



Proposte AIR in materia di Università e Ricerca

Aprile 2009

A) Proposte in materia di reclutamento e carriera dei Docenti Universitari

Il male per antonomasia delle Università italiane è considerato l'elevata età media dei docenti (che attualmente veleggia verso i 56 anni di età). Di converso negli Atenei sono attualmente al lavoro, in ruoli di ricerca o didattica non formalizzati da incarichi a tempo indeterminato, non meno di 50.000 persone altamente qualificate (cioè che hanno conseguito quantomeno la laurea vecchio ordinamento o specialistica, ed in genere un dottorato), più almeno altre 15.000 negli altri enti di ricerca pubblici. Questi numeri, con le persone che li compongono, sono una potenziale bomba ad orologeria in termini di pressione per un'assunzione di tipo "Ope Legis" (con le conseguenze che provvedimenti di questo genere comportano nel medio-lungo termine sia sul fronte della qualità del personale assunto che su quello dell'impossibilità per le generazioni seguenti di accedere ai ruoli). D'altra parte, molte di queste persone sono realmente competenti e capaci e rappresentano uno straordinario serbatoio di opportunità per il Paese. Occorre quindi garantire un accesso più precoce e selettivo alla carriera universitaria, e allo stesso tempo creare le condizioni perché l'avanzamento di grado nella docenza rappresenti non un riconoscimento di anzianità, ma di qualità, competenza e professionalità.

Per ottenere questi risultati AIR presenta una serie di proposte mirate ad una selezione dei docenti basata su criteri trasparenti di competenza, talento e voglia di fare, in linea con le raccomandazioni della Carta Europea dei Ricercatori. A differenza degli altri Paesi europei, in Italia, a distanza di quattro anni, non è ancora iniziata l'implementazione della Carta. Il problema, più che normativo, è economico. Infatti la Carta Europea dei Ricercatori non prevede per ricercatori post-doc borse di studio con un trattamento come quello previsto per gli assegni di ricerca, che tuttavia consentono una spesa minore del 50% rispetto ai contratti da ricercatore dipendente che la Carta Europea prescrive per tutelare la professionalità e la dignità dei ricercatori. E' chiaro che un adeguamento tout court degli attuali compensi ai livelli auspicati dalla Carta metterebbe in ginocchio il sistema ricerca. D'altra parte è evidente che sia necessario tutelare i ricercatori secondo le linee guida tracciate dall'Europa, e questo si può fare per esempio attraverso un primo stadio normativo che preveda forti sconti fiscali mirati ad agevolare l'assunzione dei Ricercatori da parte di Enti e Atenei. Se un processo del genere non si verificherà, la classe docente universitaria, e quindi i ricercatori, si impoverirà gradualmente dei suoi migliori cervelli, che sempre più verranno attratti dai Paesi in grado di offrire loro migliori condizioni stipendiali e di lavoro.

Le proposte AIR, oltre ad essere improntate alla massima trasparenza del processo di selezione, vogliono evitare questo drenaggio di talenti dal sistema universitario, attraverso la garanzia di un accesso al ruolo docente regolato solo dalle capacità e dalla competenza dei candidati, in un'ottica di premio (l'accesso al ruolo) temporalmente vicino al merito conseguito (in termini di competenze e di produttività scientifica e didattica).

Per ottenere questo risultato AIR propone quanto segue.

A.1) Allineamento dei salari dei Ricercatori alla media europea

L'AIR ritiene improrogabile un aumento dei salari dei Ricercatori italiani fino ad arrivare al valore medio tra quelli europei. Ciò non solo per un'astratta idea di giustizia, ma anche e soprattutto perché altrimenti diminuirebbero progressivamente la possibilità di scegliere i docenti e ricercatori tra i migliori su piazza (e non già tra chi potrà permetterselo) e l'autorevolezza sociale dei docenti (che è fatta anche di riconoscimento



economico). Ciò porterà inevitabilmente ad un'ulteriore declino della nostra capacità di innovazione, attraverso il drenaggio di cervelli e talenti e il progressivo impoverimento culturale dei nostri quadri dirigenti (formati, non dimentichiamolo, dalle Università).

