

Rivoluzione all'università C'è la ricetta a stelle e strisce

Dalla scelta dei prof alla destinazione dei fondi, come portare un po' d'America in Italia



CHIARA MANZINI

OLGA EPIFANO

GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY
NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH

Siamo una scienziata e un'amministratrice di fondi governativi per la ricerca a Washington, entrambe laureate in biologia in Italia. Rappresentiamo un gruppo di italiani negli Stati Uniti e in Canada che, ispirati da carriere in Paesi dove l'innovazione e la ricerca sono il motore dell'economia, stanno elaborando alcune proposte di riforma per l'università e la ricerca in Italia. Tra i temi su cui il «Gruppo Università e Ricerca» sta lavorando vorremmo sottolineare tre punti che crediamo fondamentali e che dovrebbero essere il punto d'approdo di un percorso di trasformazioni che richiederà tempo e impegno.

1) L'università assuma chi vuole e sia responsabile delle assunzioni.

In Nord America ogni università statale o privata sviluppa un piano strategico che definisce le offerte didattiche e le linee di ricerca su cui investire e ottenere finanziamenti. Se un dipartimento riceve fondi per ampliare la didattica o la ricerca, il reclutamento di nuovi professori si basa non solo sulla produttività passata del candidato (il curriculum), ma viene realizzato in base ad una proposta quinquennale, in cui il candidato descrive i corsi e i progetti di ricerca che svilupperà.

La valutazione della performance del professore assunto del dipartimento è poi continua e determina gli scatti di livello. Le regole sono chiare e, se un dipartimen-

to assume persone non valide, il successo nell'ottenere fondi di ricerca declina e con questo la sopravvivenza del dipartimento stesso, poiché il budget sarà minore. L'università italiana ha già cominciato a muoversi verso una realtà più meritocratica e programmatica, ma su questa traiettoria ora si devono fare passi più audaci. Molti auspicano di eliminare concorsi e abilitazioni nazionali. Noi proponiamo che i dipartimenti scelgano autonomamente i propri membri in base ad un piano programmatico reso pubblico. Questo radicale cambiamento ha senso solo se il dipartimento che assume si prende la totale responsabilità di rendere conto della propria scelta, perdendo prestigio e fondi nel caso in cui il candidato non è produttivo.

Inoltre, previo un doveroso aumento del Fondo di finanziamento ordinario che sostiene gran parte dell'attività universitaria, la sua percentuale di «quota premiale» (in base alla produttività passata) potrebbe anche essere assegnata sulla base di progetti futuri. La quota, però, dovrebbe essere aumentata ben oltre il 16% attuale. Il conferimento di fondi ai dipartimenti in base all'attività dei propri professori diventerebbe così sostanziale e di stimolo, senza ingarbugliarsi tra rigidi parametri bibliometrici. Così si creerebbe un circolo virtuoso, in cui le scelte di programma portano a risultati tangibili, e sarebbe interessante dell'università stessa assumere solo i migliori.

2) La gestione della ricerca sia trasparente e comprensibile a tutti.

Gran parte del lavoro del ricercatore è comunicare i propri risultati agli altri scienziati, ma negli Usa è routine rendere conto anche alle agenzie di finanziamento e al pubblico, cioè ai contribuenti. Le procedure

di richiesta di finanziamenti seguono un iter definito. Sono guidate da funzionari governativi con un dottorato, che gestiscono il portafoglio di finanziamenti per aree tematiche, consigliano i proponenti e scelgono revisori ad hoc. Come già proposto dall'ex ministro Carrozza, queste figure professionali sono necessarie anche in Italia, dove le proposte spesso

finiscono in un buco nero, da cui escono accettate o rifiutate.

Dopo l'assegnazione dei fondi, poi, particolare attenzione dovrebbe essere dedicata al comunicare al pubblico i risultati della ricerca. Sarebbe quindi auspicabile un portale online accessibile a ogni cittadino, con l'elenco delle scelte programmatiche dei ministeri o degli enti finanziatori, la lista dei fondi, l'ammontare e una descrizione del progetto comprensibile a chiunque.

3) Si promuova la mobilità.

L'esperienza in altri Paesi (europei e non) dimostra che la possibilità di cambiare università è un'arma potente ed efficace per sviluppare nuove idee ed evitare conflitti di interesse. Questa mobilità è praticata volontariamente ed è implicito che dopo il dottorato si prosegue la carriera al di fuori dell'ateneo dove lo si è ottenuto.

Gli scambi promuovono l'indipendenza intellettuale dei giovani scienziati e la condivisione di competenze tra gruppi di ricerca. Alcune di queste consuetudini potrebbero essere incoraggiate anche in Italia attraverso un'estensione della «portabilità» dei fondi di ricerca a tutti i finanziamenti (il principio per cui li si può portare con sé, indipendentemente dall'istituzione in cui si opera): il tutto in linea con l'ottima iniziativa del ministero italiano dell'Istruzione nel bando «Sir» («Scientific independence of

young researchers») per lanciare la carriera di giovani ricercatori.

Università e ricerca sono potenti motori di crescita culturale ed economica e ci auguriamo che il nuovo governo di Matteo Renzi introduca con energia questi temi nel suo programma.

9 - continua



Chiara Manzini
Olga Epifano
Biologhe

RUOLI: LA PRIMA È «ASSISTANT PROFESSOR» DI FARMACOLOGIA ALLA GEORGE WASHINGTON UNIVERSITY
LA SECONDA È «HEALTH SPECIALIST» AI NATIONAL INSTITUTES OF HEALTH DEGLI USA



Modello vincente
«Commencement»: il giorno
trionfale in cui si festeggia
la laurea in una università Usa

