

PSICOLOGIA DEL LAVORO E DELLE ORGANIZZAZIONI IN UNIVERSITÀ: SFIDE E PROSPETTIVE NELL'EPOCA DELLA BIBLIOMETRIA

Luca Vecchio
Università di Milano-Bicocca

Daniela Converso
Università di Torino

PREMESSA

Questo documento è stato scritto e condiviso da un gruppo di professori associati confermati del SSD M-PSI/06 “Psicologia del lavoro e delle organizzazioni” e successivamente inviato al Comitato Esecutivo della corrispondente sezione AIP, che lo ritiene un utile strumento per la riflessione e il confronto nel corso del prossimo Congresso di Padova di fine di settembre. A tal fine viene inoltrato a tutti i soci della Sezione.

Il tema affrontato riguarda le prospettive della psicologia del lavoro e delle organizzazioni come disciplina di studio e ricerca in università, nell'attuale scenario “incerto” che caratterizza il mondo universitario. La questione è affrontata da prospettive diverse, secondo letture che si caratterizzano per differente grado di generalità, senza alcuna pretesa di esaustività.

Nel dettaglio, lo scritto prende l'avvio ponendo il problema in termini più ampi, connettendolo alle trasformazioni e alle pratiche di ricerca che si vanno imponendo nel contesto universitario; verso la conclusione si affronta il tema in modo più circostanziato e in connessione con le trasformazioni che riguardano la psicologia nei diversi SSD, in relazione agli esiti possibili delle abilitazioni scientifiche nazionali che saranno resi noti alla fine di settembre.

LE TRASFORMAZIONI DELL'UNIVERSITÀ

Come già accennato, una valutazione delle prospettive della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (d'ora in poi, psicologia L&O) nel mondo accademico non può prescindere da una riflessione più ampia sulle trasformazioni dell'università – e del lavoro universitario – cui siamo stati testimoni in questi ultimi anni. Data la natura di questo documento, tale riflessione non potrà che essere breve e estremamente schematica, ovviamente aperta a ulteriori contributi in sede di discussione.

In estrema sintesi, tre ci paiono essere i principali ambiti di cambiamento dell'università italiana in questo momento.

Il primo riguarda il mutamento della cosiddetta *governance*, definito dalla Legge 240/10, meglio nota come Legge Gelmini dell'ultimo governo Berlusconi. Al di là dei dettagli tecnici, la riforma dei meccanismi di funzionamento e di gestione dell'università introdotta dalla nuova normativa sembra potersi caratterizzare per un'accresciuta “centralizzazione” delle decisioni a livello di singolo ateneo (aumento del potere dei rettori, riduzione della collegialità e della rappresentanza negli organi decisionali, rafforzamento delle competenze degli organi amministrativi) e da una (relativa) riduzione dell'autonomia nei confronti delle regolamentazioni ministeriali. Ciò riflette probabilmente una tendenza europea e, nello stesso tempo, segnala anche una trasformazione del modo di intendere le “organizzazioni università”. Come scrive Marino Regini in un articolo sulla rivista “Il Mulino” del gennaio 2012¹, queste non sono più intese come fornitrici di “beni pubblici [formazione e ricerca] la cui produzione era finanziata e regolata dallo Stato, ma operativamente delegata a comunità accademiche che erano le uniche depositarie del *know-how* necessario a decidere come organizzare questa produzione” (pag. 155); da cui conseguiva la possibilità di concepire le università come comunità di docenti (auto)organizzati in facoltà, secondo principi di

¹ Ichino A., Terlizze D., Regini M. (2012), sulla riforma Gelmini, *Il Mulino*, LXI (459), pp. 151-159.

autonomia e di “uguaglianza”, al di fuori di logiche gerarchiche codificate a garanzia di una totale libertà di ricerca e insegnamento.

Ora le università paiono sempre più configurarsi come organizzazioni la cui offerta di “beni” deve confrontarsi con – ed essere “regolata” da – una “domanda” articolata, di cui sono portatori attori diversi, a volte con interessi non immediatamente componibili e armonizzabili: gli studenti, le loro famiglie, il mondo del lavoro e delle imprese, il “territorio”. Ne è testimonianza, tra l’altro, il riferimento alla “terza missione” quale “nuovo” compito dell’università, accanto alla ricerca e alla didattica. Ne discende, sempre riprendendo le parole di Regini, che le università sono intese come “organizzazioni dotate di interessi propri e distinti da quelli delle comunità accademiche che le compongono, e al tempo stesso di un’autonomia dallo Stato sufficiente a perseguire tali interessi, anche in competizione tra loro” (pag. 155). Si accentua, in questo contesto, la trasformazione delle università in senso “aziendale”, di cui possiamo cogliere numerosi segnali: appunto la competizione (quasi inesistente fino a qualche anno fa), la realizzazione di “campagne pubblicitarie” e di politiche di *brand/corporate image*, la diffusione dell’idea che i docenti siano da considerare “dipendenti” dell’università in cui operano (i ricercatori a tempo determinato, firmatari di un contratto, ne sono un esempio concreto e realizzato), la già citata “terza missione”, la rilevanza dei vincoli (e delle logiche) amministrative, l’esigenza di “misurazione della performance” (di cui si parlerà anche più avanti).

Al di là di ogni personale giudizio di merito circa tale evoluzione delle organizzazioni universitarie, crediamo che qualunque valutazione sulle prospettive della psicologia L&O (e delle discipline psicologiche in generale) debba partire dalla realistica consapevolezza di questa linea di sviluppo. Quali sono le sfide che un tale scenario pone allo sviluppo della psicologia L&O nelle università? Ad esempio, in termini di coordinamento dei modelli formativi, in un quadro di crescente competizione tra atenei? O in riferimento alle possibilità di “applicazioni disciplinari” sul territorio, date le marcate diversità socio-economiche e socio-culturali che caratterizzano l’ambiente in cui operano le diverse università?