A.2) Certezza delle opportunità di accesso al ruolo docente

E' fondamentale che chi si sente capace di affrontare la carriera universitaria possa sapere quali saranno le opportunità di immissione in ruolo, con che frequenza si verificheranno e con che criteri saranno portate avanti, per permettere una scelta consapevole relativa al proprio futuro professionale e di vita. E' quindi necessaria una pianificazione pluriennale delle immissioni nei ruoli docenti, con un ristabilimento della piramide gerarchica tra Ricercatori, Associati ed Ordinari, con una proporzione tra questi ruoli che potrebbe essere 50:35:15. Poiché tale obiettivo non potrà essere raggiunto nel breve termine, la ricostituzione della piramide in luogo dell'attuale cilindro offre un'importante occasione per pianificare a medio-lungo termine l'immissione di nuovi docenti nei primi due gradini della carriera accademica. Inoltre la ricostituzione della piramide offrirà come effetto collaterale un positivo effetto sui bilanci degli Atenei, per ovvie ragioni di stipendi delle diverse classi docenti.

A.3) Eliminazione dell'illegalità diffusa dai concorsi per l'accesso al ruolo docente

E' necessario eliminare i conflitti di interesse di tutte le commissioni di concorso, impedendo la partecipazione come membri di commissione a tutti i docenti che abbiano pubblicazioni, collaborazioni o partecipazioni a progetti in comune con anche uno solo dei candidati, nonché qualsivoglia legame di parentela, pena l'annullamento d'ufficio del concorso, sanzioni pecuniarie salate (per es. 50.000 €) ed interdizione dai pubblici uffici per un determinato tempo (min un anno) a chi non osservi tale disposizione. Tali provvedimenti dovrebbero scattare in automatico, senza la necessità di far partire un ricorso per vie legali; nella pratica dovrebbe essere sufficiente depositare presso la segreteria della Facoltà che bandisce il posto un articolo, una composizione di compagine progettuale o una prova di parentela che dimostri l'esistente conflitto di interesse per invalidare il concorso e riformare una nuova Commissione i cui membri non siano passibili di conflitti di interesse rispetto ai candidati che hanno presentato domanda.

A.4) Riconoscimento delle attività di ricerca e didattica svolte durante il periodo di precariato

E' necessario riconoscere con appositi attestati, validi agli effetti dei concorsi con punteggi oggettivi e non valutabili a discrezione dai commissari, tutte le attività svolte "sotto traccia" dagli attuali precari (siano esse di ricerca o di didattica). Questa misura si impone non solo ai fini della valorizzazione delle loro attività ai fini della partecipazione ai concorsi, ma anche per garantire che in caso di uscita dal sistema universitario i soggetti che hanno acquisito determinate competenze abbiano le stesse certificate a livello universitario, in modo da poterle utilmente spendere nel mondo del lavoro privato o altrimenti pubblico (come per esempio gli enti territoriali, le agenzie regionali, ecc.).

A.5) Progressioni e regressioni stipendiali basate sul merito e sulla produttività dei docenti

Occorre attuare meccanismi di progressione e regressione all'interno dei singoli ruoli, affinché chi si rende conto che non potrà aspirare a più alti ruoli non venga portato a "tirare i remi in barca" e che chi conquista i ruoli più elevati non si senta mai "arrivato". A questo riguardo giudichiamo positiva l'idea di rivedere i meccanismi degli automatismi stipendiali dei docenti, riferendoli alla loro produttività scientifica e didattica; ma se lo si fa, che sia chiaro, non solo ai docenti ma anche alla pubblica opinione, che i migliori devono essere pagati più dei peggiori. I più bravi devono emergere, e perché questo succeda occorre che sia riconosciuto pubblicamente chi sono i più bravi (e che di conseguenza qualcuno finisca dietro la lavagna, in senso figurato ma anche stipendiale). Ovviamente le valutazioni sia sul piano della ricerca che della didattica devono essere oggettive ed inattaccabili dal punto di vista formale.



