturali della portata di quelle proposte" dal **disegno di legge Gelmini**, nel frattempo approvato dalla Camera il 30 novembre. Solitamente gli economisti discutono gli obiettivi delle politiche e la congruità degli strumenti per conseguirli. Se invece non citano neppure gli obiettivi, ma discutono solo il contesto in cui si inseriscono (rubando, si potrebbe dire con una battuta, il mestiere a politologi e sociologi), c'è qualcosa che non quadra, come in gran parte del dibattito recente sulla riforma universitaria.

### OBIETTIVI DELLA RIFORMA E RISORSE IN CAMPO

Un'analisi non aprioristica della riforma dovrebbe distinguere fra **tre aspetti**: a) gli obiettivi e i principi a cui si ispira; b) gli strumenti e le risorse che vengono messi in gioco; c) le conseguenze dell'approvazione o della mancata approvazione.

In sintesi, possiamo dire che sul primo aspetto vi è stata per lungo tempo una sostanziale convergenza di pareri positivi, di governo e opposizione ma anche delle università e del mondo delle imprese, così come della maggior parte dei commentatori. Sul secondo aspetto, invece, il governo è stato incalzato da un fronte anch'esso molto ampio di critiche agli strumenti previsti e all'insufficienza delle risorse messe in gioco. Mentre il terzo punto non ha ricevuto la dovuta attenzione.

Gli **obiettivi generali** della riforma erano quelli di introdurre meccanismi meritocratici e di reale competizione sia fra le università sia nel reclutamento, di evitare i conflitti di interesse che si creano quando la decisione sulla ripartizione delle risorse è demandata a organi composti da chi utilizza le risorse stesse, di consentire una differenziazione interna del sistema universitario per rispondere meglio alla domanda sociale. Tutti obiettivi comuni, va ricordato, ai processi di riforma già avvenuti negli altri paesi avanzati. Gli strumenti e le **risorse** indicati dal governo sono adeguati al raggiungimento di questi obiettivi? Certamente no, e su questo le critiche provenienti da molti settori del mondo universitario, ma anche dalla politica e da molti commentatori, sono largamente condivisibili. Non si tratta solo della (peraltro cronica) inadeguatezza delle risorse finanziarie, ma anche dei ritardi nella valutazione, di un impianto normativo del Ddl che si basa sull'**autonomia** delle università, ma la mortifica in un quadro di vincoli burocratici eccessivi, della denigrazione dei nostri atenei che ha preceduto e accompagnato l'iter parlamentare quasi a giustificare l'esigenza di una riforma, e di molti altri aspetti che hanno finito con il togliere legittimità al disegno di legge e con l'offrire spunti alle proteste di piazza e all'intransigenza dell'opposizione. Alcuni commentatori (come Francesco Giavazzi sul *Corriere della Sera* del 30 novembre) hanno sottolineato la bontà degli obiettivi, trascurando il problema degli strumenti e delle risorse, mentre la maggior parte ha fatto il contrario. Via via che la **protesta** cresceva e l'opposizione si radicalizzava, sempre più forte si è fatta la voce di chi ne sposa le ragioni enfatizzando gli elementi critici della riforma.

### IL CONSENSO PERDUTO

Ma qui diventa rilevante, anzi cruciale, il terzo aspetto, quello trascurato da tutti o quasi (se lo è posto Michele Salvati sul *Corriere della Sera* dell'1 dicembre): quali le **conseguenze** di una mancata approvazione del Ddl nell'altro ramo del Parlamento? Ci sarebbero in futuro, magari con un altro governo e con una maggiore condivisione delle proposte, le condizioni per approvare una **legge migliore**, capace di riproporre gli stessi obiettivi di premiare il merito e la competitività nelle università mediante la valutazione, di superare i conflitti di interesse coinvolgendo nelle decisioni i rappresentanti della società, ma potendo contare su strumenti meno contraddittori e su risorse più adeguate? Oppure ci si dovrebbe rassegnare, unici in Europa, all'abbandono di

quegli obiettivi di modernizzazione e di fatto alla **conservazione dello status quo**, con tutti i guasti che conosciamo?

Ci sono almeno tre elementi che fanno propendere per la seconda alternativa. In ordine crescente di importanza, il primo è che il consenso su quegli obiettivi, molto ampio fino a poco tempo fa, sembra evaporare via via che l'attenzione si sposta sull'inadeguatezza o la contraddittorietà degli strumenti. Il già citato articolo di Checchi e Jappelli, che non dice mai "anche se non possono essere raggiunti in questo modo, gli obiettivi della riforma erano giusti", è un piccolo indicatore di una tendenza molto più generale, che si rispecchia nel mutamento di enfasi e addirittura di linguaggio negli interventi recenti di molti riformatori della prima ora. Il secondo elemento sono gli slogan che hanno finito con il prevalere nella protesta dei ricercatori e poi degli studenti: iniziata con sacrosante richieste di investire sulla ricerca e sul futuro, è stata sempre più dirottata su parole d'ordine ideologiche quanto prive di fondamento, quali la lotta contro la privatizzazione dell'università (che sarebbe implicita nell'apertura dei cda ad alcuni rappresentanti esterni), o contro la precarizzazione (che sarebbe insita nel sistema di *tenure track*, che in tutto il mondo consente di verificare il merito prima di trasformare il reclutamento in un ruolo a vita). Il **clima culturale** in cui dovrebbe ripartire il dibattito sulla riforma sarebbe dunque pesantemente condizionato da questi mutamenti nei valori e negli orizzonti in cui si muovono alcuni dei protagonisti e degli opinion leader. Il progressivo deteriorarsi della discussione, la logica di schieramento o di bottega che ha finito con il prevalere sul ragionamento pacato, fa prevedere che ci sarebbe una facile vittoria della palude della conservazione. Il terzo e decisivo elemento è l'evidente smottamento della precedente **unità**, fosse questa convinta o di facciata, fra i rettori e quindi fra le università italiane a sostegno del Ddl. D'altronde, una riforma che intende introdurre elementi di competizione fra gli atenei, distribuire una parte delle risorse in base al merito, sottrarre potere alle corporazioni accademiche affidandolo a rappresentanti della società, non può andare bene sia alle università virtuose che a quelle meno competitive, ai settori fortemente innovatori come a quelli più conservatori. In una fase in cui le università erano **costantemente denigrate** dai media, in cui la riforma si presentava come moralizzazione di un sistema inefficiente e malato, il riflesso condizionato è stato di sostenere compattamente la riforma per mostrare di voler fare la propria parte. Il "metodo Boffo applicato all'università", come lo definisce Guido Martinetti, è stato odioso ma ha funzionato. Ma via via che il fuoco, amico o nemico, si è concentrato sui limiti, le contraddizioni, gli errori del Ddl, le università e le corporazioni meno pronte alla competizione, quelle che rischierebbero di più, si sono smarcate e hanno cominciato apertamente a "remare contro". Salvo che non ci si auguri una ripresa del "metodo Boffo", è ben difficile immaginare che l'unità di posizioni fra gli atenei italiani possa essere recuperata. Certo, il favorire e l'esplicitare una **differenziazione interna** può essere positivo per il sistema, ma ci sono forze politiche che avrebbero il coraggio di assumerlo come obiettivo e di pagarne i relativi costi?

## La riforma spiegata per i non addetti ai lavori

Daniele Terlizzese | 14.01.2011

*L'impianto della riforma dell'università è in linea di principio coerente e razionale. Tuttavia nel testo mancano spesso dettagli importanti per valutare l'efficacia concreta delle disposizioni. Così come molte volte non è indicata o sembra eccessivamente limitata l'entità delle risorse per realizzarle. I meccanismi per la valutazione o l'incentivazione della qualità sembrano eccessivamente dirigistici. Si tratta di limiti che in larga parte dipendono dalla scelta di fondo fatta dalla legge: regolamentare invece di responsabilizzare.*

La riforma dell'università ha portato in piazza decine di migliaia di studenti, è stata salutata come epocale o liquidata come irrilevante. Le forti reazioni che ha suscitato sono giustificate: ha un'importanza cruciale per il futuro del paese e delle nuove generazioni. Ma il cittadino che volesse farsi autonomamente un'idea troverebbe la legge di ardua lettura: 37 pagine, 20mila parole, periodi infarciti di riferimenti incrociati e involuti. In alternativa, offro al lettore una versione liberamente interpolata della [legge](#), che rende più semplice individuarne le idee-guida ed esaminare come queste prendono corpo nelle varie disposizioni. **(1)** Mi concentro, tuttavia, sulla configurazione **a regime** dell'università che emerge dalla legge, tralasciando le disposizioni transitorie. Non si tratta di un'omissione irrilevante, poiché in linea di principio una disposizione transitoria (per esempio, una "sanatoria") potrebbe pregiudicare la configurazione a regime.

### IDEE-GUIDA DI UNA RIFORMA

La legge ha quattro idee-guida:

- a) l'introduzione di meccanismi per "incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- b) l'introduzione di meccanismi standardizzati per il reclutamento, per la valutazione della ricerca e della didattica;
- c) l'introduzione di una disciplina finanziaria analoga a quella di qualunque "impresa", con obblighi di programmazione, rendiconto, trasparenza;
- d) l'introduzione di un percorso di ingresso nell'università analogo al *tenure-track* anglosassone: un periodo pluriennale in cui dare prova delle proprie capacità di ricerca, prima di avere accesso a una posizione a tempo indeterminato (che non è scontata).

Prevede inoltre una riorganizzazione della **struttura interna e di governo** dell'università, strumentale al mettere in pratica le idee-guida. Di questa non mi occuperò; di nuovo, l'omissione non è innocua, poiché è possibile che la struttura di governo non sia coerente con i principi che si vogliono realizzare. Le quattro idee-guida si sostengono reciprocamente: il *tenure-track* fornisce incentivi potenti all'intensità dell'impegno, e si legittima solo con la garanzia che i meccanismi di reclutamento e di valutazione siano basati sul merito; la presenza di incentivi a migliorare la qualità della ricerca e della didattica presuppone la disciplina finanziaria: se il vincolo di bilancio è aggirabile, nessun incentivo alla qualità può funzionare; l'incentivazione della qualità ha un senso solo se combinata con meccanismi che la identifichino efficacemente. Si tratta quindi di un impianto che, in linea di principio, è **coerente e razionale**. Ma, come si dice, il diavolo è nei dettagli. Vediamo di affrontarli.

### I MECCANISMI DI INCENTIVAZIONE

Ho individuato **nove meccanismi** di incentivazione alla qualità: uno è la concessione alle università migliori di margini di autonomia organizzativa; due stabiliscono l'attribuzione di fondi in funzione della qualità della ricerca e della didattica e delle procedure di reclutamento; un altro stabilisce che la quota attribuita in funzione della qualità cresca anch'essa in funzione della qualità (media) del sistema; due introducono premi o punizioni (di carattere economico o extraeconomico) ai singoli professori, in funzione della qualità; uno stabilisce che gli studenti migliori ricevano incentivazioni di carattere monetario. Gli ultimi due sono più indiretti: uno stabilisce che alle università peggiori venga attribuita una quota ridotta di un fondo perequativo; l'altro stabilisce che gli atenei ricevano fondi in relazione al "costo standard" di ciascuno studente e quindi che le sedi più efficienti (con costi inferiori a quello standard) e che attraggono più studenti risultino dotate di maggiori fondi. Già la numerosità e la frammentarietà dell'elenco fa sospettare che i vari meccanismi non compongano un

quadro coerente e ben disegnato. Esaminandoli più in particolare si nota che, quasi sempre, ancora non se ne conosce il **funzionamento specifico**, essendo i dettagli rinviati a provvedimenti ministeriali, e non ne è ancora indicata la dimensione finanziaria: l'impressione che si vogliono fare "le nozze con i fichi secchi" è difficile da allontanare.

Ci sono formulazioni ambigue: per esempio, non è chiaro se la quota del **Fondo di finanziamento** ordinario (Ffo) attribuita in funzione della qualità sia addizionale o sostitutiva di quella già prevista dalla legislazione vigente. Alcuni dei meccanismi potrebbero avere una "carica incentivante" debole o nulla: per esempio, è verosimile che la penalizzazione economica prevista per i professori valutati negativamente (per un ordinario la valuta in circa 6mila euro lordi in media per ciascuno scatto triennale) sarà limitata a pochi casi eclatanti, in conseguenza della natura non graduabile (binaria) della valutazione stessa e della penalizzazione, e quindi sarà uno strumento spuntato. **(2)** Oppure, l'aumento della qualità di una università determina un aumento meno che proporzionale della quota dell'Ffo attribuita a quella università. Alcuni meccanismi, per essere efficaci, ne presuppongono altri che invece mancano: per esempio, l'attribuzione di fondi legata al numero di studenti attratti, potenzialmente un incentivo per gli atenei a migliorare la qualità della propria offerta, presuppone una selettività da parte degli studenti che la legge non fa nulla per favorire: non c'è l'abolizione del valore legale del titolo di studio, non ci sono interventi incisivi in merito alla pubblicità e la comprensibilità dell'informazione sulla qualità delle varie sedi. Più in generale, la legge risente di un approccio eccessivamente "dirigista": invece di lasciare alle università la **responsabilità** di attrarre maggiori risorse (anche facendo pagare rette adeguate) e di distribuirle al loro interno, si fissano a priori criteri e meccanismi con il rischio di scoprire, alla prova dei fatti, che questi non funzionano o sono insufficienti.

