

IL FUTURO DELL'UNIVERSITÀ ITALIANA

Problemi e prospettive

a cura di

PAOLO ALVAZZI DEL FRATE, MARIA D'ARIENZO, PAMELA LATTANZI,
MAURIZIO RICCI, ELISABETTA ROSAFIO, ROLANDO TARCHI



RomaTre-PRESS
2026



Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Giurisprudenza

COLLANA L'UNITÀ
DEL DIRITTO 58

IL FUTURO DELL'UNIVERSITÀ ITALIANA

Problemi e prospettive

a cura di

PAOLO ALVAZZI DEL FRATE, MARIA D'ARIENZO,
PAMELA LATTANZI, MAURIZIO RICCI,
ELISABETTA ROSAFIO E ROLANDO TARCHI



Roma TriE-PRESS

2026

Paolo Alvazzi del Frate*

*Emergenza giovani nell'università italiana.
Reclutamento tardivo, precarietà e fuga dei talenti*

ABSTRACT

(ITA) L'articolo esamina le difficoltà di accesso dei giovani alla carriera accademica in Italia, segnate da precarietà, reclutamento tardivo e fuga dei talenti. L'elevata età media dei docenti e la struttura duale del sistema limitano il ricambio generazionale e la capacità di innovazione. Si propongono interventi straordinari per valorizzare precocemente il capitale umano qualificato.

(ENG) The article examines the limited access of young scholars to academic careers in Italy, shaped by precarious employment, delayed recruitment, and brain drain. The ageing faculty and the system's dual structure hinder generational renewal and innovation. The paper calls for targeted reforms to promote early career opportunities and retain talent.

KEYWORDS

(ITA) Precarietà accademica; Reclutamento universitario; Fuga dei cervelli; Ricambio generazionale; Riforma universitaria.

(ENG) Academic Precariousness; University Recruitment; Brain Drain; Generational Renewal; Higher Education Reform.

SOMMARIO: 1. I giovani e la ricerca – 2. La fuga dei cervelli – 3. L'età dei docenti universitari italiani – 4. Ricerca e innovazione – 5. Prospettive e provvedimenti straordinari.

1. *I giovani e la ricerca*

Perché oggi un giovane dovrebbe, dopo la laurea, scegliere la ricerca scientifica? Si potrebbe rispondere richiamando la passione, la curiosità intellettuale o altri nobilissimi motivi. Ed è senz'altro così. Tuttavia, nella situazione attuale delle università e degli enti pubblici di ricerca è concretamente molto difficile che i migliori laureati intraprendano questa strada.

Un lunghissimo precariato sottopagato e una profonda incertezza di carriera scoraggiano i giovani che si avviano alla ricerca con grandi aspettative.

* Università Roma Tre - Presidente ASDIMM (Associazione degli Storici del Diritto Medievale e Moderno).

A ciò si aggiunge l'instabilità normativa. Le frequenti riforme del sistema rendono difficile individuare un percorso formativo e professionale ragionevole, imponendo continui adattamenti a un quadro in costante mutamento.

Basti ricordare il passaggio dai concorsi nazionali, in vigore fino agli anni Novanta (l'ultimo concorso fu bandito nel 1996), al sistema dei concorsi locali con terne e bine di idonei, fino all'introduzione delle Abilitazioni Scientifiche Nazionali (ASN) quale prerequisito per i successivi concorsi locali, mentre oggi si prospetta una nuova riforma con l'abolizione della stessa ASN.

Una questione particolarmente rilevante riguarda poi il destino di coloro che, dopo la laurea, il dottorato e un lungo periodo di precariato, sono costretti ad abbandonare la carriera accademica. In questi casi, la formazione altamente specializzata acquisita nel corso degli anni risulta spesso poco spendibile al di fuori dell'università, rendendo difficile un reinserimento nel mercato del lavoro, dove invece sono richieste capacità di adattamento e profili flessibili.

Le situazioni individuali sono naturalmente diverse e difficili da generalizzare; appare tuttavia evidente che il quadro complessivo non favorisce, ma anzi scoraggia, l'ingresso dei giovani nella ricerca.

