



UNIVERSITÀ DI SIENA
ISTITUTO DI FARMACOLOGIA

Via Banchi di Sotto, 5

3.4 (1)
Siena, 7.11.68
Telef. 20.896

Caro Meo Zilio,

al fine di chiarire le idee e fornire una base di discussione concreta, a rischio di apparire ingenuo e astratto, ti scrivo alcune mie idee sulla struttura che penso possa prendere l'Università futura, includendo in essa il problema del docente unico.

Il neolaureato potrà prendere due strade: vincere un concorso interno (al dipartimento) per una borsa di studio (su per giù con gli attuali caratteri, ma aumentate di numero), oppure partecipare a un concorso interno (al dip.) per assistente, di ruolo, con ruoli fissi. Con un altro concorso interno potrà divenire ricercatore, a cui ~~si~~ potrà anche accedere attraverso il dottorato di ricerca. I due processi di avvio alla carriera del ricercatore (assistente e dottorato) praticamente saranno coincidenti, perché implicheranno una tesi dottorale monografica o quasi. Anche il ruolo di ricercatore sarà stabilito dalla legge anche nel numero; sarà aperto dall'esterno, come quello di assistente in quanto tutti vi potranno partecipare. Da ricercatore si potrà ~~addiventare~~ ^{passare} al ruolo di direttore di ricerca, con concorso nazionale (in qualche modo analogo agli attuali concorsi a cattedra; le cattedre saranno abolite). Il direttore di ricerca, i ricercatori, gli assistenti e i borsisti costituiranno il gruppo di ricerca, operante nell'ambito del Dipartimento. Ci sarà così un gruppo di ricerca di farmacologia, di fisiologia, di biochimica, etc. (per rimanere nel campo a me vicino), che costituiranno il Dipartimento di Biologia sperimentale o di Biologia. I laureati potranno anche accedere al ruolo di docente universitario, con concorso nazionale, del tipo dell'attuale libera docenza, e qui compiranno la loro carriera con scatti di anzianità. Gli assistenti, i ricercatori, i borsisti e i direttori di ricerca potranno fare il concorso e divenire anche docenti universitari. Così i docenti universitari potranno accedere alla carriera di ricercatore, attraverso i concorsi relativi (locali e nazionali) e si avrà il docente universitario unico. Esso sarà connesso a una legge che stabilirà un rapporto fisso (eventualmente diverso



UNIVERSITÀ DI SIENA
ISTITUTO DI FARMACOLOGIA

Via Banchi di Sotto, 5

Siena,
Telef. 20.896

per Corso di laurea) tra docenti e discenti. Ciò implica anche un numero chiuso per Università o per Corso di laurea, restando invece aperto quello a scala nazionale. Le dimensioni di un'università saranno di 10-15^{mila} studenti. Al di sopra si provvederà per legge allo sdoppiamento delle strutture amministrative dell'Università. I docenti faranno parte tutti del Consiglio di Corso di laurea, che sostituirà la attuale Facoltà. I corsi di laurea saranno fissati da uno o più dipartimento. A discrezionalità dei dipartimenti di fissare Corsi di laurea in qualsiasi ramo (ad es. laurea in fisiologia, in farmacologia, in farmacologia industriale, in biochimica, in biochimica degli alimenti etc., per rimanere nel mio campo). La laurea non costituirà carattere vincolante per accedere a una serie di posizioni, tra cui i concorsi statali. Gli esami di stato si faranno per quelle lauree che daranno accesso alle professioni, secondo gli ordini professionali esistenti. I membri del Consiglio di laurea eleggeranno un Preside. Organi del Dipartimento (che serviranno anche a caratterizzare i dipartimenti rispetto agli istituti policattedra) saranno: l'assemblea del dipartimento, con diritto di voto a tutti coloro che partecipano all'attività stabile del dipartimento, dagli allievi interni ai direttori di ricerca; comitato esecutivo, formato dai direttori di ricerca, i quali eleggeranno un Direttore di dipartimento. I gruppi di ricerca avranno un organico di ruolo, eventualmente differente per grosse suddivisione di materie (sperimentali, umanistiche) del tipo: un direttore; due-tre ricercatori, due-quattro assistenti; due borsisti tecnici nel rapporto quattro a uno ricercatore (nei rami sperimentali); personale subalterno sarà addetto al dipartimento. L'aggregato (su concorso nazionale) può dirigere un gruppo di ricerca non di ruolo (ad es. il CNR potrà stabilire gruppi di ricerca finanziati, con organici del tipo di quelli universitari; così privati - a sostituzione della cattedra convenzionata - la cattedra è abolita), deve essere docente e ricercatore, e può aggregarsi a gruppi di ricerca, in sede locale o in sede nazionale (cioè sarà libero - entro certe regole - di recarsi a lavorare