## VALUTAZIONE E DISCIPLINA FINANZIARIA

Gli organismi coinvolti a vario titolo nella **valutazione** sono l'Anvur, il nucleo (interno) di valutazione, la commissione paritetica docenti-studenti. In genere l'Anvur ha la funzione di definire i criteri, gli altri organismi li applicano. Questo implica che l'indipendenza, l'autorevolezza e la qualità dell'Anvur e dei suoi componenti sono cruciali nel determinare l'efficacia dei meccanismi di valutazione: si tratta di decisioni non ancora prese, che andranno monitorate con attenzione. Allo stesso tempo, la legge stabilisce numerosi (cinque) e articolati momenti di valutazione, che seguono le varie fasi e aspetti della produzione accademica. La pluralità di momenti e di istanze valutative rischia di essere esposta a fenomeni di cattura, "dirottamento", scambio di favori. Più in generale, il limite di questo approccio riflette la scelta di fondo che la legge ha fatto. La valutazione della qualità può essere lasciata a **meccanismi decentrati** e concorrenziali, al "mercato", oppure può essere il risultato di processi istituzionali appositamente disegnati, di "**certificazione**". La legge ha scelto, chiaramente, la seconda strada. Ora, mentre il mercato può essere flessibile, graduale, adattarsi rapidamente a circostanze che cambiano, la certificazione è per sua natura più rigida, è spesso binaria (si-no), tende a sopravvivere le condizioni nelle quali è stata disegnata. Inoltre, mentre il mercato è essenzialmente anonimo e quindi difficilmente coartabile, la certificazione è riconducibile a soggetti ben identificati e che possono essere oggetto di pressioni talvolta irrisistibili, oltre a sollevare l'ovvio problema di "chi valuta i valutatori?". Quanto alla terza idea-guida, la **disciplina finanziaria**, la legge prevede tre tipi di interventi: l'introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale previsorio e consuntivo; il raggiungimento di livelli predefiniti per alcuni usi delle risorse; la possibilità di dichiarare lo stato di dissesto finanziario per una università e le conseguenti misure di correzione (penalizzanti per gli amministratori responsabili). Come per molti altri aspetti della legge, la specificazione concreta di questi interventi è rinviata a un secondo momento e alla responsabilità del governo. Inoltre, l'idea di fissare target riguardanti la struttura del bilancio e l'organizzazione interna delle università mi sembra eccessivamente prescrittiva: perché dovrebbero essere stabiliti dal ministero aspetti che rientrano ampiamente nei margini di autonomia delle varie università? Nel complesso, comunque, le disposizioni contenute nella legge mi sembrano ragionevoli.

## LA CARRIERA DEI RICERCATORI

Infine, consideriamo la quarta idea-guida, l'introduzione del *tenure-track*. La legge stabilisce che l'accesso al gradino iniziale della carriera accademica (ricercatore) non sia più a tempo indeterminato, ma preveda un periodo di minimo sei, massimo otto anni con un contratto a **tempo determinato**. **(3)** L'idea che l'accesso alla carriera accademica richieda un periodo (lungo) durante il quale la persona dimostra di essere portata per la ricerca e l'insegnamento è scontata nei sistemi universitari di molti paesi. È un periodo in cui è massimo l'incentivo all'impegno, durante il quale si gettano i semi della produzione scientifica degli anni successivi e che funziona molto bene come meccanismo di selezione e allocazione efficiente del talento. Negli altri sistemi universitari si presenta con una importante caratteristica, la gradualità: un ricercatore nel *tenure-track* di una delle università più prestigiose, se non ottiene da questa l'offerta di un contratto a tempo indeterminato (la *tenure*), probabilmente trova una collocazione in una università leggermente meno blasonata,

e così via via scendendo nella graduatoria della qualità. In definitiva, il sistema garantisce un accoppiamento efficiente tra la qualità dei ricercatori e quella delle università e solo la coda inferiore della distribuzione dei talenti viene in genere espulsa dal mondo accademico. Il sistema italiano non ha questa caratteristica. L'**abilitazione nazionale** è un criterio più rigido, non graduabile: se è molto esigente, finisce per espellere dal mondo accademico risorse che avrebbero potuto dare un contributo scientifico e didattico positivo, pur se non di frontiera; se è poco esigente, mina alla radice l'idea stessa di premiare la qualità; qualunque sia il livello prescelto, questo vale per tutti, non consente adattamenti e gradualità di utilizzo. Di nuovo, i limiti della legge derivano dalla scelta di un approccio "certificatorio" alla valutazione della qualità, che per sua natura è meno flessibile, graduabile e adattabile di un approccio "di mercato".

In sintesi: le quattro idee guida della legge sono condivisibili, più problematico è il giudizio sulla loro **concreta realizzazione**. Spesso mancano dettagli importanti per valutare l'efficacia concreta di una determinata disposizione; l'entità delle risorse per realizzare alcune delle sue disposizioni spesso non è indicata o sembra eccessivamente limitata; molti dei meccanismi introdotti dalla legge per la valutazione o l'incentivazione della qualità sembrano eccessivamente dirigistici. Si tratta di limiti che in larga parte dipendono dalla scelta di fondo fatta dalla legge: regolamentare invece di responsabilizzare (e liberalizzare). Poiché una regola vale per tutti, tale scelta è in linea di principio incompatibile con una marcata differenziazione tra università: l'auspicio (implicito) del legislatore è che tutte raggiungano uno **standard qualitativo** comune. Ci si può chiedere se questo sia realistico e opportuno, se non sia più efficiente concentrare le risorse per creare alcuni (pochi) centri di eccellenza a fianco di (più numerose) università specializzate nell'insegnamento. La questione è complessa e coinvolge la natura stessa dell'università in una società democratica, la tensione tra la formazione di un'élite e la diffusione di massa della cultura, temi che non voglio né posso affrontare qui. È tuttavia possibile, e auspicabile, che negli interstizi della concreta applicazione della legge alcune università (o aggregazioni di università/dipartimenti), animate da un più marcato intento riformatore e un genuino interesse per la qualità, riescano a differenziarsi.

**(1)** Il lettore che lo desidera può leggere anche una [versione più ampia della mia valutazione analitica](#) della legge.

**(2)** La penalizzazione non economica (l'esclusione dalle commissioni di abilitazione, selezione e progressione di carriera) potrebbe peraltro avere effetti più rilevanti: impedendo l'esercizio di un potere di pressione sulle commissioni da parte di professori che non rispettino gli standard richiesti (i "baroni" che avrebbero fatto assumere i loro "protetti" più fedeli, piuttosto che i più bravi).

**(3)** C'è un primo periodo di prova (e una prima tipologia di contratto), che può durare tre o cinque anni, dopo il quale c'è un secondo periodo di tre anni (e una seconda tipologia di contratto, con uno stipendio superiore), alla fine del quale c'è la possibilità dell'assunzione in ruolo, che comunque richiede l'abilitazione. Non è chiaro in quali circostanze il primo tipo di contratto potrà durare tre anni, in quali potrà essere esteso di altri due.

## Per la ricerca risorse scarse e poco competitive

Sergio Paba | 21.01.2011

*I problemi dell'università italiana non dipendono solo dai tagli al Fondo di finanziamento ordinario decisi dal governo. Altrettanto importanti sono le risorse, pubbliche e private, destinate a finanziare le attività di ricerca. Il confronto con l'Inghilterra fa emergere come siano particolarmente scarse in Italia. E come quelle che pur esistono vengano allocate in gran parte con procedure non competitive.*

Una delle ragioni più importanti dell'opposizione alle politiche per l'**università** del governo Berlusconi è il taglio delle risorse destinate a sostenere formazione e ricerca. L'attenzione è soprattutto agli effetti della legge 133 sul Fondo di finanziamento ordinario, che provvede le risorse fondamentali per il funzionamento degli atenei. Un problema altrettanto importante è la scarsità di risorse disponibili per finanziare le attività di **ricerca**. Non è solo un problema di quantità. Per i suoi effetti incentivanti, decisivo è il modo come i fondi vengono distribuiti alle università. Per avere un'idea del problema, può essere utile un confronto con l'Inghilterra, uno dei sistemi universitari e della ricerca migliori al mondo. **(1)**

### IL CONFRONTO CON L'INGHILTERRA

Le differenze tra i due paesi sono rilevanti, sia sul piano dei valori complessivi che per ente erogatore e modalità di erogazione (tabella 1). Per una stima quantitativa, è utile il riferimento al finanziamento pubblico corrente nei due sistemi: i fondi disponibili per la ricerca equivalgono in media al 50 per cento dei *Recurrent Grants* (Rgs) in Inghilterra, contro appena il 21 per cento in rapporto al Ffo in Italia. **(2)** Dai dati emerge inoltre il profondo divario nel peso dei finanziamenti erogati con **bandi aperti e competitivi** e con valutazioni *peer review*: il 67 per cento del totale in Inghilterra, contro una stima per l'Italia che oscilla tra il 20 e il 29 per cento. Tutto ciò si riflette nella forte correlazione tra i finanziamenti alla ricerca e la qualità degli atenei inglesi nelle principali classifiche internazionali. È quanto emerge dalla figura 1, che mostra la relazione tra l'ordinamento Heaact, basato su indicatori bibliometrici, e il peso in rapporto ai Rgs dei fondi complessivi per la ricerca. La correlazione è ancora più forte con i fondi assegnati su base competitiva (non riportata). Si noti che anche una quota significativa del finanziamento ordinario (i *Recurrent Grants* per la ricerca), pari in media al 22 per cento, viene distribuito agli atenei sulla base di un'attenta e indipendente valutazione della qualità della ricerca, secondo standard internazionali (Rae, *Research Assessment Exercise*, l'ultimo è del 2008). In Italia invece ci sono molte meno risorse e il peso dei fondi competitivi è decisamente più limitato. Dei fondi ministeriali, solo le risorse destinate ai **Prin** e ai **Firb** possono essere ricondotte chiaramente a bandi aperti e competitivi. Il loro peso è tuttavia trascurabile: il 7,4 per cento sul totale. Si tratta di 111 milioni di euro ppp, appena l'8 per cento della cifra stanziata in Inghilterra dai *Research Councils* (1,4 miliardi in euro ppp). **(3)** Aggiungendo a queste risorse i fondi che provengono dalla Comunità europea si arriva al 20,7 per cento del totale. A questa cifra, con maggiore cautela, si possono sommare i finanziamenti che provengono da altri ministeri, enti di ricerca e istituzioni sociali private (che includono istituzioni filantropiche e fondazioni bancarie). Nel complesso, una stima attendibile per l'Italia della quota del finanziamento alla ricerca riconducibile a procedure competitive va da un minimo del 21 per cento (solo Prin-Firb e fondi Unione Europea) a un massimo del 29 per cento del totale. Si tratta di cifre sensibilmente inferiori a quelle inglesi. Si noti che anche la quota del 7 per cento del Ffo che di recente è stata redistribuita sulla base di una valutazione di qualità è di molto inferiore a quella inglese, con scarsi effetti incentivanti.

### I FONDI "LOCALI"

Questi dati illustrano chiaramente come nelle università italiane il grosso delle entrate per finanziare la ricerca provenga da fonti che distribuiscono le risorse in maniera non competitiva o al massimo *localmente* competitiva. Si tratta soprattutto di consulenze e attività conto terzi (vendita di beni e servizi), importanti per il trasferimento tecnologico, ma che non possono essere considerate attività di frontiera e che in Inghilterra non vengono neanche incluse nella ricerca. Va aggiunto il sostegno degli enti e delle amministrazioni locali, che hanno come obiettivo prioritario lo sviluppo dei territori. Un ruolo di rilievo è svolto dalle **fondazioni bancarie**, anch'esse però limitate nella loro azione ai territori e atenei di riferimento. Tutte queste risorse sono importanti per sostenere le attività di ricerca e per contribuire allo sviluppo locale, ma i meccanismi di allocazione non necessariamente premiano la ricerca di migliore qualità e spesso privilegiano la capacità di contrattazione o di pressione di gruppi di ricercatori autoreferenziali. Il risultato è che larga parte dei finanziamenti per la ricerca in Italia viene assegnato agli atenei

indipendentemente dalla qualità del loro lavoro e dei loro ricercatori. È ciò che emerge dalle figure 2 e 3, che illustrano la relazione tra l'ordinamento Heeact relativo all'Italia, i fondi complessivi alla ricerca e il totale dei fondi competitivi. A differenza di quanto visto per l'Inghilterra, i finanziamenti non appaiono nel loro complesso correlati alla **qualità** degli atenei (figura 2), mentre nel caso dei fondi competitivi la correlazione c'è, ma è debole e la dispersione elevata (figura 3). In conclusione, per rafforzare il proprio ruolo nello spazio europeo e internazionale della ricerca e per fare emergere un gruppo di atenei davvero competitivi e attrattivi a livello internazionale, l'università italiana ha bisogno, in primo luogo, di molte più risorse, soprattutto pubbliche, per finanziare la ricerca di base, ma ha anche bisogno di risorse private. È poi fondamentale che una parte rilevante dei fondi venga distribuita in maniera trasparente, aperta e competitiva. Sistemi di questo tipo indirizzano le risorse verso le strutture che meglio possono valorizzarle e rappresentano un forte incentivo per la qualità della ricerca e per politiche di sviluppo e reclutamento orientate a valorizzare il merito.

- (1) I dati sono stati elaborati sulla base dei bilanci consolidati degli atenei italiani e inglesi. L'anno di riferimento è il 2007/08. Si veda Sergio Paba, "Il finanziamento dell'università italiana. Un confronto con l'Inghilterra usando i bilanci degli atenei", *Materiali di Discussione*, Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia, n. 622, Dicembre 2009. Paper presentato alla 51° Riunione scientifica annuale della Società Italiana degli Economisti, Catania 15-16 ottobre 2010.
- (2) Se si valutano correttamente gli studenti fuori-corso, non esistono apprezzabili differenze tra i due sistemi nel finanziamento pubblico ordinario per studente equivalente a parità di potere d'acquisto.
- (3) I 111 milioni di euro risultano nei bilanci dei 58 atenei statali considerati.

**TAB. 1 - FINANZIAMENTO DELLE ATTIVITA' DI RICERCA\* NELLE UNIVERSITA' INGLESIE E ITALIANE PER FONTE.**

Dati in % sul totale e in rapporto al finanziamento pubblico ordinario (FFO e RGs)

<b>INGHILTERRA (bilanci 2007/08)</b>		<b>% TOT</b>	<b>% RGs</b>
Finanziamento ministeriale alla ricerca ( <i>Research councils</i> )		37,2	17,3
Istituzioni filantropiche (bandi competitivi)		22,4	10,5
Unione europea		7,3	3,4
Governo centrale, amministrazioni locali, enti e istituzioni sanitarie		16,1	7,5
Settore industriale e commerciale, privato e pubblico		10,5	4,9
Istituzioni filantropiche (non bandi competitivi)		2,6	1,2
Altre fonti		3,9	1,8
<b>TOTALE</b>		<b>100,0</b>	<b>46,6</b>
Percentuale di finanziamento su basi competitive:		<b>66,9</b>	<b>31,2</b>
<b>ITALIA (bilanci 2008)</b>		<b>% TOT</b>	<b>% FFO</b>
MIUR e altri ministeri		24,2	5,1
di cui: PRIN e FIRB		7,4	1,6
di cui: ricerca altri ministeri		1,8	0,4
di cui: borse di studio (dottorati)		7,9	1,7
Vendita beni e servizi (attività in conto terzi)		24,0	5,1
Amministrazioni ed enti locali		20,5	4,3
UE e altri organismi internazionali		13,3	2,8
Convenzioni altri soggetti		6,0	1,3
CCIAA e imprese private e pubbliche		4,3	0,9
Enti di ricerca		3,6	0,8
Fondazioni bancarie e istituzioni sociali private		3,1	0,7
Aziende ospedaliere e sanitarie		0,2	0,05
Altro		0,8	0,05
<b>TOTALE</b>		<b>100,0</b>	<b>21,1</b>
Percentuale di finanziamento su basi competitive (min):		<b>20,7</b>	<b>4,4</b>
Percentuale di finanziamento su basi competitive (max):		<b>29,3</b>	<b>6,3</b>

\*: escluso ciò che rientra nel finanziamento ordinario (FFO e RGs).

