

2021

Più contaminazioni per affrontare i temi della contemporaneità

24-12-21

Prendo spunto dalla polemica scaturita dalle parole del Ministro Cingolani “a noi serve più cultura tecnica, a partire dalle scuole...”. Lo faccio non per entrare nella disputa su quante volte si debbano studiare le guerre puniche nel corso di una carriera di studente o se si sia preferibile una formazione tecnica e scientifica, quanto, piuttosto, per collegarlo un tema solo apparentemente lontano. Mi riferisco al tema-domanda “governo dei politici o governo degli scienziati?” che tiene banco, e non solo nei talk show e nei social, da quando è iniziata la pandemia.

Si tratta, in verità, di una domanda retorica dato che la responsabilità formale e sostanziale di governo è sempre in capo alla politica. La scienza può solo svolgere un ruolo consultivo. Resta il fatto che il tema è spesso sollevato, di questi tempi, quando si vogliono sostenere, più o meno esplicitamente, posizioni negazioniste e/o criticare decisioni ritenute “liberticide” da parte dei decisori politici.

Questa domanda, quando posta in buona fede, dimostra la difficoltà che ha la politica, e anche una parte non irrilevante dell'accademia, e sicuramente una gran parte della comunicazione, a mettere in contesto la scienza. Dimostra la difficoltà nel comprendere come l'apparente mancanza di certezze, la variabilità delle ipotesi, le diverse interpretazioni dei dati, non siano segni di inadeguatezza ma parte indispensabile dei processi di formazione delle teorie e dei modelli sui quali si elaborano le raccomandazioni scientifiche che la politica ha il compito di tradurre in atti di indirizzo.

Questa difficoltà deriva, a mio avviso, non già tanto dal fatto che si studi troppa Storia – cosa che non credo sia vera - ma dal fatto che si smetta troppo presto di studiare Scienza. Senza voler alimentare polemiche, non si può negare che un/una giovane che imbecca un percorso formativo universitario nelle scienze sociali e umane abbandona del tutto qualsiasi collegamento con le scienze esatte e le scienze naturali. Spesso questo abbandono avviene già dalle scuole superiori, con il risultato che il rapporto con la cultura scientifica si arresta, per molti, all'uscita dall'adolescenza e non si riapre più.

Si dirà che questo avviene, a parti invertite, anche nelle scienze e tecnologie. E' vero. Ma mentre il mondo “fuori dalle aule” offre costanti opportunità per alimentare la cultura umanistica e sociale, è estremamente difficile comprendere il linguaggio (e i limiti della scienza) senza aver mai messo piede in un laboratorio, o osservato qualcosa al microscopio, o aver mai eseguito una misura sperimentale.

Siamo davanti a una palese contraddizione: da un lato la crescita esponenziale delle conoscenze comporta iper-specializzazione e dall'altro, la globalizzazione dei problemi richiede conoscenze trasversali e capacità di comunicazione al di là delle barriere disciplinari. Cosa si può fare? La risposta non è difficile, la sua attuazione sì. Per evitare lo sviluppo di linguaggi separati che impediscono la comunicazione, bisogna contaminare.

Pensando ai percorsi universitari si potrebbe / si dovrebbe, a mio avviso, agire su due leve principali. La prima è quella che preveda insegnamenti scientifici e laboratoriali nei corsi di studio delle scienze sociali e umane e, parimenti, insegnamenti storico-filosofici e/o socio-economici nei corsi di studio scientifici (come parte curriculare, non come “libera scelta”). Non si fraintenda: non è una “edizione universitaria del liceo”. La formazione principale sarà quella di elezione ma la contaminazione aiuterà a compensare la iper-specializzazione mantenendo vivo un linguaggio comune, transdisciplinare.

La seconda leva è ancora più complessa, ma forse più sfidante: consentire che studenti provenienti da percorsi di elezione diversa studino e lavorino insieme su progetti comuni, per esempio con progetti di tesi multidisciplinari (non interdisciplinari) a livello di studi magistrali o dottorali. La necessità di supervisione mista da parte di docenti di aree diverse sarà un ulteriore forte contributo al superamento delle barriere disciplinari tra docenti.

Sembra facile, ma non lo è. L'organizzazione della formazione universitaria è estremamente “disciplinare”. Si pensi alla “classificazione” dei saperi accademici in ben 370 settori scientifici disciplinari, alcuni dei quali microscopici. Una suddivisione che è una barriera allo sviluppo di competenze trasversali. Viste dall'alto, le nostre università hanno l'aspetto di arcipelaghi di isolette (i dipartimenti) separate da tratti di mare spesso agitati.