nelle sedi più confacentesi ai suoi problemi. Un direttore di ricerca concorrendo ^(o no) a un posto di aggregato può spostarsi a lavorare liberamente, anche senza dirigere un gruppo di ricerca, nelle sedi di scelta - per un certo periodo di tempo - a fare il professore sabbatico.

I docenti e i membri di ruolo di un gruppo di ricerca avranno uno stipendio base (corrispondente agli attuali coefficienti, differenziato quindi per gli scatti di anzianità per i docenti e per i diversi ruoli per gli appartenenti a un gruppo di ricerca). Un docente potrà avere due incarichi di insegnamento retribuiti, inoltre potrà svolgere un corso libero a piacere, non incluso nelle materie indicate dal corso di laurea. I ricercatori e i direttori di ricerca avranno una indennità di ricerca, pari a circa la somma corrispondente all'indennità di due incarichi di insegnamento. Il ricercatore potrà avere un incarico retribuito (nel qual caso si ridurrà la sua indennità di ricerca), più un insegnamento gratuito e libero come per il docente.

Si ha così una divisione, con interscambio possibile tra ruolo di ricercatore e ruolo di docente; ci sarà un albo (o simili) nazionale di ricercatori di tutti i laboratori (delle varie amministrazioni) e sarà più chiara la somma spesa per la ricerca. Il dipartimento avrà un suo finanziamento, oltre che per il personale, per condurre una certa quota di ricerca libera, non a contratto; il che servirà anche a coloro che non sono inseriti in gruppi di ricerca, o che vogliono lavorare indipendenti, pur essendone parte, di poterlo fare, e non vincolare così tutta la ricerca al piano di ricerca di gruppo. Una parte importante della ricerca dei gruppi avverrà su contratti di ricerca (CNR e Ministero della Ricerca), con programma e rendiconto dei risultati.

Spero che tutto ciò, pur essendo molto teorico, ma permettente di usare le attuali strutture universitarie, possa esserti di una qualche utilità, se non altro per la critica.

Tuo
Giorgio Lupe

Rivista de SEGRE

VERSO IL DOCENTE UNICO

Per la relazione compreso (4)

Oggi è diventato di moda chiedere una riforma globale della Università che non solo sia veramente incisiva e radicale, ma che, per carità non abbia nulla a che fare con la famigerata legge di riforma 2314 (fosse pur quella con gli emendamenti concessi dal governo pochi giorni prima della fine della legislatura). Credo si tratti di una posizione sterile perchè, piaccia o non piaccia, la 2314 era stata il frutto di un lungo travaglio non solo in termini di rapporti tra le associazioni universitarie e le forze politiche, ma anche per la ricerca delle soluzioni che non erano uscite già belle e fatte dalla testa dei rinnovatori, ma erano state il risultato di un lavoro faticoso di cui nulla era mai stato dato come definitivamente risolto.

