

Attilio Oliva^a

^a Presidente, Associazione TreeLLLe, via Interiano 1, 16124 Genova

Ho ovviamente apprezzato la qualità scientifica ed il rigore metodologico dei cinque contributi contenuti nel numero speciale di *Politica Economica – Journal of Economic Policy*, ma al tempo stesso mi pare che l'intelligenza e le competenze messe in campo siano in qualche modo sotto-utilizzate.

Cerco di spiegarmi. TreeLLLe è attiva dal 2002 in un campo molto simile, quello della ricerca comparata sugli aspetti principali del mondo dell'istruzione e della formazione. Ma lo fa con un approccio molto diverso che parte dall'individuazione dei temi che, a seguito di sue indagini sul campo (spesso con gli operatori diretti), risultano prioritari nel determinare un ef-

fetto leva per miglioramenti significativi del sistema di istruzione (anche con costi modesti).

Inoltre, TreeLLLe opera anche attraverso indagini su quelle che risultano le migliori pratiche documentate in Europa e nel mondo (segnatamente dalla divisione *Education* dell'OCSE) e riflette su che cosa di quelle prassi sia eventualmente trasferibile, con gli opportuni aggiustamenti, al contesto italiano.

Non intendo in questa sede impegnarmi in una discussione di principio sui pregi ed i limiti dei due metodi. Mi limito a render conto della scelta che a suo tempo la mia associazione ha compiuto e della cui bontà sono tuttora convinto. I fenomeni sociali – e quelli scolastici in particolare – sono fenomeni complessi e nella generazione degli effetti concorre una molteplicità di cause, non tutte riconducibili alla razionalità teorica o al rigore delle scienze sociali.

Questo è vero soprattutto per quanto riguarda il mondo della scuola, che – con oltre un milione di addetti solo nell'ambito primario e secondario – non può non assumere un rilievo politico e risentire dei turbamenti che in quell'ambito quotidianamente si producono. Non vale per la scuola (e per ciò che le ruota intorno) l'assunto hegeliano circa la razionalità del reale e la correlativa necessità storica del razionale. O, se vale, vale su tempi estremamente lunghi, che vanno al di là di quelli della decisione propria delle policy.

E quindi mi sembra che un approccio rigorosamente scientifico, che separi per distinguere e distingua per analizzare, sia in qualche modo al tempo stesso meritorio ma poco incisivo per influire sui decisori pubblici e sugli operatori del settore. Cioè, per rispondere alle due domande che il direttore della rivista ha inteso sottopormi, che la scelta dei temi in senso lato sia rilevante (non di tutti in egual modo, peraltro), ma che il loro sviluppo finisca con il renderli scarsamente capaci di incidere sul reale di quanto potenzialmente non fossero.

Fatta questa premessa generale, non mi addentrerò nel commento analitico di tutti i contributi: intendo limitarmi a qualche considerazione, che considero di maggior rilievo, su due contributi.

Il contributo di De Angelis *et al.* (2017) mette in evidenza una dinamica non nuova e che, se mai, si è accentuata (almeno in percentuale) negli ultimi anni. Vorrei dire che, dal mio punto di vista, non vi sono rimedi di policy a questo fenomeno. Fino a quando le università del Centro e del Nord offriranno migliori servizi, migliore didattica e migliori prospettive di impiego ben remunerato, gli studenti che per retroterra economico e culturale sono in grado di scegliere, le sceglieranno. E questo non dipende da policy di sistema, ma da policy di singolo ateneo.

In aggiunta, vorrei osservare che le policy di sistema in atto in ambito universitario, sono se mai suscettibili di ampliare questo divario e non di

ridurlo: esse infatti fanno dipendere una quota significativa del finanziamento agli atenei dal numero degli iscritti e da quello dei laureati. E così facendo aumentano il divario di risorse fra quelle che funzionano bene (ed attraggono più studenti) e quelle che funzionano meno bene (e li perdono). Invertire questa policy e porre in atto politiche di discriminazione positiva nel finanziamento non è una ricetta facilmente proponibile in tempi di vacche magre: ma soprattutto rischia di riproporre conseguenze negative ben note – perché documentate fino a tempi molto vicini a noi – e contro le quali si è inteso appunto adottare le scelte sopra ricordate. E dunque il rimedio, se rimedio vi è, sta solo nelle mani dei decisori dei singoli atenei, che debbono scegliere di rendere attrattivo, confortevole e remunerativo in termini di impieghi lo studio anche al Sud.