La strada però è questa. Costruire ponti e contaminare le diverse aree. Incentivare il “coworking” e la collaborazione dei giovani in formazione su progetti innovativi e trasversali che vedano la concorrenza di esperienze diverse, anche

molto diverse tra loro, nella esplorazione di nuovi territori nuovi al confine di aree diverse. E' il modo migliore per affrontare i problemi globali della contemporaneità (clima, salute, migrazioni, e altri ancora). Questa è la sfida oggi.

È ora di cambiare le regole che governano i concorsi universitari

13-10-21

Uno dei tanti aspetti positivi dell'assegnazione del Premio Nobel a Giorgio Parisi è che, per qualche giorno, si è parlato di ricerca e di università in maniera buona e non per qualche concorso sotto inchiesta. Il tema tuttavia è sempre lì: il paradosso dei concorsi universitari. Perché paradosso? Cerco di spiegarvi con qualche esempio.

Nessuno si stupisce se un direttore di orchestra annuncia la ricerca di un contrabbasso e lo fa specificando bene quali sono i repertori tradizionali della sua orchestra. Non penserebbe mai a un annuncio di ricerca generico per un "orchestrante" e nemmeno vorrebbe che per il suo repertorio di musica classica si presentasse qualcuno/a che ha fatto solo esperienza in una banda jazz. Meglio essere chiari su che competenza serve.

Analogamente, nessuno si stupisce se, per sostituire un cardiologo esperto in ecografie, la direzione dell'ospedale bandisce un posto definendo molto bene il profilo del cardiologo richiesto, anche se nello stesso reparto ci sono altri cardiologi molto bravi ma che non fanno ecografie.

Ci si stupirebbe invece se l'allenatore di una squadra di calcio mettesse un generico annuncio per la ricerca di un "calciatore" se quel che manca alla sua squadra è un terzino. E potrei proseguire. Se si cerca un pizzaiolo, può andar bene un annuncio per un cuoco? Per guidare uno scuolabus posso cercare un generico autista? Un pur ottimo laureato in legge può andare bene per una banca che cerca un esperto di diritto fallimentare? Domande retoriche perché tutto questo è senso comune. Non c'è professione, non c'è ambiente di lavoro, dove non sia perfettamente compresa l'importanza dell'aderenza del curriculum vitae, delle esperienze acquisite e anche dei desideri del singolo candidato da selezionare alle necessità e alle prospettive del posto che si vuole coprire. E' normale. Non potrebbe essere che così. Giusto?

All'università no. All'università non si può scegliere sulla base del "profilo" del candidato richiesto. Non si può dire, e tantomeno scrivere, che quella candidata o quel candidato è stata scelta o scelto per l'aderenza al profilo professionale richiesto dal Dipartimento dove il neo assunto o la neo assunta andrà a insegnare e a fare ricerca. Non si può e non si deve. L'assunzione (o la promozione) deve avvenire a seguito di un processo di selezione il più ampio possibile e sulla base di una serie di criteri quantitativi predefiniti con precisione. E se il candidato migliore è esperto in temi che non interessano il Dipartimento che bandisce? Oppure ci sono già troppi studiosi del suo tema di ricerca? oppure mancano attrezzature indispensabili per le ricerche che dovrebbe portare avanti? Come si fa? Prendo una violinista per suonare il contrabbasso, o un cardiocirurgo invece di un ecografista, o un portiere invece di un terzino? Cosa c'è di così difficile da comprendere?

A questo punto qualcuno starà pensando "Ecco un altro che vuole abolire i concorsi universitari. Ma non sa che è la Costituzione della Repubblica che impone che l'accesso a una qualsiasi posizione pubblica avvenga mediante concorso?" Certo che lo sa, e infatti il problema non è il concorso. Non c'è alcun bisogno di abolirlo. Non c'è bisogno di modificare la Costituzione e nemmeno – come temono alcuni – di "privatizzare" l'Università.

Anche in altri paesi europei, dove le università sono pubbliche, si assume a seguito di "call" pubbliche, e spesso si procede con selezioni internazionali con l'apporto di valutatori esperti di altri paesi.

La differenza sta nel fatto che "da noi" – ed ecco il paradosso – si pretende che il concorso sia sordo e cieco e che la commissione esegua esclusivamente una funzione notarile, anzi ragionieristica, costruendo graduatorie di candidati assegnando punteggi specifici a ogni voce curriculare richiesta dal bando (numero di pubblicazioni, anni di insegnamento, se si è o meno titolari di corso, numero di convegni, numeri di progetti vinti ecc.) e basta. Guai a verificare il profilo del candidato/a: nessun riferimento deve essere fatto alla aderenza o meno dei candidati al profilo definito nel bando, pena il ricorso, o la denuncia ecc. ecc. Il fatto che, ciononostante, tanti ottimi ricercatori e studiosi operino nei nostri atenei, dimostra solo che il sistema costringe a trovare altre strade. Un paradosso, appunto.