Posto di fronte all'alternativa tra un lavoro ben remunerato e stabile e la carriera universitaria, precaria, sottopagata e dalle prospettive incerte, un giovane difficilmente sceglierà la ricerca. Si rischia così di perdere le migliori intelligenze, non per mancanza di vocazioni, ma per l'incapacità del sistema universitario di valorizzare i giovani più brillanti.

2. La fuga dei cervelli

Il fenomeno è ben noto: molti dei migliori giovani ricercatori abbandonano il nostro Paese per lavorare nelle università estere. Stipendi più alti, migliori strutture di ricerca, laboratori e biblioteche efficienti, una burocrazia più snella rappresentano attrattive alle quali è difficile resistere. Nell'ultimo decennio circa 15.000 laureati all'anno sono emigrati stabilmente all'estero.

Tutti i dati in nostro possesso indicano un costante *saldo migratorio negativo di laureati*, cioè una perdita netta e strutturale di capitale umano qualificato. Le principali destinazioni sono Germania, Regno Unito,

Francia, Svizzera e Stati Uniti.

È particolarmente significativo che non siano solo i laureati, ma anche, e soprattutto, i “dottori di ricerca” ad abbandonare l'Italia per insegnare e fare ricerca all'estero.

Il problema principale non è certamente la mobilità in sé, ma il saldo stabilmente negativo di laureati e dottori di ricerca, che testimonia la scarsa attrattività dei nostri atenei e centri di ricerca. Sono infatti più i giovani qualificati che partono rispetto a quanti ne arrivino o rientrino in Italia.

I docenti stranieri in ruolo in Italia sono pochissimi, non più dell'1 o 2%. Ciò dimostra come il sistema universitario sia chiuso nei confronti dell'immigrazione accademica. La situazione di Germania e Francia evidenzia, al contrario, sistemi più aperti e una capacità di attrazione molto più elevata.

L'Italia forma quindi più ricercatori di quanti sia in grado di trattenere o attrarre dall'estero. E questo rappresenta un problema evidente anche solo dal punto di vista economico.

I fenomeni descritti trovano una spiegazione profonda nella struttura anagrafica e nelle modalità di reclutamento del sistema universitario italiano.

3. L'età dei docenti universitari italiani

Da tempo l'età media dei professori e ricercatori italiani è nettamente superiore rispetto a quella degli altri Paesi europei. I dati più recenti del Rapporto ANVUR 2026 confermano l'elevata età media dei docenti quale carattere strutturale del sistema universitario italiano. Nel 2025 essa si attesta intorno ai 51 anni, con oltre il 57% dei docenti che ha superato i 50 anni. I dati sono i seguenti:

- professori ordinari: 58,5
- professori associati: 51,8
- RTD-B: 41,5
- RTT: 39,0
- età media totale: 51,3

Rispetto agli altri Paesi europei, l'Italia continua a caratterizzarsi per una distribuzione particolarmente concentrata nelle fasce d'età più avanzate: oltre il 57% dei professori e dei ricercatori ha superato i 50 anni.

Nel *Rapporto Anvur* si evidenzia che nel 2025 solo lo 0,3% dei docenti ha meno di 30 anni, il 15,8% si colloca tra i 30 e i 39 anni, il 26,9% tra

i 40 e i 49, mentre il 57,1% ha almeno 50 anni¹. Se poi analizziamo i soli professori ordinari, la situazione appare ancora più preoccupante: solo lo 0,3% ha un'età tra i 30 e i 39 anni, l'11,5% ha un'età compresa tra i 40 e i 49, mentre l'88,2% supera i 50 anni.

La situazione squilibrata nella distribuzione delle età risulta ancor più evidente confrontando i dati con i principali Paesi europei ove circa il 40% dei docenti ha più di 50 anni, contro oltre il 55% dell'Italia. L'Italia presenta inoltre una presenza notevolmente inferiore nelle classi più giovani².

