



LA RIVOLTA DELLA GENERAZIONE X¹ UNA GENERAZIONE IN FUGA

Draft

Bologna – Boston², Marzo 2006

La rivincita dei talenti. Sarebbe potuto essere anche questo, parafrasando il titolo di un *cult movie* degli anni ottanta, il nome dell'ultimo dei progetti di Vision.

E del resto l'ipotesi che il *think tank* sta esplorando è che il segmento di generazione di cui Vision è espressione, si assuma la responsabilità di governare i cambiamenti rivoluzionari che sono già, da tempo, in corso.

Riuscirà questo gruppo di persone caratterizzate da elevata mobilità, da una grande propensione al confronto su scala internazionale, dall'abitudine a conseguire successi professionali e accademici e da una quasi totale irrilevanza politica, a maturare la consapevolezza di essere "classe" o, perlomeno, di essere un gruppo che condivide tratti anagrafici, sociali, intellettuali e che, dunque, esprime, può esprimere interessi comuni? Può arrivare da un "esterno" che è, però, ancora, "interno" al nostro Paese, la "rivolta", l'iniziativa di cui ha bisogno un sistema che corre il rischio di abituarsi al proprio declino?

Gli incontri del 3 marzo si sono svolti in video conferenza in due dei luoghi che, anche dal punto di vista storico e simbolico, maggiormente rappresentano la celebrazione del valore della ricerca. Anche se non abbiamo, ancora, a disposizione un vero e proprio "sondaggio", le persone che vi hanno partecipato sembrano confermare che non è "senza costo" la soluzione che buona parte dei migliori studenti italiani devono considerare quando si trovano a scegliere se andare via dal nostro Paese. Ed è, persino, con entusiasmo che considerebbero l'ipotesi di impegnarsi in un progetto di cambiamento vero molti dei "cervelli in fuga", nonché quelli che hanno deciso di "resistere".

Missione di Vision è contribuire alla disseminazione di idee. Tuttavia si rammenta che l'utilizzazione non autorizzata di documenti coperti da copyright come tutti quelli contenuti dal sito di Vision è perseguita penalmente in tutti gli Stati.

¹ Il documento raccoglie alcune delle analisi che sono state utilizzate dagli incontri di Boston e Bologna e raccoglie prime riflessioni dalle quali verranno elaborate le proposte. Alla redazione del paper hanno contribuito tra gli altri Stefano Zapperi, Francesco Grillo, Enrico Prati, Edoardo Riccio.

² In videoconferenza organizzata in collaborazione con l'ADI - Associazione Dottorandi e Dottorati Italiani.

Del resto, si stanno allineando in Italia (e non solo) molte delle condizioni “inaccettabili” che caratterizzano le fasi della storia che sono poi definite come *pre* rivoluzionarie.

Nessun Paese dell’OECD esporta, come vedremo dai dati, tanti laureati quanto l’Italia. E nessun mercato del lavoro è tanto difficile come quello italiano per un MBA o un PHD che stia completando il proprio percorso in una grande Università degli Stati Uniti o in Europa e che consideri la possibilità di tornare in Italia.

Peraltro, forse nessun Paese fa così poco quanto l’Italia per tentare di valorizzare i talenti che perde. L’unica rete che riusciamo a dedicare ai ricercatori e ai professionisti italiani che studiano e lavorano ad altissimo livello all’estero è quella dei consolati e ciò non sembra, francamente, essere sufficiente a differenziare il rapporto tra un docente universitario che si è laureato in Italia da un emigrato di seconda o terza generazione.

I numeri che vedremo sono così forti che dicono che sta mutando il carattere stesso dell’emigrazione italiana all’estero: fino a soli quindici anni fa lasciavano il Paese soprattutto lavoratori specializzati nei diversi settori della ristorazione e provenienti, prevalentemente, dalle Regioni meridionali. Oggi il gruppo che più di ogni altro è propenso a lasciare l’Italia è quello in possesso di diploma di laurea e la probabilità di emigrare aumenta all’aumentare del voto finale, del prestigio dell’Università, della spendibilità del titolo. *Stiamo semplicemente* – sostiene uno dei visionari - *esportando, ed in maniera sempre più sistematica una dietro l’altra, tutte le ipotesi di classe dirigente che questo Paese riesce a costruire.*

Ed è un costo enorme non solo per le Università (dove, come vedremo, ormai meno di un terzo dei docenti appartiene alla fascia di età che lo stesso Ministero definisce produttiva), ma anche per la politica, che è diventata come un “buco nero” che assorbe un dibattito pubblico sempre più provinciale, per le amministrazioni pubbliche, per le imprese.

D’altra parte, nessuno tra i Paesi dell’Unione Europea attrae così pochi studenti stranieri come l’Italia. Un programma – una sorta di Fulbright italiana – dovrebbe essere, ci torneremo in fase di elaborazione delle proposte, una delle priorità sulla quale il Governo dovrebbe poter facilmente invocare la responsabilità (e le risorse) di soggetti come la Confindustria ma anche le grandi fondazioni bancarie.

In nessun Paese, poi, i ricercatori si trovano a dover operare in condizioni (non solo economiche) così umilianti. In nessuna altra nazione tra quelle OECD è così basso il rapporto tra il salario di una persona laureata ed una che non lo è. E da nessuna parte è “negativo”, così come lo è in Italia, il premio che il mercato paga a chi decide di aggiungere ai cinque anni dell’Università anche quelli ulteriori per conseguire un dottorato.

Se Einstein decidesse di insegnare in Italia non troverebbe posto – è il paradosso che abbiamo sentito nel corso degli incontri del 3 Marzo ed esso corrisponde perfettamente ad una realtà che, per ragioni burocratiche e di potere, riesce a concepire “eccezioni” solo per cantanti e motociclisti. Certo Vasco e Valentino sono bravissimi, eppure una delle componenti per uscire dal declino è anche quella di fare uno sforzo, come sistema - pubblico e privato - dell’informazione, per immaginare, proporre anche modelli diversi: ricercatori italiani che, ad esempio, come certi loro illustri predecessori, contando solo sulla propria forza, stanno in questo momento conducendo ricerche di fondamentale importanza per tutti.

Non solo, invece, la meritocrazia è assente, ma forse nei confronti dell’idea stessa del merito, della competizione leale, persino nei confronti della stesso valore dello studio, si deve essere sviluppata, nel tempo anche una certa, diffusa ostilità. Ed il cosiddetto “establishment” non fa che registrare sensazioni diffuse a tutti i livelli di una società che si sta perdendo.

Indifferenza nei confronti del valore dello studio: è un dato che è confermato, del resto, dal recentissimo studio di Andreas Schleicher dell’OECD sull’investimento e le politiche per l’educazione che Vision pubblicherà nei prossimi giorni; ed è un autentico paradosso che proprio in Italia possa essere cresciuto un sentimento di questo genere.

Eppure ciascuna di queste condizioni, che nelle prossime pagine dettagliamo, si possono ribaltare in uno straordinario vantaggio competitivo.

Ad esempio, come argomentremo, la circostanza che così tanti dei nostri migliori laureati vivono o hanno vissuto all’estero, potrebbe anche significare per l’Italia poter disporre di un formidabile vantaggio competitivo: una classe dirigente attrezzata, come forse nessun’altra, per affrontare quella globalizzazione che fa così paura.

Se, banalizzando, la Francia ha l’ENA, gli Stati Uniti le Università Ivy League e l’Inghilterra Oxbridge, l’Italia può, in teoria, contare su persone che si sono formate in tutte le più importanti piattaforme di eccellenza che le capitali del mondo hanno costruito accumulando decenni di sforzi pubblici e privati.

Potremmo trasformare ciascuno dei nostri problemi in una opportunità. E del resto certi vantaggi, così come alcuni ritardi, non sono acquisiti per sempre. Anzi in un mondo in continuo movimento, essi possono essere persi (la più celebre Università del mondo, proprio nei giorni della nostra iniziativa, ha scoperto con il “licenziamento” del suo Presidente di essere in difficoltà) o recuperati in tempi brevi.

Per riuscirvi sarebbe però indispensabile mettersi tutti in discussione. Quelli che in Italia detengono le leve (almeno quelle formali) del potere (almeno quello politico), perché affrontare con serietà la questione del declino, della conoscenza, della competizione leale potrebbe anche significare essere sostituiti. Ma anche quelli che investono tutto in ricerca e lavoro, che si muovono in contesti internazionali devono, innanzitutto, riconoscere la complessità di certi problemi, investire in un progetto che non può essere “a breve”.