Le aree ombreggiate indicano voci di finanziamento su basi competitive.

Fonte: Elaborazioni su dati HESA per l'Inghilterra e su dati atenei per l'Italia.

FIG. 8 - INGHILTERRA: entrate totali ricerca sui RG e posizione degli atenei nel ranking HEEACT 2010

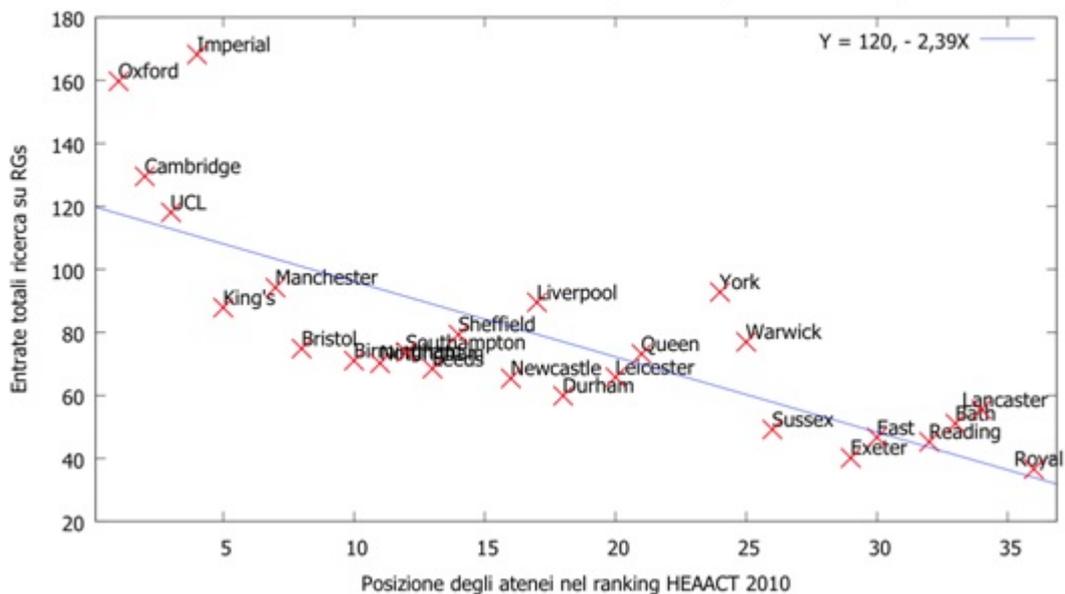


FIG. 9 - ITALIA: entrate totali per ricerca su FFO e posizione atenei nel ranking HEEACT 2010

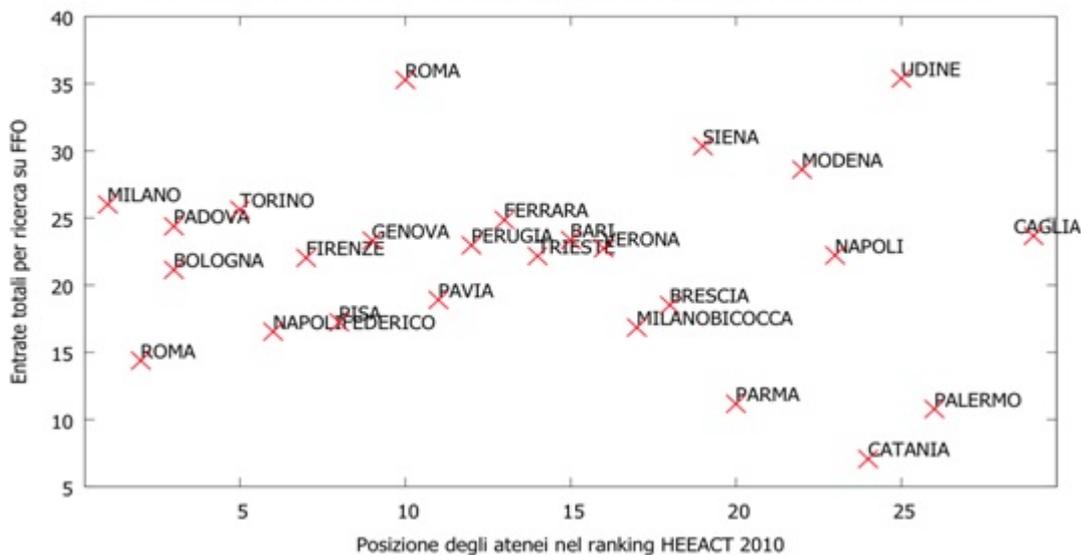
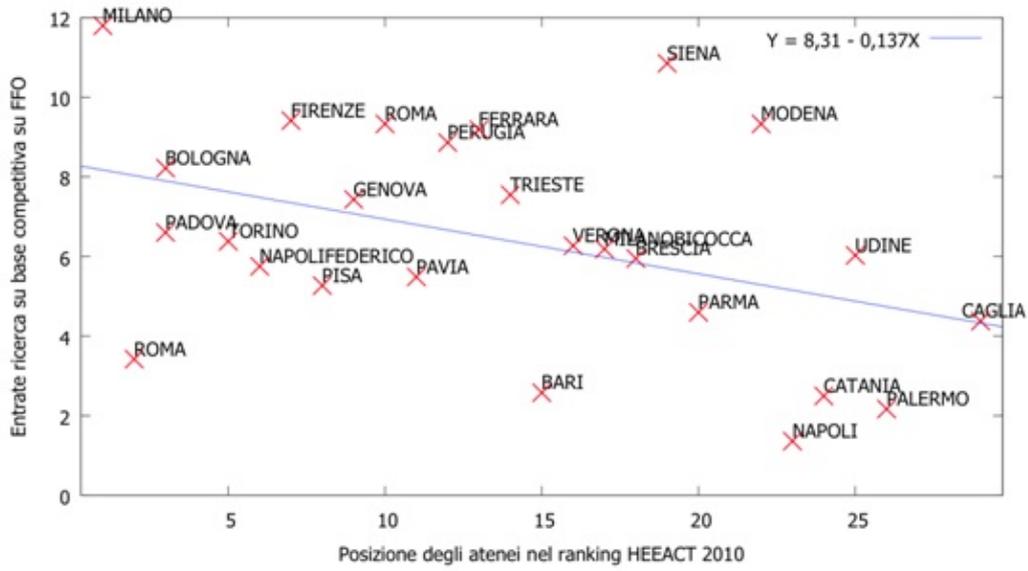


FIG. 10 - ITALIA: entrate ricerca su base competitiva e posizione atenei nel ranking HEEACT 2010



## Anno che viene, incentivo che porta

Daniele Checchi e Matteo Turri | 10.02.2011

*Sull'università uno dei pilastri dell'azione di governo è la distribuzione meritocratica delle risorse. Ma se si guarda all'assegnazione del Fondo di finanziamento ordinario per il 2010 sorge il sospetto che si sia voluto correggere la distribuzione del 2009, ritenuta troppo sbilanciata a favore delle sedi settentrionali. Eppure, per incoraggiare gli atenei a intraprendere cammini virtuosi secondo direttive ministeriali, servono criteri annunciati in anticipo e stabili per un certo numero di anni. Oggi invece il meccanismo di incentivazione assomiglia a una lotteria.*

Due sono i pilastri su cui si è basata l'azione del governo in materia di **finanziamento delle università** nella XVI legislatura: la riduzione del finanziamento pubblico e la sua distribuzione meritocratica agli atenei. Mentre il primo tema ha catalizzato l'interesse dei commentatori, meno attenzione è stata data ai meccanismi utilizzati per la ripartizione dei fondi statali agli atenei (vedi gli articoli [-articolo 1](#), [articolo 2](#)- precedentemente pubblicati relativamente alla ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario-FFO 2009). Vediamo ora cosa è accaduto nella ripartizione del fondo di finanziamento ordinario 2010.

### LA RIPARTIZIONE DEL 2010

Esattamente dieci giorni prima del termine dell'esercizio 2010, il ministro Gelmini ha firmato il decreto ministeriale per la ripartizione del Ffo agli atenei per quello stesso anno. Il documento (disponibile all'indirizzo web <http://attiministeriali.miur.it/anno-2010/dicembre/dm-21122010.aspx>), oltre a sancire la **diminuzione** del Fondo di finanziamento ordinario, ha indicato i criteri utilizzati per allocare le risorse pubbliche alle università statali. **(1)** Nel 2010 i fondi governativi sono stati ripartiti tra gli atenei per l'80 per cento sulla base di quanto ricevuto l'anno precedente (spesa storica), per il 10,3 per cento sulla base di indicatori di performance (quota premiale) e per la rimanente parte sulla base di misure specifiche.

I 720 milioni di euro della **quota premiale** sono assegnati agli atenei pubblici per un terzo (pari a 244,80 milioni) sulla base di due indicatori inerenti la didattica e per i restanti due terzi (pari a 475,20 milioni) sulla base di quattro indicatori relativi alla ricerca. La descrizione dettagliata degli indicatori utilizzati è riportata in tabella 1. Ventisette atenei hanno tratto vantaggio dalla nuova ripartizione, ottenendo risorse maggiori rispetto a quella teoriche (ovvero che avrebbero ricevuto in base alla spesa storica), mentre altrettante università hanno avuto un saldo negativo. **(2)** Gli incrementi maggiori sono stati ottenuti da atenei di piccole dimensioni collocati nel Nord Italia: Politecnico di Torino (+59 per cento), Università Ca' Foscari di Venezia (+37 per cento) e Università degli Studi di Trento (+33 per cento). Tra le contrazioni più marcate, l'Università degli Studi di Messina (-41 per cento) e l'Università degli Studi di Sassari (-20,9 per cento).

**Tabella 1 - Indicatori per la ripartizione della quota premiale 2010**

Indicatori quota premiale riferiti alla didattica (34 per cento)	Peso
<b>Studenti iscritti regolari nell'aa 2008/09 che abbiano conseguito almeno 5 crediti nel 2009, distinti per gruppo A, B, C, D e ponderati con uno specifico peso (4 per il gruppo A, 3 per il gruppo B, 2 per il gruppo C e 1 per il gruppo D). A tale indicatore sono applicati due correttivi: a) di sostenibilità dell'offerta formativa (Rapporto tra il numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (Ssd) di base e caratterizzanti e il numero teorico di corsi attivati); b) di contesto territoriale (compensazione della minor capacità contributiva delle regioni, calcolata sulla base della distribuzione dei redditi netti familiari dell'indagine "Redditi e condizioni di vita" dell'Istat).</b>	0,5
<b>Rapporto tra Cfu effettivamente acquisiti nel 2009 e Cfu previsti per gli studenti iscritti nell'aa 2008/09, distinti per gruppi di corso. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano del gruppo di riferimento.</b>	0,5
Indicatori quota premiale riferiti alla ricerca (66 per cento)	Peso
<b>Percentuale di docenti e ricercatori presenti in progetti Prin 2005-2008 valutati positivamente, "pesati" per il fattore di successo dell'area scientifica</b>	0,35
<b>Coefficiente di ripartizione delle risorse destinate alle Aree-Vtr 2001-03 - Civr</b>	0,30
<b>Media ponderata dei tassi di partecipazione ai progetti Firb del programma "Futuro e Ricerca" pesati con i relativi tassi di successo, calcolati sulle due distinte linee di finanziamento e</b>	0,15

normalizzati rispetto ai valori di sistema.

Media delle percentuali di:

0,20

- 1) finanziamento e di successo acquisiti dagli atenei nell'ambito dei progetti del VII PQ - Unione Europea - Cordis;
- 2) finanziamento dall'Unione Europea;
- 3) finanziamento da altre istituzioni pubbliche estere.

#### LE RISORSE ATENEO PER ATENEO

In tabella 2 abbiamo ricostruito il **meccanismo di assegnazione** per ciascun singolo ateneo. Rispetto a una dotazione teorica in cui la quota incentivante incide nella media in misura di poco superiore al 10 per cento, gli atenei valutati come migliori hanno visto questa quota espandersi fino a una volta e mezzo, e quelli valutati come peggiori hanno parallelamente visto la stessa quota contrarsi in misura analoga (colonne a e b). Tuttavia si nota facilmente come ben 42 atenei su 56 stiano in un intervallo compreso tra  $\pm 1$  per cento rispetto al valore medio. La sostanziale omogeneità è comunque il risultato di una maggior variabilità delle singole componenti relative alla didattica (colonna c) e alla ricerca (colonna d): emblematico il caso di Bergamo che registra una variazione in aumento complessiva del 9,5 per cento, esito di un +79,5 per cento per la didattica e di -26,5 per cento per la ricerca.

Per il secondo anno di seguito è quindi evidente che a un meccanismo potenzialmente in grado di creare differenziazione nel finanziamento, si sovrappone la preoccupazione ministeriale di non creare effetti devastanti sui magri bilanci degli atenei, in molti casi ormai vicini alla fatidica quota del 90 per cento della spesa per il personale. Infatti, il decreto ministeriale contiene una duplice misura compensativa, che non consente ad alcun ateneo né di avere **variazioni in aumento** rispetto al Ffo 2009, né **contrazioni** superiori al 5,5 per cento. Per effetto di queste misure, a valle della ripartizione della quota premiale, l'Università di Messina ha ricevuto una **compensazione** in aumento di 6.449.706 euro (il 3,9 per cento della sua assegnazione) e il Politecnico di Torino è stato privato di 3.344.551 euro (il 2,8 per cento della sua assegnazione).