Tanto più paradossale perché il principio del "concorso senza se e senza ma", incluso il meccanismo perverso della graduatoria, lungi dal prevenire malversazioni, clientele e favoritismi (che ci sono) ne garantisce, a tutti gli effetti pratici, lo scudo formale. Impedisce cioè, anzi proibisce, che la commissione "scelga mettendoci la faccia". Impedisce che i commissari dichiarino al Dipartimento che ha bandito il posto: "secondo noi – sulla base della nostra esperienza

di “peers” – il prof. X ha il CV e le competenze di ricerca e di insegnamento che meglio rispondono al profilo del candidato delineato nel bando e offre, quindi, maggiori garanzie per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Dipartimento”. Il “metterci la faccia” attiva una catena di responsabilità accademiche (e non giudiziarie): la scelta alla luce del sole costringe a esporsi e avvia un sistema di controllo basato non più sul “potere accademico” ma sulla “reputazione accademica” di chi opera le scelte. Tanto più efficace se l’operato di quella commissione potrà essere giudicato, a sua volta, nel tempo.

Nel resto del mondo è così. Qui no. Perché? Da dove vengono le “anomalie”? Perché per scegliere e promuovere medici, filosofi, scienziati, storici, giuristi, ingegneri universitari non si può fare come nel resto degli ambienti professionali in Italia e all’estero? Domanda difficile. Una parte del problema nasce, a mio avviso, dall’aver sempre trattato i concorsi universitari alla stregua di concorsi per la scuola dove assunzioni e spostamenti sono determinati da punteggi e non da specifiche competenze (e anche su questo si dovrebbe riflettere) e dove si può pensare (e non è detto che sia giusto) che un professore di chimica, o di storia, o di inglese possa insegnare la stessa materia più o meno in qualsiasi scuola, dimenticando che all’università si fa ricerca e si insegna. La persistente assimilazione scuola-università forse spiega come mai il profilo scientifico e la competenza specifica in un settore non riesca ad entrare come criterio di selezione e non possa essere esplicitamente usato, se non per l’aderenza a parametri numerici, per arruolare e promuovere. Ma l’Università – grazie al cielo – è tornata ad avere un ministero tutto suo, separato da quello della pubblica istruzione. Forse si può fare qualche passo avanti ora che tutti si stanno preoccupando di come rimodernare l’Italia.

Finanziare la ricerca non significa solo pagare i salari

24-9-21

Le università si stanno dando da fare per rispondere al **Decreto Ministeriale 10 agosto 2021, n. 1062**, con il quale sono state assegnate nuove risorse FSE REACT-EU “al fine della promozione e sostegno di interventi di valorizzazione del capitale umano del mondo della ricerca e dell’innovazione” per **contratti di ricerca su tematiche green (155 milioni) e su tematiche di innovazione (94 milioni)**.

I temi green fanno riferimento alla **transizione verde**, alla **conservazione dell’ecosistema**, della **biodiversità** e alla **riduzione degli impatti del cambiamento climatico**, mentre i temi innovazione si riferiscono alle **tecnologie abilitanti** nell’ambito del **digitale**.

Insomma quasi 250 milioni di euro per posti di dottorato di ricerca e di ricercatori a tempo determinato (i famosi RTDA della L240) su **tematiche di grande impatto**.

Ora, in un paese dove ogni “due per tre” si sottolinea – e a buon conto – che si investe poco nella ricerca e che ci sono troppi pochi ricercatori – il fatto che “piovano posti” e su finanziamenti europei non può che essere salutato con una standing ovation. Come si fa a dire di no, o anche solo a storcere il naso? E infatti nessuna università ci ha nemmeno pensato (e, intendiamoci, nemmeno io).

Però questa pioggia di posti non è priva di criticità. Vediamone alcune.

I tempi sono strettissimi. Per il dottorato di ricerca si tratta di bandire 184 posti e di farli confluire nei bandi già espletati e conclusi del 37° ciclo di dottorato, quello che inizia il 1-11-21. Questi nuovi PhD dovranno iniziare il 1/1/22. Si tratta di nuovi bandi da espletare in poche settimane.

Perché dovrebbe un problema? Per una volta, c’è una tempistica molto breve che va a vantaggio solo di chi partecipa. Un paio di mesi tra annuncio dei posti e nomina dei vincitori. Una cosa fantastica. Si dimentica però che il “grosso” dei concorsi di accesso al dottorato sono già stati espletati e può non essere facile trovare aspiranti bravi e motivati e interessati alle due tematiche in così poco tempo.

Lo stesso dicasi per gli 87 ricercatori a tempo determinato da reclutare. Sono figure che non si inventano dalla sera alla mattina. Contiamo sul fatto che ci sia una ampia coorte di neolaureati e di assegnisti di ricerca pronti a competere su questi temi.