Il secondo elemento importante che ha di recente caratterizzato il mondo dell’università, specifico questa volta della realtà italiana, riguarda la riduzione delle risorse. In controtendenza rispetto alle altre nazioni europee, si è assistito a un taglio dei finanziamenti statali alle università di inedita consistenza; e si tratta di tagli lineari, scollegati da qualunque valutazione delle specificità delle diverse realtà accademiche, che riguardino il merito, i comportamenti o i bisogni peculiari. Gli effetti di tali tagli sono esperienza quotidiana di tutti; tra gli altri: l’aumento dei carichi di lavoro (a parità di stipendio) per non ridurre l’offerta formativa e penalizzare le attività scientifiche, l’incremento delle incombenze burocratico-amministrative, il blocco delle assunzioni (anche per chi ha già vinto un concorso!), il blocco degli incrementi stipendiali, l’aumento delle tasse studentesche, la necessità di dedicare risorse (tempo, impegno intellettuale) per ottenere finanziamenti da altre fonti, a compensazione della riduzione dei finanziamenti statali, ...

Anche di questi effetti si dovrebbe tener conto quando si riflette sulle politiche per la qualità e l’efficienza del lavoro accademico. Il tema è forse più problematico per le nostre discipline (la psicologia in generale e la psicologia L&O in particolare), per le quali si registra un continuo incremento di studenti, a fronte di una riduzione degli organici e di una difficoltà a reperire finanziamenti “alternativi”, solitamente più facilmente accessibili a discipline aventi una maggiore “spendibilità” socio-economica (le tecnologie, la medicina, l’ingegneria, ...). (Forse l’unica eccezione nel nostro ambito è rappresentata dalle neuroscienze, per la loro vicinanza all’area medica; ma non sapremmo dire se si tratta di un vantaggio per la psicologia in generale...).

Il terzo tema che qualifica la recente evoluzione dell’università italiana riguarda l’enfasi sulla valutazione. Per certi versi, si tratta della naturale conseguenza delle trasformazioni accennate nei precedenti due punti: in condizioni di risorse scarse e di competizione per la loro acquisizione è ovvio che si impongano meccanismi di valutazione – secondo una logica di *accountability* – per “giustificare” la loro allocazione; appartengono alla stessa logica i richiami alla valorizzazione del

merito, l'accentuazione delle forme di controllo, l'enfasi sull'efficienza; tutti aspetti coerenti, peraltro, con la già ricordata tendenza all'"aziendalizzazione".

Di per sé, l'aumento di interesse e di attenzione per la valutazione può essere considerato positivamente, sebbene possa suonare un po' anomalo il ricorrente richiamo alla novità di tale attenzione per un contesto di lavoro che dovrebbe essere naturalmente portato a valutare quanto viene realizzato al suo interno; se non altro perché quasi quotidianamente in università ci si confronta con il tema della valutazione: ad esempio quando si valuta l'apprendimento dei propri studenti o quando si sottopone a valutazione dei pari l'esito delle ricerche e dei propri studi.

Ciò che colpisce, e che merita forse una valutazione un po' più critica, sono due aspetti che accompagnano il tema della valutazione.

Da un lato, appunto, l'enfasi con cui è presentata, rimarcata dalla diffusione di terminologie e pratiche che esaltano la competizione, le differenze, i primati; esempi ne sono i ripetuti riferimenti all'"eccellenza" o le fibrillazioni che seguono la pubblicazione delle molteplici classifiche che regolarmente compaiono sulla stampa e sui media circa le "qualità" dei vari atenei nel mondo... Cosa significa tale insistenza? E che messaggio si vuole trasmettere sottolineando il carattere innovativo e eccezionale di questa attenzione?

Da un altro lato – più rilevante – è interessante considerare il modo in cui è "interpretata" la valutazione. Su questo tema, cruciale, si tornerà anche in seguito; fin da subito vale però la pena segnalare il fatto che sempre più la valutazione tende a essere confusa con la misurazione, quando invece – noi riteniamo – i due termini non possono essere considerati interfungibili. Tale confusione porta con sé il rischio di eliminare il valore conoscitivo e formativo delle pratiche valutative, ben noto a chi ha una formazione psicosociale, riducendole a mere operazioni di posizionamento entro una scala, per di più ammantate da un valore di "oggettività", per identificare chi sono i "buoni" e chi i "cattivi" (laddove invece la dimensione soggettiva intrinseca ad ogni operazione di valutazione è, nella misurazione, semplicemente spostata sul piano dei criteri *scelti* come metrica per le operazioni di misura)².

LAVORO UNIVERSITARIO E VALUTAZIONE

Prima di riprendere più approfonditamente la questione della valutazione, cruciale – come noto – anche per le prospettive di sviluppo in università della psicologia L&O, vorremmo fare una riflessione sul tema più ampio del lavoro universitario, quali docenti e ricercatori.

Ci soffermiamo sul lavoro in università in quanto produttivo, orientato a ottenere determinati risultati come frutto del lavoro di studio e di ricerca, caratteristica fondante dell'organizzazione universitaria quale luogo elettivo di innovazione, produzione di sapere, di riflessione critica, di strumenti per la comprensione del reale.

Ci pare però che, sempre più, si stia affermando un modo di intendere la produzione in università in termini di produttività, nel senso di "messa in produzione dell'università", come una fabbrica che deve garantire un numero di prodotti nell'unità di tempo. Questo modo di intendere il lavoro in università a volte è anche contrapposto ad altre possibili "interpretazioni", come, ad esempio, "lavoro culturale" o "lavoro educativo". Il prodotto elettivo, nella retorica prevalente, è la pubblicazione di un articolo su una rivista, preferibilmente a carattere internazionale e in lingua inglese. Altri esiti e obiettivi del lavoro universitario, dal profilo del laureato in uscita, ai modelli formativi, alle relazioni con i mondi professionali paiono, se non scomparsi, quantomeno collocati in secondo piano.