Si stanno, dicevamo, allineando le condizioni per una “discontinuità”. A partire dalla consapevolezza che i problemi hanno raggiunto livelli di urgenza mai visti prima. E dall’esistenza di un gruppo di persone che – in queste settimane - si sta riconoscendo come tale.

Il documento raccoglie gli approfondimenti che, a partire dal *position paper* su “La Rivolta della Generazione X”, Vision ha proposto agli incontri di Boston e di Bologna come elementi dai quali sviluppare proposte in grado di rispondere alla questione generazionale nelle Università.

L’analisi è strutturata in cinque punti (invecchiamento, fuga dei cervelli, ritorno e immigrazione, performance delle università italiane e spesa).

E si conclude con alcune prime ipotesi sulle quali in rete, nelle prossime settimane, continuerà il confronto.

1. L’invecchiamento

Se in politica, nelle imprese e nei giornali esiste una questione generazionale di dimensioni rilevanti, la misura del “generation gap” ma soprattutto dei costi che esso comporta assume contorni persino più drammatici se consideriamo, invece, l’università.

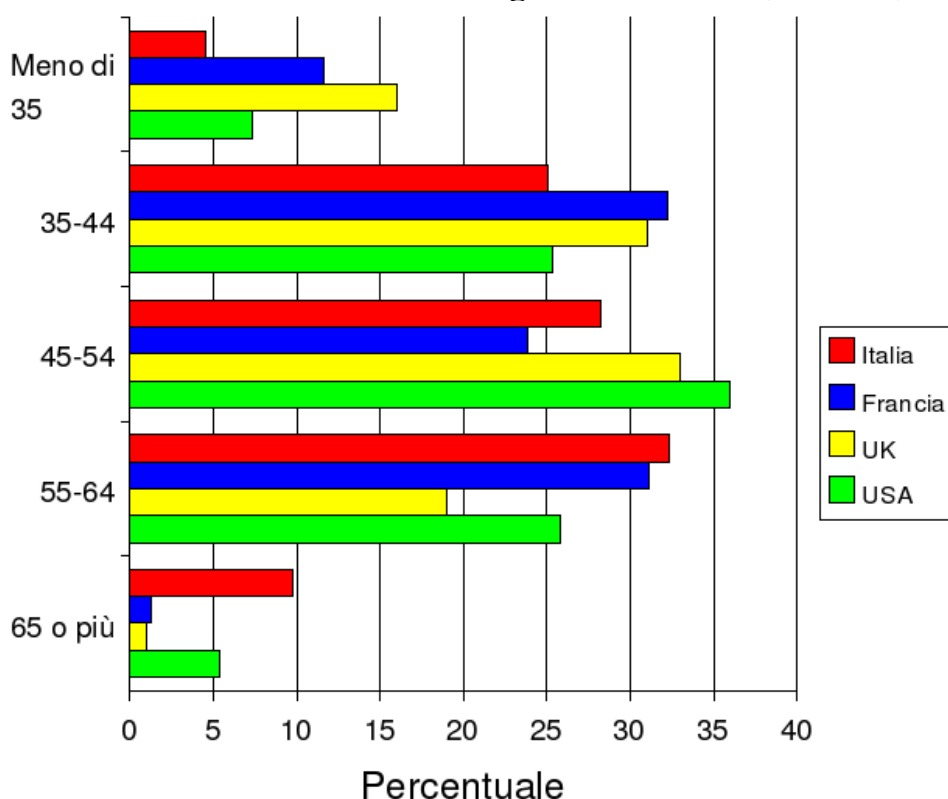
L’invecchiamento e l’obsolescenza della classe dirigente del paese si riflette inevitabilmente nei luoghi di produzione del sapere, dove questo problema porta immediatamente alla questione del “brain drain” (*fuga dei cervelli*) e quindi a quella delle *prestazioni* della ricerca italiana nei confronti internazionali.

Un’analisi della struttura demografica del personale accademico mostra percentuali rilevanti di docenti di età avanzata. Contemporaneamente i ricercatori italiani più brillanti si dirigono all’estero, spesso per restarci, depauperando il potenziale nazionale per la ricerca e l’insegnamento.

In Italia i docenti ultra cinquantenni rappresentano il 42% della totalità (come per il Giappone e la Francia) mentre i dati della Spagna e della Germania mostrano un livello pari circa al 27%. La situazione diviene ancora più preoccupante quando consideriamo i docenti ultra sessantenni, che in Italia rappresentano il 22.5%, a differenza dalla Francia e dal Regno Unito dove gli ultra sessantenni sono rispettivamente il 13.3% e l’8% del personale docente. Il confronto si inverte quando consideriamo invece i giovani: in Italia la percentuale di docenti d’età inferiore a trentacinque anni è del 4.6%, contro il 16% nel

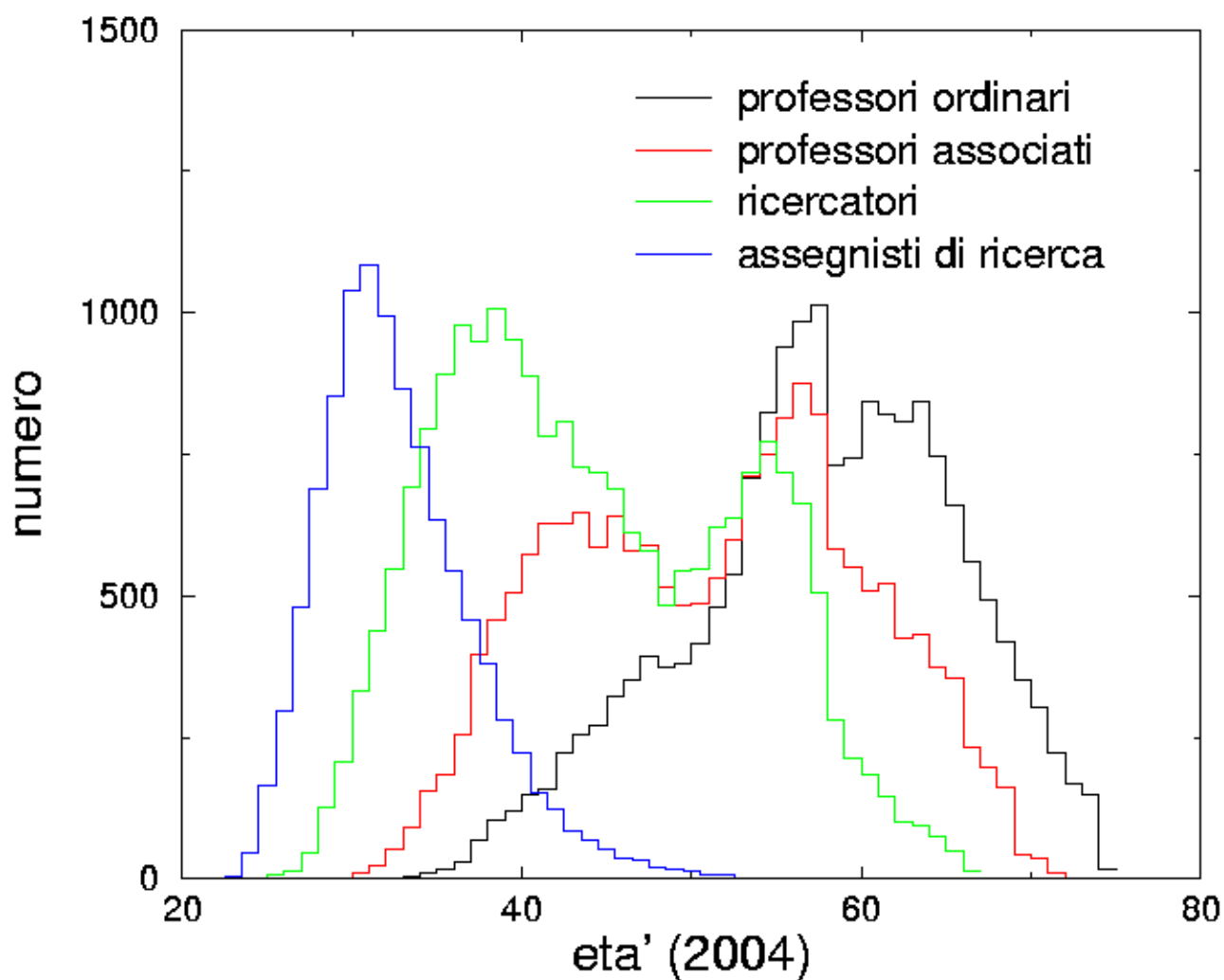
Regno Unito e l'11.6% in Francia (vedi grafico). Come se non bastasse, restringendo l'analisi solo ai professori ordinari, i docenti con più di sessanta anni rappresentano il 40% del totale e gli ultra cinquantenni sono più del 80%. Entrando più nello specifico, in Italia il numero maggiore di docenti si concentra nella fascia di età compresa tra i 55 ed i 60 anni. Una spiegazione del fenomeno viene data da Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini nel loro articolo "*Lo tsunami dell'Università italiana*". La analogia con il maremoto si spiega considerando l'avanzamento di questo picco (una sorta di onda) che si sposta di anno in anno verso età più elevate, innalzando sempre di più l'età media generale. I due ricercatori individuano la causa principale di questo fenomeno nella legge 382/1980 che ha determinato l'assunzione (*ope legis*) come ricercatori e professori associati di un vasto numero di soggetti legati in modo più o meno stretto al mondo universitario. L'effetto futuro di questa situazione rischia di essere devastante se non verrà contenuto: infatti, quando l'età di questo "esercito di ultra cinquantenni" giungerà alla soglia della pensione, sarà necessario assumere in massa nuovo personale docente, a scapito della meritocrazia. Purtroppo però, sottolineano gli studiosi, attualmente si sta facendo tutto tranne ciò che è realmente necessario. Infatti la legge sul reclutamento dei docenti universitari (210/1998) ha favorito la promozione del personale esistente piuttosto che l'assunzione di nuovo personale e, come se ciò non