Buttarsi alle spalle tutto ciò; come se nulla fosse accaduto, mi pare profondamente insensato. Naturalmente anche chi, come me a suo tempo ritenne si dovesse tentare la strada degli emendamenti di tale legge anzichè respingerla in blocco, deve riconoscere che la discussione di questi ultimi mesi ha mostrato che, se pur per certi problemi le soluzioni allora prospettate sono ancora valide (definizione dei dipartimenti e soppressione degli istituti, istituzione del Consiglio Naz. le Universitario etc.) per altri tali soluzioni sono decisamente insufficienti. E' questo soprattutto il caso della democratizzazione e della riforma dei concorsi a cattedra, problemi che sono intimamente legati anche se la cosa può a prima vista apparire sorprendente. Che la democratizzazione non possa consistere nella semplice aggiunta di qualche assistente, di qualche incaricato e di qualche studente agli attuali (o anche futuri) organi direttivi dell'Università è ormai cosa evidente. E non solo per una questione di quantità o di proporzioni come un po' tutti (anche i più accaniti tra gli attuali contestatori globali) avevano creduto in un primo tempo, ma perchè si tratterebbe, in ogni modo, di una ennesima riedizione del club delle beccacce e dei cacciatori (come è stato argutamente ricordato secondo una famosa battuta di Ernesto ROSSI).

Fino a quando, cioè, assistenti ed incaricati non saranno nulla e i cattedratici saranno tutto (e potranno), solo un eroe o un suicida può pensare di mettersi in polemica con coloro ai quali deve tutto (stipendio compreso). Se poi si pensa che la stragrande maggioranza degli insegnamenti è tenuta per incarico, è non arbitrario affermare che l'università italiana è in mano a persone, che sfruttate come sono senza alcuna possibilità di rivalsa, non possono non essere dei frustrati, con quale vantaggio per i discenti è facile immaginare. Stando così le cose l'unica maniera per evadere da questa situazione è la vittoria in un concorso a cattedra, ma data l'attuale sproporzione tra posti disponibili ed assistenti non c'è da meravigliarsi se i concorsi a cattedra sono spesso quello che sono e cioè pastette predeterminate che nulla o quasi hanno a che fare con l'effettivo valore dei concorrenti, e ciò indipendentemente dalla particolare tecnica con cui possono essere scelti i commissari e strutturati tali concorsi.

Ecco perché democratizzazione e moralizzazione di concorsi sono strettamente legati fra loro, perché entrambi dipendono da una radicale revisione della attuale figura del docente universitario, o meglio delle attuali tredici figure (tante ne sono state contate) da docenti e ricercatori che vivono nell'Università.

Questa l'analisi della situazione ormai accettata; il disaccordo comincia, come è ovvio, quando si tratta di precisare che cosa fare concretamente; ma prima di cominciare l'analisi e la critica delle soluzioni fino ad ora proposte, non posso fare cenno ad una posizione che sta riscuotendo largo credito e che mi lascia francamente perplesso e preoccupato. E' la posizione di coloro che dicono: "il marcio è stato individuato e denunciato, sta alla classe politica ed agli organi di governo in particolare, proporre soluzioni; noi valuteremo le proposte accettandole e respingendole senza però impegnarci nella presentazione di controproposte".

Diceva giustamente Salvemini che l'Italia è piena di gente che è bravissima a dire che le cose non vanno bene, ma non si trova mai nessuno che dice che cosa si dovrebbe fare. Non per nulla siamo un popolo di santi, di navigatori, di eroi e di pressapochisti e venditori di fumo. Ora, come panacea a tutti i mali, è uscito lo slogan del docente e ricercatore unico, senza che nessuno si sia dato la pena di spiegare concretamente che cosa debba essere. "Si tratta di un problema tecnico di secondaria importanza (e che ~~si~~ in ogni modo non è compito nostro, ma del governo risolvere), ripetono i suoi sostenitori, quello che è essenziale è che il docente unico venga accettato come obiettivo politico: ~~millanotta fa il gioco del governo e dei conservatori~~".

Quello che costoro non capiscono, o non vogliono capire, è questo slogan del docente unico potrebbe anche rivelarsi una scatola vuota o magari piena di merce ancora peggiore di quella che si vuole sostituire. Il problema dunque non è quello di essere o non essere governativi (a questi chiari di luna è fin troppo facile la scelta) ma è quello di non illudere gli altri ed ancora prima se stessi pensando di avere la soluzione in tasca quando è ancora necessario un pesante lavoro di elaborazione.

