

Come Funziona la Carriera dei Professori di Economia negli Stati Uniti?

Fabio Ghironi[†]

University of Washington, CEPR, and NBER

4 Luglio 2019

All'inizio dello scorso gennaio, ho descritto in [un articolo su lavoce.info](#) come avviene la ricerca del lavoro da parte di giovani economisti in procinto di ottenere il loro Ph.D. In questa nota, descrivo come funziona la carriera di quelli che trovano lavoro in università americane nel cosiddetto *tenure track*, il percorso che porta al titolo di Professor.

Tutti i giovani economisti assunti in questo percorso lo cominciano col titolo di Assistant Professor. Importante: questo non vuol dire che si è assistenti. È semplicemente il primo livello della carriera accademica nel *tenure track* americano, che va da Assistant Professor ad Associate Professor e poi a Full Professor (o semplicemente Professor), così come in Italia si va da Ricercatore a Professore Associato e poi a Professore Ordinario. L'Assistant Professor fa ricerca, insegna, e ha assistenti che lo aiutano nella ricerca e nell'insegnamento (quelli che in Italia si chiamano assistenti, negli Stati Uniti sono chiamati Research Assistant o Teaching Assistant a seconda del loro compito; sono posizioni che gli studenti di Ph.D. occupano durante i loro anni di studio).

Ogni Assistant Professor è assunto con un contratto temporaneo, normalmente di sei anni. Durante questi sei anni, l'Assistant Professor deve cercare di produrre quanta più ricerca possibile e di pubblicarla nelle migliori riviste internazionali in cui riesce a pubblicarla. Alla fine dei sei anni (o meglio, durante il sesto anno, come spiegherò tra poco), il lavoro fatto dall'Assistant Professor verrà valutato e, se la valutazione è positiva, l'Assistant Professor sarà promosso ad Associate Professor e gli verrà conferita la cosiddetta *tenure*. Questa è il Sacro Graal che tutti i giovani accademici negli Stati Uniti lavorano duramente per ottenere: *tenure* vuol dire avere il posto di lavoro in quell'università fino alla pensione (se si vuole rimanere in quell'università).¹

La decisione da parte dell'università di conferire *tenure* è importantissima per l'istituzione: prendendola, l'università si vincola ad avere una certa persona come membro del suo corpo di ricercatori e docenti potenzialmente per decenni. Come funziona la valutazione alla fine della quale un Assistant Professor, se tutto va bene, ottiene *tenure* e la promozione ad Associate?

[†] Department of Economics, University of Washington, Savery Hall, Box 353330, Seattle, WA 98195, U.S.A. E-mail: fabio.ghironi.1 "at" gmail.com. URL: <http://faculty.washington.edu/ghiro>. Il contenuto di questa nota è espresso a titolo personale e non riflette necessariamente alcuna posizione della University of Washington o di CEPR e NBER.

¹ Le università top hanno un *tenure clock* (il tempo a disposizione prima della valutazione per *tenure*) più lungo (nove anni): si è promossi ad Associate Professor senza *tenure* dopo qualche anno da Assistant Professor e si è promossi a Full Professor in concomitanza dell'ottenimento della *tenure*. Il *tenure clock* è più lungo, ma le aspettative per le pubblicazioni sono più alte. In questa nota, mi concentro sul funzionamento del meccanismo nella grande maggioranza delle università, in cui il *tenure clock* dura sei anni.

L'Assistant Professor viene valutato in base alla sua performance come ricercatore e insegnante fino al momento della valutazione e in base all'aspettativa di come questa performance continuerà nel futuro. Non in tutte le università americane si fa ricerca (o si fa tanta ricerca). Una volta, la distinzione era tra *universities*, istituzioni dove si fa ricerca e si offrono programmi di Ph.D., e *colleges*, istituzioni dove non si fa ricerca e non si offrono Ph.D. La distinzione però è diventata meno chiara col tempo, perché ora ci sono tante istituzioni con la parola college nel nome dove si fa tanta ricerca e ci sono programmi di Ph.D. In generale, più alto è il profilo di ricerca dell'istituzione per cui si lavora, più importante è il successo nella ricerca (rispetto a quello nell'insegnamento) per l'ottenimento di tenure e promozione ad Associate Professor. Agli Assistant Professor a università di alto livello tipicamente viene chiesto di insegnare meno (talvolta molto meno) che agli Assistant Professor a istituzioni di più basso profilo di ricerca, ma le aspettative di successo nella ricerca per essere promossi sono molto più alte.

