



## **Il reclutamento e progressione di carriera dei docenti Universitari Collegio dei PO BIO/10 Biochimica**

### **1. Introduzione**

I processi di reclutamento e progressione di carriera sono elementi critici che condizionano il buon funzionamento di qualunque comunità di lavoro e sono tanto più cruciali e delicati quanto più sia complesso il lavoro svolto da quella comunità.

Le comunità accademiche, siano esse italiane o estere, si muovono prioritariamente su due attività imprescindibili: la didattica e la ricerca declinate in moltissime ricadute dirette e indirette che hanno un profondo ed esteso effetto sulle società di riferimento.

Gli atenei svolgono un lavoro di elevata complessità e questo lavoro ha un impatto molto ampio sulla società. Incide sulla qualità intellettuale e civile dei cittadini, sulla capacità di innovazione del settore produttivo, sulla formazione della classe dirigente e sulla reputazione internazionale del proprio paese. La dimostrazione di questi concetti trova conferma anche nella storia del nostro paese in cui ci si è affidati alla nascita di sedi Universitarie come strumento di sviluppo sociale e culturale di territori che si trovavano in condizioni di relativa arretratezza

La comunità biochimica da molto tempo, anche attraverso contatti intensi con le altre discipline, ha acquisito piena consapevolezza di quanto delicato, difficile e impegnativo sia formulare delle proposte che possano migliorare le capacità della comunità accademiche di gestire nel modo più efficace possibile il processo di reclutamento e progressione di carriera dei docenti universitari.

La difficoltà e complessità del tema non ci deve scoraggiare dal riflettere sull'opportunità di rivisitare criticamente le modalità con cui reclutamenti e progressioni di carriera vengono ora gestite nelle Università italiane una volta messa a regime la riforma introdotta con la legge 240.

Il collegio degli ordinari di Biochimica ha pertanto avviato un lavoro di analisi comparativa delle regole con cui reclutamento e promozioni sono gestiti negli altri paesi e nel nostro e quanto la nostra normativa ci stia in realtà allontanando dalle raccomandazioni della carta europea dei ricercatori che avrebbe dovuto ispirare anche la legge 240.

### **2. Il percorso per accedere a ruoli accademici**

Il conseguimento di un dottorato o di un PhD è un passaggio importante ma non esclusivo per le carriere universitarie negli atenei europei. Infatti, nella

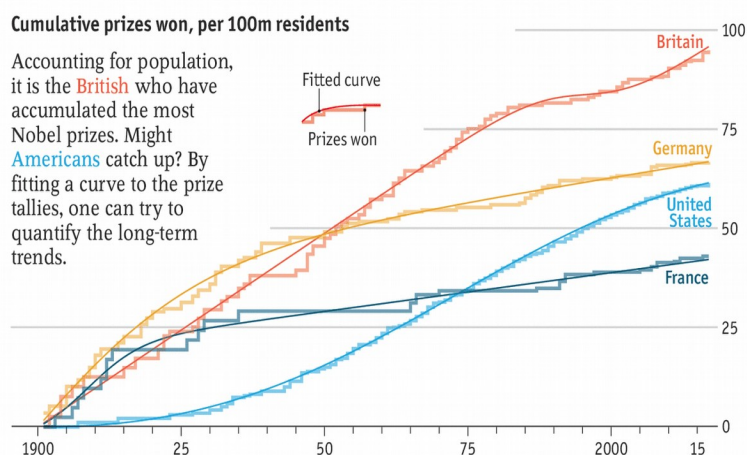
maggior parte dei paesi europei, esso costituisce un requisito di legge necessario per accedere a posizioni accademiche.

In quasi tutti i paesi europei lo status dei dottorandi è principalmente quello di studenti con alcune eccezioni, come la Svezia, in cui i dottorandi hanno un ruolo di dipendenti.

Il rapporto Eurydice 2017, "Modernizzazione dell'istruzione superiore in Europa: il personale accademico" (sito web riportato in calce al documento) mostra che il dottorato viene conseguito in Europa ad una età media di 30 anni.

In Inghilterra, il dottorato non è un requisito di legge per accedere a posizioni accademiche. Il modello inglese è di particolare interesse per vari motivi. L'Inghilterra può ancora vantare un sistema di ricerca molto competitivo a livello globale, ha avviato un sistema molto impegnativo di valutazione dell'impatto dell'attività degli atenei e la comunità dei ricercatori italiani all'estero è molto importante e attraverso l'organizzazione ASIUK ha fatto sentire spesso la propria visione critica sulla politica di reclutamento delle Università italiane.

