

Le riforme più riuscite? Nascono tutti i giorni

di **Michele Tiraboschi**

Merito, innovazione, produttività. Sono parole che abbiamo utilizzato molto, e con enfasi crescente, negli ultimi anni. Sono parole che rischiano ora di diventare vuote. Nulla di più di accattivanti slogan, in assenza di risposte concrete.

Insoddisfacenti, rispetto alla rilevanza del problema, sono state le proposte operative. Limitate, il più delle volte, a una sola forte richiesta. Radicale quanto semplicistica. Quella di dare avvio alla ennesima "epocale" riforma. Come se il destino di settori cruciali - scuola, università, mercato del lavoro - dipendesse esclusivamente dalla fantasia progettuale e dalla buona volontà del legislatore sovrano.

Eppure la sorte di molte delle riforme del recente passato dovrebbe rappresentare un monito sufficiente rispetto alla ricerca ossessiva di soluzioni miracolose che, oggi come allora, non esistono. Pensiamo a leggi, queste sì epocali rispetto ai temi del merito e della produttività, come la "Biagi" e la "Moratti", ancora largamente inattuata e inesplorata rispetto alle loro enormi potenzialità. Non è con un deciso quanto semplicistico tratto di penna sulla Gazzetta Ufficiale che, almeno nel nostro paese, si può pensare di incidere su quei vizi storici e su quei comportamenti, radicati e diffusi, che tanto ci penalizzano nei benchmark internazionali su crescita e competitività. Qualcuno forse crede in una risolutiva riforma per via legislativa dei criteri di accesso alla carriera accademica che possa prescindere da comportamenti etici di selezionatori e selezionati? E qualcuno davvero è convinto che il problema del merito e della produttività in azienda e nella pubblica amministrazione si possa risolvere con una legge di liberalizzazione dei licenziamenti e non piuttosto con un contesto di relazioni industriali partecipativo, basato cioè su un sistema di convenienze reciproche tra lavoratori e imprese?

Le riforme utili - quelle fatte e ancor di più quelle ancora da fare - sono quelle che non sostituiscono, ma semmai stimolano i buoni comportamenti degli individui e delle istituzioni offrendo contesti idonei per esaltare le responsabilità e le libertà individuali. Contesti che, nonostante tutto, non mancano neppure oggi nel nostro paese e che possono essere valorizzati da quanti, convinti della importanza del fare e dello sperimentare percorsi realmente innovativi, non si limitano a denunciare, a ogni piè sospinto, l'assenza di riforme che suona poi

sempre più come un fragile alibi rispetto alla nostra capacità di azione.

Rispetto ai temi del merito, dell'innovazione e della produttività, quanti sono animati da buon senso e spirito pragmatico potrebbero partire già ora dal segmento - strategico, ma colpevolmente sottovalutato - della integrazione tra alta formazione universitaria e mercato del lavoro. Un ambito, questo, che può essere facilmente coltivato a costo zero e senza necessità di nuove regole. Una recente indagine del consorzio interuniversitario Cilea (online su www.adapt.it) ci conferma oggi quanto da tempo sapevamo: le aziende italiane non conoscono e non utilizzano i dottorati di ricerca. Nei paesi che primeggiano nella competizione internazionale le aziende utilizzano - e finanziano generosamente - i dottorati di ricerca quale straordinaria opportunità per innova-

LA TEORIA E LA PRATICA

Inutile invocare cambiamenti epocali a piè sospinto: meglio ricorrere al buon senso e al pragmatismo
L'anomalia italiana dei dottorati

re e crescere; per reclutare i migliori talenti e investire sulle competenze di eccellenza richieste dai nuovi mercati del lavoro. In Italia, per contro, il destino del dottore di ricerca è, nella migliore delle ipotesi, la carriera accademica. Formati per il mercato autoreferenziale dell'università, i molti che non superano quelle arcaiche prove di selezione e fedeltà accademica, che sono la cosa più lontana che si possa immaginare dal merito, rimangono disoccupati e sono costretti, dopo una lunga attesa, a lavori modesti, perché dotati di attitudini e skill non particolarmente apprezzati dal mondo del lavoro, e, conseguentemente, con livelli retributivi e di produttività che non si differenziano da quelli dei semplici laureati.

Colpa delle imprese che non investono nella ricerca e non sanno premiare i migliori? Colpa delle università che non sanno offrire percorsi formativi adeguati per il mercato del lavoro? Difficile dare una risposta. Una cosa però è certa. Per superare questa grave anomalia, che genera un vero e proprio circolo vizioso, non servono nuove leggi. Solo un po' di coraggio: abbattere gli steccati dell'autoreferenzialità e assumersi, ciascuno, le proprie responsabilità.

tiraboschi@unimore.it

LA RIPRODUZIONE RISERVATA

