

# Ripensare l'assetto della docenza universitaria

## II. Reclutamento e progressione di carriera

ottobre 2014



*Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca*  
*Consiglio Universitario Nazionale*

Adunanza dell' 8 ottobre 2014

IL PRESIDENTE  
(Prof. Andrea Lenzi)

## Ripensare l'assetto della docenza universitaria II. Reclutamento e progressione di carriera

Visto l'art. 1 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, che definisce il ruolo dei professori universitari articolandolo nelle due fasce dei professori ordinari e dei professori associati;

Visto l'art. 1 comma 9 della l. 4 novembre 2005, n. 230 e successive modificazioni, in cui è introdotta la possibilità di effettuare il reclutamento di professori universitari mediante procedure di chiamata diretta;

Visto l'art. 1 comma 24 della l. 13 dicembre 2010, n. 220 che dispone un piano straordinario per il reclutamento di professori associati;

Visto l'art. 6 della l. 30 dicembre 2010, n. 240 che ridefinisce lo stato giuridico dei professori e dei ricercatori di ruolo;

Visto l'art. 18 della l. 30 dicembre 2010, n. 240 e successive modificazioni, che riforma le procedure di reclutamento nel ruolo dei professori;

Visto l'art. 24 della summenzionata l. 240/2010 che introduce la figura del ricercatore a tempo determinato di tipologia a) e b):

Visto il comma 5 del suddetto art.24, che individua un meccanismo di immissione nel ruolo dei professori e nella fascia degli associati dei ricercatori di tipologia b) (*tenure track*) titolari di abilitazione scientifica, prevedendo che fino al 50% delle risorse possa essere utilizzato con una procedura di chiamata diretta e senza la necessità di una valutazione comparativa;

Visto il comma 6 del suddetto art.24 che prevede la possibilità di applicare la procedura di cui al comma 5 per i sei anni successivi all'entrata in vigore della l. 30 dicembre 2010, n. 240 anche nel caso di ricercatori a tempo indeterminato abilitati alla fascia degli associati e di associati abilitati alla fascia degli ordinari;

Visto l'art. 5, comma 1 lettera c) e comma 5, della l. 30 dicembre 2010, n. 240 e il D. Lgs. 29 marzo 2012 n. 68 che prevedono e definiscono meccanismi e criteri per la valutazione *ex post* delle politiche di reclutamento degli Atenei;

Visto il D.P.R. 15 dicembre 2011 n. 232 che regola il trattamento economico dei professori e dei ricercatori;

Viste la mozione del C.U.N. del 9 ottobre 2008 e il parere generale n. 6 del 16 febbraio 2009 sulla separazione tra procedure di reclutamento e meccanismi di progressione di carriera;

Vista la proposta formulata dal C.U.N. nel documento "Ripensare l'assetto della docenza universitaria. L'accesso al ruolo" approvato nell'adunanza del 10 giugno 2014, nella quale si suggerisce l'eliminazione delle posizioni di ricercatore a tempo determinato e la creazione della figura di "professore iunior" *tenure track* a tempo determinato;

### CONSIDERATO

- che non esistono differenze di stato giuridico tra i professori per quanto concerne i compiti e le responsabilità didattiche e di ricerca;
- che i docenti già in servizio (di ruolo o *tenure track*) risultano comunque vincitori di un pubblico concorso con procedura comparativa;
- che appare quindi non necessario e inutilmente oneroso effettuare con procedure di tipo formalmente comparativo le valutazioni finalizzate alle possibili progressioni di carriera all'interno dello stesso Ateneo, fatti comunque salvi i vincoli di programmazione e l'obbligo del conseguimento della necessaria abilitazione;

- che la valutazione *ex post* delle politiche di reclutamento prevista dall'art. 5 della l. 30 dicembre 2010, n. 240, ove correttamente implementata, può essere strumento adeguato all'esercizio della necessaria funzione di controllo dell'efficacia delle *policies* adottate dai singoli Atenei;
- che è interesse generale del sistema universitario favorire e garantire meccanismi di mobilità dei docenti e di permeabilità verso le competenze esterne al sistema;

FORMULA LA SEGUENTE PROPOSTA:

1) Nella programmazione del personale docente da parte degli Atenei dovrebbero essere definitivamente separate le quote da destinarsi al primo reclutamento<sup>1</sup> da quelle destinate al passaggio dalla seconda alla prima fascia e dal ruolo a esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato a quello dei professori nella fascia degli associati.

2) Nell'ambito di un quadro programmatico, da definirsi opportunamente anche in funzione della *tenure track*, i passaggi di cui al punto precedente che si svolgono all'interno di ciascun Ateneo dovrebbero avvenire in via permanente con un rigoroso meccanismo valutativo individuale in conformità a quanto previsto dall'art. 24 comma 5 della l. 30 dicembre 2010, n. 240, prevedendo la definitiva rimozione del limite temporale di sei anni e del vincolo costituito dal tetto del 50% per tale utilizzo delle risorse.

A tale proposito è fondamentale che le procedure di abilitazione nazionale e quelle relative all'applicazione dell'art. 24 siano disciplinate da linee guida nazionali atte a garantire sufficiente omogeneità di comportamenti tra le sedi e tra le discipline e a incentivare l'assunzione di responsabilità degli Atenei e dei Dipartimenti nella definizione e nella realizzazione di efficaci *policies* di reclutamento.

---

<sup>1</sup> Sia che si tratti di assunzione nella posizione di ricercatore a tempo determinato di tipologia b) come attualmente previsto dalla l. 30 dicembre 2010, n. 240, sia che si tratti di reclutamento di professore iunior come ipotizzato nella proposta del C.U.N., sia infine che si tratti di immissione diretta in una delle due fasce dei professori di ruolo di soggetti in precedenza non appartenenti all'Ateneo

3) I trasferimenti e i reclutamenti diretti nel ruolo dei professori di soggetti in precedenza non formalmente inquadrati nel sistema universitario e nel singolo Ateneo dovrebbero invece avvenire unicamente con le modalità di cui all'art. 18 della l. 30 dicembre 2010, n. 240, fatta eventualmente salva la possibilità di attivare procedure di chiamata diretta e di chiara fama ai sensi della legislazione già vigente, riservando al complesso di tali modalità di reclutamento una percentuale non inferiore a un reale 10% delle posizioni attivate<sup>2</sup>, e facendo espresso divieto ai soggetti interni all'Ateneo di partecipare a tali procedure.

4) I profili stipendiali delle due fasce dovrebbero essere adeguatamente rimodulati per far sì che il passaggio di fascia non comporti alcuna penalizzazione economica né immediata né a lungo termine<sup>3</sup>, se non eventualmente in seguito come conseguenza di valutazioni negative dell'attività svolta nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6 comma 14 della l. 30 dicembre 2010, n. 240.

---

<sup>2</sup> A fronte del 20% delle risorse previsto dall'attuale normativa, che si riduce di fatto nell'interpretazione corrente a poco più del 7% delle posizioni, a causa dell'assai differente costo del reclutamento rispetto alla progressione di carriera.

<sup>3</sup> Ad esempio prevedendo un raccordo tra gli inquadramenti economici che garantisca al singolo docente nel momento della progressione di carriera l'immissione automatica in una fascia stipendiale comparativamente superiore a quella precedentemente attribuita.