Le procedure degli atenei inglesi sono autonomamente regolate e non sono controllate dal governo. Gli atenei hanno forte autonomia gestionale ma sono sottoposti a forti controlli finanziari. Il successo dei ricercatori inglesi nelle attività scientifiche merita di guardare al loro modello di reclutamento con grande interesse (vedi grafico del numero cumulativo di premi Nobel assegnati in proporzione alla popolazione-Fonte Economist).



Un forte codice etico guida il reclutamento di nuovo personale. Il processo di reclutamento è nettamente separato dal processo di promozione interna. Il reclutamento deve essere guidato dal merito ma ristretto a due vincolanti criteri: il "job description" and "person specification" dove sono chiaramente descritti sia il lavoro da svolgere che le caratteristiche professionali di chi partecipa alla selezione. Quello che potrebbe essere definito come il profilo del candidato viene descritto in base alle precise esigenze dell'ateneo che avvia il processo di reclutamento. I ricorsi molto frequenti in Italia per i cosiddetti "concorsi profilati" non avrebbero senso in Inghilterra.

Il reclutamento di nuove persone deve essere pubblicizzato a livello nazionale ed internazionale e sotto questo aspetto vi è la piena aderenza alla carta europea dei ricercatori. Esiste la possibilità di chiamate dirette (per chiara fama) che devono essere approvate eccezionalmente dal rettore.

Le progressioni di carriera sono riservate al personale in servizio, ognuno può autoproporsi per una progressione di carriera e prima di una domanda formale il candidato ne discute in sede di *appraisal* annuale.

Mentre quindi l'Inghilterra mantiene un suo originale approccio al reclutamento e progressione di carriera, nella maggior parte degli altri paesi europei, dopo il dottorato, si entra in una fase postdottorale legata a posizioni a tempo determinato associate a progetti di ricerca con un tempo medio di 6 anni in cui si sviluppano le ricerche e le credenziali per l'insegnamento. Questo è il periodo più difficile e cruciale della carriera accademica.

In Italia questa fase corrisponde alla figura dell'assegnista di ricerca che andrebbe forse riconsiderata alla luce dell'istituzione degli RTDa.

L'accesso ai ruoli accademici a tempo indeterminato segue un insieme di procedure specifiche che riguardano il processo di selezione e reclutamento e le condizioni per la progressione di carriera.

### 3. Selezione e reclutamento

Per accedere al processo di selezione per posizioni accademiche, in tutti i paesi europei devono essere soddisfatti una serie di requisiti relativi alle qualifiche possedute.

In quasi tutti i sistemi di istruzione superiore europei (ad eccezione dell'Inghilterra) l'abilitazione o un accreditamento coordinato a livello centrale è richiesto per legge per accedere ai ruoli accademici.

L'abilitazione richiede in quasi tutti i paesi europei le tre caratteristiche seguenti

- i. Valutazione di una ricerca coerente che deve essere accompagnata da una sostanziale attività di pubblicazione
- ii. Valutazione dell'esperienza di insegnamento del candidato. In alcuni paesi viene richiesta anche la valutazione di una lezione cattedratica di abilitazione
- iii. Valutazione delle capacità gestionali

In Italia dal 2010 esiste l'abilitazione scientifica nazionale (ASN), che non prevede la valutazione della esperienza di insegnamento del candidato e fa uso di valori soglia.

La progressiva svalutazione della competenza didattica nel processo di abilitazione ci distingue fortemente dai paesi europei e riduce le garanzie per gli studenti ad avere docenti di cui sia provata la piena competenza sulla materia insegnata. La declaratoria dei settori non dovrebbe infatti essere utilizzata per individuare temi di ricerca congruenti all'attività del ricercatore quanto a individuare la piena conoscenza della disciplina e la capacità di insegnarla.

In attesa di una riforma che reintroduca, nelle abilitazioni nazionali la valutazione della competenza didattica si suggerisce fortemente alle commissioni locali di considerare le competenze didattiche durante le procedure di selezione.

La maggior parte dei sistemi di istruzione superiori in Europa posseggono una legislazione che disciplina il reclutamento delle sedi locali una volta ottenuta un'abilitazione valida a livello nazionale e il metodo di reclutamento più comune è la selezione del miglior candidato che risponde ad un avviso di selezione pubblica. Gli avvisi sono pubblicati dai singoli istituti e rispondono a loro specifiche necessità con l'utilizzo del profilo scientifico nella selezione e in questo non ci si discosta dal sistema inglese. Il reclutamento europeo può anche avvenire mediante chiamata diretta.

Vale la pena ricordare che In Italia la chiamata diretta è regolata dall'articolo 1, comma 9 legge n. 230/2005 modificata ben 5 volte da altrettante leggi successive. Negli ultimi anni il CUN è dovuto spesso intervenire in mancanza di una certezza normativa nell'applicazione di tale metodo di reclutamento.