La linea di divisione non passa dunque tra sostenitori ed avversari del docente unico (progressisti i primi e conservatori i secondi) ma tra venditori di aria fritta da una parte e ficcanaso, che prima di giurare su una cosa vogliono vedere di cosa si tratta, dall'altra. "Il problema è politico e non tecnico" continuano a insistere i nostri progressisti; ma proprio perché si tratta di un problema politico a me pare folle impegnare il futuro politico delle associazioni universitarie (oggi l'U.N.A.U e l'A.N.P.U.I., domattina l'associazione unificata degli assistenti e degli incaricati), su di un obiettivo di cui si sa così poco. D'altra parte è noto che

qualunque tentativo di riforma universitaria mette automaticamente in moto tutto il meccanismo di difesa del mondo accademico, che ha, non dimentichiamolo, vasti e saldi legami con tutti i partiti (di destra e di sinistra). Se dunque è già difficile ottenere l'impegno delle forze politiche quando gli obiettivi sono sacrosanti (full-time, incompatibilità parlamentari, etc.) figuriamoci cosa otterremo se chiederemo una cosa che, allo stato attuale, non solo giustifica tanti dubbi, ma non sappiamo nemmeno esattamente cosa sia. Per queste ragioni ho voluto esaminare analiticamente i pregi e i difetti di questa nuova proposta nella speranza che l'adesione alla tesi del docente unico avvenga su basi più concrete e razionali e non per il solo infantile desiderio di apparire più avanzati.

CHE COSA E' IL DOCENTE UNICO ?

Innanzitutto è forse opportuno dare una definizione di larga massima del ruolo del docente e ricercatore unico in modo da poter poi esaminare le varie possibilità di pratica realizzazione. A parte le modalità ed i tempi di ingresso in carriera, il ruolo del docente e ricercatore unico è contraddistinto dal fatto che tutta l'attività di ricerca e di insegnamento che si svolge in un dipartimento, è affidato (in condizioni di full-time) a persone facenti parte di tale ruolo e la progressione della carriera (o meglio del trattamento economico) avviene per scatti di anzianità (a meno di casi di "demerito") e senza concorsi intermedi.

MODALITA' DI INGRESSO IN CARRIERA

Per l'ingresso in carriera le modalità proposte (e penso proponibili) si riducono sostanzialmente a due: concorso e lista aperte di idonei. Per quanto riguarda il concorso (non un numero di vincitori fisso, anche superiore a quello dei posti disponibili) non c'è nulla da aggiungere a quanto già noto se non che, a differenza degli attuali concorsi a cattedra, dato il maggior numero di partecipanti e di posti disponibili e i minori interessi dei commissari a far spette e a predeterminare le graduatorie, è ragionevole pensare a un loro più regolare svolgimento (come accade in sostanza nei concorsi per le scuole medie). Va notato però che non è a priori ipotizzabile la difficoltà di un concorso (che comporta oltre che un giudizio, assoluto, di idonei anche uno comparativo) e quindi quanti anni di preparazione dopo la laurea, mediamente occorreranno al candidato tipo. Che farà nel frattempo costui per non morire di fame? Si potrebbe ricorrere alle borse di studio, ma con che criterio dovrebbero essere assegnate? E per quanti anni?

Per quanto riguarda la lista aperta di idonei devo dire che la cosa mi trova contrarissimo. In sostanza si tratterebbe di bandire automaticamente ogni due anni (o anche con diversa scadenza) un esame di idoneità con la conseguente formazione di una lista di idonei (in ordine alfabetico ed eventualmente con accanto il giudizio della commissione) dalla quale i singoli dipartimenti, che abbiano ottenuto l'assegnazione di un posto di ruolo, dovrebbero fare le chiamate. Il grosso problema da risolvere è ovviamente quello di determinare i criteri per la chiamata. Se si pensa di adottare criteri di merito non si vede perché non debba essere la commissione che li dichiara idonei a fare la graduatoria (ma allora si ricade nel concorso). Diversamente l'unico altro criterio di chiamata ipotizzabile è quello in base ai santi in Paradiso di ciascun candidato, criterio tipicamente italiano che in alcune regioni assume nome decisamente sgradevoli (mafia, camorra etc.).