**Tabella 2 – Quota premiale Ffo 2010: la performance degli atenei**

ATENEI	a	b	c	d
	% incentivi sul totale assegnazione Ffo all'ateneo	Variazione rispetto quota teorica	Variazione a rispetto a quota teorica didattica	% Variazione rispetto a quota teorica ricerca
Politecnico di TORINO	16,6%	59,1%	19,6%	79,5%
Università "Ca' Foscari" di VENEZIA	14,2%	36,9%	41,7%	34,5%
Università degli Studi di TRENTO	13,9%	32,8%	-4,0%	51,7%
Università degli Studi di PAVIA	12,7%	20,5%	-7,0%	34,7%
Università degli Studi di FERRARA	12,6%	19,7%	-5,1%	32,5%
Università degli Studi di MILANO-BICOCCA	12,3%	15,9%	12,7%	17,6%
Università degli Studi di MILANO	12,2%	15,1%	2,3%	21,7%
Università degli Studi di PADOVA	12,0%	12,7%	21,9%	7,9%
Politecnico di MILANO	12,0%	12,5%	37,9%	-0,7%
Università degli Studi di UDINE	11,8%	11,8%	2,3%	16,7%
Università degli Studi di BOLOGNA	11,8%	10,4%	14,9%	8,1%
Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"	11,6%	9,7%	-20,3%	25,1%
Università degli Studi di SIENA	11,7%	9,5%	-22,2%	25,9%
Università degli Studi di BERGAMO	11,7%	9,5%	79,5%	-26,5%

Università degli Studi di PARMA	11,6%	8,3%	-4,5%	14,9%
Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA	11,4%	7,1%	5,9%	7,8%
Università degli Studi di FIRENZE	11,3%	5,7%	-10,3%	14,0%
Università degli Studi di NAPOLI "L'Orientale"	11,2%	4,9%	9,1%	2,8%
Università degli Studi di INSUBRIA Varese-Como	11,1%	3,6%	6,9%	1,9%
Università degli Studi di PISA	11,1%	3,4%	-16,7%	13,8%
Università degli Studi "Mediterranea" di REGGIO CALABRIA	11,1%	3,3%	-1,1%	5,6%
Università degli Studi di GENOVA	11,0%	2,7%	-19,1%	14,0%
Università degli Studi della TUSCIA	11,0%	2,5%	-11,6%	9,8%
Università degli Studi di TORINO	11,0%	2,1%	5,2%	0,6%
Università degli Studi di BRESCIA	11,0%	2,1%	3,9%	1,2%
Università degli Studi di VERONA	10,8%	0,5%	1,6%	-0,1%
Università degli Studi di TRIESTE	10,8%	0,3%	-21,9%	11,7%
Università della CALABRIA	10,8%	0,0%	23,4%	-12,1%
Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE "Amedeo Avogadro"-Vercelli	10,8%	-0,1%	3,5%	-2,0%
Università Politecnica delle MARCHE	10,8%	-0,6%	18,5%	-10,4%
Politecnico di BARI	10,3%	-5,0%	11,0%	-13,3%
Università degli Studi del MOLISE	10,2%	-5,6%	-13,0%	-1,9%
Università degli Studi del SANNIO di BENEVENTO	10,2%	-6,4%	-10,8%	-4,1%
Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	10,1%	-6,4%	26,5%	-23,4%
Università degli Studi di CATANIA	10,0%	-8,1%	11,8%	-18,3%
Università degli Studi della BASILICATA	9,9%	-8,7%	-36,2%	5,5%
Università degli Studi di CASSINO	9,9%	-8,7%	-9,4%	-8,3%
Università degli Studi di SALERNO	9,9%	-9,1%	3,3%	-15,5%
Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	9,8%	-9,2%	-3,2%	-12,3%
Università degli Studi di NAPOLI "Federico II"	9,8%	-9,5%	-6,9%	-10,8%
Università IUAV di VENEZIA	9,7%	-10,2%	35,3%	-33,6%
Università degli Studi di FOGGIA	9,7%	-11,1%	-14,6%	-9,3%
Università degli Studi del SALENTO	9,7%	-11,2%	1,3%	-17,7%
Università degli Studi di	9,7%	-11,3%	-17,0%	-8,3%

<b>TERAMO</b>							
Università degli Studi di	9,5%			-12,6%	-11,2%	-13,3%	
<b>PERUGIA</b>							
Università degli Studi di	9,3%			-14,5%	40,9%	-43,1%	
<b>NAPOLI "Parthenope"</b>							
Università degli Studi di	9,3%			-14,9%	22,6%	-34,2%	
<b>"Magna Graecia"</b>							
<b>CATANZARO</b>							
Università degli Studi ROMA	9,2%			-16,1%	-2,0%	-23,3%	
<b>TRE</b>							
Seconda Università degli Studi di NAPOLI	9,0%			-17,2%	-0,5%	-25,8%	
Università degli Studi di	9,0%			-17,4%	-28,3%	-11,9%	
<b>CAGLIARI</b>							
Università degli Studi di	8,8%			-18,8%	-6,5%	-25,1%	
<b>PALERMO</b>							
Università degli Studi di	8,9%			-19,0%	-6,7%	-25,4%	
<b>BARI</b>							
Università degli Studi di	8,7%			-20,9%	-36,0%	-13,1%	
<b>SASSARI</b>							
Università degli Studi di	6,3%			-41,8%	-38,3%	-43,6%	
<b>MESSINA</b>							
Deviazione standard					<b>0,16</b>	<b>0,22</b>	<b>0,23</b>

### COSA CAMBIA DAL 2009

Sulla base di questo quadro, è possibile valutare le differenze con la riparazione del Ffo 2009 (vedi tabella 3). Pur collocandosi in sostanziale continuità con l'esercizio precedente, l'allocazione 2010 presenta tre elementi di discontinuità. Anzitutto cresce la **quota premiale**, che è aumentata dal 7,2 per cento al 10,29 per cento (e si contrae in modo più che proporzionale la quota ripartita su base storica, che è scesa dall'87 all'80 per cento). In secondo luogo, mutano parzialmente gli **indicatori** utilizzati: per quanto riguarda la didattica, al posto dei cinque presenti nel 2009, ne vengono utilizzati due nuovi, di cui il primo penalizza la presenza di studenti cosiddetti "silenti" (che cioè non sostengono alcun esame), mentre il secondo accorpa due criteri preesistenti relativi alla velocità di carriera; escono invece dalla valutazione degli atenei criteri relativi alla presenza di valutazione da parte degli studenti e relativi alla occupabilità dei laureati. Per quanto riguarda la componente della ricerca, si riduce il peso degli indicatori relativi della valutazione Civr 2001-3 e alla attrattività di finanziamenti europei, mentre si attribuisce più peso alle domande di finanziamento interno rivolti a fondi ministeriali (Prin e Firb). Infine, rispetto al 2009 mutano le **misure compensative**: la soglia di garanzia inferiore passa dal 3 al 5,5 per cento e viene introdotta una soglia in aumento non prevista nel 2009.

**Tabella 3 - Indicatori per la ripartizione della quota premiale 2009**

Indicatori quota premiale riferiti alla didattica (34 per cento)	Peso
Rapporto tra il numero di docenti di ruolo che appartengono a settori scientifico-disciplinari (Ssd) di base e caratterizzanti e il numero teorico di corsi nell'aa 2008/09 (corsi di laurea e corsi di laurea magistrale a ciclo unico). Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano.	0,2
Rapporto tra il numero di studenti iscritti, nell'aa 2008/09, al secondo anno avendo acquisito almeno i 2/3 dei Cfu previsti e il numero di immatricolati, del medesimo corso, nell'aa 2007/08. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano.	0,2
Rapporto tra Cfu effettivamente acquisiti e Cfu previsti per gli studenti iscritti nell'aa 2007/08. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano.	0,2
Rapporto tra il numero di insegnamenti per i quali è stato richiesto il parere degli studenti ed il numero totale di insegnamenti attivi nell'aa 2007/08. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello mediano.	0,2
Percentuale di laureati 2004 occupati a tre anni dal conseguimento del titolo. Per il calcolo dell'indicatore si rapporta il valore specifico con quello medio per ripartizione territoriale (nord-ovest, nord-est, centro, sud, isole) - Istat.	0,2
Indicatori quota premiale riferiti alla ricerca (66 per cento)	<b>Peso</b>

Coefficiente di ripartizione delle risorse destinate alle Aree-Vtr 2001-03 - Civr	0,49
Coefficiente di ripartizione delle risorse destinate alle attività di valorizzazione applicativa Vtr 2001-03 - Civr	0,01
Percentuale di docenti e ricercatori presenti in progetti Prin 2005-2007 valutati positivamente, "pesati" per il fattore di successo dell'area scientifica	0,15
Percentuale di finanziamento e di successo acquisiti nell'ambito dei progetti del VI PQ - Unione Europea - Cordis	0,35

Il cambiamento degli indicatori non permette di effettuare un esercizio controfattuale che risponda alla domanda "quanto avrebbe ottenuto l'ateneo X nel 2010 se fosse stato valutato con lo schema di ripartizione del 2009 (riportato in tabella 4)?" Tuttavia si possono fare alcune considerazioni di carattere generale. Innanzitutto, osservando la dispersione delle variazioni tra atenei, si nota che il riparto della quota premiale nel 2009 risulta caratterizzato da una maggiore varianza degli indicatori (0,29 nel 2009 rispetto a 0,16 nel 2010 – vedi ultima riga delle tabelle 2 e 4) specie per quanto attiene la ricerca (0,41 nel 2009 rispetto a 0,23 nel 2010).

**Tabella 4- Quota premiale Ffo 2009: la performance degli atenei**

ATENEI	a	b	c	d
	2009 % incentivi sul totale assegnazione FFO all'ateneo	2009 Variazione rispetto a quota teorica	2009 variazione %rispetto a quota teorica didattica	2009 variazione %rispetto a quota teorica ricerca
Università degli Studi di TRENTO	15,6%	131,8%	42,9%	177,3%
Politecnico di TORINO	10,8%	52,3%	13,6%	72,2%
Politecnico di MILANO	10,6%	48,1%	33,8%	55,4%
Università degli Studi di GENOVA	9,8%	34,7%	-12,2%	58,7%
Università degli Studi di SIENA	9,4%	30,2%	-20,2%	56,0%
Università degli Studi di MILANO	9,0%	22,1%	9,0%	28,8%
Università degli Studi di MILANO-BICOCCA	8,8%	20,7%	26,7%	17,6%
Università degli Studi di FIRENZE	8,8%	18,7%	-8,7%	32,8%
Università degli Studi di PISA	8,7%	18,7%	-17,5%	37,2%
Università degli Studi di TRIESTE	8,8%	18,6%	-10,8%	33,7%
Università "Ca' Foscari" di VENEZIA	8,5%	15,7%	53,6%	-3,8%
Università degli Studi di PADOVA	8,5%	15,4%	10,1%	18,2%
Università degli Studi della TUSCIA	8,5%	15,2%	22,1%	11,7%
Università degli Studi di TORINO	8,4%	14,7%	27,7%	8,1%
Università degli Studi di UDINE	8,4%	14,2%	13,1%	14,8%
Università degli Studi di BOLOGNA	8,3%	12,6%	14,8%	11,5%
Università degli Studi di FERRARA	8,2%	11,1%	-5,3%	19,4%
Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"	8,0%	9,4%	-12,5%	20,6%
Università degli Studi di PAVIA	8,1%	9,1%	-15,0%	21,4%

Università Politecnica delle MARCHE	7,7%	4,5%	12,4%	0,5%
Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA	7,6%	2,6%	8,4%	-0,3%
Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE "Amedeo Avogadro"-Vercelli	7,6%	2,3%	5,7%	0,6%
Università degli Studi di BERGAMO	7,4%	1,2%	102,2%	-50,5%
Università degli Studi di VERONA	7,4%	-0,6%	26,2%	-14,4%
Università degli Studi del SANNIO di BENEVENTO	7,2%	-2,7%	22,1%	-15,3%
Università degli Studi di PERUGIA	7,3%	-3,5%	-3,6%	-3,5%
Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como	7,1%	-3,9%	12,7%	-12,4%
Università della CALABRIA	7,0%	-5,8%	38,7%	-28,5%
Università degli Studi di PARMA	7,1%	-6,0%	-9,6%	-4,2%
Politecnico di BARI	7,0%	-6,6%	4,0%	-12,1%
Università degli Studi di BRESCIA	6,8%	-10,1%	2,2%	-16,4%
Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	6,6%	-10,6%	41,4%	-37,3%
Università degli Studi del SALENTO	6,6%	-12,8%	3,7%	-21,3%
Università degli Studi ROMA TRE	6,5%	-13,6%	15,9%	-28,7%
Università IUAV di VENEZIA	6,4%	-14,8%	36,0%	-40,8%
Università degli Studi di NAPOLI "Federico II"	6,4%	-14,8%	-7,4%	-18,6%
Università degli Studi di SALERNO	6,4%	-16,0%	12,9%	-30,8%
Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	6,1%	-19,1%	-30,6%	-13,2%
Università degli Studi di CATANIA	6,1%	-20,3%	11,1%	-36,4%
Università degli Studi "Mediterranea" di REGGIO CALABRIA	6,0%	-20,7%	-1,1%	-30,7%
Università degli Studi di NAPOLI "L'Orientale"	6,0%	-21,0%	8,5%	-36,1%
Università degli Studi di BARI	5,9%	-22,9%	-12,8%	-28,1%
Università degli Studi di CAGLIARI	5,9%	-23,4%	-14,1%	-28,2%
Università degli Studi del MOLISE	5,7%	-24,8%	5,9%	-40,6%
Università degli Studi di CASSINO	5,7%	-25,6%	15,4%	-46,6%
Università degli Studi della BASILICATA	5,6%	-26,6%	-41,1%	-19,1%
Università degli Studi di TERAMO	5,5%	-28,4%	12,7%	-49,5%
Università degli Studi "Magna Graecia" di CATANZARO	5,3%	-29,7%	-3,8%	-42,9%

Università degli Studi di SASSARI	5,2%	-32,1%	-37,4%	-29,4%
Seconda Università degli Studi di NAPOLI	5,0%	-34,4%	-13,4%	-45,1%
Università degli Studi di NAPOLI "Parthenope"	4,8%	-35,8%	30,4%	-69,7%
Università degli Studi di PALERMO	4,8%	-37,4%	-25,5%	-43,4%
Università degli Studi di FOGGIA	4,5%	-42,2%	-8,2%	-59,6%
Università degli Studi di MESSINA	3,9%	-49,7%	-44,1%	-52,7%
Deviazione standard		<b>0,29</b>	<b>0,25</b>	<b>0,41</b>

Un dato preoccupante tuttavia emerge dal confronto tra le ripartizioni finali cui danno origine i due sistemi adottati nel 2009 e nel 2010. In tabella 5 abbiamo riportato il confronto tra le quote conseguite nei due anni della quota incentivante da ciascun ateneo, ordinandoli da chi ha ottenuto di più a chi ha ottenuto di meno. Basta scorrere la lista per accorgersi della **eccessiva variabilità** degli esiti: i primi posti sono conseguiti da università che nella classifica degli indicatori non spiccano certo per le loro performance brillanti. Sorge allora il sospetto che il ministero abbia voluto correggere una distribuzione dell'anno precedente, ritenuta a torto o a ragione troppo sbilanciata a favore delle **università settentrionali**, che infatti finiscono in fondo alla classifica della ripartizione.