Poi c’è il tema dello stage in azienda. Ottima cosa che il decreto preveda sia per i dottorati sia per i ricercatori un periodo di almeno sei mesi in azienda. L’obiettivo dichiarato è ovviamente quello di alimentare un volano ricerca accademica-ricerca industriale. Ma come si fa, nell’arco di pochi mesi a progettare la collocazione di alcune centinaia di giovani in azienda?

C’è poi un aspetto tutto accademico. Andiamo dicendo da tanto tempo e da più parti che la figura del ricercatore a tempo determinato di tipo A previsto dalla L240 non funziona e che va superato/abolito. C’era un consenso crescente sulla necessità di eliminare questo primo passo incerto sulla strada del tenure track. Una massiccia informata di RTDA, seppure non in organico, non può che avere effetti negativi su questo processo. Chi pensa che gli RTDA reclutati su REACT-EU siano dei super postdoc e che una volta terminato il grant vadano “nel mercato del

lavoro”, si sbaglia. Nel nostro sistema nessuno recluta qualcunò su un posto di ruolo senza affrontare il problema di cosa succederà poi, a contratto terminato.

La quarta criticità è, a mio avviso, quella più drammatica e, in fondo, rivelatrice. La si potrebbe chiamare quella del “diavolo che fa le pentole ma non i coperchi”. Se si vuole veramente attivare, incentivare, alimentare della ricerca seria in particolare su tematiche green non basta pagare dei salari. Lo stipendio di un ricercatore – in mancanza di fondi per sostenerne la ricerca (materiali, reagenti, strumentazioni) - serve a poco. Con che denari faranno ricerca dal 1/1/22 queste centinaia di nuovi dottorandi e ricercatori ?

Chi fa ricerca per davvero sa che “il salario non è tutto” anzi – spesso – è solo una parte minore del costo di una ricerca sul campo o in laboratorio in un settore tecnologico e scientifico. Il paradosso è che ci potranno essere molti “supervisor”, vuoi di dottorato o di ricercatore, senza un euro per sostenere la ricerca per davvero ai neoassunti. Ricordo che il famoso PRIN – la sola fonte di finanziamento per “programmi di ricerca di interesse nazionale” - è stato bandito ormai più di un anno fa.

Se non si riesce ad attivare un volano serio, se ci si fermerà alla distribuzione di posti, avremo solo alimentato la vasta schiera di precari che poi reclamerà tra tre anni qualche prospettiva e qualche vantaggio competitivo o protesterà per il tempo rubato. Questa sarà la quinta criticità.

Più fondi agli atenei che osano importare talenti dall'esterno

4-7-21

Si parla di concorsi universitari. Tanto per cambiare. Intendiamoci, che il governo ponga in posizione alta nelle priorità del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr) il binomio ricerca-formazione e quindi l'università, è un ottimo segnale. La pandemia da Covid-19, come la si è affrontata e, soprattutto, il modo in cui ne stiamo uscendo, hanno portato agli occhi di tutti quanto sia cruciale per un Paese avere un sistema della ricerca scientifica pubblica e privata in grado di affrontare sfide globali. E non si tratta solo di ricerca in ambito medico, biologico e farmaceutico. La risposta alla pandemia vede coinvolti tutti i settori: dalle tecnologie digitali, agli strumenti sociali e giuridici, dalla veterinaria (si pensi alla zoonosi) ai modelli economici e persino quelli sociali e psicologici e forse anche filosofici. Tuttavia il dibattito *social* sulle proposte in discussione si avvita intorno ai temi del precariato e degli accessi e delle carriere.

Bisogna tenere a mente che, nel nostro Paese, il termine “precario” è usato invariabilmente per dare il senso della “fragilità” e della “vulnerabilità” della posizione lavorativa. Non è così ovunque. In altri sistemi, che spesso prendiamo a esempio, il precariato universitario è declinato come *temporary position*, cioè quel periodo della vita di uno studioso o di un ricercatore in cui si trova la propria strada scientifica e si sviluppa un pensiero autonomo. Vuol dire diventare grandi, imparare a procurarsi finanziamenti, costruirsi un'identità scientifica.

Tuttavia, il presupposto perché questo avvenga con successo è che quanto si impara a fare abbia un “valore di mercato”, sia cioè riconosciuto al di là e al di fuori del proprio ambito ristretto.

E qui arriviamo al cuore del dibattito su reclutamento e progressioni. Dibattito che sembra evitare due fondamentali verità scomode.

La prima è che non siamo tutti uguali. All'università non basta essere docente della materia Z. Insegnamento e ricerca sono un binomio inscindibile e non è vero che la ricerca di X e quella di Y sono intercambiabili. Inoltre, pur con le debite eccezioni, i mondi della ricerca nelle scienze umane e sociali, e nelle scienze pure o applicate, sono distinti. Nel primo prevale lo studio individuale, solitamente il pensiero del singolo eventualmente inserito in una “scuola” o in un indirizzo di studio prevalente. Nel secondo prevale la collaborazione, il gruppo di ricerca, una convergenza spesso dettata dalla necessità di condividere strumentazioni, spazi e investimenti. Pretendere, come avviene da sempre, che i criteri di reclutamento e promozione nei due ambiti siano gli stessi è parte del problema.