Come si misura il successo nella ricerca? Questo viene determinato dalle riviste in cui l'Assistant Professor riesce a pubblicare i suoi lavori, dalle citazioni, dal fatto che i lavori siano insegnati nei corsi di docenti in altre università, dalla visibilità nella professione come relatore in seminari e conferenze di qualità e dall'impatto in discussioni che portano a decisioni di politica economica. In economia, esistono cinque riviste considerate le *top 5*: sono la *American Economic Review*, *Econometrica*, il *Journal of Political Economy*, il *Quarterly Journal of Economics*, e la *Review of Economic Studies*; sono riviste che pubblicano articoli in tutti i campi della disciplina. La percentuale di lavori sottoposti a queste riviste che supera la cosiddetta *peer review* (la valutazione da parte dei propri pari) e viene accettata dagli editori per pubblicazione è molto bassa, a volte sotto il 5 per cento. A seconda del profilo di ricerca dell'università per cui si lavora, avere almeno una o molteplici pubblicazioni in queste riviste è spesso condizione necessaria per tenure e promozione.

Ci sono poi tante altre riviste in cui pubblicare è importante per essere promossi: ci sono riviste che pubblicano lavori in tutti i campi ma considerate un po' al di sotto delle top 5 e ci sono riviste specifiche per ogni campo in economia. Ci sono anche buone ragioni per non "fissarsi" troppo sulla pubblicazione top 5 come criterio necessario: tanti ottimi lavori, spesso più riconosciuti e studiati di moltissimi articoli nelle riviste top 5, sono pubblicati in altre riviste.² Oltre a dove i lavori vengono pubblicati, è poi importante per tenure che i lavori abbiano impatto: che siano citati, insegnati, studiati. Pubblicazione top 5 non garantisce questo.

Ma chi valuta il successo della ricerca di un Assistant Professor quando la sua istituzione decide se o meno promuoverlo? Alla fine del quinto anno da Assistant Professor di questo giovane economista, il suo dipartimento sollecita lettere di valutazione scritte da esperti riconosciuti nel campo dell'Assistant Professor che lavorano in altre università. A seconda delle regole dell'università dove l'Assistant Professor lavora, possono essere sollecitate anche più di dieci lettere, in genere non meno di cinque. Gli autori di queste lettere ricevono un dossier che contiene il curriculum vitae dell'Assistant Professor, le sue pubblicazioni e, talvolta, alcuni dei *working paper* ancora non pubblicati su cui l'Assistant Professor sta lavorando. Gli autori delle lettere, esperti riconosciuti nell'area dell'Assistant Professor, devono valutare la ricerca che

² Se parlate inglese, vi suggerisco la visione di questo video: <https://www.youtube.com/watch?v=PqdKMqNXM2A>. È una sessione degli ASSA Meetings del 2017 in cui quattro premi Nobel e un altro professore di altissimo livello hanno discusso i problemi creati dalla cosiddetta "maledizione delle top 5".

questo ha prodotto, i suoi contributi ed il suo impatto, e devono commentare su come si aspettano che la traiettoria di questo Assistant Professor si evolva in futuro. Spesso questo viene fatto anche paragonando l'Assistant Professor in questione ad altri giovani ricercatori che hanno ottenuto tenute di recente a istituzioni di livello comparabile o talvolta anche più alto.

Queste lettere di solito vengono scritte durante l'estate alla fine del quinto anno di contratto dell'Assistant Professor. Il dipartimento in cui lavora le riceve nel tardo agosto o in settembre. A quel punto, gli Associate e Full Professor del dipartimento leggono le lettere, leggono un rapporto di valutazione preparato da un comitato interno al dipartimento, si riuniscono, discutono il caso e votano a favore o contro la promozione del candidato.³

Il processo però non finisce lì: a quel punto, il dossier del candidato—che ora include le lettere, il rapporto del comitato interno al dipartimento, il voto degli Associate e Full Professor, e un rapporto del direttore del dipartimento—viene mandato al comitato promozioni della facoltà (tipicamente, la cosiddetta facoltà di *Arts and Sciences*, che copre non solo le scienze sociali, ma anche lingue, letteratura, eccetera). Questo comitato consiste di professori che possono venire da dipartimenti molto diversi da economia. Il comitato studia il dossier, ascolta relazioni delle parti coinvolte (quali parti parlano al comitato dipende dalle regole specifiche dell'università) e a sua volta vota a favore o contro la promozione del candidato. Per darvi un'idea: una lettera da un esperto esterno che esprime dubbi su se un candidato debba essere promosso è sufficiente a creare problemi, due creano serio rischio di fallimento; il voto a favore degli Associate e Full Professor deve essere unanime o quasi, altrimenti il candidato corre alto rischio di essere bocciato dal comitato di facoltà. Questo comitato può rigettare anche casi che hanno ricevuto supporto molto forte dal dipartimento.

Voto e relazione del comitato promozioni della facoltà entrano poi a far parte del dossier del candidato, il quale viene infine inviato al rettore (*Dean*) della facoltà (o al cosiddetto *Provost* dell'università—il Provost è il leader dell'università in materia di ricerca) per la raccomandazione finale al Presidente. Il Dean (o il Provost, a seconda dell'università) è la persona che prende la decisione finale, positiva o negativa. Il Presidente di solito si limita ad approvarla formalmente.

