

IL TALENTO PREMIATO DALLO STIPENDIO

di Daniele Bondonio 30.07.2009

Premiare il merito significa anche retribuirlo in modo congruo. Dunque, per permettere al sistema universitario italiano di aprirsi verso l'esterno, reclutare i migliori cervelli internazionali e trattenerne quelli italiani è necessario un deciso innalzamento delle retribuzioni di ricercatori e professori. Il confronto tra carriere analoghe negli Stati Uniti e in Italia mostra l'entità della perdita per chi resta nel nostro paese. Ma il ruolo di ingresso non può più rappresentare per tutti un'assunzione a tempo indeterminato.

Cosa serve per curare i mali dell'**università** italiana? È opinione condivisa che ancorare una parte non marginale delle risorse economiche distribuite agli atenei ai risultati della ricerca sarebbe un passo importante per creare un sistema di incentivi in grado di promuovere il merito e le effettive capacità di ricerca di chi è avviato alla carriera accademica.

CONFRONTO ITALIA-USA

Si tratta di una posizione ampiamente condivisibile. Tuttavia, per riuscire a reclutare i **talenti della ricerca**, italiani o stranieri che siano, occorrerà intervenire anche su un altro aspetto: rendere più concorrenziali i **profili retributivi** offerti dalla carriera accademica in Italia. Per tutti i primi venti anni di carriera, sono infatti nettamente inferiori ai valori di riferimento del mondo accademico internazionale. Per rendersene conto, basta fare un confronto con le retribuzioni dei docenti statunitensi.

Il confronto con gli Stati Uniti è indicativo per due ragioni. Primo, le retribuzioni delle istituzioni universitarie statunitensi con dottorati di ricerca orientano i profili retributivi di tutti i principali istituti internazionali che ambiscono a reclutare buoni talenti sul mercato internazionale. Secondo, l'*American Association of University Professors* pubblica ogni anno un rapporto completo sui profili retributivi dei docenti universitari, con dati che, se si escludono dal computo del salario lordo annuo tutti i pagamenti per i benefit relativi, ad esempio, a fondo pensione, social security, unemployment, assicurazione sanitaria, sono ben confrontabili con i dati italiani sullo stipendio lordo annuo, al netto dei contributi previdenziali versati all'Inps dagli atenei.

Naturalmente, è necessario prestare attenzione a due elementi. Primo, la progressione degli stipendi dei docenti statunitensi per anni di **anzianità** è minima per gli Assistant Professors ed è piuttosto limitata per gli Associate Professors e i Full Professors e in ogni caso è sempre legata a una verifica dei risultati della produzione scientifica e della qualità della didattica. Secondo, a parità di ruolo e anzianità, la **variabilità delle retribuzioni** dei docenti statunitensi è piuttosto elevata e dipende dal tipo di università (prestigio dell'istituzione e distinzione tra università pubblica e privata) e soprattutto dall'ambito disciplinare. I settori dove il reclutamento è più esposto alla concorrenza del mercato, come ad esempio business administration and management, law and legal studies, computer and information science, economics, e engineering, a parità di ruolo e istituzione universitaria, hanno retribuzioni più alte rispetto a letteratura inglese da un minimo del 44 per cento a un massimo del 101 per cento, secondo i dati 2005/06 contenuti nel rapporto 2007 dell'*American Association of University Professors*.

Tabella 1: Le retribuzioni dei docenti statunitensi (a.a. 2007/08, 241 atenei con dottorati di ricerca)

	Full Prof. (€p.p.p)	Associate Prof. (€p.p.p)	Assistant Prof. (€p.p.p)
95 perc	142909	92398	78605
90 perc	126185	86105	73172

80 perc	114858	80804	68303
70 perc	107536	76564	65033
60 perc	104279	73584	62123
50 perc	99287	70759	60350
40 perc	93415	68205	57873
30 perc	88605	65080	55698
20 perc	83437	62552	53735
10 perc	77151	59756	51006

Fonte. Survey AAUP, anno accademico 2007/08. Parità potere acquisto: Usd/Eur= 1,11
Retribuzioni lorde annue in €al netto dei benefit, assicurazioni sanitarie e contributi previdenziali.

Numero atenei = 241. Numero docenti=178584

Tabella 2: Le retribuzioni dei docenti italiani (situazione all'1/1/2008)

Anzianità di servizio in anni	Professore ordinario	Professore associato	Ricercatore
0 (non conf.)	53133	40217	22561(*)
3	56235	42389	34748
5	60469	45378	36272
7	63473	47511	38398
9	67707	50510	39922
11	70710	52643	42048
13	74944	55637	44175
15	79178	58632	45866
17	82512	60999	47557
19	85847	63367	49249
21	89181	65735	50940
23	92515	68103	52631
25	95850	70471	54323
27	99184	72839	56014
29		75207	57705
31		77574	58748
33			59791
35			60384

Fonte: Cun sede di Bari (prof. Alberto Paglierini). (*) La conferma in ruolo è dopo 1 anno anziché 3.