² Sulla problematicità della valutazione in ambito universitario sono interessanti gli articoli contenuti nel fascicolo 48 (XIV) del 2010 della "Rassegna italiana di valutazione"; in particolare: Reale E., Pennisi C. (2010), Valutare nella crisi: effetti sull'Università e sulla ricerca, *Rassegna italiana di valutazione*, 48 (XIV), pp. 7-14.

Ora, non intendiamo riproporre, al proposito, la polemica che ha accompagnato negli anni scorsi la riflessione su questo tema, manifestatasi in primo luogo nel dibattito sugli indicatori bibliometrici e sull'impact factor (con i vari indici connessi)³.

Al di là di ogni valutazione sui pro e contro di tale orientamento, vorremmo circoscrivere la riflessione considerando le ricadute che tale "comportamento dominante" ha avuto e avrà per le prospettive accademiche della psicologia L&O.

Approcceremo il tema da due prospettive diverse: i) sul piano della "rilevanza culturale" della nostra disciplina; ii) sul piano degli effetti sulle carriere dei ricercatori e docenti del nostro SSD.

BIBLIOMETRIA E RILEVANZA

Una prima osservazione che deriva da un esame, seppur superficiale, delle pubblicazioni più recenti del nostro settore e, soprattutto, dalla considerazione di come si svolge il dibattito pubblico su alcuni dei problemi sociali più attuali e di rilievo per la nostra disciplina ci porta a ritenere che la "rilevanza" della ricerca in psicologia L&O e l'"impatto sociale" dei risultati degli studi condotti in questo ambito sia molto debole. Ciò appare paradossale in questo momento storico, dove i problemi del lavoro e delle organizzazioni costituiscono questioni "epocali", al centro dell'agenda politica di governi, nazioni, continenti.

Segnali di questa debolezza possono essere colti, appunto, nell'assenza dal dibattito pubblico su questi argomenti proprio degli psicologi, laddove – anche su temi a evidente marcatura psicologica, quali gli effetti della precarietà, le tragedie personali dovute alla crisi economica, la sicurezza sui luoghi di lavoro, solo per fare alcuni esempi – sono invitati a prendere pubblicamente la parola sociologi, filosofi, economisti, ingegneri, medici, perfino giornalisti.

Ma anche prescindendo dalla presenza nel circuito della comunicazione spettacolare e spettacolarizzata si può percepire (ma questo non è un dato oggettivo) una certa difficoltà, una sorta di scarto, di dissonanza nell'affrontare gli attuali problemi del lavoro e delle organizzazioni quali sono sentiti da chi nelle organizzazioni lavora; come ci fosse una crescente distanza tra le attività di ricerca degli studiosi del settore e le questioni "reali" con le quali si confrontano le organizzazioni e i lavoratori.

Quanto le "forme dominanti" del lavoro universitario cui prima si accennava siano responsabili di questo quadro (qualora lo si accetti come realistico) è difficile da dire. Alcune considerazioni possono però essere fatte.

La prima è che affrontare i "problemi reali" sul campo, insieme alle organizzazioni, non è particolarmente premiante in termini di pubblicazioni scientifiche, o lo è certamente meno in rapporto a quelle pratiche di ricerca con le quali stoltamente possiamo porci in competizione: alla ricerca "clinica" condotta su pazienti allettati o alla ricerca psicosociale condotta sugli studenti che frequentano i corsi. Quando i criteri di valutazione premiano il numero di lavori realizzati, è dunque necessario orientarsi verso quelle attività che garantiscano, in un ambito di ricerca che non può contare né su pazienti né su studenti, rapidità di "concretizzazione editoriale". Ecco allora la grande diffusione di studi metodologici (ad es.: validazione di scale), di lavori in linea con il *mainstream* della ricerca (autoalimentato da un circolo vizioso in base al quale le scelte di indagine sono guidate dalla "facilità" di pubblicazione), di studi di (relativamente) breve periodo.

È questa forse una rappresentazione un po' "estrema". Se ne ha però qualche riscontro andando ad esaminare la distribuzione dei lavori dei nostri congressi; o parlando con i ricercatori più giovani, sempre più presi (giustamente) dalla preoccupazione del pubblicare tanto e rapidamente, sempre più impegnati a lavorare davanti al computer nelle stanze dei dipartimenti piuttosto che "sul campo"

³ Ci preme tuttavia richiamare il fatto che anche negli ambienti delle cosiddette scienze hard, che appaiono più coerenti con tale forma di produzione scientifica, cresce la consapevolezza circa i possibili effetti "negativi" (conformismo, pratiche "mercantili" e opportunistiche per le pubblicazioni, proliferazione di scritti "irrilevanti", ...) della valutazione incentrata esclusivamente su tali parametri; cfr. la recente *San Francisco Declaration on Research Assessment*.

nelle organizzazioni e con le persone (in questo facilitati ora anche dalla possibilità di somministrare questionari via web...).

La seconda considerazione riguarda proprio la difficoltà che ci pare crescente di entrare – come studiosi / ricercatori – nelle organizzazioni. A dispetto delle sollecitazioni a sviluppare relazioni con il “territorio”, la possibilità di costruire rapporti stabili e sistematici (per fare ricerca, per fare formazione, ...) con le organizzazioni produttrici di beni e servizi, pubbliche e private, appare complicato; da un lato, ancora una volta, perché il faticoso lavoro necessario a tale fine è poco premiante; dall’altro per l’amplificarsi dei vincoli burocratici e normativi.