Non intendiamo mettere in discussione le finalità ministeriali, ma vogliamo ricordare che gli obiettivi dei **sistemi incentivanti** sono ben altri. Se si vogliono incoraggiare le università a intraprendere cammini virtuosi secondo direttive ministeriali, bisogna annunciare in anticipo i criteri, che devono restare stabili per almeno un certo numero di anni, in modo tale che gli atenei li recepiscano e correggano (se lo desiderano) i loro comportamenti per ottenere le risorse sperate. Allo stato attuale il meccanismo di incentivazione ministeriale assomiglia piuttosto a una **lotteria** cui annualmente gli atenei sono costretti a sottoporsi: a seconda degli indicatori che il ministro vorrà adottare, potrà andare bene o male. L'importante è che ci siano i correttivi in modo tale da non infliggere ulteriori danni...

**Tabella 5 – Confronto tra distribuzione delle quote premiali Ffo 2009 e 2010**

	quota 2009	quota 2010	variazione quota
Università degli Studi di FOGGIA	0.32%	0.48%	50.1%
Università degli Studi di NAPOLI "Parthenope"	0.33%	0.45%	34.4%
Università degli Studi "Mediterranea" di REGGIO CALABRIA	0.35%	0.45%	29.7%
Università degli Studi di NAPOLI "L'Orientale"	0.40%	0.51%	26.2%
Università degli Studi di PALERMO	2.23%	2.79%	25.0%
Università degli Studi del MOLISE	0.33%	0.41%	24.5%
Università degli Studi della BASILICATA	0.37%	0.46%	22.6%
Seconda Università degli Studi di NAPOLI	1.30%	1.58%	22.1%
Università degli Studi di TERAMO	0.28%	0.35%	21.3%
Università degli Studi di CASSINO	0.37%	0.45%	21.0%
Università "Ca' Foscari" di VENEZIA	1.16%	1.39%	20.1%
Università degli Studi "Magna Graecia" di CATANZARO	0.35%	0.42%	18.4%
Università degli Studi di BRESCIA	0.88%	1.00%	13.7%
Università degli Studi di SASSARI	0.81%	0.91%	13.4%
Università degli Studi di PARMA	1.80%	2.04%	13.3%
Università degli Studi di CATANIA	2.31%	2.60%	12.5%
Università degli Studi di BERGAMO	0.52%	0.58%	11.9%
Università degli Studi di MESSINA	1.32%	1.47%	11.6%
Università degli Studi INSUBRIA Varese-Como	0.54%	0.60%	11.4%
Politecnico di TORINO	2.47%	2.74%	10.9%
Università degli Studi di PAVIA	2.02%	2.24%	10.8%
Università degli Studi di FERRARA	1.24%	1.36%	9.6%
Università degli Studi di ROMA "La Sapienza"	6.72%	7.35%	9.4%
Università della CALABRIA	1.38%	1.48%	7.3%

Università degli Studi "G. d'Annunzio" CHIETI-PESCARA	1.09%	1.16%	6.8%
Università degli Studi di SALERNO	1.43%	1.53%	6.5%
Università degli Studi di MODENA e REGGIO EMILIA	1.38%	1.47%	6.1%
Università degli Studi di CAGLIARI	1.53%	1.60%	4.8%
Università degli Studi di NAPOLI "Federico II"	4.74%	4.91%	3.5%
Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"	2.33%	2.41%	3.4%
Università degli Studi di BARI	2.38%	2.46%	3.3%
Università IUAV di VENEZIA	0.40%	0.41%	2.8%
Politecnico di BARI	0.58%	0.60%	2.4%
Università degli Studi di VERONA	1.35%	1.37%	1.6%
Università degli Studi del SALENTO	1.12%	1.13%	0.8%
Università degli Studi di BOLOGNA	6.42%	6.37%	-0.7%
Università degli Studi di MILANO-BICOCCA	1.91%	1.90%	-0.8%
Università degli Studi di PADOVA	4.84%	4.79%	-0.9%
Università degli Studi di UDINE	1.25%	1.23%	-1.0%
Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE "Amedeo Avogadro"-Vercelli	0.67%	0.66%	-1.3%
Università degli Studi ROMA TRE	1.56%	1.52%	-2.4%
Università degli Studi del SANNIO di BENEVENTO	0.29%	0.28%	-2.6%
Università Politecnica delle MARCHE	1.11%	1.08%	-3.2%
Università degli Studi di MILANO	4.88%	4.69%	-4.0%
Università degli Studi di TORINO	4.26%	3.85%	-9.5%
Università degli Studi della TUSCIA	0.64%	0.58%	-10.0%
Università degli Studi di FIRENZE	4.35%	3.90%	-10.4%
Università degli Studi di PERUGIA	2.14%	1.91%	-10.7%
Università degli Studi di PISA	3.63%	3.20%	-12.1%
Università degli Studi di SIENA	2.16%	1.87%	-13.2%
Università degli Studi di TRIESTE	1.81%	1.53%	-15.5%
Politecnico di MILANO	4.25%	3.36%	-20.9%
Università degli Studi di GENOVA	3.72%	2.87%	-22.9%
Università degli Studi di TRENTO	1.95%	1.25%	-36.0%

(1) La prima assegnazione è passata dai 7.274.383.089 euro del 2009 ai 6.999.813.087 euro con una riduzione annua del 3,77 per cento.

(2) Non tutte le università hanno partecipato alla ripartizione della quota premiale: ne sono stati esclusi cinque atenei, due università per stranieri e sei istituzioni a ordinamento speciale.

## Sorteggio non fa rima con merito

Maria De Paola e Vincenzo Scoppa | 08.03.2011

*Le nuove norme per i concorsi per professore associato e ordinario prevedono che i commissari esterni siano sorteggiati e non più eletti dai colleghi. Cambia qualcosa per i candidati? Gli interni continuano a godere di un consistente vantaggio sugli esterni. Ma, almeno per Economia, se la qualità dei commissari è al di sopra della media, si presta maggiore attenzione al merito. Le candidate sono in linea generale discriminate, a meno che non ci siano donne in commissione. L'introduzione di quote di genere nella composizione delle commissioni potrebbe rivelarsi utile.*

Le norme che disciplinano i **concorsi universitari** per professore associato e ordinario hanno subito nel 2008 un cambiamento significativo. A seguito del decreto legge n. 180 del novembre 2008 si è passati a un nuovo sistema di formazione delle **commissioni** giudicatrici: mentre in precedenza i quattro commissari esterni (da affiancare al membro interno nominato dalla facoltà che ha bandito il concorso) venivano eletti dai docenti afferenti allo stesso settore disciplinare, ora i commissari esterni devono essere selezionati tramite un'estrazione casuale.

### UN ESAME SUI CONCORSI

Molti dei concorsi universitari per professore ordinario e associato banditi nel 2008 sono ormai conclusi. Che risultati ha prodotto il nuovo sistema? Purtroppo non esiste una banca dati che fornisca informazioni dettagliate su tutte le valutazioni comparative. Poiché raccogliere dati su ogni concorso richiederebbe un'imponente mole di lavoro, allo scopo di tentare una prima valutazione del nuovo meccanismo concorsuale, abbiamo deciso di concentrarci solo su due aree disciplinari: **Economia** (cinquanta concorsi conclusi) e **Chimica** (settantotto concorsi conclusi). **(1)**

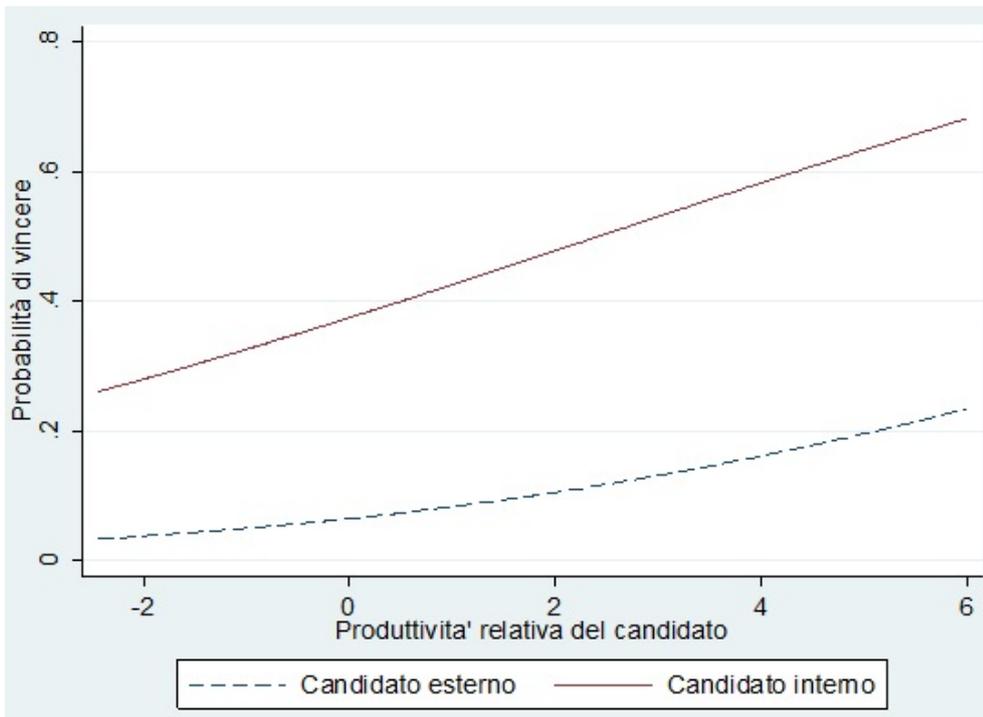
Dai verbali di ogni concorso abbiamo raccolto informazioni sulla composizione di ciascuna commissione (640 commissari) e sulle caratteristiche dei circa mille candidati. Per ottenere dati sulla produttività scientifica dei commissari e dei candidati abbiamo utilizzato il software "Publish or Perish" (un programma che analizza le citazioni accademiche basato su Google Scholar) che ci ha permesso di conoscere il numero di pubblicazioni, il numero delle citazioni, gli indici *h* e *g*. Questi indicatori sono stati utilizzati per costruire un indice complessivo di produttività. **(2)**

Utilizzando tali dati, abbiamo stimato la probabilità di risultare **vincitore** a un dato concorso in relazione alle caratteristiche del candidato e della commissione giudicatrice. L'analisi è simile allo studio di Roberto Perotti - che ha riguardato i concorsi "locali" con elezione della commissione - e a quella di Daniele Checchi - che ha studiato il concorso nazionale (sistema vigente prima del 1999). **(3)** Tuttavia, grazie all'estrazione casuale dei membri delle commissioni giudicatrici introdotte nel decreto del 2008, è adesso possibile stabilire delle relazioni di **causa ed effetto** tra le caratteristiche delle commissioni e gli esiti dei concorsi. Al contrario, nei concorsi svolti prima del cambiamento della procedura, il legame di causalità poteva andare dalle caratteristiche dei candidati a quella della commissione, poiché i commissari erano eletti frequentemente in seguito ad accordi preventivi tra i docenti afferenti al settore scientifico-disciplinare. **(4)**

### INTERNI SEMPRE FAVORITI

Abbiamo innanzitutto cercato di capire se essere già in ruolo nell'università che ha bandito il concorso continua a garantire un vantaggio, come già appurato negli studi precedenti. Dalla nostra analisi emerge che il candidato appartenente all'università che bandisce il concorso gode di un poderoso vantaggio: un **interno** con caratteristiche medie beneficia di un incremento di 29 punti percentuali nella probabilità di vincere il concorso. Infatti, mentre candidati di qualità media hanno poche chance di vincere se sono esterni (6 per cento), riescono a vincere con una probabilità del 35 per cento se sono candidati interni. **(5)** Il vantaggio dei candidati interni diventa ancora più consistente se hanno un buon curriculum, cioè se si collocano al 90° percentile della produttività: la probabilità di vincere passa dal 10 per cento se esterno, al 45 per cento se interno. Nella figura 1, che mette in relazione la produttività relativa di un candidato con la sua probabilità di vincere, si nota il **sostanziale vantaggio** di cui godono i candidati interni. Rispetto a questa anomalia non si riscontra, quindi, nessun sostanziale miglioramento rispetto al passato.