Insomma, la valutazione per promozione e tenute è un procedimento lungo e complicato, che inizia durante l'estate alla fine del quinto anno e finisce spesso alla fine di febbraio o all'inizio di marzo del sesto anno.⁴ Potete immaginare la pressione sul candidato.

Durante l'anno in cui si è sottoposti a questa valutazione, è normale per gli Assistant Professor mettersi sul mercato: un'offerta con tenute da un'altra università (che decide di offrire tenute a sua volta dopo aver ottenuto lettere di valutazione da esperti esterni) può essere un segnale forte

³ Quanto conta l'insegnamento in questa valutazione? Significativamente in istituzioni dove è la missione primaria, ma molto meno nelle cosiddette *research universities*. In queste, una performance mediocre come insegnante può essere la goccia che fa pendere verso la bocciatura un caso "marginale", ma una performance eccezionale non sarà mai sufficiente a far promuovere un candidato che non abbia avuto successo nella ricerca.

⁴ Si può prolungare la durata del tenure clock prendendo un periodo di aspettativa non pagata, in genere di un anno, trovando altri fondi con cui sostenersi. La maternità consente di fermare il clock per un anno. Dipende dalle regole dell'università se o meno lo consente, spesso per un periodo più corto, anche diventare padre.

che si merita tenere alla propria universita'; inoltre, un'offerta esterna crea la possibilita' di contrattare sulle condizioni economiche a cui rimanere se si e' promossi.

Ma cosa succede se si e' bocciati? Si riceve un altro anno di contratto durante il quale bisogna trovarsi una posizione altrove (se non lo si e' gia' fatto durante l'anno della valutazione). In genere, quando non si ottiene tenure, si scende di livello: si passa ad un'universita' meno prestigiosa dal punto di vista della ricerca. Oppure ci si sposta dal mondo accademico a quello della politica economica, per esempio con una posizione al dipartimento ricerche di una delle Federal Reserve regionali o del Board of Governors (la sede della Federal Reserve di Washington, DC). Questi sono dipartimenti dove spesso si produce ricerca di altissimo livello e dove le promozioni talvolta seguono criteri simili a quelli del mondo accademico.

E se si e' promossi ad Associate Professor? Come si diventa Full Professor? Anche questo e' determinato principalmente dal proprio progresso nella ricerca: l'ammontare di tempo tra la promozione ad Associate e quella a Full non obbedisce una durata piu' o meno fissa, ma dipende da quanto rapidamente uno ottiene ulteriori pubblicazioni, dal loro impatto, da un nuovo round di lettere di esperti, da un nuovo processo di valutazione e anche dalla possibilita' che offerte da altre universita' inducano la tua a promuoverti per trattenerci. Talvolta, si e' promossi alla posizione di *Endowed Full Professor*, in cui si ha accesso a fondi generati dall'investimento di una donazione all'universita' e la *professorship* porta il nome stabilito dal donatore (spesso il nome del donatore stesso). Questi fondi possono essere usati per finanziare la propria attivita' di ricerca o anche come reddito durante l'estate (i salari delle universita' americane, anche quando pagati su dodici mensilita', coprono nove mesi di lavoro all'anno: l'idea e' che il periodo estivo possa essere dedicato, per esempio, a visitare altre istituzioni—per esempio, banche centrali—dove si e' pagati per lavorare per un periodo di visita). L'offerta di una *endowed professorship* puo' essere uno strumento usato per convincere un ricercatore ritenuto di successo che si vuole reclutare o trattenerlo.⁵

Il mondo accademico negli Stati Uniti premia il successo nella ricerca: il proprio progresso nella professione e' determinato dalle pubblicazioni e con esso il proprio stipendio. Il successo nella ricerca e' la determinante chiave del proprio valore di mercato e dunque del proprio reddito. Vale il detto "*publish or perish*" ("pubblica o muori") per la valutazione per *tenure*, ma il sistema incentiva la produzione di ricerca anche dopo, durante tutta la carriera.⁶ Seppure con qualche problema (il video che ho suggerito nella nota 2 ne spiega alcuni), e' un sistema che ha attratto e continua ad attrarre tanti giovani ricercatori da tutto il mondo, per tante ottime ragioni.

⁵ Quando si valuta la possibilita' di offrire una posizione di Professor, con o senza *endowment*, si guarda anche all'impatto sulla disciplina in termini di formazione di studenti di Ph.D. Piu' alto e' il livello della posizione che uno occupa, maggiore e' l'aspettativa che contribuisca alla disciplina anche sviluppandone la prossima generazione.

⁶ Questo non vuol dire che tutti continuino a fare ricerca: in tutti i dipartimenti si trovano Associate Professor che, per una ragione o per l'altra, hanno smesso di fare ricerca una volta ottenuta tenure e si sono fermati a quel livello.