Certe si potrebbe pensare che un dipartimento chiami in ragione delle sue particolari esigenze di funzionalità, ma siamo tutti maggiorenni e sappiamo bene che, in ogni modo, sarebbero chiamati appunto gli amici degli amici: sarebbe il sottogoverno legalizzato. A parte queste non trascurabili difficoltà, che fa uno in attesa di essere chiamato? Campa di aria, o va a mendicare qualche impiego provvisorio cercando, nel frattempo, di ingraziarsi la maggioranza del dipartimento nel quale è più verosimile che si crei un posto libero? Se mai si adotterà questo criterio avremo forse risolto il problema personale degli attuali assistenti ed incaricati, ma avremo creato un sottoproletariato pronto ai più bassi servizi pur di ottenere la fatidica chiamata.

TEMPI DI INGRESSO IN CARRIERA

Qualunque siano le modalità (concorso o esame di idoneità con chiamata) c'è sempre il problema di ipotizzare il curriculum tipo di quello che potremo chiamare l'aspirante docente medio. Le ipotesi fondamentali che si possono fare sono essenzialmente due: ingresso in carriera subito dopo il dottorato di ricerca (durante il quale tutti gli studenti dovrebbero godere di borse di studio) e quindi verso i 24-26 anni oppure dopo 6-8 anni e quindi verso i 30-32 anni. Vediamo i pregi e i difetti di entrambe le soluzioni:

Ingresso in carriera subito dopo la laurea:

- a) Per avere un buon funzionamento del dipartimento dal punto di vista didattico e scientifico è evidentemente necessario che i vari compiti siano divisi opportunamente a seconda dell'esperienza dei singoli membri, esperienza che dipende largamente, anche se non esclusivamente,

dall'anzianità di laurea. Purtroppo non si vede come si possa impedire che in un dipartimento o addirittura in una università (tipico il caso di quelle di nuova istituzione) il personale docente sia costituito tutto o quasi da neo-laureati. D'altra parte è facile prevedere che, non essendo pensabile l'abolizione dell'istituto della chiamata, nelle grandi sedi (più comode ed ambite) si avrà una forte concentrazione di anziani e nelle piccole di giovincelli. Certo si può pensare di imporre la permanenza in una sede per un certo numero di anni (non mi pare si possa salire oltre i 6) il che porterebbe l'età media dei docenti di una piccola sede (nella ipotesi estrema che un docente appena maturata l'anzianità sia chiamato altrove) a 27 anni. In ogni caso è probabile che si avrebbero dipartimenti con età media di meno di 30 anni (a meno che questa non venga alzata da qualche anziano che nessuno vuole).

- b) Come è possibile fare una graduatoria o comunque una chiamata avente un minimo di attendibilità giudicando sulla tesi di laurea o di dottorato? E' possibile che taluni presentino anche altri titoli, ma allora si tratterà di gente che può permettersi di lavorare senza guadagnare, il che aumenterà il carattere classista delle nostre università.
- c) Non è chiaro come potrebbero avvenire gli ingressi a metà carriera (possibilità che va mantenuta se non si vuole danneggiare gravemente l'università).

Una soluzione potrebbe essere quella di far presentare al concorso o all'esame di idoneità tutti gli aspiranti e poi, una volta chiamati, dare una anzianità convenzionale in ragione della preparazione dimostrata da ciascuno e pari, al massimo, a quella che comporterebbe l'anzianità di laurea. L'inconveniente di questa soluzione è che la strada normale per accedere alla carriera universitaria non sarebbe più il dottorato di ricerca e il successivo concorso, ma una permanenza più o meno lunga in qualche centro di studi di una industria o nei ruoli della scuola media, fino all'acquisizione dei titoli che garantiscono un risultato positivo.

Ingresso in carriera dopo 6-8 anni dalla laurea. -

E' chiaro che in tal modo si evitano gran parte dei difetti sopra rilevati, resta però un interrogativo fondamentale: che fa l'aspirante docente in attesa del concorso o dell'esame? vive di borse di studio, cioè permanentemente ricattato o ricattabile e senza assistenza di alcun genere? In queste condizioni la vera commissione giudicatrice non è più quella che di anno in anno gli dà le borse di studio, cioè gli permette di vivere. E se poi non vince al primo concorso, che fa? si spara? In conclusione se si pensa che il candidato possa essere pronto per entrare in carriera solo dopo 6-8 anni dalla laurea, il docente unico diventerebbe solo una etichetta, perché di fatto si

ritornerebbe indietro di 10 anni, quando l'assistente (ora ~~basista~~ assistente in attesa di concorso) poteva essere sconsigliato ad libitum del cattedratico.