Confronto tra le distribuzioni anagrafiche in Italia, Franca, UK e USA.



bastasse, il personale viene assunto con un'età compresa tra i 35 ed i 45 anni dopo un lungo periodo di precariato. A questo proposito notiamo come la distribuzione anagrafica degli assegnisti di ricerca mostri un aumento preoccupante delle età con una lunga coda che si estende ben oltre i quaranta anni. Il grafico riporta infatti il numero di assegnisti, ricercatori, associati e ordinari di una data età. Vediamo come l'onda dei precari stia montando alle spalle della curva dei ricercatori, facendo tornare di nuovo in mente l'analogia con lo *tsunami*. Il decreto legislativo recentemente approvato continua ad aggravare i problemi, disponendo l'istituzione di quote riservate per la promozione di docenti con più di quindici anni di anzianità. Si tratta quindi di personale che non viene giudicato competitivo rispetto a persone più giovani e che per questo viene premiato invece che penalizzato. Infine l'abolizione del ruolo di ricercatore della recente riforma Moratti non fa che aggravare le cose, estendendo di fatto il precariato aldilà di ogni ragionevolezza. La soluzione che a noi sembra evidente sarebbe quella di immettere giovani qualificati nei ruoli della docenza, invece che di sbarrare loro ulteriormente la strada.

La distribuzione anagrafica di assegnisti di ricerca (precari) ricercatori, professori associati e ordinari (fonte MIUR Ufficio di Statistica)

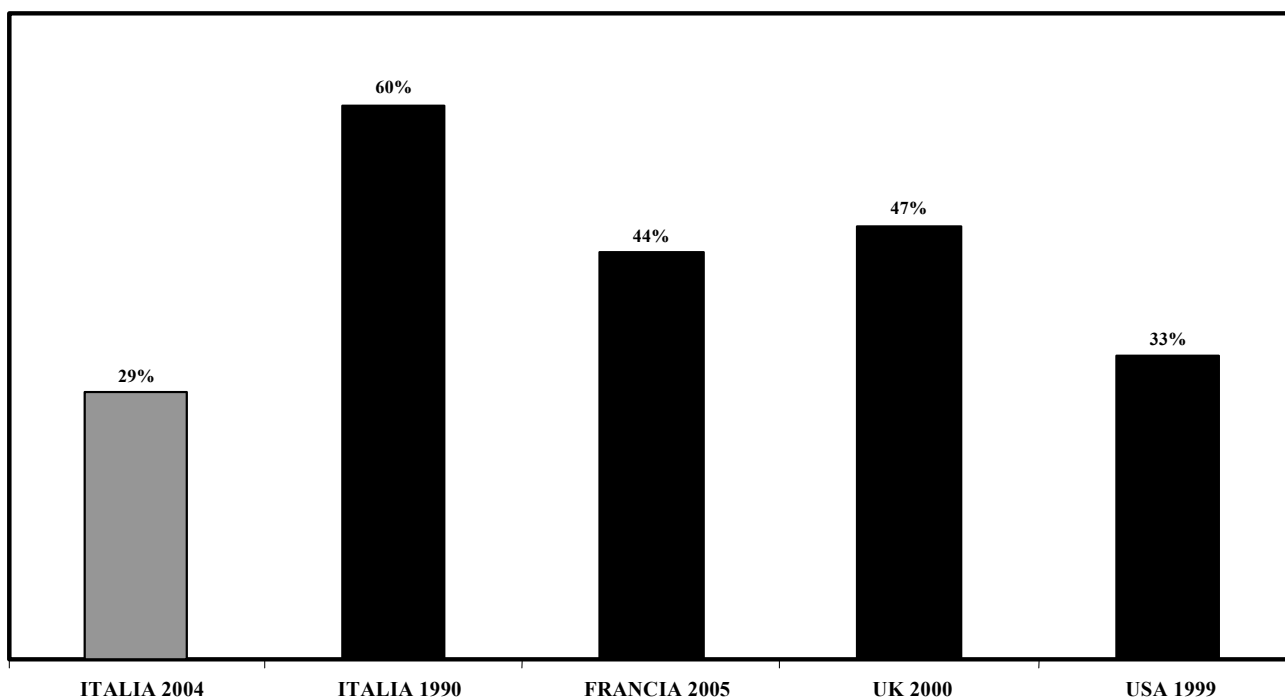


Quanto detto finora trova conferma nei documenti ufficiali³ dello stesso Ministero il quale rileva uno dei più preoccupanti tra i dati che Vision sta organizzando ed il grafico che segue propone un confronto nel tempo nonché tra l'Italia ed i sistemi universitari comparabili per dimensione a quello nostro⁴.

³ Piano Nazionale Ricerca, 2005 – 2007, pagina 15, nota 33.

⁴A questo proposito si veda anche l'articolo di Stefano Zapperi e Francesco Sylos Labini accessibile a <http://pil.phys.uniroma1.it/~sylos/tsunami1.html>

PERCENTUALE DI DOCENTI UNIVERSITARI CON ETÀ INFERIORE AI 44 ANNI



Fonte: PNR Italia, MED, NCES e HESA

Notiamo, quindi, che se quindici anni fa il 60% dei docenti universitari si collocava nella fascia di età tra i 24 e 44 anni, siamo riusciti a ridurre in questo periodo questa percentuale della metà. Sottolineiamo particolarmente questo aspetto dell'età per il fatto che è largamente riconosciuto che la fascia di età maggiormente produttiva dal punto di vista intellettuale sia quella tra i 24 ed i 44 anni. In realtà se solo il 29% dei docenti di ruolo nelle Università Italiane appartengono al segmento di età che ancora il Ministero considera – con una brutalità forse persino eccessiva - quella “scientificamente produttiva”, allora abbiamo un problema ancora più grosso della questione generazionale: non solo stiamo bruciando generazioni e perdendo la battaglia dell’“innovazione”; stiamo forse anche bruciando buona parte del futuro di questo Paese.

Il confronto internazionale conferma, poi, che il sistema universitario italiano è il più vecchio anche se la tendenza all'aumento dell'età media nelle Università appare essere una tendenza non solo italiana. Il dato anagrafico però dice solo parte della storia del divario in termini di innovazione che si apre tra l'Università Italiana e gli altri sistemi.

Del resto se nelle Università italiana si restringono gli spazi e le università di alcuni Paesi nostri concorrenti continuano a migliorare le possibilità di fare ricerca, non può sorprendere che come per un principio di vasi comunicanti i migliori docenti si spostino verso i contesti più innovativi. I dati internazionali confortano la nostra posizione. Il fatto di essere poco innovativi (per i motivi visti e per altri che vedremo) incide inesorabilmente sul prestigio e sul posizionamento internazionale dei nostri atenei.

2. Fuga dei cervelli

La situazione si aggrava inoltre se si intraprende l'analisi del fenomeno della "fuga dei cervelli". In realtà non è un problema nuovo quello della fuga dei migliori talenti prodotti dalle nostre Università, anzi, è una storia antica diventata parte importante della vicenda del nostro Paese, trama narrativa di tanti film⁵ e dibattiti. Una storia antica come il dramma – epopea di buona parte dei premi nobel italiani. Sono diciassette i nostri concittadini che hanno vinto il massimo riconoscimento culturale e scientifico.