Sarebbe auspicabile che tale articolo fosse riscritto e coordinato con l'art. 18 della legge n.240/2010 per quello che riguarda la selezione dei migliori studiosi stranieri e il rientro in Italia degli studiosi italiani con esperienza di ricerca e docenza all'estero.

L'analisi comparativa del rapporto Eurydice 2017 sopra citato mostra che in Europa l'aspetto più regolamentato è la composizione delle commissioni giudicatrici. In quasi la metà dei paesi europei la legislazione riguarda oltre che la composizione delle commissioni giudicatrici anche le procedure di ricorso.

In Italia c'è una eccessiva eterogeneità nel meccanismo di scelta dei commissari delle commissioni di concorso. Per assicurare omogeneità di comportamento tra le sedi e le discipline sarebbe utile che le procedure relative al reclutamento di RTDb, professori di prima e seconda fascia previste dall'art. 18 della legge n. 240/2010 fossero disciplinate da linee guida nazionali.

#### 4. Progressione di carriera

Sarebbe auspicabile e in qualche modo doverosa la separazione delle procedure per il reclutamento da quelle per le progressioni di carriera.

Si auspica che sul modello delle attuali norme che regolano l'applicazione dell'articolo 24 della legge n.240/2010 e coerentemente anche con le modalità di progressione degli RTDb a professore di II fascia sia formalizzata la possibilità per gli atenei di determinare attraverso procedure di valutazioni interne, la progressione di carriera dei docenti in possesso di abilitazione nazionale per la categoria di docenza superiore

5. Raccomandazioni della CARTA EUROPEA dei ricercatori (sito web riportato in calce al documento) che dovrebbe essere letta nella sua integrità e non utilizzata a frammenti a seconda degli interessi di alcuni soggetti.

**Si riportano integralmente alcune raccomandazioni che vi sono contenute**

#### **Sviluppo professionale**

**I datori di lavoro dovrebbero elaborare, preferibilmente nell'ambito della loro gestione delle risorse umane, un'apposita strategia di sviluppo professionale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, indipendentemente dalla situazione contrattuale. Tale strategia dovrebbe prevedere anche la presenza di mentori destinati a fornire sostegno e orientamento per lo sviluppo umano e professionale dei ricercatori, motivandoli e contribuendo a ridurre eventuali insicurezze circa il loro futuro professionale. Tutti i ricercatori dovrebbero essere informati di questi dispositivi e accordi.**

### **Insegnamento**

**L'insegnamento è un mezzo essenziale per strutturare e diffondere le conoscenze e dovrebbe pertanto essere considerato un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori. Tuttavia, gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi e non dovrebbero impedire ai ricercatori, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera, di svolgere attività di ricerca.**

**I datori di lavoro dei ricercatori dovrebbero accertarsi che i compiti d'insegnamento siano adeguatamente remunerati, siano presi in considerazione nei sistemi di valutazione e che il tempo consacrato dai membri più esperti del personale addetto alla formazione dei ricercatori nella fase iniziale di carriera sia considerato come tempo dedicato ad attività di insegnamento. Si dovrebbe offrire una formazione adeguata per le attività di insegnamento e di mentoring nell'ambito dello sviluppo professionale dei ricercatori.**

### **Assunzione**

**I datori di lavoro dovrebbero istituire procedure di assunzione aperte, efficaci, trasparenti, favorevoli, equiparabili a livello internazionale e adeguate ai posti di lavoro proposti. Gli annunci dovrebbero contenere un'ampia descrizione delle conoscenze e delle competenze richieste, ma non dovrebbero richiedere competenze così specifiche da scoraggiare i potenziali candidati. I datori di lavoro dovrebbero includere una descrizione delle condizioni di lavoro e dei diritti, ivi comprese le prospettive di carriera. Il periodo di tempo concesso tra la pubblicazione dell'avviso o dell'invito a presentare candidature e la data limite per proporre la propria candidatura dovrebbe essere ragionevole.**

#### **6. Problematiche specifiche del sistema italiano di reclutamento e progressione di carriera universitari.**

Le regole adottate in Italia per il reclutamento e la progressione di carriera soffrono di alcune contraddizioni logiche. Si potrebbe dire che rappresentino un tentativo poco funzionale di conciliare opposte esigenze. Nell'attuale sistema i dipartimenti universitari hanno il compito di decidere l'apertura di bandi per il reclutamento di personale universitario sulla base di risorse finanziarie controllate dall'apparato amministrativo universitario. Tali bandi vengono resi pubblici o a livello nazionale (per posizioni aperte) o in sede locale (per posizioni riservate al personale interno già in servizio). Tuttavia, una volta che