CHE FARE ?

Non voglio terminare questa analisi senza tentare di abbozzare una diversa figura di docente (articolata in due categorie e che potremmo chiamare docente al dipartimento) che eviti, almeno in parte, la carenza messa in luce dal docente unico. La proposta che voglio avanzare parte anch'essa dalla ~~confezione~~ ^{confezione} (richiamata all'inizio) che la maggior parte degli insegnamenti è tenuta da non cattedratici; ciò significa che non è necessario aver superato un concorso della difficoltà (o presunta tale) degli attuali concorsi a cattedra per insegnare decorosamente nell'Università. Si potrebbe dunque stabilire che tutta l'attività didattica di un dipartimento (tranne brevi corsi monografici od esercitazioni da assegnarsi agli assistenti) deve essere svolta in condizioni di full-time, da personale appartenente al ruolo di professori al dipartimento (con esclusione quindi del conferimento di incarichi retribuiti, tranne al più per una piccola percentuale di incarichi esterni).

Il numero dei posti di tale ruolo dovrebbe essere rigidamente legato al numero degli studenti in corso iscritti agli insegnamenti afferenti al dipartimento e l'ordine di difficoltà per ottenere l'idoneità al concorso di ingresso dovrebbe essere più o meno quello dell'attuale libera docenza (là dove è una cosa seria).

Fermo restando che l'accesso dovrebbe essere aperto a tutti i cultori di una materia, indipendentemente dal titolo di studio acquisito, normalmente l'aspirante professore dovrebbe essere pronto per il concorso dopo 6-8 anni dalla laurea o dottorato di ricerca) o in tale intervallo dovrebbe essere inserito nel ruolo di assistente al dipartimento con compiti didattici o di ricerca analoghi a quelli dell'assistente attuale salvo che essi sarebbero stabiliti dal consiglio di dipartimento. Il numero di posti di assistente dovrebbe ~~xx~~ essere superiore di non più del 20% a quelli di professore al dipartimento. E' ragionevole infatti prevedere che circa il 10% di coloro che inizieranno come assistenti la carriera universitaria abbandoneranno, perché non idonei, e un altro 10% perché attratti da altra carriera o, perché impediti in altro modo (malattie, decessi etc.). In tal modo si sdrammatizzerebbe completamente la disuguaglianza di stato giuridico tra il personale docente sia perché l'abolizione della cattedra e la assegnazione al dipartimento degli assistenti o dei professori docenti ~~taglierebbe~~ ^{taglierebbe} definitivamente di mezzo la categoria dei professori di ruolo intesa come casta (con privilegi e

poteri ad personam) sia perché nei concorsi l'ingresso nel ruolo superiore diverrebbe un fatto normale e non il risultato di una rissa dove molti sono gli aspiranti e pochi gli eletti. Naturalmente si potrebbe stabilire che le assistente che, dopo un certo numero di anni (diciamo 10), non ha ottenuto l'idoneità in un con-corso o dopo un intervallo maggiore (diciamo 15 anni) non é risultato vincitore di un concorso, deve lasciare la carriera universitaria. Quanto all'ingresso nel ruolo degli assistenti le modalità potrebbero restare quelle attuali salvo qualche modifica soprattutto là dove si lascia una eccessiva discrezionalità al titolare della materia (nel nostro caso il consiglio di dipartimento) nella scelta tra i primi tre classificati. Va detto esplicitamente che il docente al dipartimento qui esaminato non é il docente unico, ma, a ben guardare, nemmeno le proposte che ad esso mirano e che abbiano passato in rassegna all'inizio realizzano questa figura: la differenza é che il docente al dipartimento prende atto di questa difficoltà dando una figura giuridica all'apprendista docente, mentre le altre proposte la mascherano con soluzioni approssimative (borse di studio o addirittura nulla) che, se adottate, ricreerebbero una figura di docente subordinato, ancora più diseredato dell'attuale assistente.