E anche se storicamente siamo lontani dai cinquanta premi vinti dalla Francia, settantacinque dalla Germania, più di cento dell'Inghilterra e quasi trecento dagli Stati Uniti, alcuni di questi riconoscimenti hanno per contributo scientifico un peso particolare nella storia della propria disciplina. Per la metà⁶, tuttavia, essi sono da attribuire a italiani che conducevano, appunto, al momento dell'assegnazione del premio le proprie ricerche in altri Paesi. La percentuale aumenterebbe di molto, però, se considerassimo solo i nobel con contenuti accademici (solo due⁷ dei dieci vincitori nelle "scienze naturali" hanno lavorato prevalentemente in Italia⁸).

Un problema antico e che però, negli ultimi dieci – quindici anni, è cresciuto in maniera addirittura esponenziale, assumendo dimensioni di massa, al punto da cambiare persino le caratteristiche della emigrazione italiana. Essa infatti coinvolge un numero di persone che è rimasto stabile intorno alle trentamila unità e che però si è di molto modificata internamente in termini di composizione: sembra cioè che, per utilizzare una semplificazione come Paese stiamo sostituendo – nella popolazione italiana che ogni anno emigra - "pizzaioli" con "ingegneri".

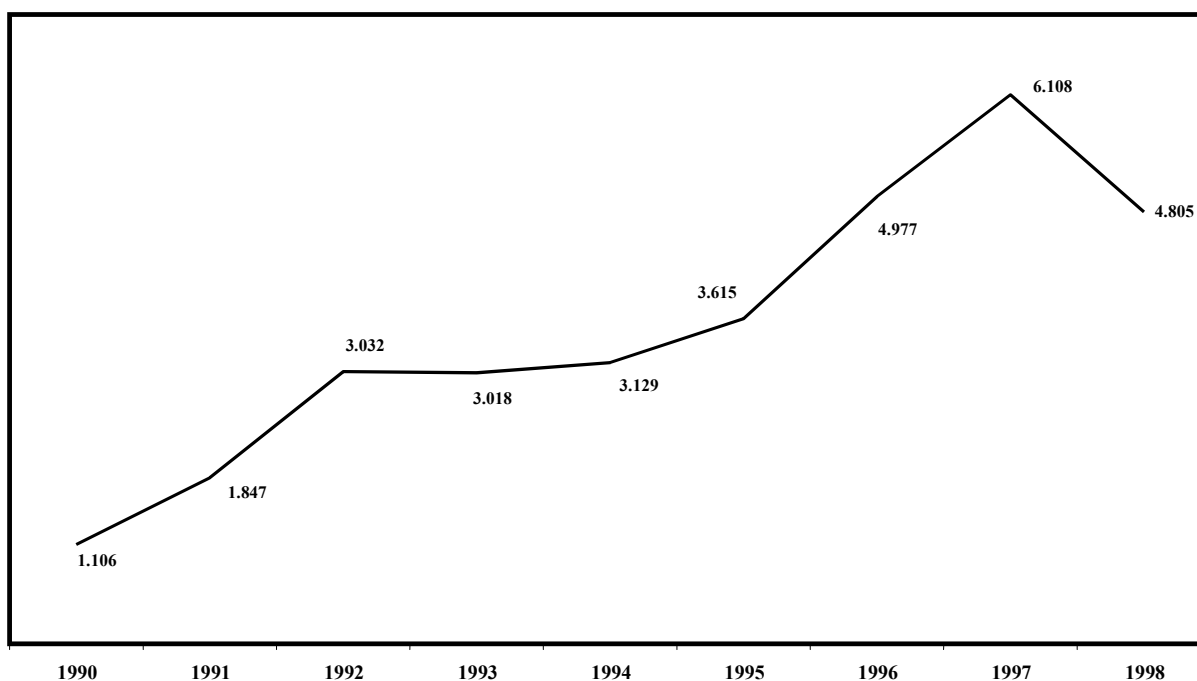
⁵ Si pensi, ad esempio, al consiglio di "andare via perché tanto i dinosauri come me non si estingueranno mai" che il Professore dà al suo migliore studente Nicola Carati – Luigi Lo Cascio in "La Meglio Gioventù" di Marco Tullio Giordana.

⁶ Si tratta di Rubbia, Fermi, Giacconi, Modigliani, Montalcini, Marconi, Dulbecco e Luria. Gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.

⁷ Camillo Golgi vincitore del premio per la medicina nel 1906 e Giulio Natta nel 1963 per la Chimica

⁸ Mentre gli altri sette sono stati dati a Carducci, Montale, Quasimodo, Deledda, Pirandello, Fo per la letteratura e Moneta per la pace.

EVOLUZIONE TEMPORALE DEL NUMERO DI LAUREATI SULLA TOTALITA' DEGLI EMIGRANTI ITALIANI



Fonte: dati del Ministero dell'Interno

La misura del problema è fornita dall'analisi svolta da Andrea Ichino dell'Istituto Europeo di Firenze insieme ad altri suoi colleghi⁹ sul dato ufficiale dell'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero del Ministero degli Interni sui dati raccolti presso i consolati. Vision sta aggiornando i numeri che nella analisi di Ichino si fermano alla fine degli anni novanta.

Come mostra il grafico precedente, negli anni novanta in sette anni il numero di laureati che ogni anno spostano all'estero la propria residenza è aumentato di cinque volte. È un incremento che continua negli ultimi anni fino al punto da cambiare caratteri demografici dell'emigrazione italiana che pure è restata agli stessi livelli assoluti di quindici anni fa. Oggi a lasciare l'Italia sono sempre di più i laureati. Inoltre in maggioranza essi vengono dal Centro Nord; infine, la possibilità che un laureato emigri aumenta, tra l'altro, all'aumentare del voto di laurea e del prestigio dell'Università.

È un rovesciamento della piramide rispetto alla più massiccia emigrazione che colpiva l'Italia alcuni decenni fa. In questo senso nella letteratura sul *brain drain*, che dagli economisti è associata ai Paesi in via di sviluppo, l'Italia diventa un caso anomalo. E ad emigrare non sono solo ricercatori, ed in questo senso la questione va forse collocata in un altro paragrafo di questo *paper*.

In fuga (dorata eppure mai semplice) sono giovani che lavorano in banche d'affari, organizzazioni internazionali, giornali di grande credito. Non si tratta di una emigrazione che si trascina in infinite nostalgie come per gli emigrati di un'altra epoca.

⁹ "How large is the brain drain from Italy?" Di Sasha Becker, University of Munich, Andrea Ichino, European University Institute, Firenze, Giovanni Peri, University of California Davis pubblicato dal Giornale Center of Economic Studies (CESifo), Working Paper, N 839, Monaco, Germania, Marzo 2003

Ma è una fuga non priva di strascichi: essa apre a volte ferite, risentimenti. Il costo che paghiamo è – aldilà della perdita di capitale umano – anche in termini di mille, piccole “vendette” personali che alcuni di noi inconsapevolmente o consapevolmente finiscono con il consumare quando ci si chiede di formulare un giudizio, un “rating”, la prossima graduatoria dalla quale l’Italia inesorabilmente finirà con l’essere penalizzata anche aldilà dei propri oggettivi demeriti.

Ora è anche vero quello che sostengono alcuni e cioè che non si possa considerare *in sé* negativo il fatto che i migliori “cervelli” di un “Paese” emigrino all’estero in quanto l’esperienza internazionale può rappresentare un’occasione di sviluppo di ulteriore vantaggio competitivo per i talenti che si confrontano nelle migliori Università (e non solo) con i propri migliori concorrenti e *partners*.

Se però è così bisognerebbe cominciare a strutturare una vera rete di queste risorse che all’Italia costano un ciclo di studi completi e alle quali a stento dedichiamo i sevizi anagrafici del Ministero degli Esteri. Per strutturare una rete (cosa che vari governi, ogni tanto, menzionano) dovremmo sapere quali siano le competenze che questi talenti rappresentano, quali i fattori di attrazione potenziale che potremmo esercitare come sistema sui nostri connazionali, e quali i fattori di repulsione che invece allontanano dall’Italia una intera generazione. Ed invece non sappiamo neppure quanti sono, cosa fanno, dove lavorano. Limitandoci – come negli ultimi provvedimenti – ad immaginare che sia solo una questione di “soldi” o che il problema sia semplicemente riportare i “cervelli” a casa¹⁰.