Si tratta di un limite e di una difficoltà paradossali per la nostra disciplina, che non può prescindere dal contatto diretto con gli ambienti di lavoro e con le organizzazioni per sviluppare le sue conoscenze. D’altra parte, la storia della psicologia del lavoro mostra come i “successi” della disciplina – anche sul piano scientifico – siano legati a studi e ricerche fatti andando nelle fabbriche, nelle organizzazioni, incontrando le persone al lavoro nei luoghi in cui il lavoro è svolto. “Rinunciare” a tale pratica significa, tra l’altro, rinunciare alla nostra specificità; e facilitare, come vedremo a breve, la rarefazione della presenza accademica del nostro settore o per estinzione o per “colonizzazione” da parte di altri ambiti della psicologia.

Infine, la terza considerazione ha a che fare con il pericolo di “impoverimento culturale” che questo modo di interpretare il lavoro universitario rischia di generare. Già dalle precedenti considerazioni si può cogliere il rischio di produrre un sapere astratto e “velleitario”, incapace cioè di dire qualcosa e di intervenire sui processi reali che sono all’opera nel mondo del lavoro e nelle organizzazioni contemporanee. Sul versante della formazione, tale pericolo ha il suo correlato nella preparazione di persone che avranno sempre maggiore difficoltà a interpretare, comprendere in profondità i fenomeni reali del mondo del lavoro e delle organizzazioni, essendo costretti entro modelli ripetitivi di lettura del reale (i più “premiati” sul versante “produttivo”) a scapito dell’esercizio del pensiero critico e creativo. Uno scenario questo, ancora una volta, “estremo” e provocatorio ma forse non così improbabile se si pensa alla diffusione dell’iperspecializzazione che caratterizza anche la nostra disciplina; e comunque un autentico “peccato”, potremmo ancora dire, se si pensa – come evidenziano ricerche recenti e i dati di Alma laurea – alle prospettive occupazionali dei laureati in psicologia L&O e alla loro soddisfazione circa la coerenza tra formazione e impiego in rapporto agli altri settori della psicologia.

BIBLIOMETRIA E CARRIERE

Come dicevamo, la seconda prospettiva di riflessione che proponiamo sugli effetti dell’“interpretazione bibliometrica” del lavoro universitario ha carattere più contingente e “tattico”; il che non significa meno importante, anzi. Riguarda infatti le ricadute sulle vicende connesse all’Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) e in particolare l’effetto dei calcoli delle mediane (ancora una volta riconducibili agli indicatori bibliometrici) sulle carriere del nostro settore.

Anche qui prescindiamo dalle discussioni – che hanno ormai dato origine anche a una vasta letteratura – sull’ANVUR, le sue modalità di procedere, i vari comunicati che sono stati prodotti anche dalla nostra società scientifica a tutela delle differenze tra SSD, ecc.

Cercheremo di attenerci a dati empirici.

ASN e psicologia: uno sguardo di insieme

La recente pubblicazione dei CV dei candidati ASN consente, dopo mesi di discussioni e supposizioni, di comprendere infatti quali scenari apre, in termine di continuità e discontinuità entro e tra le aree, il processo di abilitazione avviato da ANVUR. Al di là dei limiti e delle riserve ampiamente emerse nell’ultimo anno circa tale procedimento, la pubblicazione dei CV di commissari e candidati costituisce infatti un’operazione di grande (forse inconsapevole?) trasparenza che permette per la prima volta di monitorare e analizzare nel complesso, al di là delle vicende e delle carriere individuali e al di là delle vicende di ogni raggruppamento, rischi e sfide in

atto. L'esito della tornata di abilitazioni consentirà di comprendere più chiaramente le trasformazioni che, inevitabilmente, tale processo ha messo in campo.

Assumendo una prospettiva di insieme, per cogliere solo successivamente le implicazioni per la psicologia L&O, pare opportuno in primo luogo prestare attenzione alla distribuzione per fasce e ai numeri del personale in ruolo nei diversi SSD (tab.1). Tra i cambiamenti in corso sembra infatti opportuno considerare l'inevitabile tramonto di un'attenzione localizzata su singole carriere e sedi e prendere in considerazione anche il rapporto inter, non solo intra, SSD della psicologia.

Di un certo interesse ci pare intanto il numero di ordinari, associati e ricercatori (a cui viene accostato il dato dei RTD⁴): non ci risulta ad oggi alcuna riflessione complessiva sulla consistenza dell'organico secondo i settori che, da un sommario e superficiale raffronto con i corsi attivati da ciascun SSD nelle principali sedi in cui sono attivati i Corsi di studio in psicologia, non pare congruente (alcuni settori appaiono più che sovradimensionati, altri più che sottodimensionati: questo potrebbe a nostro avviso costituire un tema di discussione per AIP).

Il dato va comunque tenuto presente nel valutare i numeri delle prossime abilitazioni. (Peraltro, un limite di questa “fotografia” è dato, tra gli altri, dalla mancanza di informazioni sull'anzianità del personale in ruolo).

Tabella 1 - Personale docente e ricercatori in ruolo per SSD

	PO	PA	RU	TOTALE	RTD	Totale + RTD
PSI/01	78 28%	87 32%	110 40%	275 100%	14	289
PSI/02	37 30%	29 24%	56 46%	122 100%	11	133
PSI/03	14 20%	25 36%	30 44%	69 100%	6	75
PSI/04	46 25%	47 26%	89 49%	182 100%	8	190
PSI/05	40 26%	39 25%	77 49%	156 100%	19	175
PSI/06	20 25%	14 17%	47 58%	81 100%	6	87
PSI/07	28 26%	23 21%	57 53%	108 100%	5	113
PSI/08	33 20%	46 28%	87 52%	166 100%	12	178
TOTALE	296 25%	310 27%	553 48%	1159 100%	81	1240

⁴ Il numero di Ricercatori a Tempo Determinato, le nuove figure inserite in organico nel corso degli ultimi due anni, per ogni SSD può essere indicativo della capacità di crescita e sviluppo attuale di ciascun settore.