A.6) Inserimento di un meccanismo di *tenure track* per i nuovi ricercatori universitari.

E' opportuno ricordare che, a meno di introduzione di nuovi meccanismi giuridici, dal 2013 i Ricercatori non esisteranno più. In caso questa decisione dovesse essere confermata, AIR ritiene che per l'accesso al ruolo docente sia auspicabile un contratto di tre anni, accessibile solo ai Dottori di Ricerca, al termine del quale ci sia una valutazione di tipo in/out. In caso la valutazione sia positiva, il contrattista otterrebbe l'abilitazione al primo gradino della docenza, da potersi esercitare nella Facoltà/Dip di sua scelta 'Università in caso negativo non dovrebbe poter usufruire di alcun tipo di contratto, assegno o borsa in ambito universitario. Il contrattista deve essere inquadrato come ricercatore a tempo determinato, quindi con l'equiparazione ad un tempo indeterminato, inclusa la possibilità di gestire in prima persona fondi per la ricerca, sia pubblici che privati. La valutazione del contrattista dovrà essere fatta in base alla sua produttività scientifica e didattica, e dovrà essere effettuata non già dal Dipartimento o dalla Facoltà per cui ha lavorato, ma da esterni che non abbiano legami dimostrabili con il personale del Dipartimento o Facoltà a cui il candidato chiede di afferire (niente pubblicazioni in comune, ne' progetti finanziati, ne' tantomeno legami di parentela).

B) Interfaccia tra Università e sistema produttivo

L'Università ha come missione quella di portare avanti il limite della conoscenza, e attraverso questo studio e la sua diffusione, di incrementare il benessere sociale. Questa missione passa attraverso uno stretto contatto tra Atenei e tessuto produttivo, contatto che in Italia, diversamente da quanto avviene nel resto del mondo industrializzato, è molto labile. Per questo motivo AIR ritiene impellente l'adozione di misure mirate ad incrementare l'interfaccia Università/sistema produttivo, in modo da mettere al servizio della società civile il potenziale enorme di innovazione che attualmente giace inutilizzato nei nostri Atenei, e di creare così le basi per aumentare la quota di finanziamento privato alla ricerca.

A questo scopo, l'AIR propone quanto segue.

B.1) Incentivazione della mobilità bilaterale del personale tra Imprese ed Atenei ed Atenei/istituti di ricerca diversi

Occorre incentivare la mobilità del personale tra Imprese ed Atenei, in entrambe le direzioni. In particolare bisogna impedire che a chi esce dal mondo accademico per guardare all'impresa (per esempio dopo il Dottorato di Ricerca) sia precluso il ritorno all'accademia (per esempio per una supposta "mancanza di titoli"), come nei fatti accade in Italia. In altri paesi vige la regola contraria, ed un'esperienza curriculare extra-universitaria di successo è vista come un requisito indispensabile o comunque prioritario per poter ambire ad una posizione permanente in un'Università. Chi torna in Università dopo aver sperimentato l'Impresa può mettere a frutto maggiori competenze pratiche e critiche, e fornire al sistema universitario una fertilizzazione incrociata che può contribuire fortemente ad instaurare la necessaria cultura dell'efficienza e del merito negli Atenei. Inoltre chi entra in Università dal settore privato sarà senz'altro più indipendente da pressioni o condizionamenti rispetto a chi è cresciuto esclusivamente nella culla di un unico gruppo di lavoro. Infine favorire l'assunzione di persone che hanno sperimentato un distacco dall'Università durante il quale hanno svolto attività diverse porterà a non privilegiare irrimediabilmente i candidati interni, come quasi sempre accade negli Atenei italiani.

Viceversa, un Docente che voglia testare le proprie capacità nel mondo delle aziende private potrà portare in quel contesto una ventata di novità e innovazione sconosciuta a chi, per abitudine, gestisce le emergenze quotidiane dell'imprenditoria, e rendersi conto delle reali problematiche di chi fa impresa e corre rischi legati ai tempi di sviluppo dei progetti e al conseguimento degli obiettivi prefissati.