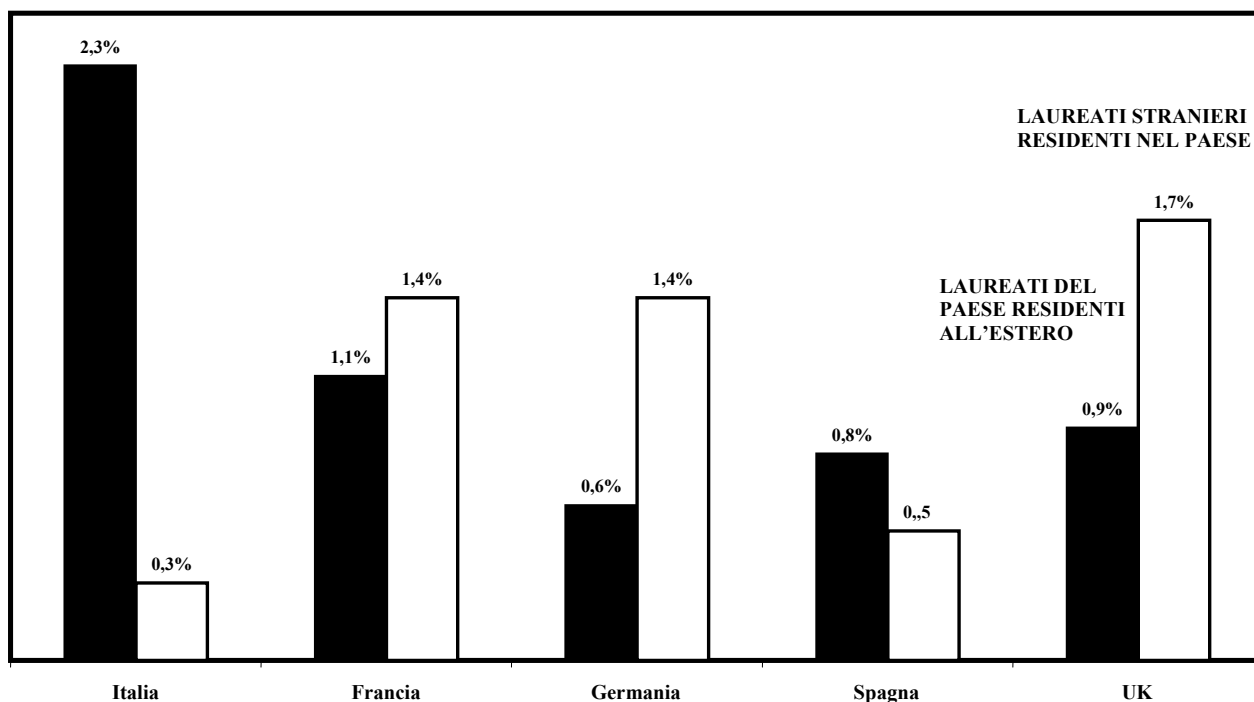
3. Ritorno e immigrazione

Chiunque abbia visitato un laboratorio di ricerca o una università negli Stati Uniti o anche in molti paesi europei ha potuto notare la quantità di ricercatori e studenti provenienti da tutto il mondo che vi studiano e lavorano. Nei corridoi delle università italiane invece sentiamo solo parlare italiano, a parte rare eccezioni. Questa percezione generale è naturalmente confermata da un’analisi statistica dei dati. Se è vero che esportiamo sempre più talento (e non riusciamo a mettere a valore questa risorsa potenziale), di converso non riusciamo ad attrarre laureati stranieri.

Il grafico dice che riusciamo ad essere contemporaneamente il Paese con il massimo tasso di emigrazione intellettuale e quello con la più bassa capacità attrattiva.

¹⁰ Come fa il recente bando del MIUR che fornisce una esenzione fiscale quasi totale (90% per quattro anni) a chi abbia svolto un periodo di ricerca presso Università all’estero se decide di venire in Italia. È evidente il disallineamento tra l’analisi che lo stesso Ministero fa del problema (nel PNR) e la soluzione proposta. E peraltro, nessuna distinzione tra Università e discipline viene fatta (rischiando di attivare una selezione al contrario e, peraltro, consentendo teoricamente una estensione del beneficio a chi sia straniero e abbia lavorato in uno Stato diverso dal proprio!)

PERCENTUALE DI LAUREATI EMIGRATI ED IMMIGRATI ALL'ANNO (2004)



Fonte: elaborazioni Vision su dati LFS

E' ancora una volta il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (nel Piano Nazionale Ricerca 2005 – 2007 pagina 19) a rendere persino più drammatico il ragionamento. Nell'ultimo anno risultava che nelle Università Italiane erano iscritti 29,000 studenti stranieri contro i 40,000 in Spagna, i 226.000 in Gran Bretagna, e 475.000 negli Stati Uniti.

A fronte di queste evidenze qualsiasi giustificazione cade. Siamo, semplicemente, dotati del sistema universitario meno competitivo (anche se, come al solito, ci sono alcune ovvie, diremmo italiane eccezioni di eccellenza). Ed in questa maniera mentre negli altri Paesi la migrazione intellettuale è “*brain exchange*” da noi è ormai un secco “*brain waste*”¹¹.

¹¹ Come ormai viene riconosciuto dalla stessa Unesco che nel 2003 nell'incontro di Venezia non poteva fare a meno di identificare qualche similitudine tra il problema dell'Italia e quello di Paesi come la Croazia, l'Albania e la Bosnia.

4. Performance italiana

Inesorabile invecchiamento, fuga di cervelli, scarsa capacità attrattiva. Non è una sorpresa rilevare, poi, la prestazione dell'Italia nelle famose classifiche internazionali. Per essere sicuri di non scegliere una che ci penalizzi troppo, la tavola che segue sintetizza posizione del nostro sistema universitario considerando quattro diversi parametri, il valore dell'Italia per l'indicatore e il valore che lo stesso indicatore assume nel Paese leader nel mondo e nell'Unione Europea per avere un'idea delle distanze.

Consideriamo, quindi, il numero di Università che ciascun Paese ha tra le prime cento (nella classifica più citata dappertutto ivi inclusi gli ufficialissimi documenti europei sulla "strategia di Lisbona"), il numero di pubblicazioni, l'importanza media delle pubblicazioni considerando le citazioni che un articolo proveniente da quel Paese mediamente ottiene, ed infine, l'efficienza, la capacità cioè a parità di risorse di un sistema di avere impatto sulla comunità scientifica.

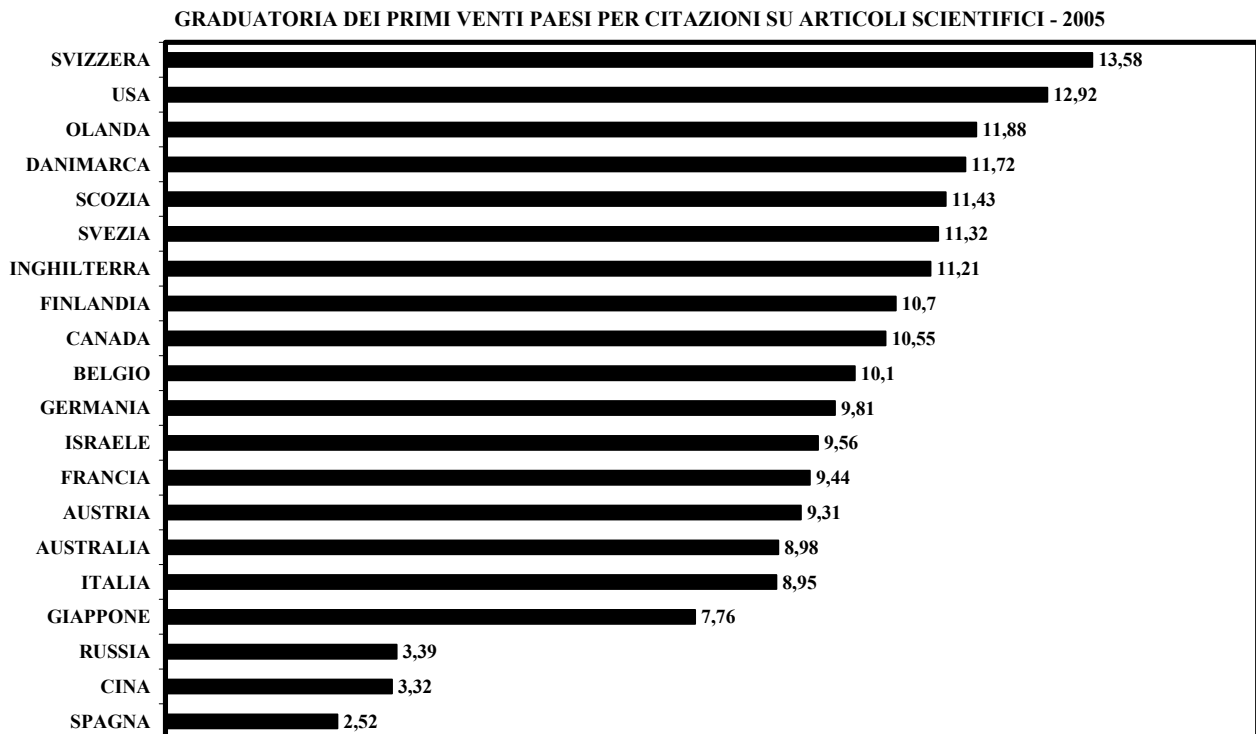
	Posizione Italia	Valore indicatore Italia	Valore indicatore leader mondiale	Valore indicatore leader UE
Università <i>(numero di università tra le prime cento)</i>	14	1	54 (USA)	11 (UK)
Produzione <i>(numero pubblicazioni)</i>	7	344.759	2.803.625 (USA)	705.853 (GER)
Impatto* <i>(numero di citazioni per articolo)</i>	16	8,95	13,58 (SVI)	11,88 (OLA)
Efficienza* <i>(citazioni ogni 20.000 \$ di spesa per R&D)</i>	9	4,65	6,13 (AUS)	6,01 (OLA)