la procedura è stata avviata, le esigenze del dipartimento, che ne hanno determinato l'origine, non sono più considerate. La procedura è, a quel punto, basata solo sulla congruenza del candidato con il settore scientifico disciplinare (SSD) e su alcuni parametri (bibliometrici) considerati come una valutazione obiettiva della produzione scientifica. È possibile che il Dipartimento decida di reclutare un esperto di enzimologia (tematica all'interno del settore BIO/10, Biochimica) mentre la procedura porti all'assegnazione della posizione a un esperto di spettroscopia NMR (un'altra possibile tematica all'interno del SSD BIO/10). Questo problema sorge dal tentativo fallito di conciliare le esigenze del Dipartimento con i diritti legali dei candidati. Dato che i diritti dei candidati ricevono un maggior supporto dalle leggi, un elevato numero di procedure concorsuali si conclude con ricorsi legali.

## 7. Conclusioni

Questo documento che offriamo in prima lettura ai docenti di biochimica nasce dal profondo e diffuso disagio che viviamo molto frequentemente nell'applicare le procedure concorsuali per il reclutamento e la progressione di carriera dei docenti. È un disagio che nasce dalla crescente divergenza tra quello che i regolamenti impongono e quello che in coscienza riterremo più giusto per garantire il migliore equilibrio tra il riconoscimento del merito dei singoli e le necessità degli atenei per il successo dei loro programmi.

È materia delicata perché il "materiale umano" è il bene più prezioso per una comunità accademica e spiace vedere che le sempre più tormentate vicende dei concorsi si prestano a banalizzazioni e conclusioni superficiali che minano profondamente il rapporto tra le comunità accademiche e la società.

Convinti che alcune evidenti patologie del sistema del reclutamento abbiano proprio la loro radice nelle norme che li governano abbiamo voluto trovare conforto alla nostra percezione e analisi nelle normative di altri paesi europei che, eccellenti in ricerca e formazione avanzata, ben governano i processi di reclutamento e progressione di carriera.

Il pur parziale e se volete preliminare confronto tra "noi" e paesi europei ci induce a chiedere che in attesa di una riforma sostanziale delle modalità di reclutamento ci si attivi per ottenere alcuni cambiamenti sostanziali.

1. Nelle procedure di conferimento delle idoneità nazionali a docenti di II e I fascia venga inserita una valutazione delle competenze didattiche
2. Venga riaffermata con forza l'autonomia degli atenei che devono avere la possibilità di garantire oltre che il fondamentale reclutamento di docenti esterni all'ateneo, anche progressioni di carriera riservate ai docenti già in servizio che siano considerati meritevoli.
3. Sia rivisto nello spirito e nella sua applicazione il cosiddetto "profilo" dei candidati nel bando dei concorsi e il suo utilizzo nella selezione dei candidati. Il profilo del candidato non deve avere funzioni discriminatorie, ma deve essere propriamente utilizzato per avvicinare le competenze dei candidati alle esigenze degli atenei e dei dipartimenti. Le declaratorie dei settori sono molto ampie e costruite in gran parte per definire le competenze didattiche e non solo quelle di ricerca. Utilizzare le declaratorie nella loro interezza per definire il profilo scientifico che sia di interesse per singoli dipartimenti è molto fuorviante. La descrizione del profilo scientifico che viene richiesto dovrebbe

trovare piena integrazione con la strategia scientifica del dipartimento che, definita nei piani triennali di sviluppo dipartimentale, e' costruita anche su investimenti tecnologici, integrazioni con altri docenti e specificita territoriali. Il nostro sistema universitario sta soffrendo la mancanza di una strategia globale. Mentre continua ad aumentare il numero di giovani scienziati che acquisiscono l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), confermando che la qualità del sistema formativo universitario e dei candidati è buona, la quantità di risorse finanziarie destinate al sistema universitario è in costante diminuzione. Questa situazione genera frustrazione nel personale universitario di ruolo, che deve gestire le procedure di reclutamento, sia nei cosiddetti "precari", ricercatori che meriterebbero una posizione universitaria stabile per l'insegnamento e la ricerca. La produttività scientifica e la qualità dell'insegnamento delle Università Italiane sono in pericolo e si registra un'intensa emigrazione di scienziati altamente qualificati all'estero. È necessario trovare al più presto delle soluzioni a questa grave situazione.

Questi punti trovano piena coerenza con la carta europea dei ricercatori quando essa viene letta e analizzata nella sua interezza e non a frammenti come purtroppo frequentemente viene fatto per stigmatizzare singoli episodi e creare diffuso discredito su tutto il sistema.

Fonti

<http://eurydice.indire.it/publicazioni/modernisation-of-higher-education-in-europe-academic-staff-2017/>

<https://www.ucl.ac.uk/human-resources/policies-procedures-and-advice>

<https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2005/251/oj>