Nelle tabelle che seguono (tabb. 2 e 3) sono invece riportati (in numeri assoluti e in percentuale) i dati relativi alle domande presentate per macro settore, alla loro provenienza rispetto ai settori della psicologia, del mondo universitario e di quello extra universitario. Stante le considerazioni precedenti circa la visione di insieme, viene inoltre presentata anche la differenza, in positivo o in negativo, tra il numero di domande presentate e il numero di docenti in ruolo oggi nella fascia corrispondente, e il rapporto tra domande e docenti in ruolo. A seguire viene presentato un dettaglio per ciascun macro settore.

Tabella 2 - Domande PRIMA FASCIA ASN 2012 per macro settore

	Domande prima fascia	Domande entro macro settore*	Domande altri settori PSI	Domande altri settori non PSI	Domande non strutturati	Diff. n. domande - personale in ruolo come prima fascia	Rapp. n. domande / personale in ruolo come prima fascia
11/E1	126	73 / 57,9%	1 / 0,8%	13 / 10,3%	39 / 30,9%	126-129=-3	126/129=1,0
11/E2	65	31 / 47,7%	12 / 18,5%	0	22 / 33,8%	65-46=+19	65/46=1,4
11/E3	68	39 / 57,3%	13 / 19,1%	2 / 2,9%	14 / 20,6%	68-60=+8	68/60=1,1
11/E4	113	39 / 34,5%	20 / 17,7%	15 / 13,3%	39 / 34,5%	113-61=+52	113/61=1,9
TOTALE	372	182 / 48,9%	46 / 12,4%	30 / 8,1%	114 / 30,6%	372-296=+76	372/296=1,3

* Il valore è calcolato considerando tutte le domande presentate dal personale, a tempo determinato o indeterminato, dei SSD che compongono il macro settore (PO,PA,RU,RTD, straordinari a TD)

Tabella 3 - Domande SECONDA FASCIA ASN 2012 per macro settore

	Domande seconda fascia	Domande entro macro settore*	Domande altri settori PSI	Domande altri settori non PSI	Domande non strutturati	Diff. n. domande - personale in ruolo come seconda fascia	Rapp. n. domande / personale in ruolo come seconda fascia
11/E1	378	139 / 36,8%	8 / 2,1%	22 / 5,8%	209 / 55,3%	378-141=+237	378/141=2,7
11/E2	190	47 / 24,7%	32 / 16,8%	3 / 1,6%	108 / 56,8%	190-47=+143	190/47=4,0
11/E3	178	84 / 47,2%	15 / 8,4%	1 / 0,6%	78 / 43,8%	178-53=+125	178/53=3,4
11/E4	319	79 / 24,8%	26 / 8,2%	18 / 5,6%	196 / 61,4%	319-69=+250	319/69=4,6
TOTALE	1065	349 / 32,8%	81 / 7,6%	44 / 4,1%	591 / 55,5%	1065-310=+755	1065/310=3,4

* Il valore è calcolato considerando tutte le domande presentate dal personale, a tempo determinato o indeterminato, dei SSD che compongono il macro settore (PO,PA,RU,RTD, straordinari a TD)

Consideriamo, innanzitutto, il numero complessivo di domande in rapporto al numero attuale del personale in ruolo: si tratta, visualizzando finalmente la consistenza del “fenomeno ASN”, di numeri assai elevati, in assoluto e ancor più nel rapporto con gli strutturati attuali, soprattutto ben conoscendo i tempi oggi necessari per assorbire anche solo il 10% della popolazione in ruolo (cioè 124 persone, e possiamo immaginare che, comunque, il numero degli abilitati sarà superiore...).

Una lettura successiva evidenzia, poi, che se per la prima fascia il numero degli attuali strutturati e degli abilitandi risulta grossomodo equivalente (con l'unica parziale eccezione di 11/E4), nel caso della seconda fascia i numeri (soprattutto per 11/E2 e 11/E4) raddoppiano, triplicano, quadruplicano; ad esempio, per ogni associato in ruolo di area clinica-dinamica ci sono 5 abilitandi.... Il fenomeno non dovrebbe essere dissimile da quanto segnalato in altri contesti disciplinari, ma le differenze tra fasce e settori concorsuali della psicologia costituiscono elementi di riflessione e generano a nostro avviso una sorta di “mappa” rappresentativa delle aree più forti e più deboli, delle aree viste come terreni di conquista (forse più per la loro "accessibilità" che per temi di ricerca) da parte di settori interni della psicologia e/o della medicina, nonché delle aree che hanno evidentemente alimentato in questi anni fenomeni di maggiore o minore precariato a fianco del personale strutturato.

Qualche considerazione, poi, su provenienza e distribuzione degli abilitandi:

- pur con le ovvie differenze tra prima e seconda fascia, vi è un'elevata quota di domande da parte di “non strutturati”; la percentuale più bassa è, per prima e seconda fascia, in corrispondenza di 11/E3;
- vi è un certo numero di domande di strutturati PSI che richiedono l'abilitazione in settori concorsuali diversi da quelli di appartenenza: ciò riguarda in primo luogo 11/E2 (siamo tutti un po' psicologi dell'età evolutiva...) sia per la prima sia per la seconda fascia, e 11/E3 per la prima fascia;
- completamente diversa la dinamica in 11/E1, dove – a fronte di una quasi totale assenza di domande da parte di altri SSD PSI per la prima fascia e poche di più per la seconda – vi è invece un numero importante di domande che provengono da altri settori non PSI, in particolare dall'area bio-medica, soprattutto per la prima fascia;
- un quadro simile al precedente si osserva per 11/E4, accompagnato però da una presenza non marginale (a differenza di 11/E1) di domande provenienti da altri settori PSI;
- in 11/E3 vi è, per prima e seconda fascia, la percentuale più elevata di domande che provengono da strutturati del medesimo settore concorsuale;
- la percentuale più bassa di domande da parte di strutturati del medesimo settore concorsuale e, al tempo stesso, quella più elevata di domande di non strutturati sia per la prima sia per la seconda fascia corrisponde a 11/E4;
- un controllo a campione dei CV dei non strutturati evidenzia la presenza di pubblicazioni spesso co-firmate da strutturati PSI e lascia intendere che si tratti in larga misura quindi di "precari della ricerca".