Fonte: Elaborazione di Vision su dati Science Citation Index, World Bank Group, e Shangai Jiao Tong University

*Note: *La classifica è stata realizzata sulla base della graduatoria del Science Citation Index relativa alle prime 20 posizioni mondiali.*

L'unica graduatoria che ci assegna una posizione comparabile con il nostro status di Paese del G8 è quella sul numero di articoli. Ma anche in questa c'è da rilevare che pubblichiamo poco più della metà delle pubblicazioni prodotte da Paesi di dimensioni simili al nostro (la Francia) e lo stesso numero (quasi) di quelle da attribuire a Stati con una popolazione di poco superiore alla metà di quella italiana (Canada).

Nelle altre classifiche siamo decisamente dietro a Paesi di dimensioni molto inferiori come l’Austria e la Finlandia (per numero di presenze tra le migliori Università¹²) o all’Australia ed Israele (per impatto).

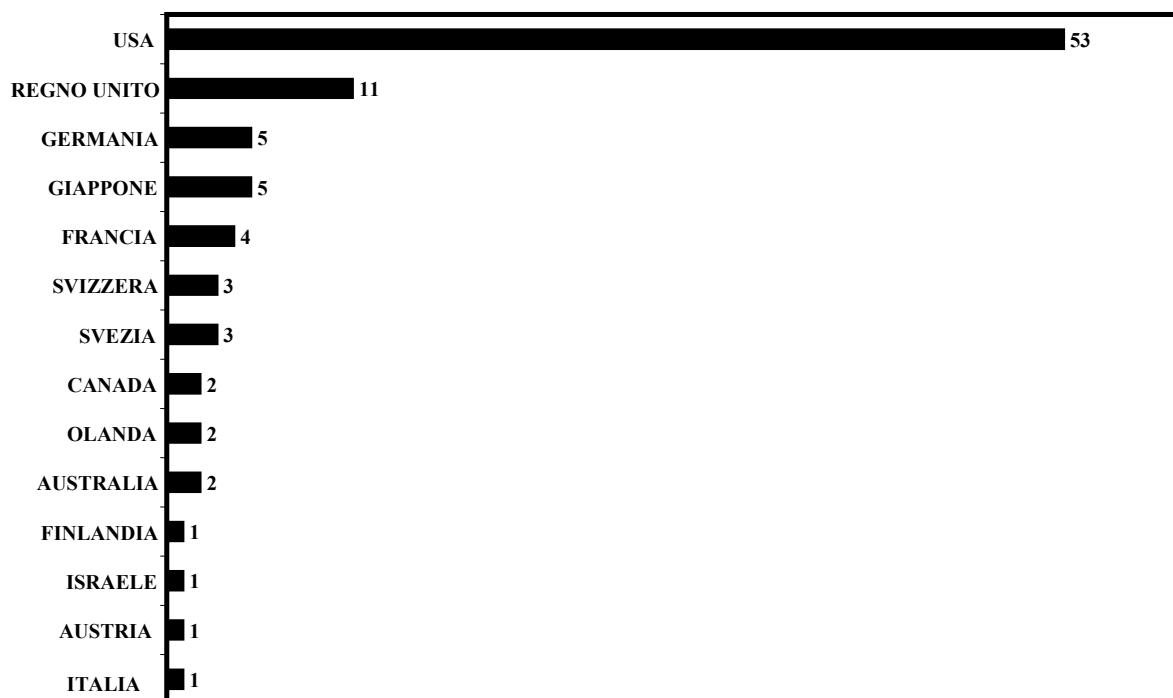


Fonte: elaborazioni Vision su dati CSI

Inoltre, come mostra il grafico sottostante il nostro paese si colloca alla quattordicesima posizione della graduatoria per numero di Università tra le prime cento al mondo. Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l’Università di *Shang Hai* la cui graduatoria risulta tra le più accreditate al giorno d’oggi, essendo tra l’altro, stata citata in vari documenti della Commissione europea.

¹² Cfr al riguardo con p. 4

GRADUATORIA MONDIALE DEI PAESI CON UNIVERSITA' FRA LE PRIME 100 AL MONDO (NUMERO DI UNIVERSITA')*



Fonte: elaborazioni Vision su dati Institute of Higher Education, Shanghai Jiao Tong University

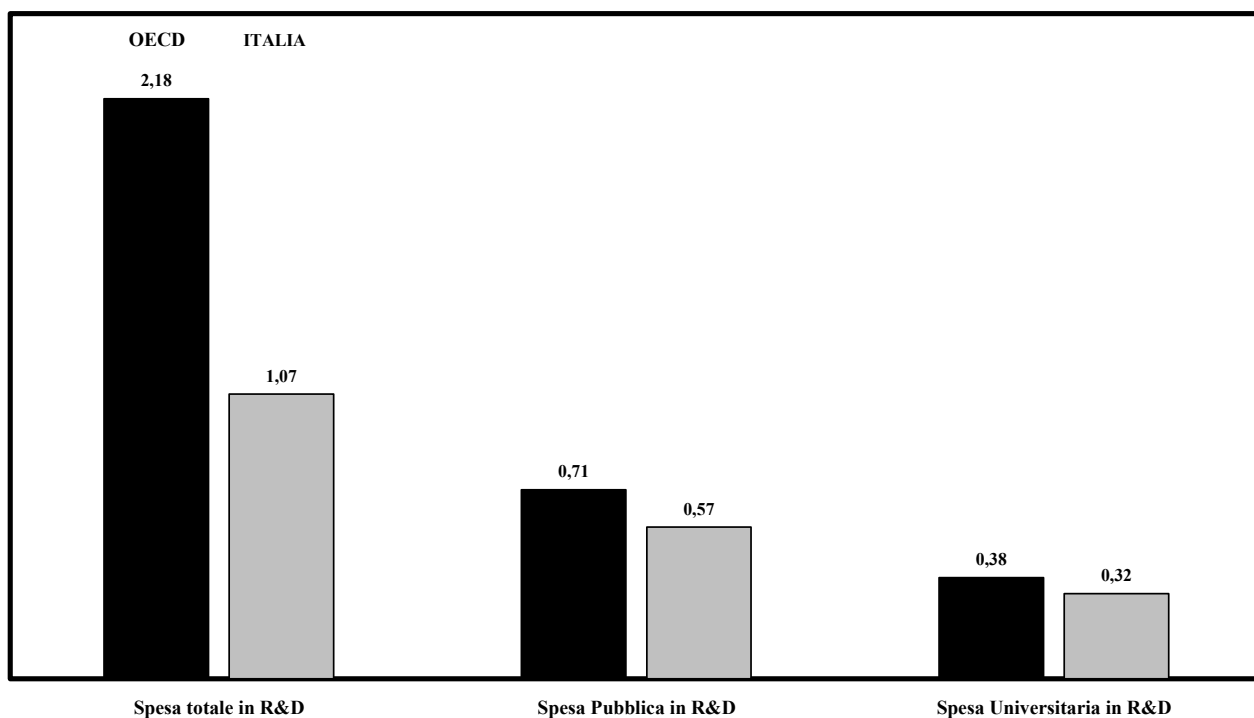
* Tra i Paesi con lo stesso numero di Università sono stati anteposti quelli che ricoprono una posizione migliore nel Ranking mondiale

Quella mostrata dal grafico è la situazione mondiale secondo l'Università di Shanghai.

5. Spesa

La crisi dell'Università Italiana non è poi spiegabile facendo riferimento – come pure capita a molti politici e a quasi tutti i rettori - alla relativa esiguità delle risorse che il nostro Paese mette a disposizione della ricerca.