Prendiamo il tema del “profilo scientifico” da inserire nei bandi di concorso. I detrattori lo leggono come il modo per prefigurare l'esito della selezione – quindi il male assoluto – i sostenitori lo vedono come il modo per dire ai potenziali candidati: «Per partecipare a questo concorso bisogna saper fare queste cose e non altre, perché troverete queste strumentazioni, queste attrezzature e non altre e perché dovrete inserire le vostre attività nelle linee di ricerca del Dipartimento, interagendo con i gruppi di ricerca esistenti». La definizione del “profilo” acquisisce quindi peso diverso in aree diverse.

La seconda verità scomoda comune a tutti i sistemi di reclutamento introdotti successivamente alla 382 e alla legge di autonomia e confermati dalla L240 (legge Gelmini) è la convergenza di interessi tra l'aspettativa di promozione di chi è “interno”, magari da molto tempo, e il vantaggio finanziario per il bilancio dell'ateneo derivante da una promozione rispetto alla creazione di un posto *ex novo* o alla “chiamata da fuori”, senza dimenticare che le decisioni di programmazione richiedono il consenso di organi collegiali ed elettivi che tendono a essere sensibili alle pressioni interne. Che fare?

Il tema del reclutamento e delle promozioni si affronta valorizzando il momento della definizione del “profilo” nel bando di selezione o di promozione. È l'atto con il quale il dipartimento si assume la responsabilità di dire ai candidati

che cosa si aspetta da loro e comunica alla commissione di concorso: scegliete il meglio per soddisfare questo profilo e non altro. È la definizione dell'offerta di lavoro, nulla di strano.

Il tema della "convergenza di interessi" si risolve solo scardinandola. E questo si ottiene con meccanismi incentivanti.

Occorre dare risorse agli atenei che reclutano esternamente al proprio "pool genetico", sia questo per valorizzare un'area o un settore sottodimensionato per le esigenze didattiche e scientifiche oppure per acquisire nuove competenze sulla base di chiari piani di sviluppo, in nuovi settori, e con nuove tematiche. E occorre mettere in condizione i neoassunti di dimostrare che la scelta è stato un buon investimento, ma, per farlo, servono risorse aggiuntive, non la condivisione di quelle già esistenti.

Ci vuole un vaccino contro l'accanimento parametrico

03/06/2021

Va bene. Lo ammetto. Ho sbagliato. Ho commesso un errore nel credere che i "parametri oggettivi" fossero l'arma finale contro una certa autoreferenzialità accademica.

Ricordo un intervento di stampa di circa 25 anni fa intitolato, più o meno, "Salgo in cattedra con il computer". Invocava l'uso dell'*Impact factor* (If) per classificare le pubblicazioni nei concorsi universitari. Per i non addetti ai lavori: l'If è un indicatore della popolarità, e quindi dell'interesse e della diffusione, di una rivista scientifica. È una spia, seppur indiretta, dell'importanza di un lavoro e quindi della qualità della ricerca svolta dall'autore. L'If sarebbe stato presto seguito dal *Citation index* (Ci), un indice dell'interesse per una pubblicazione misurato dal numero di volte in cui un altro ricercatore fa riferimento a quel risultato scientifico, prescindendo dall'If della rivista. If e Ci sarebbero poi stati integrati dall'*H-index*, un ulteriore indicatore "globale" in grado di combinare l'insieme delle pubblicazioni più citate di un ricercatore con il numero di citazioni ricevute in altre pubblicazioni.

Sembrava una rivoluzione: con i "parametri oggettivi", almeno nei settori dove la bibliometria era possibile, si poteva contrastare la autoreferenzialità di tante commissioni di concorso che operavano sulla base del principio: "Siamo noi i soli in grado di determinare chi fa buona scienza e chi no". Per l'azione di contrasto, cosa meglio di una serie di robusti indicatori riconosciuti dalla comunità accademica? Nel tempo, tuttavia, quello che era stato concepito come uno strumento per contrastare gli abusi, si è trasformato in uno strumento vessatorio.

Sia chiaro che non sto attaccando la valutazione della ricerca. Semmai il contrario. Sono, e non da oggi, un convinto sostenitore della necessità di basare la ripartizione delle risorse non solo su riscontri oggettivi e trasparenti, ma anche su un'assunzione di responsabilità dei decisori. Proprio per difendere il principio della valutazione, penso sia doveroso segnalare i pericoli e le conseguenze dell'"accanimento parametrico".