Figura 1. Differenza tra candidati interni e esterni nella probabilità di vincere

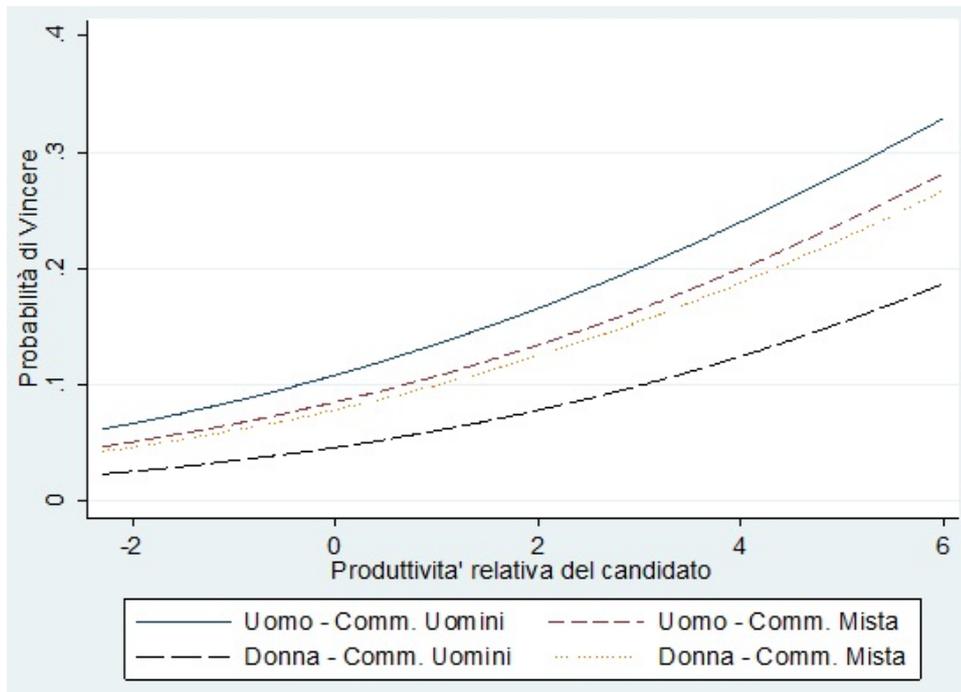


Un ruolo rilevante è svolto anche dalla presenza in commissione di qualche membro (a parte il commissario interno) che proviene dalla stessa università del candidato. I candidati che in commissione si trovano un docente della propria università aumentano di 7 punti percentuali la propria probabilità di vincere. Che spazio resta per il **merito**? Un candidato che si colloca al 90° percentile in termini di produttività scientifica ha una maggiore probabilità di vincere rispetto a un candidato medio di soli 5 punti percentuali. **(6)** Ma mentre per l'area di Chimica l'impatto della produttività del candidato sulle sue chance di risultare idoneo non dipende dalla qualità della commissione, per Economia emerge che l'impatto della produttività è nettamente più forte quando la qualità della commissione giudicatrice è al di sopra della media: l'aumento è di 12 punti percentuali. Al contrario, l'incremento è di soli 4 punti percentuali quando a giudicare è una commissione con produttività scientifica al di sotto della media.

## IL RUOLO DELLE DONNE

Abbiamo infine voluto esaminare l'eventuale esistenza di **discriminazione di genere**. Le donne rappresentano il 40 per cento dei candidati e il 31 per cento dei vincitori. Dalla nostra analisi emerge che le commissioni (trascurando il commissario interno) composte esclusivamente da uomini discriminano a sfavore delle donne: infatti, in queste commissioni, a parità di tutte le altre caratteristiche, le donne hanno una probabilità di vincere inferiore di circa 6,3 punti percentuali rispetto a quella di un candidato maschio. Come si può notare dalla figura 2, lo svantaggio viene colmato dalla presenza di almeno una **donna in commissione**. Una commissione composta sia da uomini che da donne sembra garantire risultati pressoché indipendenti dal genere dei candidati. **(7)**

Figura 2. Differenze di genere e composizione della commissione



I nostri risultati mostrano che la strada da fare per raggiungere un sistema effettivamente meritocratico nell'accademia italiana è ancora lunga. In particolare, le donne soffrono di una sostanziale discriminazione nelle due aree esaminate, nonostante entrambi i settori siano caratterizzati da un organico con una consistente presenza femminile. **(8)** Dato che la presenza di donne tra i componenti della commissione giudicatrice permette di colmare il gap tra candidati maschi e femmine, l'introduzione di **quote di genere** nella composizione delle commissioni potrebbe aiutare a superare il cosiddetto "soffitto di cristallo".

- (1)** Nei settori disciplinari SECS-P01, P02, P03, P05, P06 per Economia e da CHIM-01 a CHIM-12 per Chimica.
- (2)** Per Economia abbiamo anche usato il numero di pubblicazioni presenti nel database Econlit e abbiamo tenuto conto dell'Impact Factor delle riviste ottenendo risultati molto simili a quelli che mostreremo.
- (3)** Rispettivamente: Perotti, Roberto, "The Italian University System: Rules vs. Incentives", 2002, [www.igier.unibocconi.it/perotti](http://www.igier.unibocconi.it/perotti). Checchi, Daniele: "Tenure. An Appraisal of a National Selection Process for Associate Professorship", *Giornale degli economisti e Annali di economia*, 58(2), settembre 1999, pp. 137-81.
- (4)** Si veda Perotti per una discussione più approfondita.
- (5)** Il vantaggio dei candidati interni è più forte per Chimica (32 punti percentuali) che per Economia (24 punti percentuali).
- (6)** Sia i candidati che i commissari dell'area disciplinare di Chimica presentano una produttività scientifica più alta rispetto ad Economia. Ad esempio, i candidati di Chimica presentano un h-index medio di 11.38, mentre per Economia tale indice è di 5.6. I commissari (esterni) presentano in media un h-index di 15.11 per Chimica e di 7.13 per Economia.
- (7)** Per quanto riguarda i risultati sulla discriminazione di genere non si riscontrano differenze tra tipo di concorso (associato o ordinario) o tra aree disciplinari.
- (8)** In Economia il 28 per cento dei professori è donna (42 per cento dei ricercatori, 26 per cento degli associati e 16 per cento degli ordinari). In Chimica il 42 per cento dei professori è donna (57 per cento dei ricercatori, 40 per cento degli associati e 18 per cento degli ordinari).

## Università, la chiave è il dipartimento

Gilberto Muraro | 11.08.2011

*Con il potere di chiamata dei docenti spostato dalle facoltà ai dipartimenti, la riforma dell'università può davvero portare a un miglioramento della produttività scientifica e didattica degli atenei. Ecco due suggerimenti per trarre il meglio dalla riforma: creare dipartimenti effettivamente ampi e omogenei. E conservare la complementarietà degli apporti didattici, privilegiando la creazione di strutture di coordinamento interdipartimentali. L'auspicio è che anche il loro nome - facoltà o scuole - sia lo stesso.*

Le **università** stanno modificando la loro struttura organizzativa e decisionale in ossequio alla legge Gelmini, legge 240/2010: accorpamento dei dipartimenti su base disciplinare e affidamento agli stessi dipartimenti del potere di chiamata dei docenti nonché delle responsabilità didattiche, salvo che non si preferisca costruire strutture di coordinamento interdipartimentali, comunque denominate, che non potranno essere più di dodici nell'ateneo.

### VALUTAZIONE E PREMI

È una riforma che promette un aumento di **produttività scientifica e didattica**. In particolare è positivo che il potere di chiamata passi ai dipartimenti, soprattutto se si svilupperà il sistema di valutazione di ateneo e nazionale, con connessa erogazione di premi e penalità. Tutto è discutibile, ma la valutazione dei dipartimenti può essere molto più attendibile di quello delle facoltà, dove è difficile accertare la qualità del prodotto, ossia del laureato, e si rischia, premiando le facoltà con minori tassi di abbandono e minori ritardi di laurea, di stimolare la permissività e punire il rigore. Nel nuovo contesto c'è un **interesse collettivo** a ricevere più risorse grazie a una buona valutazione: quest'anno, la quota del Ffo erogata su base premiale, introdotta da Tommaso Padoa-Schioppa nella Finanziaria 2008 e cresciuta fino al 10 per cento dell'anno scorso, si annuncia del 13,5 per cento. Dovrebbero perciò diminuire i voti di scambio che in certe facoltà hanno introdotto troppi parenti e affini e troppi allievi locali. Al contempo, attenzione a non passare da un estremo all'altro. Il pericolo di autoreferenzialità dei dipartimenti è elevato e potrebbe portare a percorsi didattici su misura, dove si sacrifica la complementarietà dei saperi e si ingessa la ripartizione degli apporti didattici rispetto all'evoluzione delle esigenze formative della società. Due suggerimenti, allora, per cercare di evitare il peggio e trarre il meglio dalla riforma.

### COME DEVE ESSERE IL DIPARTIMENTO

Primo: attenzione alle **manovre gattopardesche**, alcune già note, che si limitano a chiamare dipartimento la vecchia facoltà. Che i dipartimenti, dunque, siano davvero ampi e omogenei, tranne rari casi di dipartimenti tematici dove la complementarietà prevale sull'**affinità**. Il fenomeno dei gruppi di studiosi dello stesso settore ferocemente nemici o che comunque non stanno bene insieme è limitato, ma non eccezionale, qualche volta ha pure stimolato una proficua competizione, in ogni caso non si trova solo in Italia. Ma solo qui, per quanto a mia conoscenza, si fanno le strutture a misura di chi c'è oggi. Superfluo ricordare che le persone passano mentre le strutture rimangono e che le duplicazioni costano alla collettività. Non è invece superfluo ricordare che gli atteggiamenti cambiano se si crea il contesto per un loro **positivo cambiamento**: da un lato, nel dipartimento ampio ognuno si interfaccia con chi vuole e si colloca dove vuole, sicché scompare la conflittuale convivenza forzata dei piccoli gruppi in spazi ristretti; dall'altro lato, la valutazione sistematica di ateneo e nazionale riduce la necessità di affermarsi attraverso continui scontri interni. Non consentire quindi che si formino piccoli dipartimenti affini o che gruppi di studiosi afferiscano a dipartimenti diversi da quello di logica pertinenza, oltretutto inquinando l'omogeneità dei dipartimenti che li accolgono.

### CREARE STRUTTURE INTERDIPARTIMENTALI

Secondo suggerimento: privilegiare la creazione di **strutture interdipartimentali** per la didattica, magari conferendo voto ponderato ai diversi dipartimenti quando il loro ruolo nel percorso formativo sia differenziato. Il sistema gestionale degli atenei sul fronte della formazione dovrebbe quindi configurare un sistema a matrice, con i dipartimenti che formano e conferiscono gli input alle "strutture" che li assemblano per costruire e vendere l'output: schema pienamente applicabile senza eccessivi sforzi, soprattutto se si tiene alto il potere di autorizzazione, controllo e intervento degli organi centrali di ateneo. *Last and least*, ma non irrilevante, sarebbe bello se queste "strutture" e i loro responsabili si chiamassero allo

stesso modo in tutta Italia. Purtroppo pare che la Crui non sia riuscita a svolgere alcun coordinamento in materia, sicché avremo scuole e facoltà, rette da presidi, presidenti, direttori e coordinatori. Non sarà la fine del mondo, ma non è un buon inizio di fronte all'opinione pubblica.

## Una gerarchia per i prof abilitati

Tommaso Nannicini | 30.08.2011

*Per migliorare l'università italiana è indispensabile rendere competitivo e meritocratico il reclutamento dei docenti. Il primo passo sono commissioni di abilitazione formate da membri di prestigio scientifico riconosciuto. Alle quali si dovrebbe chiedere di suddividere gli abilitati in due fasce. Lo stipendio dei migliori non graverebbe sul bilancio delle sedi che li scelgono, ma sarebbe a carico del ministero. Si favorirebbe così la concorrenza fra atenei e una maggiore specializzazione, con alcune università che potrebbero puntare più sull'insegnamento e altre più sulla ricerca.*

Rendere competitivo e meritocratico il **reclutamento dei docenti** è indispensabile per migliorare l'università italiana. Provo ad avanzare una (piccola) proposta.

### LA SELEZIONE DEI COMMISSARI

La  **riforma Gelmini** (la [legge 240](#) del 30 dicembre 2010) è senz'altro animata da buone intenzioni in tema di reclutamento, ma, come si sa, il diavolo si nasconde nei dettagli. In attesa dei regolamenti che definiscano le nuove procedure nazionali per l'abilitazione al ruolo di professore associato e ordinario, il Cun ha varato una proposta sui criteri per le valutazioni individuali, fatta salva la responsabilità delle future commissioni in merito ai giudizi sulla produzione scientifica di ogni candidato. In verità, si tratta di **criteri quantitativi**, sul numero e sul tipo delle pubblicazioni, che si prestano a interpretazioni diverse e sono quindi facili da aggirare. Il passaggio cruciale per garantire che la prima tornata del nuovo reclutamento parta con il piede giusto, più che con l'individuazione di criteri fissi, ha a che fare con la scelta dei selezionatori. Ovvero con l'esigenza che il **prestigio scientifico** dei commissari sia ampiamente riconosciuto. Su questo aspetto, l'articolo 16 della legge 240 fornisce qualche garanzia, perché prevede che i docenti siano valutati prima di poter partecipare al sorteggio per la formazione delle commissioni. E contempla anche la presenza, sempre tramite sorteggio, di docenti in ruolo presso **università straniere**, che da una parte avranno il vantaggio di essere estranei agli equilibri di potere dell'accademia italiana, ma dall'altra lo svantaggio di non subire i costi di scelte di reclutamento sbagliate. Per rafforzare questo aspetto, l'[Anvur](#) ha proposto che i candidati al ruolo di commissario, al pari dei candidati all'abilitazione, debbano avere una produzione scientifica di qualità superiore alla mediana del proprio settore disciplinare.

### DUE GRUPPI DI ABILITATI

Una volta individuati i selezionatori in maniera autorevole, tuttavia, si potrebbe affiancare al processo di abilitazione nazionale un meccanismo in grado di innescare un circolo virtuoso di concorrenza e selezione meritocratica. Per ogni settore disciplinare, si dovrebbe chiedere alla commissione nazionale non solo di distinguere tra chi merita l'abilitazione e chi no, ma anche di suddividere gli "abilitati" della tornata in **due fasce distinte**, sulla base di criteri di qualità della produzione scientifica individuale:

1. il miglior 10 per cento;
2. il restante 90 per cento.

Dopodiché, se un'università seleziona un candidato del gruppo A (seguendo le procedure di chiamata previste dall'articolo 18 della Legge 240) e questo accetta, il costo del suo **stipendio** non entra nel bilancio dell'ateneo ma è coperto per intero dal ministero. Per quelli del gruppo B, tutto come da copione. Fermi restando gli articoli 16 e 18, basterebbe una semplice norma accessoria per attuare la proposta. Il meccanismo avrebbe soltanto il costo di rendere la valutazione leggermente più laboriosa, perché affiancherebbe una valutazione relativa degli abilitati alla semplice decisione binaria su chi superi una soglia minima di abilitazione. Si tratterebbe, però, solo di suddividere i promossi in due gruppi. E ci sarebbero indubbi vantaggi di efficienza, visto che il meccanismo favorirebbe la **concorrenza tra università** (e dipartimenti) per attirare i migliori e aiuterebbe la concentrazione di una massa critica di ricercatori meritevoli in posti d'eccellenza. Senza per questo impedire ad alcuni atenei di selezionare docenti con preferenze locali e magari specializzarsi nell'insegnamento, piuttosto che nella ricerca di frontiera. Il meccanismo, inoltre, fornirebbe un (piccolo) aiuto finanziario implicito a quelle sedi in grado di attirare i docenti più competenti, o anche a sedi adesso svantaggiate dove ricercatori di grande qualità dovessero decidere di trasferirsi per investire sulla

nascita di nuovi poli di ricerca. Per rafforzare il meccanismo, le università dovrebbero essere lasciate libere di competere per attirare i docenti del gruppo A offrendo loro integrazioni salariali e fondi di ricerca aggiuntivi. Per carità, anche se su un tema importante come il reclutamento dei professori, la proposta non esaurisce certo gli interventi necessari per ridare slancio alla nostra università. È per questo che dovrebbe essere accompagnata da altre misure, come il compimento della riforma Gelmini con una quota sempre maggiore di risorse finanziarie allocate secondo criteri di valutazione collettiva della ricerca. O come le proposte di [Andrea Ichino](#) e [Daniele Terlizzese](#) in tema di prestiti d'onore e concorrenza tra università. Ma si tratta pur sempre di una proposta che darebbe un contributo immediato nella stessa direzione.