Occorre quindi incentivare il distacco di Docenti universitari presso Imprese private attraverso percorsi temporanei istituzionalizzati (6 mesi/1 anno), che siano riconosciuti come punti favorevoli (ovviamente in caso di riuscita positiva presso l'Impresa nella quale hanno prestato servizio) per la carriera accademica. Dall'altra parte, i privati che volessero passare un periodo nei ranghi universitari dovrebbero vedersi pagati i contributi del proprio stipendio durante il distacco, anche se dinamiche di questo tipo sono da approfondire, sia dal punto di vista economico che relativo alla valutazione delle competenze trasferibili dai privati alle Università. Il modello potrebbe essere simile a quello degli scambi Socrates.

B.2) I dottorandi come ponte tra l'Impresa e l'Università

Occorre esporre i dottorandi all'interazione con le aziende private o pubbliche mediante periodi di stage di massimo sei mesi, ferreamente regolati, in modo che le aziende non possano far svolgere ai dottorandi lavori diversi da quelli di ricerca previsti per lo stage. Questo tipo di percorso dovrebbe essere previsto almeno facoltativamente nelle nascenti Scuole di Dottorato, ed avrebbe molteplici benefici: una prima interazione "istituzionale" tra Università ed Impresa, che imparerebbero a conoscersi attraverso una figura professionale impegnata in attività che dovranno comprendere sia l'aspetto universitario che quello industriale; la possibilità per il dottorando di lavorare in un ambiente "reale", permettendogli di iscriverne a curriculum un'esperienza documentabile in un contesto lavorativo; la possibilità per l'azienda di conoscere le peculiarità e la professionalità dei dottorandi e Dottori di Ricerca.

B.3) Dotare le Università di apparecchiature industriali

La maggior parte degli Atenei opera con apparecchiature estremamente sofisticate, ma concepite per essere utilizzate in laboratori e su scale molto diverse da quelle industriali. Allo stesso tempo, in molte aziende giacciono inutilizzate apparecchiature e strumentazioni, a volta anche obsolete ma ancora funzionanti. E' quindi possibile ipotizzare di istituire ed incentivare accordi tramite i quali l'industria possa dare in concessione strumenti/tecnologia/macchinari di produzione, anche obsoleti, all'Università, in cambio di lavoro di ricerca o sviluppo fatto sugli stessi (da parte di dottorandi ma anche di studenti). Questo tipo di attività permetterebbe alle Università di calare nella pratica produttiva i propri studi, e alle imprese di ottenere innovazione in cambio di usufrutto di macchinari altrimenti inutilizzati.

B.4) Favorire la mobilità dei Docenti tra i vari Atenei

Occorre favorire la mobilità dei Docenti, soprattutto durante le fasi iniziali della loro carriera, tra più Atenei diversi. Questo favorirà una fertilizzazione culturale incrociata e abatterà l'autoreferenzialità ed i sistemi di favori legati a carriere che nascono e si sviluppano in un unico sistema chiuso. Per ragioni comprensibili da un punto di vista storico, ma oggi del tutto anacronistiche, ad un Docente che ha un certo ruolo è vietato partecipare a concorsi per il medesimo ruolo in altri Atenei, lasciando le possibilità di mobilità alla semplice richiesta di trasferimento ad altra sede da parte del Docente, che deve incontrare la preventiva approvazione della sede in cui questi desidera essere trasferito. E' ovvio che questa procedura lasci il Docente sotto lo scacco del parere favorevole altrui. Questo fa sì che il ricercatore di talento ed esperienza di un'Università poco prestigiosa non abbia chance di passare ad un'Università più prestigiosa e meglio attrezzata, e che gli stessi Atenei non abbiano la possibilità di competere per i migliori talenti, ne' la necessità di doversi attrezzare per trattenerli, con il risultato netto di incentivare l'immobilismo, sia dal punto di vista della dotazione infrastrutturale universitaria che da quello della fertilizzazione culturale e professionale.