Nel mese passato, tutta la comunità accademica (circa 50mila unità) ha partecipato alla selezione dei prodotti della ricerca da sottoporre all'esercizio periodico di valutazione della qualità della ricerca (Vqr). Nelle aree bibliometriche (scienze, tecnologie, medicina e altre) ai ricercatori e alle ricercatrici è stato chiesto di selezionare tra le proprie pubblicazioni, in sequenza, 1) quelle con l'If più alto e, tra queste, 2) quelle con il Ci più alto, e, tra queste, 3) quelle con il numero di autocitazioni più basso, e, tra queste, 4) quelle che, possibilmente, non avessero coautori nello stesso dipartimento (scoraggiando così alcune collaborazioni). Tutto finalizzato a ottenere il miglior risultato "parametrico" della propria produzione, per poterla poi riversare nella produzione scientifica del Dipartimento e quindi in quella dell'Università di appartenenza. Il risultato di questo esercizio globale, come in passato, sarà utilizzato per stabilire indicatori di distribuzione delle risorse a livello ministeriale. Finalità giusta e condivisibile ma, per capirne l'impatto, si rifletta sul fatto che tutto il personale docente e ricercatore di "area bibliometrica" ha dovuto dedicare molto tempo a questa operazione. Anche con solo un'ora a testa (ma è stato molto di più) si tratta di decine di migliaia di ore di lavoro, a cui vanno aggiunte quelle del personale amministrativo. Tutto lavoro che – a mio avviso – potrebbe oggi essere tranquillamente affidato a un protocollo di intelligenza artificiale che interroghi le banche dati e individui la selezione ottimale per ciascuno di noi. Non dovrebbe essere difficile.

La logica del "parametro al posto della responsabilità" ha tuttavia contagiato tutte le fasi della vita accademica. Una conseguenza, certo non prevista, è quella di spingere alla iper-pubblicazione. Attenzione, non è un fenomeno solo italiano. La maggior parte delle agenzie di valutazione e molte università utilizzano gli stessi criteri per l'assegnazione di finanziamenti e per i reclutamenti. Lo hanno capito anche i grandi *publisher* che hanno aumentato a dismisura il numero di sedi su cui pubblicare anche per andare incontro alla spinta verso l'*open access* (un esempio? La nota rivista «Nature» è oggi disponibile con 64 titoli diversi, l'*American Chemical Society* ne ha ora più di 70).

Più in generale, lo ha capito il mercato che sta moltiplicando in maniera pandemica il numero delle riviste *open access*, in particolare i cosiddetti *predatory journal* che cercano di intercettare pubblicazioni residuali spesso prive di qualsiasi

valore scientifico. In molti settori sta diventando impossibile seguire una letteratura scientifica in crescita esponenziale e districarsi tra scienza e pseudo-scienza. Anche questa è una epidemia per la quale sarebbe ora di procurarsi dei vaccini.

*Presidente dell'Istituto di studi superiori e direttore dell'Institute of advanced studies Alma mater studiorum, Università di Bologna

È tempo di promuovere circolazione dei giovani e scambi con l'estero

di Dario Braga

27 aprile 2021

Il mondo si è fermato più di un anno fa e sta facendo fatica a ripartire. Proprio quando tutto parlava di globalizzazione, la pandemia ci ha rispediti indietro di secoli, ha chiuso le frontiere, reso *off-limit* interi territori, ha isolato paesi. Un ritorno ai feudi, ai castelli, alle città circondate da mura e ai varchi d'accesso. Ne verremo fuori. Oh sì, ne verremo fuori. Abbiamo i vaccini. La ricerca scientifica è stata in grado di creare, in poco tempo, e contemporaneamente in più Paesi, vaccini efficaci contro il virus. C'è "qualche problema di mercato" ma con i vaccini usciremo dalla pandemia. Potremo ricostruire e recuperare gli anni di chiusura. Ci sarà da fare per tutti: dalla scuola, al turismo, alle attività culturali, allo sport.

Noi ci occupiamo di università. La pandemia ha – tra l'altro – ridotto, se non annullato, gli spostamenti tra università. Gli strumenti di rete hanno consentito di non isolarci culturalmente ma non hanno potuto certo sostituire i congressi, le visite dipartimentali, gli stage, ecc. Per intere coorti di dottorandi di ricerca è stato fin qui quasi impossibile fare esperienze all'estero, visitare altri laboratori, condividere spazi e misurarsi con altri ricercatori e altri studenti. Nella formazione di un ricercatore la mobilità è fondamentale. Serve per allargare l'orizzonte di visione, per avere elementi di comparazione, e per confrontarsi con contesti sociali, politici e religiosi diversi.