Le tabelle delle pagine che seguono (tabb. 4 e 5) riportano più in dettaglio le provenienze delle domande per le diverse fasce nei 4 settori concorsuali

**Tabella 4 - Domande per la PRIMA e SECONDA FASCIA nei macro settori 11/E1 e 11/E2:
distribuzione analitica**

	11/E1		11/E2	
Domande	1a fascia	2a fascia	1a fascia	2a fascia
Entro macro settore	73 36 PA PSI01 4 RU PSI01 22 PA PSI02 4 RU PSI02 1 RTD PSI02 6 PA PSI03	139 61 RU PSI01 4 RTD PSI01 45 RU PSI02 8 RTD PSI02 1 STR PSI02 19 RU PSI03 1 RTD PSI03	31 23 PA PSI04 8 RU PSI04	47 47 RU PSI04
Altri SSD PSI	1 1 RU PSI08	8 1 RU PSI04 1 RTD PSI04 3 RTD PSI05 3 RU PSI08	12 6 PA PSI01 2 RU PSI01 1 PA PSI02 1 PA PSI03 1 PA PSI08 1 RU PSI08	32 18 RU PSI01 2 RTD PSI01 3 RU PSI02 3 RU PSI03 2 RU PSI05 1 RU PSI06 1 RU PSI07 2 RU PSI08
Altri SSD <u>non</u> PSI	13 1 PA MED01 1 RU MED06 2 PA MED26 4 RU MED26 1 PA MED37 2 PA BIO09 1 RU BIO09 1 RU BIO14	22 1 RU MED01 2 RU MED06 2 RU MED26 6 RU BIO09 1 RU BIO10 1 RU BIO11 1 RU BIO12 1 RU BIO13 1 RU BIO14 2 RU SECS01 2 RU SECS05 2 RU CHIM08	0	3 2 RU MED 39 1 RU BIO09
Non strutturati	39	209	22	108
TOTALE	126	378	65	190

Tabella 5 - Domande per la PRIMA e SECONDA FASCIA nei macro settori 11/E3 e 11/E4: distribuzione analitica

	11/E3		11/E4	
Domande	1a fascia	2a fascia	1a fascia	2a fascia
Entro macro settore	39 22 PA PSI05 4 RU PSI05 9 PA PSI06 2 RU PSI06 2 STR PSI06	84 50 RU PSI05 3 RTD PSI05 28 RU PSI06 1 STR PSI06 2 RTD PSI06	39 7 PA PSI07 4 RU PSI07 21 PA PSI08 6 RU PSI08 1 STR PSI08	79 27 RU PSI07 1 RTD PSI07 47 RU PSI08 2 RTD PSI08 2 STR PSI08
Altri SSD PSI	13 4 PA PSI01 1 RU PSI01 1 PA PSI02 6 PA PSI03 1 RU PSI04	15 7 RU PSI01 1 RTD PSI01 2 RU PSI02 3 RU PSI03 1 RU PSI04 1 RU PSI08	20 6 PA PSI01 2 RU PSI01 4 PA PSI02 1 PA PSI03 2 PA PSI04 2 RU PSI04 2 PA PSI05 1 STR PSI06	26 12 RU PSI01 5 RU PSI02 1 RU PSI03 5 RU PSI04 1 RTD PSI04 1 RU PSI06 1 STR PSI06
Altri SSD <u>non</u> PSI	2 1 PA INF01 1 PA SECS05	1 1 RU SECS05	15 1 RU MED06 4 PA MED25 5 RU MED25 1 PA MED26 3 RU MED39 1 PA BIO09	18 1 RU MED06 1 RU MED09 10 RU MED25 1 RU MED26 4 RU MED39 1 RU MED48
Non strutturati	14	78	39	196
TOTALE	68	178	113	319

Il dettaglio amplifica e chiarisce quanto visto nelle tabelle precedenti, evidenziando il numero di domande in particolare da parte di personale di PSI/01 per gli altri settori (non è qui esplicitato il numero di PA e RU di PSI/01 che hanno presentato domanda sia per il proprio settore sia per altri, ma in linea di massima è possibile affermare che molti hanno presentato domanda solo sugli altri macro settori).

Per quanto riguarda in particolare 11/E3 si rileva un numero significativo di domande, oltre che da parte di strutturati di PSI/01, così come in corrispondenza degli altri settori concorsuali, anche da parte di PA e di RU provenienti da PSI/03. Si noti anche l'assenza di strutturati di PSI/06 (completa per ciò che riguarda i PA, in un unico caso – che ha presentato domanda anche su altri due settori concorsuali – per i RU) tra quanti hanno presentato domanda in settori diversi dal proprio.

Da ultimo una riflessione a partire dal vertice di osservazione non delle domande, ma del personale in ruolo appartenente agli 8 SSD PSI (tab. 6).