## Dove porta la rivoluzione del merito

Nadia Urbinati | 03.02.2012

*Il governo Monti ha in agenda un capitolo delicatissimo, quello della **riforma dell'università**. Se realizzato, il progetto produrrà esiti davvero radicali. Ne spiegava il significato Pietro Manzini su questo sito. Il senso della riforma è essenzialmente uno: l'eliminazione del **valore legale** del titolo di studio.*

### RICONOSCERE IL MERITO

L'argomento che giustifica la riforma è che l'attuale situazione mortifica il valore del singolo studente e dell'ateneo, i quali non hanno incentivi a essere migliori visto che il loro sforzo è giudicato alla stessa stregua di quello fatto da studenti e atenei mediocri. Con l'eliminazione del valore legale del titolo di studio **valutare gli atenei** diventerà necessario e questo darà loro lo stimolo per operare al meglio. La certificazione della qualità è essenziale per associare il titolo di studio all'impegno degli studenti e dei docenti. Come si intuisce è un'intera filosofia, un intero sistema che viene cambiato. Il modello di riferimento è quello **americano** che fin qui ha funzionato, anche se, come hanno messo in evidenza perfino i rettori dei grandi atenei, con la crisi economica (e il taglio drastico delle borse di studio) si sta rivelando più propenso a selezionare quegli studenti che sono economicamente avvantaggiati (quando non li indebita per la vita). Ma sul principio indicato dal governo Monti non si può non essere d'accordo: riconoscere il merito, incentivare a perseguirlo, punire chi lo scimmietta senza eguagliarlo, premiare chi lo riconosce.

### TUTTO CAMBIA

Vorrei proporre uno scenario immaginario a partire da questa filosofia per farne comprendere la portata e la difficoltà e i tempi lunghi di attuazione. Prendiamo un ateneo statale qualunque. Per operare secondo i principi della nuova proposta di riforma, deve poter usare lo **stipendio** dei docenti come arma di punizione e stimolo, legandolo direttamente alla produzione, scientifica e accademica. Una voce importante sullo stipendio dovranno averlo anche i direttori di dipartimento e gli studenti perché conoscano direttamente il rendimento dei singoli docenti. Nel caso della qualità delle pubblicazioni, occorrerà che ogni casa editrice e ogni rivista accademica sottoponga i manoscritti in arrivo a lettori anonimi, al giudizio dei quali la direzione della casa editrice o della rivista deve attenersi. Occorrerà cioè che la valutazione sulla qualità sia affidata a meccanismi formali, non più dipendente dai giudizi soggettivi di preferenza, di cordata, di scuola. Una rivoluzione etica, poiché è evidente che chiedere a un ordinario di cessare di ragionare come naturalmente ha fatto per tutta la vita non è impresa semplice.

E non finisce qui: si prevede che ogni docente abbia un **contratto individuale** con l'ateneo, e che solo lui o lei (e l'amministrazione) ne conosca l'ammontare; che ogni anno lo stipendio possa o restare fermo o alzarsi a seconda della valutazione complessiva della produzione del docente. Insomma, la fine del valore legale del titolo di studio prevede che gli atenei ragionino e operino in tutti i settori secondo la logica del "mercato delle idee". Ma occorre soprattutto che il denaro segua il merito - una faccenda che è tutt'altro che automatica e certamente non indipendente dal contesto culturale. L'Italia non è proprio un paese dall'etica protestante. Occorre poi che i docenti diano il loro **tempo** (molto) alla formazione degli studenti, e che l'ateneo pubblichi ogni anno un rendiconto di come e dove piazza i suoi laureati. Un docente che non riesce a piazzare i suoi studenti contribuisce a dare un cattivo giudizio del suo dipartimento e del suo ateneo. Quindi controlli annuali dei piazzamenti: i quali, anche in questo caso, non saranno ottenuti per 'conoscenze' e cordate di amici di cattedra o famiglia, bensì per valore, poiché ovviamente non conviene a nessuna azienda o università assumere chi è "allievo di" ma senza merito.

Per concludere la storia di questo ateneo immaginario, con questa proposta di riforma il governo Monti può innescare un **processo virtuoso** che emancipi la nostra università dalla cattiva fama che si porta addosso. Non sarà facile né automatico, poiché anche il meccanismo che ragiona per costi e benefici opera meglio o peggio in

relazione all'ambiente umano, e non neutralizza automaticamente furbi, furbetti e corrotti. Il rischio che i “figli di” si facciano largo nel meccanismo degli incentivi c'è, se nel frattempo non si arma la riforma con borse di studio per merito, se non si istituiscono commissioni per reclutamento degli studenti che valutino separatamente il merito e la condizione economica di ciascuno di loro. Se, insomma, tutto un universo sociale, culturale e normativo non si **ri-orienta** in fretta per dar vita a un sistema universitario virtuoso. Come non rammentare che i giacobini fecero grossi guai quando si ostinarono di imporre un modello di libertà ignorando l'elemento umano e sociale?

## Gli indici che conquistano le scienze aziendali

Marco Bigelli | 10.07.2012

*Nei prossimi mesi l'Anvur sarà impegnata a valutare la produzione scientifica delle università italiane sulla base di criteri sempre più fondati sui cosiddetti indici bibliometrici. Scienze aziendali è una delle discipline nelle quali finora prevalevano le pubblicazioni su riviste nazionali e quelle in forma monografica. Ma qualcosa è cambiato e sono in costante crescita la qualità e il numero di articoli pubblicati a livello internazionale dai docenti che a quelle classi di concorso fanno riferimento.*

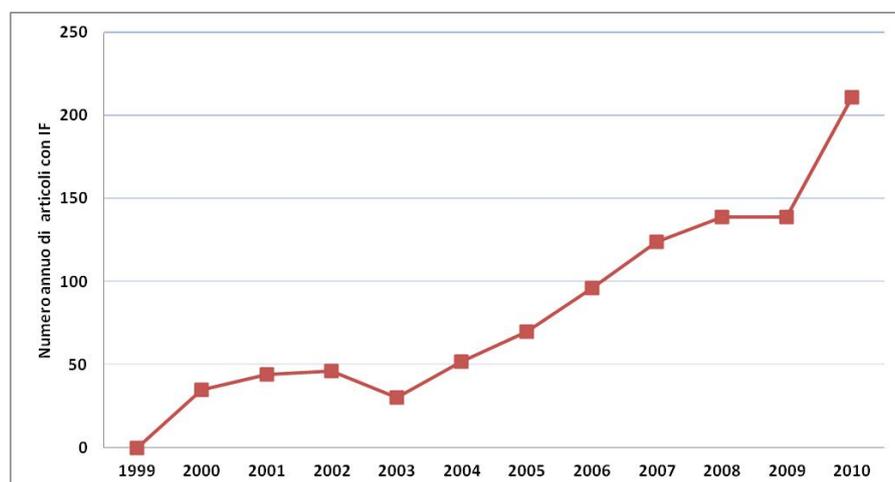
Nei prossimi mesi l'**Anvur** sarà impegnata a valutare la produzione scientifica delle università italiane sulla base di criteri non sempre condivisi da tutta la comunità accademica e orientati sempre più a una valutazione fondata sui cosiddetti **indici bibliometrici**, ovvero parametri come l'impact factor della rivista o il numero di citazioni dell'articolo sulla base delle informazioni riportate da database come Scopus.

### L'ANALISI

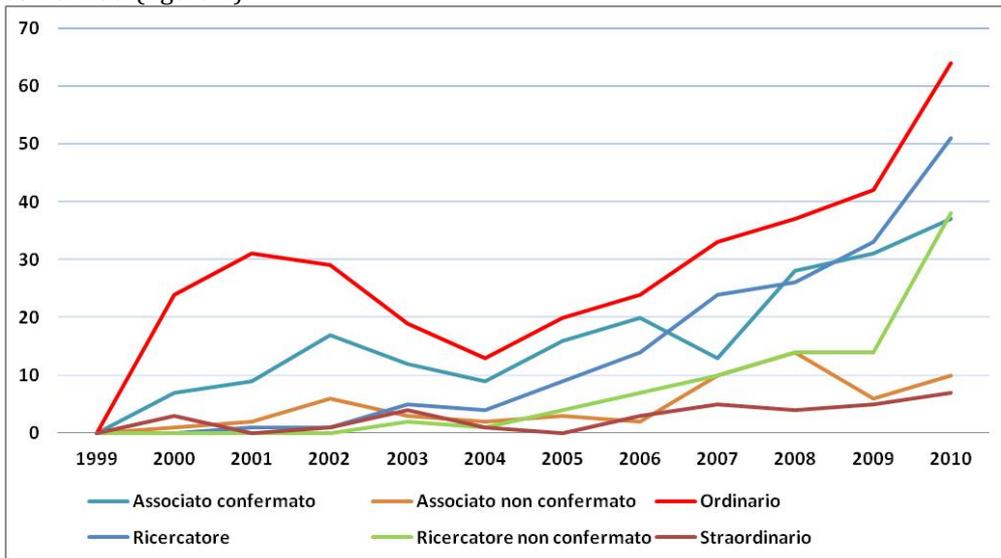
Un anno fa, assieme a un mio valido tesista – Ilario Tamborrini – abbiamo cercato di misurare lo stato dell'arte nei settori disciplinari che generalmente afferiscono ai dipartimenti delle **Scienze aziendali**. Partendo dal database del Miur rilevato a fine 2010, abbiamo scaricato le anagrafiche e le relative università di appartenenza di 1990 docenti dei settori disciplinari SECS-P07, P08, P09, P10, P11, P13 e ING-IND 35. Per ogni docente siamo quindi andati a rilevare dai database Scopus e Isi Thomson (per l'impact factor): il numero di prodotti di ricerca internazionali censiti, il numero di citazioni e l'impact factor della rivista nell'anno di pubblicazione dell'articolo (quando la rivista lo aveva). Dopo aver cercato di risolvere problemi di omonimia e altri legati ad affiliazioni multiple dei singoli accademici, siamo riusciti a trattare 2.918 pubblicazioni costruendo anche alcuni indici bibliometrici indicati dal Dm 89/2009 come elementi tenuti in considerazione nelle procedure di valutazione comparativa per il reclutamento dei ricercatori (come il numero di citazioni medie per pubblicazione, l'IF totale, l'IF medio per pubblicazione e l'H-index).

### I RISULTATI

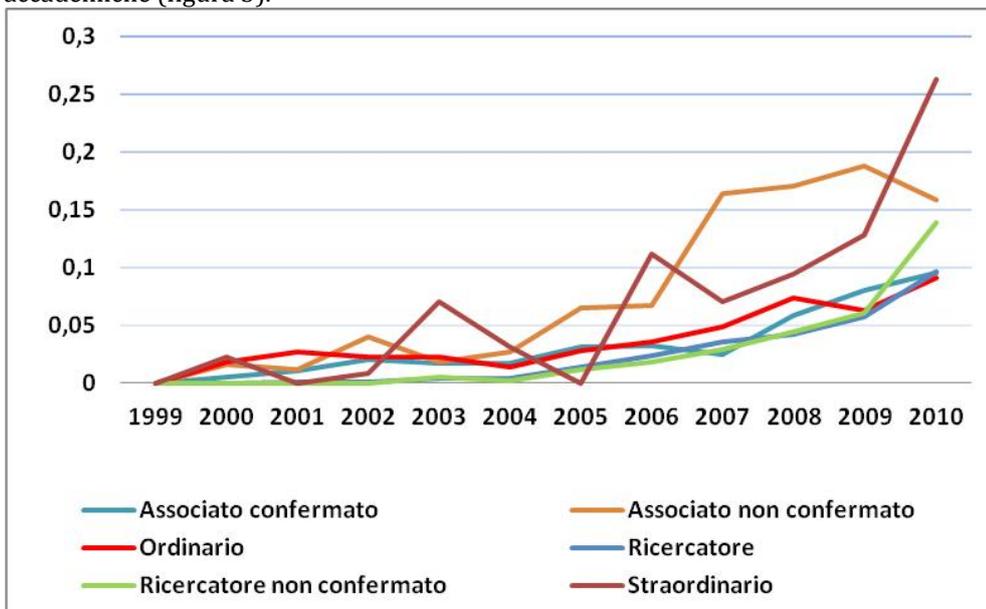
Tralasciando i dettagli per i singoli settori disciplinari e le singole università, i principali risultati sintetici emersi sono i seguenti. Il **66 per cento** degli accademici di discipline aziendali non presenta neanche una pubblicazione internazionale su Scopus (va detto però che questo database offre una buona copertura solo dalla fine degli anni Novanta). I rimanenti 667 accademici che hanno almeno una pubblicazione presentano una media di circa quattro articoli a testa, ognuno citato mediamente sei volte e con un H-index medio pari a 1,76. Sebbene le Scienze aziendali siano una di quelle discipline in cui erano prevalenti le pubblicazioni su riviste nazionali e quelle in forma monografica, negli ultimi anni emerge con chiarezza un cambiamento di orientamento. Come si può vedere dalla figura 1, infatti, se fino al 2004 venivano prodotti circa 50 articoli l'anno su riviste con impact factor, il numero è salito a circa 100 nel 2006 e a più di 200 nel 2010, con una crescita quasi esponenziale.



La tendenza è comune a tutte le fasce accademiche, sebbene sembri più accentuata per i ricercatori non confermati (figura 2).