Sulla diminuzione/scomparsa degli interscambi tra università ho già scritto (si veda Il Sole 24Ore del 23 Dicembre 2020 "Danni Collaterali del Covid per la ricerca"). Riprendo il tema guardando non solo agli spostamenti dei nostri studenti e giovani ricercatori verso l'estero, ma anche agli interscambi a livello nazionale e alla capacità di attrazione dall'estero verso l'Italia.

L'Italia è storicamente caratterizzata da ridotta mobilità tra università (a tutti i livelli accademici). Le ragioni sono complesse (scarsa competizione, costi, burocrazia, tradizioni, mancanza di incentivi ecc.). Un dottorando di ricerca, un PhD, dovrebbe essere incoraggiato, almeno in linea di principio, a dottorarsi in una sede diversa da quella di laurea. Sarebbe utile non solo per fare circolare le idee e i talenti ma anche per contrastare l'*"inbreeding"* tipico delle nostre università: il laureando che diventa dottorando e poi assegnista e poi - chissà? - ricercatore ecc. nella stessa sede.

Ma torniamo al "dopo pandemia". In molti parlano di "occasione da non perdere" per ripartire con idee nuove. L'investimento di risorse per incentivare mobilità inter-ateneo e inter-nazionale dei giovani ricercatori sarebbe una potente scelta strategica. Un modo per farlo è proprio quello di puntare sulla creazione di strutture ricettive riservate al livello dottorale. La condivisione di spazi quotidiani tra ricercatori è il modo migliore per favorire lo scambio tra *sapéri* e il superamento degli steccati disciplinari, e anche per produrre nuove idee a ponte tra le discipline.

Se la mobilità intra-nazionale è scarsa, quella internazionale è ancora inferiore. I nostri numeri in ingresso non sono mai stati molto alti. Anche qui le ragioni sono svariate e vanno dai salari poco competitivi (ca. 1200€ /mese per un PhD) ai costi degli alloggi, per non parlare delle enormi diffidenze e difficoltà burocratiche per chi approda in Italia da un paese non comunitario. Per il futuro prossimo, c'è anche da aspettarsi che la cattiva performance dell'Italia nella pandemia e la lenta uscita dall'emergenza renderanno ancora meno attraente la prospettiva di venire a fare ricerca in Italia.

Serve quindi un piano straordinario che compensi, anzi accresca, la capacità di attrazione dei nostri corsi di PhD con l'obiettivo di portare nei nostri dipartimenti giovani da altri Paesi a lavorare fianco a fianco con i nostri. È una strategia importante in grado sia di portare idee ed energie nuove sia di introdurre elementi di competizione "sana" nei gruppi di ricerca. Il dottorando internazionale – in genere – vuole produrre risultati quanto più rapidamente possibile e

costruirsi un C.V. robusto, perché sa che il suo destino, per lo più, non sarà in una “carriera” verticale in Italia, ma sarà nel Paese d’origine o in altri Paesi dove potrà spendere meglio il titolo di studio conseguito da noi.

L’idea/proposta è quindi quella di usare la leva della mobilità del dottorato di ricerca come strumento di ammodernamento del nostro sistema. A questo fine servono strutture ricettive di tipo collegiale da destinare al terzo livello. Lo so, a questo punto qualcuno starà pensando: “come se non sapesse che la maggior parte dei laureati che vuole venire in Italia per il PhD proviene da Paesi “arretrati” del sud e dell’est del mondo? Paesi deboli, con grossi problemi di crescita, ecc.”. In effetti penso che vada bene così perché è una strategia “win-win”: si creano le condizioni perché giovani provenienti da culture, tradizioni e usanze diverse possano lavorare insieme ai “nostri” su progetti comuni, e, al tempo stesso, si aiuta la formazione di una classe intellettuale e dirigente che potrà contribuire, se vi farà ritorno, allo sviluppo del Paese di origine. E c’è dell’altro: accrescere la presenza di giovani “stranieri” formati e culturalmente avanzati nella società italiana aumenta la capacità di intermediazione culturale e offre alla nostra opinione pubblica un modello diverso da quello, sempre presente sui media e tanto caro ad alcuni politici, degli stranieri come “boat-people” da respingere.

Quindi nella ripartenza investiamo sulla circolazione dei giovani e sul mescolamento. Usiamo una parte delle risorse per progetti che incentivino lo scambio dei nostri laureati tra sedi universitarie e che, al tempo stesso, servano ad attrarre laureati bravi e motivati dall’estero nei nostri corsi di dottorato. Facciamoli lavorare insieme. In questo modo “ripartenza” non sarà ritorno, ma innovazione.

Lezioni da non dimenticare per l’università del dopo covid

di Dario Braga

16 gennaio 2021

Il tema è quello dell’università dopo la pandemia. Che università vogliamo trovare quando avremo messo in sicurezza le nostre vite grazie al vaccino? Che cosa rimarrà di questo lungo periodo di sofferenza, di improvvisazione, di reclusione? Vorremo tenere qualcosa o cercheremo di tornare il più rapidamente possibile a una normalità pre-Covid? Una normalità magari non del tutto soddisfacente ma che era comunque la nostra normalità? C’è qualcosa che vogliamo tenere? Provo a dare qualche risposta basata sulla mia esperienza personale.