Il contributo di Colonna (2017) riguarda quello che viene definito come un paradosso: le aziende tendono ad impiegare personale meno qualificato (diplomati), pur essendo disponibile un *surplus* di laureati, il cui costo non è poi molto superiore. Ed anzi, altro aspetto apparentemente inspiegabile, l'Italia è uno dei paesi in cui, pur essendoci meno laureati che altrove, la retribuzione relativa è poco diversa da quella dei diplomati e le prospettive di impiego non sono marcatamente più favorevoli. Insomma la legge di mercato che regola i rapporti fra domanda ed offerta non sembra funzionare in questo caso.

La ricerca è accurata e ricca di dati, ma non spiega il fenomeno. Si limita ad ipotizzare che i costi di selezione di personale qualificato risultino troppo alti per un tessuto produttivo fatto soprattutto di piccole e medie aziende, che quindi sembrano non cogliere o rinunciare alle opportunità di un potenziale maggiore tasso di innovazione perché non ne potrebbero sostenere i costi iniziali.

Può essere che l'ipotesi – peraltro solo formulata e non approfondita – sia fondata. Ma si dimenticano almeno altri due fattori, tutti politici e quindi esterni all'ambito della ricerca economica in senso puro. Il primo, visto che il tema comune del fascicolo riguarda il mondo dell'istruzione, è che in quel contesto il mercato del lavoro non esiste. Il personale docente è tutto laureato, ce n'è eccedenza e non penuria e, soprattutto, le dinamiche del reclutamento non hanno nulla a che fare con i requisiti e i meriti dei singoli aspiranti. In un regime di quasi monopolio della gestione del servizio, è lo Stato che assume: e lo fa essenzialmente in base ad un solo fattore, l'anzianità degli aspiranti, cioè il tempo trascorso in coda ad attendere una chiamata e a fare supplenze brevi. Un criterio «oggettivo», come vuole la logica amministrativa politicamente corretta, ma che uccide alla radice qualunque dinamica di mercato. Il più bravo o il più qualificato non ha alcuna possibilità di superare il meno qualificato e di chiedere di più per la propria

prestazione. Ci pensa il sindacato, a parte la cultura amministrativa, a vigilare affinché questo non avvenga. La recentissima vicenda della cosiddetta «chiamata diretta» dei docenti da parte dei presidi dimostra *ad abundantiam* che il mondo della scuola è del tutto impermeabile, anzi violentemente refrattario, rispetto a qualunque dinamica basata sulle qualificazioni individuali.

Il secondo fattore è anch'esso endogeno, cioè interno al mondo della scuola, ma si riflette anche sulle aziende private. Consiste nell'ormai consolidata inattendibilità dei titoli formali di studio, il cui reale valore è solo oggetto di congetture non dimostrabili, stante l'assenza di standard e la resistenza perfino a forme limitate di comparazione delle competenze acquisite, quali le prove INVALSI. Se non è possibile per un esterno sapere il contenuto della scatola, cioè quali competenze reali si nascondano – è il caso di dirlo – dietro un diploma o una laurea, allora è comprensibile che la qualificazione formale in possesso degli aspiranti non entri in maniera sostanziale nei criteri di scelta. E che, nel dubbio, aziende di piccola o media dimensione, che non possono permettersi di investire tempo e denaro nel ricostruire la formazione specifica ad alto livello, preferiscano assumere personale con qualifiche formali più basse, nella speranza di ottenere un po' più di quello per cui pagano, anziché il contrario. Cioè, in sostanza, riservandosi di far crescere in azienda persone potenzialmente capaci, anche se con titoli più bassi, piuttosto che assumere per posizioni apicali soggetti di cui non si sa bene fino a che punto siano in grado di occuparle. E sbagliare nell'assunzione di un dirigente o di un quadro elevato è molto più costoso che sbagliare su un quadro intermedio o un impiegato.