Anche la qualità media degli articoli internazionali sembra essere in deciso miglioramento, come dimostra l'evoluzione dell'*impact factor* medio annuo di ogni singola pubblicazione, distinto per le diverse fasce accademiche (figura 3).



In conclusione, anche le discipline aziendali sembrano aver virato decisamente verso pubblicazioni internazionali di qualità, specie su riviste dotate di *impact factor*, il quale, sebbene rappresenti una misura imperfetta, ha tuttavia il pregio di essere una misura oggettiva della qualità della rivista e di essere fortemente correlata con l'**effettiva qualità** della rivista percepita dalla comunità accademica internazionale.

## Valutare i professori, non gli atenei

Giovanni Abramo e Ciriaco Andrea D'Angelo | 13.07.2012

*I finanziamenti alle università saranno assegnati sempre più sulla base degli esercizi di valutazione. Che però continuano a considerare gli atenei nel loro complesso e non riescono dunque a raggiungere gli obiettivi di una allocazione efficiente delle risorse e dell'incremento di produttività. La soluzione passa inevitabilmente attraverso la valutazione individuale dei docenti, in modo da legare una parte della retribuzione al merito. Solo così si possono disincentivare i comportamenti opportunistici di chi antepone l'utilità personale a quella pubblica e premiare i migliori.*

Il secondo esercizio nazionale di **valutazione della ricerca** (Vqr), attualmente in corso, ha stimolato un acceso dibattito, focalizzato, per lo più, sulla bontà dei criteri adottati e sull'opportunità di rendere pubblici i risultati a livello individuale. Appare invece scarsa l'attenzione sulla reale **efficacia** dello strumento rispetto agli obiettivi perseguiti: l'allocazione efficiente delle risorse e l'incremento di produttività della ricerca pubblica; nonché sulle implicazioni per gli *stakeholder* di ripartire una quota dei finanziamenti pubblici alle università su base premiale. A partire dal 2009, infatti, una parte del **fondo di finanziamento ordinario** è distribuita alle università in funzione degli esiti del primo esercizio di valutazione (Vtr); ed è verosimile che la percentuale della quota premiale sarà progressivamente aumentata, anche sulla base di esercizi di valutazione più frequenti.

### DOVE NASCONO LE DIFFERENZE

Il sistema universitario pubblico italiano si è sviluppato sulla base del **principio di non discriminazione**, per cui a tutti gli studenti deve essere garantita, per quanto possibile, la fruizione di un'istruzione dello stesso livello qualitativo, qualunque siano censo e localizzazione territoriale. A tal fine gli accademici vengono selezionati sulla base di concorsi pubblici e le risorse allocate equamente (almeno sino al 2008) alle università in funzione di dimensioni e bisogni. In questo contesto, le capacità di ricerca e gestionali dovrebbero essersi distribuite in maniera omogenea, per cui una qualunque valutazione nazionale della ricerca dovrebbe dare esiti di sostanziale equilibrio tra le 67 università pubbliche. Laddove piccole differenze emergessero, qualora il principio di cui sopra rimanga valido, si dovrebbero allocare più risorse non alle migliori, bensì alle peggiori, affinché possano recuperare il gap qualitativo. In questo modo, però, si rinunciarebbe a perseguire gli obiettivi di allocazione efficiente e di incremento della produttività. Il problema del *policy maker* è quindi quello di stimolare il miglioramento e l'allocazione efficiente senza pregiudicare l'equità sociale. Per trovare una possibile soluzione, proviamo a individuare i fattori che possono determinare differenze di performance tra le università italiane. Un possibile fattore potrebbe riguardare un'allocazione delle risorse da parte del Miur non propriamente equa, per cui alcune università potrebbero essere state **penalizzate** nel tempo: non sono pochi i rettori che lamentano questo tipo di circostanza. Un altro fattore potrebbe consistere nel vantaggio di **localizzazione**: università ubicate in aree ad alta intensità di ricerca industriale, beneficiando dell'effetto della prossimità territoriale, potrebbero aver acquisito finanziamenti privati maggiori di altre. Lo stesso dicasi per i finanziamenti a sostegno della ricerca universitaria erogati dalle **amministrazioni regionali**, non necessariamente distribuiti in egual misura da regione a regione. Da ultimo, una possibile diversa distribuzione delle **pratiche clientelari** nei concorsi e dei comportamenti opportunistici da parte del personale di ricerca. Si osserva che gli improduttivi nelle scienze dure (coloro che non hanno mai pubblicato nell'arco di cinque anni o non sono stati mai citati) sono il 24,6 per cento e il 77 per cento del personale di ricerca produce solo il 23 per cento dell'impatto scientifico totale. Inoltre, le differenze di produttività di ricerca tra università sono relativamente molto più basse di quelle che si riscontrano tra il corpo docente all'interno di ciascuna università. **(1)**

### SOLUZIONI EFFICACI

Alla luce di tutto ciò, la scelta di allocare parte delle risorse sulla base della performance aggregata di ciascuna università non solo inficia il **principio di equità** per gli *stakeholder* (studenti, imprese sul territorio, pazienti dei servizi sanitari erogati dal personale universitario, eccetera), ma risulta anche scarsamente efficace rispetto agli obiettivi che intende perseguire. In termini di allocazione efficiente, il margine di errore della misura degli esercizi di valutazione risulta in molti casi maggiore delle differenze di performance rilevate. **(2)** In secondo luogo, le singole università, in assenza di una **valutazione individuale** di performance, non sono in grado a loro volta di allocare le risorse internamente in funzione del merito, ammesso che "vogliano" farlo (il 77 per cento dei *low performer* verosimilmente condizionano le politiche degli organi decisionali). In termini

d'incremento di produttività, è illusorio auspicare che il premio di maggiori risorse per l'ateneo possa mai rappresentare uno stimolo per gli improduttivi o gli scarsamente produttivi. Paradossalmente, poi, *i top performer* degli atenei con bassa performance, potrebbero ricevere meno fondi dei *low performer* degli atenei con performance più elevata. La soluzione per perseguire tutti gli obiettivi anzidetti, dato l'attuale contesto, passa inevitabilmente attraverso la tanto temuta valutazione individuale al fine di legare una parte della **retribuzione** al **merito**. Solo così si disincentiverebbero i comportamenti opportunistici di chi antepone l'utilità personale a quella pubblica, si potrebbero premiare i *top performer*, individuare gli improduttivi e affrontare il relativo problema fino a considerare la loro sostituzione con giovani di talento. La non discriminazione territoriale può essere assicurata (come già proposto [in un precedente articolo](#) su questo sito) attraverso la creazione di un numero limitato di università pubbliche spin-off, composte dai migliori ricercatori, distribuite uniformemente sul territorio e caratterizzate sulla base delle specificità dello stesso.

- (1) Abramo G., Cicero T., D'Angelo C.A., 2012. "The dispersion of research performance within and between universities as a potential indicator of the competitive intensity in higher education systems". *Journal of Informetrics*, 6(2), 155-168.
- (2) Abramo G., D'Angelo C.A., Caprasecca A., 2009. "Allocative efficiency in public research funding: can bibliometrics help?" *Research Policy*, 38(1), 206-215.

## Se quel che importa è la rete. Delle conoscenze

Manuel F. Bagues e Natalia Zinovyeva | 28.09.2012

*Il problema di migliorare la qualità delle università non riguarda solo l'Italia. Diversi altri paesi europei sono alle prese con la mancanza di meritocrazia nei processi di promozione e assunzione dei docenti. La Spagna ha pensato di risolvere la questione con concorsi centralizzati e l'estrazione a sorte dei membri delle commissioni. Ma la casualità nella formazione delle commissioni non ha eliminato i fenomeni di favoritismo. Le probabilità di promozione di un candidato aumentano notevolmente se ha forti connessioni con un esaminatore. L'effetto positivo di legami più deboli.*

I paesi europei sono sempre più preoccupati per l'efficienza delle loro **università** e un tema ricorrente è la mancanza di meritocrazia nei processi di promozione e assunzione. **(1)** Nel tentativo di migliorare il sistema, nell'ultimo decennio diversi paesi hanno varato riforme dell'università. **(2)** La Spagna ne offre un istruttivo esempio.

### EFFETTI DELLA SOLUZIONE SPAGNOLA

Prima del 2002, le università statali della Spagna godevano di un ampio grado di autonomia nelle decisioni sulle assunzioni e promozioni. Il sistema era associato a una estesa autofiliazione, generando così una diffusa preoccupazione sull'esistenza di possibili favoritismi. Nel 2002, il governo ha limitato l'autonomia delle università e ha introdotto un **sistema centralizzato di concorsi**, conosciuto come *habilitación*. Con il nuovo sistema, si richiede ai candidati alle posizioni di professore ordinario e associato di superare un concorso nazionale, a livello disciplinare. Per garantire trasparenza, i commissari sono selezionati attraverso il sorteggio da un gruppo di professori eleggibili. In un recente lavoro analizziamo la diffusione del favoritismo all'interno del sistema centralizzato di concorsi. **(3)** I nostri risultati mostrano che **legami progressi** tra candidati e commissari hanno un fortissimo impatto sulle possibilità di promozione dei candidati. L'effetto cresce quanto più è forte il legame: la possibilità di promozione di un candidato è del **78 per cento** più alta se tra i sette membri della commissione, grazie a un'estrazione fortunata, si trova il loro supervisore o un co-autore. La presenza nella commissione di un collega della stessa università accresce le possibilità di successo del 35 per cento, mentre un legame più debole, come la presenza di un membro della commissione di laurea del candidato, le fa aumentare del 19 per cento. L'impatto dei legami è (statisticamente) simile nelle scienze naturali, nelle scienze sociali e umane ed è particolarmente alto nelle discipline minori. L'importanza dei legami è commisurata alla rilevanza della **qualità** osservabile della ricerca, come misurata attraverso il numero delle pubblicazioni, le citazioni ricevute e la partecipazioni a commissioni di laurea. Per esempio, la presenza di un coautore o di un supervisore nella commissione è equivalente all'aumento di una deviazione standard nella qualità osservata del candidato.

### LEGAMI FORTI E LEGAMI DEBOLI

Perché i candidati hanno più alte probabilità di promozione quando sono assegnati (in modo casuale) a una commissione che già li conosce? In linea di principio, ci sono **due spiegazioni**. I membri della commissione di concorso potrebbero avere preferenze eterogenee, che comportano forme di parzialità nella valutazione: per esempio, potrebbero favorire i candidati con cui hanno legami perché condividono con loro un'idea su quali siano le aree accademiche più rilevanti, o forse semplicemente per amicizia. **(4)** Tuttavia, anche le asimmetrie informative possono favorire "l'effetto legame": in un concorso nel quale possono essere promossi solo pochi candidati, i membri della commissione potrebbero tendere a selezionare quei candidati di cui si può osservare la qualità in modo più accurato. **(5)** E i membri della commissione hanno le informazioni migliori sulla reale qualità di quei candidati che conoscono personalmente, perché sono nella stessa area di ricerca o per il contributo a studi di cui sono co-autori. Per distinguere tra le due ipotesi, utilizziamo informazioni sulla produzione scientifica nei **cinque anni successivi** la promozione. L'evidenza suggerisce che la spiegazione del premio goduto dai candidati con connessioni dipende dalla natura del legame con membri della commissione. Nel caso di **connessioni forti**, i dati non sono consistenti con la spiegazione dell'asimmetria informativa, almeno nell'ambito della ricerca. I candidati promossi da una commissione che comprendeva il supervisore di tesi, un co-autore o un collega hanno risultati di ricerca **peggiori**, sia prima che dopo il concorso, rispetto ad altri candidati comunque promossi. Tuttavia, nel caso di legami più deboli, i guadagni di informazione tendono a dominare sulle potenziali distorsioni di

valutazione: i candidati promossi che avevano **legami più deboli** con membri della commissione si dimostrano significativamente **più produttivi** nel periodo successivo al concorso. Insomma, sulla base dei nostri risultati, i conflitti di interesse dovrebbero essere prevenuti, ma i legami deboli dovrebbero essere ammessi o persino ricercati.

L'introduzione di concorsi centralizzati con un'assegnazione casuale di membri alle commissioni non sembra di per sé capace di evitare i fenomeni di favoritismo. Semmai, sembra introdurre un elemento di casualità relativamente a chi trae beneficio dalle connessioni e a chi alla fine risulta promosso; favorisce anche i candidati con molte connessioni forti, come quelli che provengono dalle **grandi università**. Il nostro studio può anche essere visto come un'ulteriore prova della necessità di un cambiamento radicale del modo in cui è organizzata l'educazione di terzo livello nell'Europa continentale. L'analisi di Philippe Aghion e colleghi suggerisce che una combinazione di **competizione** e **autonomia** renderebbe più produttive le università europee. Secondo questo punto di vista, l'Europa deve muoversi da un sistema di regole verso un sistema di incentivi, dove è nell'interesse delle università assumere e promuovere gli individui più produttivi. La nostra analisi non dà una risposta su quale delle due alternative – più regole o incentivi – dia i risultati migliori. Tuttavia, mostra i limiti di un sistema di competizione centralizzato dove i commissari (e le università) non subiscono le conseguenze delle loro decisioni.

- (1) Si vedano in proposito Perotti, Roberto (2002), "The Italian University System: Rules vs. Incentives", Isae, Roma; Combes, Pierre-Philippe, Laurent Linnemer and Michael Visser (2008), "Publish or peer-rich? The role of skills and networks in hiring economics professors", *Labour Economics*, 15:423-441; Durante, Ruben, Giovanna Labartino, and Roberto Perotti (2011), "Academic Dynasties: Decentralization and Familism in the Italian Academia", NBER Working Paper #17572.
- (2) Aghion, Philippe, Mathias Dewatripont, Caroline Hoxby, Andreu Mas-Colell and André Sapir (2010), "The governance and performance of universities: evidence from Europe and the US", *Economic Policy*, 25(61):7-59.
- (3) Zinovyeva, Natalia and Manuel Bagues (2012), "[The Role of Connections in Academic Promotions](#)", IZA Discussion Paper #6821.
- (4) Come sottolineava Joseph A Schumpeter "è nella natura umana che ciascuno sopravvaluti l'importanza del proprio campo di ricerca e sottovaluti l'importanza di quei filoni che interessano altri", *History of Economic Analysis*, London: George Allen and Unwin, 1954, page 20
- (5) Cornell, Bradford and Ivo Welch (1996), "Culture, Information, and Screening Discrimination", *Journal of Political Economy*, 104(3):542-571.