Tabella 6 - Domande ASN 2012 e personale in ruolo nei SSD PSI

	Commissari eleggibili*	Commissari eletti	PA che hanno presentato domanda sul loro SSD*	RU che hanno presentato domanda di prima fascia sul loro SSD*	RU che hanno presentato domanda di seconda fascia sul loro SSD*
PSI01	19 / 24,3%	1	36 / 41,4%	4 / 3,6%	61 / 55,5%
PSI02	23 / 62,2%	3	22 / 75,9%	4 / 7,1%	45 / 80,4%
PSI03	4 / 28,6%	0	6 / 24,0%	0	19 / 63,3%
PSI04	11 / 23,9%	4	23 / 48,9%	8 / 9,0%	47 / 52,8%
PSI05	15 / 37,5%	4	22 / 56,4%	4 / 5,2%	50 / 64,9%
PSI06	3 / 15,0%	0	9 / 64,3%	2 / 4,3%	28 / 59,6%
PSI07	6 / 21,4%	0	7 / 30,4%	4 / 7,1%	27 / 47,4%
PSI08	11 / 33,3%	4	21 / 45,7%	6 / 6,9%	47 / 54,0%

* Percentuale calcolata sul totale della popolazione di riferimento

All'interno dei macrosettori sembrano evidente i “rapporti di forza”, peraltro noti, tra SSD: l'accorpamento sembra aver prodotto un effetto “calmiere” delle mediane per i SSD più forti, dove PA ed RU hanno presentato domanda in percentuali molto più elevate rispetto ai colleghi dei SSD “deboli” che hanno contribuito però a tenere basse le mediane per i colleghi del macro settore. Ciò è particolarmente evidente nel caso di PSI/02 - in positivo - e di PSI/03 e PSI/07 - in negativo. Diversa la situazione di PSI/06, dove peraltro sappiamo che un numero elevato di strutturati ha certamente presentato domanda pur non superando le mediane del settore concorsuale anche perché in attesa dei valori delle mediane di SSD (promesse e mai rese pubbliche da ANVUR).

Da notare come lo “svantaggio” riguardi (in tutti i casi, salvo PSI/06 per le ragioni sopra richiamate) sempre in misura maggiore i PA rispetto ai RU (molto evidente nel caso di PSI03): vi è qui una questione generazionale che penalizza, per tradizioni di ricerca e maggior carico nel frattempo assunto dal punto di vista della didattica e dell'organizzazione dei corsi di studio, soprattutto i professori associati, mentre tra le generazioni più giovani di ricercatori è ormai consolidata una prassi diversa e congruente con le pratiche valutative bibliometriche (di cui si è ampiamente parlato nella prima parte di questo documento).

I “rapporti di forza” sono in ogni caso evidenti e incontrovertibili se si legge il dato relativo ai Commissari: se non è possibile comprendere in quale misura gli strutturati all'interno di ogni SSD superino effettivamente le mediane concorsuali (possiamo affermare con una certa sicurezza che chi non ha presentato domanda non supera la mediana, ma non che la mediana sia superata da tutti gli aspiranti all'ASN), è invece chiara la percentuale di chi sta “sopra” o “sotto” tra gli aspiranti Commissari. E in questa prospettiva appare più che evidente, oltre che lo svantaggio già ricordato di PSI/03 e PSI/07, le difficoltà di PSI/01 e il divario, assoluto ed entro il macro settore, di PSI/06.

I dati complessivamente intesi, presentati in tutte le tabelle precedenti, evidenziano alcune criticità; ad esempio, rispetto all'aggregazione per macro settori soprattutto in relazione all'ASN (molto si potrebbe dire, in realtà, anche sugli aspetti teorici e metodologici impliciti e assunti in tali aggregazioni, ecc., ma non è qui la sede per questa pur necessaria valutazione): da un lato vi è un'area (PSI/02) numericamente contenuta, ma in grande espansione a giudicare da tutti i dati raccolti (% domande presentate dalla popolazione in ruolo, RTD, n° commissari eleggibili, ecc.) senza necessità (come sembrerebbe essere invece il caso di PSI/01) di trovare aree di sviluppo al di fuori del proprio settore. Dall'altro vi sono sofferenze evidenti in quattro settori (01, 03, 06, 07). Mentre PSI/01 gode tuttavia di una “rendita relativa” legata ai numeri imponenti del personale già in ruolo – e, come abbiamo visto, numerosi PA ed RU hanno comunque individuato altri SSD come aree di espansione – si potrebbe dire che gli altri tre settori siano in qualche misura a “rischio estinzione” per numeri assoluti del personale in ruolo (si veda anche il numero dei RTD, che lascia a PSI/03 qualche opportunità in più rispetto agli altri due SSD considerati) e possibili “incursioni” da parte delle altre aree.

Abilitazioni "di gruppo"

Un altro aspetto da considerare per riflettere sui possibili effetti della tornata 2012 delle ASN riguarda le caratteristiche dei prodotti presentati dagli abilitandi (e dai commissari), quali possono desumersi dall'esame dei CV pubblicati online.

Come è parso chiaro fin dai primi giorni dalla pubblicazione del dispositivo prima e delle mediane poi (si veda il dibattito su ROARS tra i primi mesi del 2012 e settembre), gli indicatori scelti ai fini dell'abilitazione premiano fortemente quanti appartengono a gruppi di ricerca forti e consolidati (in particolare in ragione del fatto che non vi è alcuna ponderazione legata al numero di autori di ciascuna pubblicazione). Il fatto poi che il numero dei prodotti e delle citazioni determini anche la possibilità di entrare a far parte automaticamente del gruppo dei commissari eleggibili, fa sì che si produca l'effetto già chiamato del “prendi tre paghi uno”: la stessa pubblicazione consente cioè, per esempio, al tempo stesso a un ordinario di far parte della rosa dei commissari e a due candidati di accedere all'ASN per prima e seconda fascia.