Occorre poi considerare che in un passaggio di ruolo l'Ateneo che "promuove" un interno deve investire solo un "delta" di stipendio (che lascia un residuo con cui assumere un ricercatore o aprire contratti), mentre l'Ateneo che assume un'esterno deve mettere in conto un nuovo stipendio. Ciò vale anche per il ruolo di ingresso: se un assegnista diventa Ricercatore, investendo uno stipendio da Ricercatore si libera il budget



per un contratto da assegnista. Storicamente questa combinazione di vincoli legislativi e cattive pratiche dettate da esigenze interne di bilancio e di posizioni di potere ha portato ad assumere solo candidati interni, e a far sì che le carriere finiscano sempre nello stesso luogo in cui sono iniziate.

AIR propone quindi che si stabilisca una percentuale fisiologica di assunzioni di Docenti riservata a figure provenienti dall'esterno dell'Ateneo in cui è bandito il concorso (per esempio il 60% dei Ricercatori, il 30% degli Associati, il 15% degli Ordinari), utilizzando la leva del finanziamento ordinario per penalizzare gli Atenei che non rispettino tali soglie (in analogia a quanto già si fa per le nuove posizioni di livello superiori a quelle di Ricercatore). AIR propone inoltre che sia eliminato il divieto di partecipare a concorsi per il medesimo ruolo in Atenei diversi da quello in cui si presta servizio. Questo semplice atto amministrativo, a costo zero, avrebbe già l'effetto di aprire il mercato del lavoro universitario, mettendo in movimento i Ricercatori e Docenti più talentuosi e motivati e forzando le Università ad aumentare le proprie dotazioni infrastrutturali per attrarre i migliori talenti.

C) Valorizzazione del Dottorato di Ricerca nell'Università e nel mondo produttivo: Scuole Nazionali di Dottorato e promozione del titolo nel tessuto produttivo nazionale

Il Dottorato di Ricerca è sempre stato concepito, fin dalla sua nascita, come il primo gradino della carriera accademica, e non come l'ultimo gradino della formazione universitaria, e questo concetto è stato sostenuto in primis proprio dai Docenti. I primi cicli di Dottorato formavano numeri esigui di Dottori di Ricerca, che potevano essere realisticamente assorbiti dal naturale ricambio generazionale nell'Università. La riforma 3+2 ha però modificato l'interpretazione dell'utilizzo del Dottorato di Ricerca, che ad oggi è di fatto, nel quadro delle attività universitarie, mano d'opera ad altissima specializzazione e a bassissimo costo.

Occorre poi considerare che lo stesso MIUR, che ha originariamente creato il Dottorato di Ricerca, non si è assolutamente preoccupato di comunicare all'opinione pubblica che esiste una figura professionale che si chiama "Dottore di Ricerca". Se si chiede a chiunque non sia coinvolto direttamente o indirettamente nell'ambiente universitario che cosa sia un Dottorato di Ricerca, la maggior parte delle persone non saprà rispondere. Non lo fanno gli imprenditori e neppure l'"uomo della strada". Di conseguenza in Italia è rarissimo che in una piccola-media impresa, o anche in una grande, un dirigente di azienda sia un Dottore di Ricerca, mentre negli altri Paesi industrializzati questo è piuttosto normale. Questo problema è principalmente culturale e non deriva dalla mancanza di Dottori di Ricerca (in Italia ce ne sono 60-70.000), ma dal fatto che quasi nessuno sa che esistono, o cosa un Dottore di Ricerca sia in grado di fare dal punto di vista professionale.

Eppure le capacità dei Dottori di Ricerca, che si possono efficacemente sintetizzare con la locuzione "Problem solving", sarebbero estremamente preziose per le imprese italiane, in perenne crisi di capacità innovativa, e viceversa le decine di migliaia di Dottori di Ricerca attualmente parcheggiati nelle Università o nei centri di ricerca pubblici (perché impossibilitati a trovare lavori stimolanti nel settore privato) potrebbero trovare soddisfazione morale ed economica proprio nell'Impresa.