A conferma di ciò si forniscono i dati raccolti dall'OCSE sul tema della Ricerca e dello Sviluppo Tecnologico. Questi sono stati elaborati applicando un semplice calcolo della media dal 1995 al 2004 delle percentuali del Pil che sono state dedicate dai paesi OCSE e dall'Italia alla spesa in R&S per settore istituzionale (Spesa Pubblica e delle Università). In effetti siamo lontani – come tutti sanno – dalle medie OCSE per peso della spesa totale sul PIL: il livello nazionale si attesta all'1,11% contro il 2,18% dell'OCSE; ma procedendo nell'analisi notiamo come il divario diminuisce se consideriamo la spesa appunto pubblica (lo 0,57% nazionale contro lo 0,71% OCSE) e si annulla quasi se invece scorriamo la sola spesa delle università (lo 0,32% contro 0,38%).



Fonte: elaborazioni Vision su dati OECD

E del resto l'ultima classifica, quella sull'efficienza (v. schema del paragrafo precedente), ci dice che – a parità di risorse – molti Paesi - tra i venti maggiori – riescono – a fornire un contributo scientifico più significativo.

In realtà, abbiamo, ancora, nuclei di assoluta eccellenza, ma essi sono, spesso, costituiti da giovani ricercatori che – nonostante il sistema che, ad esempio, evidenzia, rispetto ad altri Paesi, una maggiore concentrazione di fondi sui docenti anziani – riescono a farsi valere. Al riguardo si può notare come in Italia i centri di eccellenza si siano nel tempo moltiplicati diventando più di 60 e frammentando le risorse disponibili. L'unico modo per aumentare la produttività degli stessi sarebbe la loro riduzione ad una decina per poter concentrare le risorse in maniera più fruttifera.

Inoltre facendo un confronto a livello europeo si può tranquillamente affermare che in docenti universitari italiani non sono meno pagati dei loro colleghi europei.

Le remunerazioni crescono di poco più di due volte facendo un confronto tra inizio e fine carriera. E le stesse proporzioni valgono per la distanza (a parità di anni di servizio) tra la fascia più bassa (ricercatore a tempo pieno) e quella più alta (ordinari).

La combinazione dei due fattori rende complessivamente il rapporto tra il costo del personale meglio pagato (ordinari con 40 anni di servizio e con stipendi annui superiore ai 100,000 euro all'anno) e quello che lo è di meno (ricercatori con meno di tre anni di servizio che costano circa 20,000 euro) pari a circa cinque.

Come dimostrano i confronti internazionali, la remunerazione dei docenti con maggiore *seniority* non è disallineata con gli standard degli altri Paesi, mentre è certamente bassa quella del personale meno caro.

I problemi veri, però, sono altri:

1. se è vero, come abbiamo ricordato prima, che, come afferma lo stesso Ministero, la produttività scientifica segue una curva che, comunque, normalmente si abbassa con l'aumentare dell'età dopo una certa soglia, allora si può affermare che in teoria questo sistema **produce una selezione al contrario** allocando le proprie risorse proprio nei segmenti di popolazione lavorativa meno produttivi;
2. e, comunque, un sistema che non prevede alcun altro criterio oltre quello della anzianità, non premia, non incentiva, **non incoraggia** né il merito, né tanto meno **l'assunzione dei rischi** che alla ricerca di eccellenza sono per definizione associati.

In realtà una segmentazione dei costi dell'Università italiana mostra che una percentuale rilevante viene assorbita dalla popolazione docente di età più elevata: in particolar modo quella rappresentata dai professori con età superiore ai sessantacinque anni (traguardo per l'età pensionabile che il Governo Italiano si pone) indica anche l'entità delle risorse che una manovra di razionalizzazione potrebbe liberare.

Infine notiamo come le risorse pubbliche spese per l'R&D universitario non producono effetti proporzionali ai livelli di "input" monetario. Alcune delle ragioni di questo fenomeno sono rintracciabili, come detto, proprio nell'invecchiamento della popolazione docente; a ciò si aggiunge la quasi inesistente azione di *fund rising* da parte degli Atenei: a differenza dei paesi europei (fra tutti la Gran Bretagna), le Università del nostro paese utilizzano quasi esclusivamente fondi pubblici e non si dedicano alla ricerca o "all'attrazione" dei Fondi privati, il che metterebbe reale pressione su docenti e ricercatori per elevare di volta in volta le *performances* dei propri atenei e ponendo le basi per un sistema concorrenziale della Ricerca. Ai soldi persi o male usati si aggiungono le consistenti perdite dovute al fenomeno del *brain drain*. La valutazione economica di questo fenomeno è sorprendente: considerando che un percorso di studi completo fino alla laurea costa allo Stato italiano circa 500,000 €, una semplice moltiplicazione indica che il drenaggio di risorse intellettuali in un solo anno rappresenta per il Paese un onere che equivale per dimensione alla manovra correttiva realizzata da intere "leggi finanziarie".

6. Prime ipotesi per il futuro

Un sistema equilibratamente in declino. Se quello che alcuni hanno suggerito nel corso degli incontri è vero, allora abbiamo un problema nel problema. Sembrerebbe, cioè, che non solo siamo in crisi, ma anche che all'interno di questa crisi non si colgono gli elementi di tensione, gli agenti di cambiamento, le linee di frattura che possano rompere le inerzie, cambiare le regole del gioco.

In questa situazione, diventa necessario combinare strategie complessive (come quella dell'autonomia alle università) a provvedimenti più dirompenti che mettano, però, il sistema in movimento.

Prima, durante e dopo gli incontri sono emerse una serie di idee. Ne riportiamo dieci avvertendo, però, che esse non costituiscono ancora un progetto. Alcune di queste ipotesi riflettono, peraltro, anche punti di vista diversi. Anche se tutti quelli che hanno partecipato condividono la serietà delle questioni che dobbiamo affrontare con urgenza.

- i. E' necessario un generale ringiovanimento del personale docente universitario, aumentando la percentuale dei giovani all'interno del sistema della ricerca, riducendo il precariato e garantendo maggiori tutele e prospettive ai non strutturati. A questo scopo, occorre stabilire un flusso costante di nuovi ingressi basati su procedure meritocratiche, evitando le assunzioni in massa di tipo "ope legis" avvenute nel passato.
- ii. Bisogna ridurre l'età pensionabile dei professori universitari, predisponendo meccanismi di permanenza all'interno della ricerca e dell'insegnamento per i meritevoli e capaci, ma trasferendo la gestione e l'indirizzo delle attività a docenti più giovani. Per cominciare questo processo, che non sembra al centro del dibattito politico, sarebbe prima di tutto necessario quantificare i costi per il sistema universitario e per quello pensionistico di una scelta di questo tipo. Una ipotesi più forte è quella del "pre-pensionamento" dei docenti con età (sessantacinque) superiore a quella considerata pensionabile per tutti i lavoratori in Italia e per gli stessi professori in buona parte dei Paesi europei. In questo caso i docenti più anziani potrebbero restare all'università con cattedre finanziate da fondazioni o imprese, laddove il prestigio di almeno una parte di questi docenti potrebbe essere il presupposto per fare dei professori più anziani l'avanguardia di un nuovo modello di rapporto tra Università e finanziatori esterni.
- iii. Le procedure di reclutamento e avanzamento di carriera devono divenire maggiormente meritocratiche. Per far questo l'unica via consiste nel rendere vantaggioso per tutto il sistema la promozione di persone di valore. Una possibilità ci viene dal modello americano, in cui i dipartimenti ottengono una percentuale (*overhead*) dei finanziamenti ottenuti dai singoli ricercatori. In

questo modo l'assunzione di docenti capaci porterebbe benefici anche a tutti gli altri.

Una ipotesi è quella della riduzione progressiva dei finanziamenti ordinari alle Università e una riallocazione delle risorse liberate sulle Università migliori (identificate sulla base di criteri di eccellenza scientifica o di domanda o ancora di qualità della domanda, laddove percentuali maggiori di studenti stranieri o non locali dovrebbero pesare maggiormente).

Una selezione non può che, peraltro, portare ad una razionalizzazione del sistema, con una specializzazione delle Università sulle proprie aree di eccellenza e, in alcuni casi, la rinuncia ad alcuni presidi.

Non ha del resto senso immaginare l'Università come uno di quei servizi universali di cui ciascun cittadino deve disporre ad una certa distanza fisica dal luogo della propria residenza o nascita.

L'Università è, al contrario, in una Società dell'Informazione, proprio come accadeva per i primi atenei della storia (ed in questo senso Bologna e l'MIT sono forse due estremi che si ricongiungono), per eccellenza l'istituzione che incoraggia la mobilità di idee e di persone. Non è raro trovare negli Stati Uniti studenti di Boston che, per scelta, vengano incoraggiati dalle famiglie ad andare in California per frequentare il college, e in alcuni Università è, persino, formalmente preclusa la possibilità che chi vi abbia conseguito un dottorato continui la propria carriera nella stessa struttura.