Tale effetto ha in realtà, alla luce dei CV pubblicati, una portata ancora più ampia. Oltre all'effetto *discount* (che riguarda peraltro ben più di soli tre soggetti come nell'esempio e che si può riscontrare in tutti i settori concorsuali), il numero significativo di domande inter SSD moltiplica tale vantaggio (nelle aree PSI/01, PSI/02 e PSI/08 in primo luogo, in PSI/06 in misura più contenuta): un controllo a campione sui CV consente di individuare pubblicazioni a più nomi (in numero anche superiore a 10...) ovviamente presenti sui CV di tutti i firmatari, aspiranti commissari e abilitandi in più aree. Vi sono pubblicazioni i cui firmatari sono, per esempio, aspiranti commissari PSI/01 e PSI/08, abilitandi di prima e seconda fascia in PSI/01, PSI/02, PSI/04 e PSI/08: i CV pubblicati non consentono di verificare se le pubblicazioni in questione sono poi anche presentate da ciascun candidato nella rosa da valutare da parte della commissione, ma certamente il numero di prodotti ISI-SCOPUS e di citazioni necessarie per diventare commissario o per superare le mediane ASN sono ottenuti da tutti per mezzo dello stesso corpus di pubblicazioni. Fuori anche in questo caso da facili polemiche (basti ricordare che tra i criteri ANVUR si parla del “contributo individuale”...), anche questo ci sembra uno spunto di riflessione per le divisioni AIP: cosa origina il proliferare di queste pubblicazioni firmate da studiosi che appartengono (o aspirano all'appartenenza) a tanti settori diversi? Il diffondersi di una cultura della ricerca multidisciplinare? L'indistintività e/o l'appiattimento di molti temi/oggetti della ricerca in psicologia? L'inadeguatezza della differenziazione in più settori? Un processo di “colonizzazione” da parte di alcune aree già in atto che “camuffa” PA e RU in SSD più permeabili? Anche in questo caso si tratta di interpretazioni e domande “estreme”, ma tali movimenti sono piuttosto diffusi ed evidenti e meritano qualche attenzione.

Al di là delle riflessioni e tornando all'ASN, è possibile che tali effetti paradossali vengano corretti per le prossime tornate, generando tuttavia così un'ulteriore disparità e discriminazione tra quanti

avranno ottenuto un'abilitazione a queste, più favorevoli, condizioni, e quanti non potranno più in futuro aspirare ad "abilitazioni di gruppo".

Il timore qui espresso di "colonizzazioni" possibili da parte di alcuni SSD nei confronti di altri non potrà ovviamente essere smentito fino all'indomani della chiusura del procedimento ASN. Certamente, stante i numeri e il rapporto con la popolazione in ruolo evidenziato, le decisioni di questa tornata ipoteceranno per molto tempo lo sviluppo della psicologia universitaria, favorendo o penalizzando non solo singoli professionisti e carriere, ma modificando in potenza – più in generale e molto inconsapevolmente – anche i macro settori al loro interno e nei rapporti con gli altri SSD: lungi dall'ipotizzare "barriere" protezionistiche (anche se pare bizzarro il fatto che i cambi di settore siano stati fino ad oggi fortemente osteggiati e, senza alcuna esplicita inversione di tendenza, si "liberalizzino" oggi di fatto, con le abilitazioni, le frontiere disciplinari) è infatti evidente che privilegiare una valutazione incentrata sul superamento delle mediane favorisca lo "slittamento" di ricercatori da SSD "forti" a SSD "deboli" e possa portare, per esempio, a una "medicalizzazione" del primo e del quarto macro settore, o a una crescita dell'attenzione per approcci e modelli di interventi incentrati prevalentemente sull'individuo nel secondo e nel terzo.

La procedura ASN è agli sgoccioli e difficilmente quanto si intravede oggi si sarebbe potuto immaginare in precedenza, anticipando una riflessione di insieme in grado di supportare i 16 Commissari (provenienti per di più da un numero limitato di settori) ad assumere decisioni che, se pur legate per mandato alle carriere e ai destini individuali degli abilitandi, avranno come abbiamo cercato di evidenziare inevitabilmente delle ricadute sugli sviluppi inter e intra SSD.

Certamente ci pare opportuno, auspicando equilibrio ed equità per ciò che riguarda i procedimenti in corso, che il tema della valutazione venga al più presto ricondotto alla dimensione dello sviluppo del nostro settore, alla qualità del lavoro di ricerca e della formazione universitaria, alla condivisione di un progetto in primo luogo culturale che individui temi e peculiarità "di valore" per la psicologia L&O.

DUE PAROLE PER CONCLUDERE

Il documento che abbiamo proposto, lo ribadiamo, non ha il carattere della sistematicità e della esaustività. È un documento "aperto", che può anche essere d'aiuto per rispondere alle sollecitazioni del direttivo AIP circa i suggerimenti da dare all'ANVUR per le modifiche delle procedure relative all'ASN.

Più in generale, si è tentata una riflessione "basata sui dati" su alcune linee di sviluppo che ci pare caratterizzino le discipline psicologiche, e in particolare la psicologia L&O, in ambito accademico.

Pur con i suoi limiti ci auguriamo che quanto scritto possa aiutare a fare chiarezza sulle pratiche e sull'organizzazione che stiamo in questo modo realizzando.

Se ne potrà discutere a Padova.

Milano-Torino, 5 settembre 2013

I professori associati co-firmatari:

- Stefano Castelli, *Università di Milano-Bicocca*
- Luigi Ferrari, *Università di Milano-Bicocca*
- Caterina Gozzoli, *Università Cattolica di Milano*
- Roberta Maeran, *Università di Padova*
- Vincenzo Russo, *IULM Milano*
- Giuseppe Santisi, *Università di Catania*
- Riccardo Zuffo, *Università di Chieti*