Retribuzioni lorde annue in €al netto dei contributi Inps versati dagli atenei.

Nella tabella 3, è illustrato il differenziale retributivo Stati Uniti-Italia, a parità di potere d'acquisto, seguendo un tipico profilo di avanzamento di carriera di un giovane talentuoso assistant professor assunto in regime di tenure-track, a cui è fatto corrispondere un analogo avanzamento di carriera nel sistema universitario italiano, partendo dal ruolo di ricercatore non confermato per finire con il ruolo di professore ordinario. Per gli Stati Uniti il livello retributivo indicato è quello medio per ruolo dei 178.584 docenti con tenure-track presenti in 241 atenei con corsi di dottorato. Tale valore è di poco superiore alla mediana della distribuzione di tabella 1 e, per i settori maggiormente esposti alla concorrenza internazionale, rappresenta un dato piuttosto prudenziale, visto che, con tutta

probabilità, la distribuzione delle retribuzioni occupa interamente solo i decili più elevati di tabella 1.

Tabella 3: Il profilo delle retribuzioni nei primi 20 anni di carriera (Stati Uniti vs Italia)

Anzianità in servizio	Posizione	Retr. Annuia USA (€ p.p.p)	Posizione	Retr. Annuia Italia (€)	% ITA /USA
Ingresso. (1° anno)	Assist. prof.	61362	Ric. non conf.	22561	36,77%
2°-3° anno	Assist. prof.	61362	Ricerc.	34478	56,19%
4°-5° anno	Assist. prof.	61362	Ricerc.	36272	59,11%
6° anno	Assist. prof.	61362	Ricerc.	40217	65,54%
7°-8° anno	Assoc. prof.	72111	Assoc. non conf.	40833	56,63%
9° anno	Assoc. prof.	72111	Assoc. n.c.	42389	58,78%
10°-11° anno	Assoc. prof.	72111	Assoc	47511	65,89%
12° anno	Assoc. prof.	72111	Assoc	50510	70,04%
13°-14° anno	Full prof.	106706	Prof. Straord	53133	49,79%
15° anno	Full prof.	106706	Prof. Straord	53999	50,61%
16° anno	Full prof.	106706	Ord	67707	63,45%
17°-18° anno	Full prof.	106706	Ord	70710	66,27%
19°-20° anno	Full prof.	106706	Ord	74944	70,23%

Retribuzioni lorde annue in €(parità potere acquisto: Usd/Eur=1,11), a.a. 2007/08 Usa, 1/1/2008 Italia, esclusi benefit, assicurazioni sanitarie, contributi pensionistici. Dati Usa pari alla retribuzione media per ruolo (241 atenei con dottorati). Dati Italia inclusivi del computo relativo alla ricostruzione di carriera.

I dati della tabella 3 evidenziano un gap delle retribuzioni italiane rispetto a quelle statunitensi pari a oltre **576mila euro** come valore attualizzato dei flussi dei primi venti anni di carriera (una differenza del -40,2 per cento rispetto al flusso delle retribuzioni medie statunitensi).

COME RECLUTARE I MIGLIORI

Se si vuole effettivamente offrire una opportunità al sistema universitario italiano di aprirsi verso l'esterno e reclutare anche buoni talenti internazionali (e trattenere i migliori tra gli italiani) è perciò necessario, per molti settori di ricerca, un deciso **innalzamento** del profilo retributivo non solo dei ricercatori, ma anche dei livelli di ingresso dei ruoli di associato e di ordinario.

Gli attuali profili retributivi dei ricercatori e gli ostacoli alle **promozioni ai ruoli successivi** attraverso un sostanziale rallentamento della cadenza delle procedure di valutazione e il blocco del turn-over, appaiono invece la ricetta sicura per perpetuare il continuo e progressivo allontanamento dall'accademia italiana dei migliori talenti. Premiare il merito significa anche retribuirlo in modo congruo: occorre dunque dare tempi certi per il passaggio dei ricercatori meritevoli al ruolo di professore associato e poi ordinario e innalzare in modo deciso la retribuzione media d'ingresso in

modo che risulti adeguata rispetto all'investimento in capitale umano richiesto per acquisire capacità di ricerca e didattica d'eccellenza.

E va abbandonata l'anomalia italiana di un ruolo d'ingresso che, superato un solo, platonico, primo anno di verifica, rappresenta per tutti un'assunzione a tempo indeterminato. Nei sistemi accademici di eccellenza il percorso di carriera standard è invece sempre più di tipo **tenure-track** con retribuzioni di ingresso molto più elevate in tutti i ruoli, ma con la possibilità di impiego a **tempo indeterminato** solo per chi è stato effettivamente in grado di produrre una meritevole attività di ricerca e una buona qualità della didattica dopo un prolungato periodo di prova di sei-otto anni come assistant professor.