Per sfruttare al meglio anche al di fuori dell'Università le potenzialità e le competenze dei Dottori di Ricerca, ed iniettare così massicce dosi di innovatività nel tessuto produttivo italiano, AIR propone quindi le seguenti misure:

C.1) Istituzione di Scuole di Dottorato con base di criteri di formazione e programmi uniforme sul territorio nazionale

Per rendere riconoscibile alle imprese la figura professionale del Dottore di Ricerca, AIR propone che siano istituite Scuole di Dottorato nazionali, che a prescindere dal settore scientifico presentino un percorso



formativo di base comune a tutti gli indirizzi (a cui ovviamente accoppiarne uno peculiare e caratteristico del curriculum prescelto dal dottorando).

Questo approccio permetterebbe alle Imprese di percepire il Dottore di Ricerca come una professionalità dotata di ben precisi requisiti, a prescindere dall'Università, Facoltà o anche corso di Dottorato di provenienza, e comincerebbe quindi a diffondere un'immagine uniforme (e positiva) del Dottore di Ricerca come figura effettivamente utile in azienda. Indicativamente, l'attribuzione del titolo di Dottore di Ricerca dovrebbe essere vincolata alla dimostrazione, attraverso l'elaborazione di prodotti di ricerca, non solo della capacità di affrontare e risolvere problemi ai confini o anche oltre lo stato dell'arte, ma anche, molto più prosaicamente, della capacità di utilizzare a tal fine una o più lingue straniere, software generico e specifico, e di possedere professionalità trasversali come elementi di economia, giurisprudenza, tecniche di comunicazione e gestione del lavoro di gruppo. A tale scopo, AIR ritiene opportuno che nell'ambito delle Scuole di Dottorato, al termine del corso siano rilasciati attestati ufficiali che certifichino le competenze acquisite dallo studente durante il corso, allo scopo di consentirne un utilizzo come accreditamento del curriculum per colloqui di lavoro nel settore sia pubblico che privato.

AIR si propone fin da ora come parte attiva nella collaborazione alla redazione di possibili linee guida in questo senso per le nuove Scuole di Dottorato nazionali.

C.2) Promuovere il titolo di Dottore di Ricerca con una campagna pubblicitaria di Pubblicità Progresso

Allo scopo di diffondere la coscienza dell'esistenza della figura del Dottore di Ricerca, AIR propone di istituire una campagna pubblicitaria promossa dal MIUR mirante a comunicare al Paese l'esistenza del Dottore di Ricerca, e le sue capacità professionali. AIR si rende fin da ora disponibile a collaborare con il Ministero per curare gli aspetti contenutistici di tale campagna.

C.3) Valutare periodicamente e sistematicamente il grado di preparazione e di produttività scientifica dei dottorandi e delle capacità di supervisione dei loro relatori

In molti Paesi è sviluppato l'istituto dell'*appraisal*, ovvero di periodiche interviste in cui il dottorando ed il suo supervisore si confrontano mediante una valutazione reciproca (il supervisore valuta l'operato del dottorando, ed il dottorando valuta se il supervisore lo ha messo in condizione di operare al meglio). L'AIR ritiene tale pratica molto formativa, sia per gli aspetti di coscienza critica che può andare a sviluppare nei dottorandi, sia per la possibilità per questi ultimi di valutare l'operato del loro supervisore, che in questo modo potrebbe essere stimolato a seguire più da vicino il lavoro dei suoi dottorandi.

Questa intervista dovrebbe contenere una serie di punti standard per qualsiasi Scuola di Dottorato, più alcuni punti peculiari per ciascuna Scuola, in modo da adattarsi alle varie caratteristiche di ogni settore di ricerca.

C.4) Decontribuzione degli stipendi dei Dottori di Ricerca assunti dall'Impresa privata

L'utilizzo delle professionalità dei Dottori di Ricerca nel mondo privato italiano è al momento molto sotto il livello medio europeo. Per migliorare questo aspetto, AIR propone di stabilire una decontribuzione sensibile per il primo periodo di assunzione (indicativamente i primi cinque anni, in misura progressivamente decrescente) per le aziende che assumano Dottori di Ricerca.

