

# Valorizzare il capitale umano nelle Università



Davide Bassi  
Università degli Studi di Trento

# Un paradosso tutto italiano

Siamo tra i più importanti ed apprezzati “fornitori” di giovani ricercatori che alimentano il sistema della ricerca internazionale (*brain drain*), ma il tema legato alla valorizzazione delle risorse umane rimane uno dei principali punti di debolezza del sistema accademico italiano

# Un metodo di reclutamento inefficace

Nelle università italiane si ottiene una posizione permanente (*tenure*) seguendo un percorso troppo incerto (manca un sistema di *tenure track*), in età troppo avanzata e con uno stipendio iniziale che non è competitivo rispetto ai nostri principali concorrenti europei.

Non c'è sufficiente attenzione al reclutamento di docenti sul mercato internazionale, trascurando anche le potenzialità offerte dal cosiddetto “rientro dei cervelli”.

# Un sistema che penalizza i giovani

Gli stipendi crescono con l'anzianità indipendentemente da effettive valutazioni di merito.

I processi di reclutamento di nuovi docenti si mescolano con quelli di avanzamento delle carriere generando conflitti di interesse ed andamenti ondivaghi nelle politiche di gestione delle risorse umane.

# Il personale tecnico-amministrativo

Salari bassi, scarsi incentivi per i più meritevoli, ed una recente ondata di *ope-legis* bloccano le possibilità di sviluppo e rendono difficile anche l'ordinaria amministrazione.

# Che cosa dovremmo fare?

Copiare da chi fa meglio di noi, ovvero rendere il sistema più aperto e basare le scelte su parametri di merito.

Dare piena attuazione all'art. 33 della Costituzione, applicando fino in fondo i principi della autonomia (con conseguente responsabilità) delle Università.

# Alcune proposte concrete (I)

Attivare chiare procedure di *tenure track* per il reclutamento dei giovani docenti.

Attuare le norme che rendono possibile una reale differenziazione degli stipendi dei professori in base a criteri di merito.

Modulare l'impegno dei docenti su didattica e ricerca sulla base delle attitudini dei singoli e delle necessità degli Atenei (e ridurre per tutti i compiti legati alla gestione).

# Alcune proposte concrete (2)

Separare le procedure di entrata (*tenure*) dai successivi avanzamenti di carriera.

Favorire la mobilità internazionale dei docenti.  
Stimolare i processi di reclutamento dei docenti sul mercato internazionale, anche favorendo l'azione congiunta di cluster regionali di ricerca.

Rendere possibile (incentivare) un reale interscambio tra università, centri di ricerca ed imprese, sia a livello nazionale che internazionale.

# Alcune proposte concrete (3)

Attuare una politica del personale tecnico-amministrativo che superi definitivamente il tradizionale modello da “impiegato statale” e valorizzi il merito.

Favorire lo sviluppo delle nuove competenze professionali che sono essenziali per la modernizzazione degli atenei italiani.

# Conclusioni

1. Aprire il sistema.
2. Utilizzare il merito come reale criterio di scelta
3. Togliere gli automatismi ed i blocchi che sfavoriscono i giovani.
4. Responsabilizzare pienamente i singoli Atenei garantendo la loro piena autonomia
5. Valutare le politiche del personale attuate dai singoli Atenei ed usare i risultati di tali valutazioni ai fini del finanziamento.