Ciò richiede, tuttavia, un investimento in borse di studio, edilizia, facilitazioni agli spostamenti che, senz'altro però, devono far parte di una Società che voglia essere competitiva.

- iv. Bisogna riequilibrare la curva dei salari dei docenti universitari. Le retribuzioni di ingresso per i ricercatori devono essere portate a livelli quantomeno confrontabili a quelli internazionali. Se necessario, questa misura potrebbe anche essere accompagnata da una riduzione degli stipendi più elevati. La progressione salariale deve inoltre essere in qualche modo correlata anche al merito. Questo potrebbe avvenire in vari modi: ad esempio tramite procedure di valutazione stringenti, o prevedendo incentivi collegati ai finanziamenti esterni (UE, industrie) ottenuti dai singoli ricercatori come avviene negli USA, o creando un sistema di borse assegnate in base alla produttività scientifica come avviene in Brasile con il CNPq.
- v. Il sistema di valutazione della ricerca, recentemente avviato dal CIVR, deve divenire la base per le scelte politiche.
Questo non sembra essere ancora avvenuto, con il rischio di rendere la procedura un mero e dispendioso esercizio. Un esempio su tutti è quello dell'INFM che è risultato tra i migliori enti pubblici di ricerca nelle scienze fisiche e che invece è stato di fatto cancellato, facendolo confluire nel CNR.

I meccanismi di valutazione dovrebbero essere vincolati a risultati finali che corrispondano alla identificazione di diversi gruppi di merito, obbligando, dunque, i valutatori ad esprimere scelte a cui corrispondano conseguenze in termini di risorse o incentivi di diversa natura.

vi. Tutte quelle sopra elencate sono azioni necessarie per rendere il Sistema Universitario italiano più efficiente ed efficace. Affinché tali azioni non siano semplicemente imposte, ma vengano interiorizzate dal sistema è indispensabile creare, però, all'interno del Sistema Universitario meccanismi competitivi. Infatti, se si ragiona su scala nazionale (dimenticandosi per un attimo le esigenze degli studenti che per forza devono andare all'Università sotto casa), i numeri sono tali perché si possa instaurare un regime di libera concorrenza tra Università. A questo fine è necessario garantire autonomia di conto economico alle Università Statali, ad esempio commisurando il trasferimento annuo di risorse da parte dello Stato al numero degli studenti iscritti e garantendo la possibilità di investire e/o ridistribuire gli utili sotto forma di incentivi a management e personale docente. A questo fine è indispensabile che le Università abbiano piena libertà di definire i percorsi formativi, di assumere docenti a contratto provenienti dall'estero e/o dal mondo del lavoro e di effettuare "fund raising" nel "privato" in modo da integrare le risorse pubbliche. E' inoltre opportuno incentivare lo sviluppo dell'Università privata, garantendo tra l'altro un contributo per gli studenti che decidessero di accedervi. Negli Stati Uniti il sistema delle Università Private funziona, esistono Gruppi quotati specializzati nell'istruzione ed esistono Fondi di Private Equity che investono in misura rilevante in questo settore. In un sistema aperto potrebbero svilupparsi da noi anche "succursali" di istituzioni estere, con marchi ultra affermati, che potrebbero consentire in tempo rapido di portare nel nostro Paese sia ricercatori di livello internazionale sia studenti stranieri.

vii. Peraltro, anche sulla questione della ricerca (che è collegata a quella dell'Università) si pone un problema di selezione, di allocazione delle risorse agli utilizzi più produttivi.

Non ha molto senso chiedere (come fa l'Unione Europea) un aumento quantitativo della percentuale di PIL speso in R&D senza spiegare come intende investire l'aumento. Perché la resa della spesa in ricerca non necessariamente produce risultati apprezzabili (in termini economici o di conoscenza accumulata). Perché in un "mercato" come la produzione di innovazione, che è intensamente globalizzato e dipende fortemente da fattori di scala (aggregazione), non si possono disperdere le risorse scarse. Perché, probabilmente, è sbagliata anche la nozione stessa di R&D legata ad una visione tradizionale, industriale della ricerca ed incapace di cogliere una quota

importante delle novità che si sviluppano in imprese di minori dimensioni e nei servizi.

Ma come effettuare scelte? Chi è legittimato a farlo? Una ipotesi è di infrangere l'esclusiva che ha il Ministero e, comunque, le istituzioni nel fare scelte; una ipotesi è quella di mobilitare banche d'affari (non necessariamente italiane) che contribuirebbero a scegliere i progetti più validi e a fornire parte del capitale di rischio.

viii. Bisogna cambiare prospettiva sulla questione del “brain drain”.

Esso non rappresenta uno di quei problemi da invocare, di tanto in tanto (proprio come la questione generazionale), sapendo, in fin dei conti, che comunque è una questione senza soluzioni. Bisogna rinunciare all'idea che l'unica soluzione sia il ritorno. E, a maggior ragione, bisogna abbandonare l'ipotesi che tale ipotetico “ritorno” passi attraverso incentivi monetari per l'inserimento nelle strutture universitarie che abbiamo. Entrambe le prospettive scontano una sotto stima della “posta in gioco”. I ricercatori (ma anche managers, civil servants, giornalisti) italiani impegnati nelle maggiori università (ma anche multinazionali, banche d'affari, organizzazioni internazionali, media) sono, in effetti, la/ una delle “classi dirigenti” mancate del nostro Paese. Essi vanno considerati, “utilizzati” per quello che sono: agenti di cambiamento che possono costituire risorsa strategica per un Paese che voglia davvero invertire un declino che appare inesorabile. A chi, tra di loro, ha dimostrato talento (scientifico o manageriale) va offerta la possibilità reale di incidere nelle scelte, nel governo delle università, ma anche delle imprese, e del Paese in generale. I migliori ricercatori italiani vanno, ad esempio, valorizzati in *advisory boards* che contribuiscano a valutare le università italiane, a scegliere le priorità della spesa, a governarne il cambiamento.

Tale azione di valorizzazione non dovrà, inoltre, essere “a pioggia” come certi recenti interventi di “rientro” ma identificare criteri di selezione (ancora una volta meritocratici) e specifiche aree nelle quali la “generazione in fuga” possa fornire valore aggiunto.

ix. Bisogna, infine, investire nell'attrazione di talenti stranieri in Italia, assegnando a tale *policy* una elevata priorità. Programmi come il Fulbright in campo accademico o quello che di recente ha impegnato il governo britannico in una sistematico *recruiting* di ingegneri indiani sono, a nostro avviso, esempi da prendere in considerazione. Ovviamente, anche in questo caso, Paesi target, settori da potenziare vanno selezionati in maniera da concentrare le risorse che l'Italia può giocare in un'azione di attrazione nella quale ci confronteremo con competitori di maggiore esperienza.

- x. Infine, tutte queste ipotesi vanno viste, immediatamente, in una prospettiva sia italiana che europea.

Si tratta, in effetti, di una crisi – quella italiana – che costituisce, forse, solo una drammatizzazione di una crisi più generale – quella europea. Ed il rischio è utilizzare, come spesso è successo negli ultimi tempi, uno dei due problemi per rafforzare l’inerzia rispetto all’altro. È vero, tuttavia, che scarsa capacità di attrazione (di studenti stranieri e risorse private), declinanti capacità di impatto riguardano quasi tutti i Paesi dell’Unione. Così come è plausibile ritenere che in certe aree di ricerca la scala giusta per competere non possa che essere almeno continentale.

Per l’Italia, per un Governo che voglia invertire certi processi accanto alle priorità proprie si pone il compito di farsi promotore in Europa di un rilancio delle politiche per l’Università, per la ricerca, per la mobilità di studenti e conoscenza; ciò anche per creare all’esterno le condizioni di supporto istituzionale ad un progetto che ovviamente incontrerà grandi resistenze.

Queste alcune delle ipotesi di cui stiamo definendo meglio i contorni, mentre ne emergono delle altre. Insieme possono comporre un programma di rilancio dell’Università italiana e di investimento sulla conoscenza.

La loro realizzazione di queste ed altre ipotesi dipende, soprattutto, da noi. Dipende dalla voglia di un’intera generazione di investire in un Paese che appare, a volte, condannato alla perifericità. Dipende dalla nostra capacità di scoprire che siamo – a tutti gli effetti – “classe”, un segmento di popolazione i cui comuni tratti anagrafici ed economici rende potenzialmente “soggetto politico” che deve organizzare la propria rappresentanza.