Questa misura porterà ad un triplo risultato positivo: la diffusione della cultura della ricerca e del Problem Solving tipiche del Dottore di Ricerca nel tessuto produttivo, l'allacciamento di più forti rapporti tra Imprese ed Istituti di ricerca italiani ed esteri (tipicamente un Dottore di Ricerca sviluppa una sua rete di collaborazioni durante il proprio percorso formativo) ed un progressivo smaltimento delle decine di migliaia di Dottori di Ricerca attualmente parcheggiati nelle Università e nei Centri di Ricerca italiani.



C.5) Permettere ai Dottori di Ricerca di gestire in prima persona fondi di ricerca stanziati sia dal pubblico (sia nazionali che internazionali) che dal privato

Iniziative meritevoli come quella, recente, del FIRB giovani, possono garantire una minima indipendenza economica dei giovani ricercatori, tipicamente freschi post-docs, solo se sono accompagnate da una "reale" autonomia di lavoro sia dal punto di vista operativo (disponibilità di laboratori, spazi e attrezzature) che da quello amministrativo (possibilità di disporre dei fondi ottenuti a piacimento). Occorre infatti evitare che queste iniziative si risolvano in progetti di facciata predisposti da Docenti che ordinano ai loro post-doc di presentare domanda per i finanziamenti riservati ai giovani.

Per risolvere questo problema, AIR propone che per tutti i finanziamenti pubblici (PRIN, FIRB, ecc) sia data ai post-docs la possibilità di concorrere con propri progetti indipendenti, che non necessariamente devono essere in linea con quelli dei propri Docenti di riferimento. Tale possibilità dovrebbe essere estesa anche ai finanziamenti internazionali, tipicamente a quelli europei, per i quali spesso i Docenti di ruolo hanno "timidezza" nel presentare domanda.

In alternativa, o meglio, a complemento di questa misura, AIR propone l'obbligo di considerare eleggibili per i finanziamenti progettuali per ricercatori non ancora in ruolo solo post-docs provenienti da Dottorato in altra Università, allo scopo di favorire la mobilità inter-Ateneo.

D) Miglioramento dell'immagine dell'Università e della Ricerca presso l'opinione pubblica

Se si vuole migliorare l'Università italiana oggi bisogna per forza agire prima di tutto sui meccanismi che la regolano; ma se si vuole migliorare l'Università garantendosi una qualità che continui a crescere anche nel futuro, occorre necessariamente coinvolgere nel processo l'opinione pubblica, e più in generale gli attori di domani.

A questo scopo AIR presenta quindi due proposte per migliorare l'immagine dell'Università e della Ricerca presso la pubblica opinione, in particolare per rivitalizzare l'immagine del Ricercatore e dello studioso nell'immaginario collettivo.

D.1) Valorizzazione della matematica in tutte le scuole, a partire da quelle elementari

Per ricostruire una passione per la scienza nei più giovani AIR ritiene opportuno incentivare la formazione nelle materie scientifiche, prima di tutto nella matematica, fin dalle scuole primarie. Questa operazione può essere svolta ricorrendo ad ore di insegnamento supplementare rispetto alle attuali utilizzando i dottorandi di ricerca (almeno dal secondo anno di dottorato in avanti) come docenti, retribuiti con una paga anche simbolica ma reale, senza ridurre le ore degli insegnanti elementari di ruolo.

D.2) Valorizzare il ruolo sociale del Ricercatore

Occorre che i bambini tornino a sognare di fare anche "lo scienziato" o "il ricercatore" e che tornino a vedere queste professioni come seducenti. Occorre che di Università, Ricerca, Conoscenza si parli di più e che lo si faccia non solo in modo formale, didascalico o negativo, ma anche in forme più accessibili e popolari (per rivitalizzare l'interesse per la matematica ha fatto forse di più un telefilm come "Numb3rs" che molti dibattiti). Iniziative come dibattiti pubblici, documentari su figure di scienziati famosi e su ricerche di importanza storica (da quelle di Volta a quelle di Galileo, per arrivare a Fermi, Marconi, ecc., con l'accento sull'impatto applicativo e tecnologico dei loro studi) saranno fondamentali in questo senso.

(28 Aprile 2009 - riproduzione riservata)