Il primo punto è quello dell’insegnamento a distanza. Intendiamoci bene. Continuo a pensare (si veda *Il Sole 24 Ore* del 23 dicembre scorso) che una didattica che tenga i docenti lontani dagli studenti e gli studenti lontani dagli altri studenti sia alienante, e che diventi un ossimoro quando applicata a corsi di esercitazioni o laboratori. Detto questo, è indubbio che abbiamo imparato – gioco forza – che possiamo fare lezione ed esami parlando a una *webcam*. La fruizione da remoto è un “di più” dal quale non bisogna tornare indietro. Siamo realisti. Tra uno studente che non viene a lezione perché deve prendere il treno tutti i giorni alle 6 del mattino o perché non sta bene o per altri motivi e lo stesso studente che può seguire tutte le mie lezioni da casa sua, e può interloquire con me come se fosse tra quelli in aula, cosa è meglio? La didattica *online*, se integrativa della didattica in presenza, consente di superare barriere e di ridurre discriminazioni. Un “di più” a cui non si dovrebbe rinunciare. Si tratta di perfezionare gli strumenti e i meccanismi di controllo per evitare sia i comportamenti opportunistici sia la nascita di percorsi a “due velocità”.

Il secondo punto è il telelavoro. Molti di noi hanno imparato a telelavorare, sia i docenti sia il personale amministrativo. Sarebbe sbagliato pensare che si debba tornare indietro, spesso in uffici sovraffollati, quando è possibile, e lo abbiamo verificato nella prassi, affrontare in modo flessibile problemi di conciliazione casa-lavoro (penso ai genitori di bambini piccoli o chi ha anziani a carico) o anche semplicemente gestire meglio la propria vita. Quindi non “lavoro agile emergenziale”, ma riorganizzazione del lavoro a distanza in forme di telelavoro o di *smart working*. Alcune università lo stanno già facendo. Ma ci vuole immaginazione e collaborazione anche sindacale: si tratta di lavorare per obiettivi verificabili con indicatori precisi che consentano ai datori di lavoro di assicurarsi che quel determinato *target* venga raggiunto nel minimo tempo utile. Il lavoro a distanza, se ben organizzato, oltre ad andare incontro alle esigenze dei singoli, può abbattere costi e rendere gli ambienti di lavoro più vivibili, diminuire gli spostamenti, ridurre l’inquinamento e l’impatto sui trasporti pubblici.

Il terzo punto riguarda il corpo docente. Lavorare a/da casa non è stata certo una scoperta. Studiare, scrivere articoli o progetti di ricerca, magari in videoconferenza con altri ricercatori, rispondere alle richieste degli studenti, correggere compiti sono cose che facciamo da sempre, ma che dire delle tante attività collegiali (riunioni, consigli di dipartimento, di corso di studio, di dottorato)? Le riunioni su Teams o Zoom hanno consentito di abbreviare i tempi delle decisioni, eliminato i tempi morti di spostamento, ridotto i ritardi e *de facto* aumentato la partecipazione. Anche qui, tuttavia, occorre equilibrio. Il rapporto informale tra docenti è una componente essenziale del tessuto accademico, così come lo è quello con il personale tecnico e amministrativo e con gli studenti. Anche qui si tratta di trovare una via *smart*, continuando a svolgere *online* le attività collegiali di *routine* ma garantendo, al tempo stesso, periodiche occasioni di riunione su temi di strategici, o per conferenze e sedute di laurea e di dottorato. Momenti in cui ci si possa incontrare e stringersi la mano (perché torneremo a stringerci le mani) e stare seduti fianco a fianco.

L'ultimo punto è esterno all'università ed è forse il più importante. In molti hanno capito che bisogna fare tanta ricerca. Molta più ricerca di quanta ne sia stata fatta fino ad adesso, perché, nel momento del bisogno serve una riserva di conoscenze e di competenze da mettere in campo. È il capitale intellettuale che garantisce la capacità di risposta e non sto pensando solo alle pandemie. Siamo un mondo in subbuglio, con una popolazione in continua crescita (10 miliardi nel 2050), con un clima che cambia, popoli che si muovono... Abbiamo bisogno di prontezza, di giovani allenati ad affrontare le sfide e non solo quelle tecnologiche, e a farlo insieme ad altri, al di là degli steccati disciplinari. Si pensi alla complessa situazione socio economica che si va delineando e alla quale l'università ha il dovere di dare un contributo propositivo e di innovazione. Ricordiamolo nella discussione sugli investimenti prioritari.