In Francia l'età media dei docenti è più bassa e la distribuzione per età appare più equilibrata, grazie a un accesso relativamente precoce alle posizioni stabili. Anche in Germania, pur in presenza di carriere lunghe e selettive, il sistema beneficia di un *turnover* più regolare e non presenta la stessa concentrazione nelle fasce più elevate.

Non si può tuttavia ridurre la questione al solo problema anagrafico. Il sistema universitario italiano non è soltanto "anziano", ma presenta anche una profonda spaccatura tra un corpo docente stabile, garantito e anagraficamente maturo, e una vasta area di personale giovane, precario e privo di reali prospettive di inserimento nei ruoli. A partire dal 2010, con la c.d. "riforma Gelmini" (l. 30 dicembre 2010, n. 240), si è progressivamente accentuata la precarizzazione dei ricercatori e l'innalzamento dell'età media dei docenti universitari.

Un ulteriore elemento critico riguarda la natura del ricambio generazionale: il sistema forma e utilizza un'ampia popolazione di giovani studiosi, ma ne ritarda l'ingresso nelle posizioni stabili. I ricercatori italiani raggiungono la stabilità proprio nel momento della piena maturità scientifica, quando nei principali sistemi europei i loro coetanei sono già da tempo inseriti e consolidati nelle strutture accademiche. Il nodo centrale non è dunque l'età in sé, ma la difficoltà di trasformare il capitale umano giovane in componente stabile dell'università. In questo senso, la vera questione non è che i professori italiani siano troppo anziani, ma che il sistema riconosca e valorizzi troppo tardi la maturità scientifica. Se questo meccanismo non verrà corretto, il Paese rischierà di ridurre la propria competitività internazionale e di accrescere le difficoltà ad attrarre e trattenere le nuove generazioni di studiosi.

¹ ANVUR, *Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca 2026*, Roma 2026, p. 202.

² Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano-Anno 2024", Ministero dell'Università e della Ricerca, Servizio statistico.

4. Ricerca e innovazione

Si cita spesso il caso di Albert Einstein, che formulò la teoria della relatività a soli 26 anni. Al di là dei casi eccezionali, è tuttavia generalmente riconosciuto che la capacità di innovazione scientifica si manifesti soprattutto in età giovanile.

Le differenze tra i vari ambiti del sapere sono naturalmente rilevanti, e non è possibile generalizzare in modo assoluto. Resta però evidente che un sistema, come quello italiano, che limiti fortemente l'accesso dei giovani alle posizioni stabili e ne ritardi la piena autonomia scientifica, finisca inevitabilmente per comprimere il potenziale innovativo della ricerca.

In questo senso, i problemi emersi dalla nostra analisi - il precariato prolungato, l'emigrazione dei ricercatori e l'elevata età media del corpo docente - non costituiscono solo un problema di organizzazione del sistema universitario, ma incidono direttamente sulla sua capacità di produrre innovazione. Senza un adeguato ricambio generazionale e senza un'effettiva valorizzazione dei giovani studiosi, l'università italiana rischia progressivamente di perdere competitività e di assumere un ruolo sempre più marginale nel panorama scientifico internazionale.

5. Prospettive e provvedimenti straordinari

Come affrontare concretamente questa "emergenza giovani"? Il primo passo necessario è acquisire una piena consapevolezza del problema, perché il sistema universitario italiano deve ringiovanire, non solo nella composizione anagrafica, ma soprattutto nei meccanismi di reclutamento e nelle carriere.

È necessario intervenire con misure rapide e strutturali, per evitare un ulteriore divario rispetto agli altri Paesi europei.

Un ampio piano straordinario di reclutamento di giovani ricercatori, sostenuto da finanziamenti specifici e non fungibili, potrebbe rappresentare un primo intervento decisivo, se accompagnato a una riduzione dei tempi di accesso ai ruoli e a percorsi professionali chiari e stabili, capaci di valorizzare precocemente l'autonomia scientifica degli studiosi.

Solo in questo modo sarà possibile immettere nel sistema energie nuove e creare le condizioni per un effettivo rilancio dell'università italiana.

Senza un intervento deciso, l'emergenza giovani rischia di trasformarsi in una crisi strutturale del sistema universitario italiano.

