



ASTRID – Gruppo Università (coordinato da Marco Cammelli) – sottogruppo docenti

Prima bozza della relazione

di Domenico Sorace (coordinatore), Antonio Brancasi, Fabrizio Luciani, Francesco Merloni, Paolo Rossi

I dati

- attualmente ci sono all'incirca n. 18000 professori ordinari, 36000 professori associati, 20000 ricercatori, 20000 assegnisti, borsisti, co.co.co., contrattisti ecc.
- per avere un rapporto docenti-studenti prossimo alla media europea, occorrerebbero 70-75 mila docenti di ruolo a tempo indeterminato
- ecc. ecc.

Le storture

Caos dei meccanismi di formazione, inefficienza di quelli di reclutamento e carriera

- i meccanismi di formazione sono in stato caotico
- i deplerevoli risultati di quelli di reclutamento e carriera sono ben noti

Irrelevanza della qualità delle prestazioni, indifferenziazione delle funzioni e dei trattamenti

- il diverso valore e la diversa maturità dovrebbero aver rilievo al momento del concorso per ordinario, i cui meccanismi danno troppo di frequente risultati soddisfacenti
- comunque non è sufficiente una valutazione una tantum per avere una distribuzione adeguata delle diverse funzioni, anche in relazione alle diverse attitudini
- in ogni caso alla diversità di funzioni non corrisponde alcuna diversità di trattamenti

Stanzialità

- dati i meccanismi di finanziamento e le regole vigenti, la formazione, il reclutamento, lo svolgimento delle funzioni per l'intero arco della carriera tendono a svolgersi in un'unica sede e ciò è di ostacolo alla piena valorizzazione dei talenti individuali e allo sviluppo delle diverse vocazioni delle diverse sedi

Cumulo di funzioni, conflitti di interesse e comportamenti collusivi

- i professori a tempo pieno possono trovarsi a svolgere contemporaneamente attività didattiche e di ricerca, di formazione alla docenza, di scelta dei membri degli organi di selezione e di componenti degli stessi, di membri degli organi di reclutamento dei docenti, di membri degli organi di programmazione e di attribuzione dei compiti didattici, di elettori degli organi preposti al controllo dello svolgimento dei compiti di colleghi e di titolari di tali organi, di elettori degli

organi di governo degli atenei e di titolari di tali organi , di elettori degli organi consultivi nazionali, di membri degli organismi di valutazione

- alcune di tali funzioni sono precluse ai professori a tempo definito, i quali però possono svolgere le attività professionali senza limiti
- peraltro la gamma delle attività extraaccademiche consentite ai professori a tempo pieno non è sufficientemente definita
- in tal modo è possibile il perseguimento di interessi accademici in conflitto e la precedenza degli interessi professionali su quelli accademici;
- ne consegue la possibilità e convenienza di comportamenti collusivi a danno degli interessi dell'istituzione, la cui frequenza è ben nota

Scarsità di senso etico

- il senso etico del complessivo corpo docente non è sufficiente ad impedire il nepotismo accademico e, frequentemente, addirittura familiare

Ruolo e fuori ruolo

- la soluzione data con l'istituto del "fuori ruolo" alla peculiarità del mestiere del docente universitario non è più chiara né funzionale

Le proposte

Il presupposto: la valutazione

Si presuppone l'istituzione di un'Agenzia Nazionale di Valutazione, in posizione di terzietà rispetto agli Atenei ma anche rispetto al Ministero.

Missione dell'Agenzia:

- valutazione della didattica, in particolare tramite questionari sottoposti a utenti diretti (studenti) e indiretti (imprese, P.A.)
- valutazione della ricerca, essenzialmente mediante *peer review*

Composizione dell'Agenzia:

- per quanto riguarda gli accademici, si dovrebbe ricorrere a docenti/ricercatori di altri Paesi, in tutti i settori in cui ciò è culturalmente possibile, e inoltre a professori ordinari italiani in pensione (abolendo la posizione di fuori ruolo) e

Soggetti valutati e finalità della valutazione:

- individui - per l'attribuzione di finanziamenti alla ricerca, per le opportunità di mobilità temporanea, per la progressione di carriera e il mantenimento in servizio)
- istituzioni - per finanziamenti ordinari e straordinari alla didattica e alla ricerca, per il cofinanziamento della mobilità del personale docente)

Funzioni

- le funzioni preminenti sono costituite dalle attività **didattica**, di **ricerca**, salva la possibilità di periodi esclusivamente dedicati alla ricerca
- ferma la libertà di insegnamento e di ricerca, **l'impegno didattico** di ciascun docente è ancorato non ad una singola disciplina ma al **settore scientifico-disciplinare** (che deve essere sufficientemente ampio) e comprende il dovere di **coordinamento** con gli altri insegnamenti e la

capacità di utilizzazione degli **strumenti didatticamente più efficaci** in relazione alle tecnologie disponibili (da acquisire nel periodo di formazione)

- l'impegno didattico è assolto con insegnamenti in **qualsiasi dei livelli dei corsi di studio** curriculari, nei corsi di **dottorato** e nei **master** universitari

- debbono essere riservate ai docenti, anche le funzioni di **formazione dei futuri docenti** e quelle attinenti al **reclutamento** ed alle **valutazioni** incidenti sulla carriera degli altri docenti, peraltro prevedendo differenziazioni nell'attribuzione di tali funzioni che diano affidamento sulla migliore qualità dell'attività da svolgere e, ove necessario, riducano le occasioni di conflitti di interesse e collusioni: pertanto negli organismi stabili di valutazione dovrebbero stare soltanto **professori** scelti tra quelli **in pensione** (v. sopra il § e oltre il §) e nelle commissioni di valutazione (v. oltre §) soltanto **professori ordinari**, ai quali dovrebbero essere riservate anche le attività di formazione alla docenza

- debbono anche essere riservate ai docenti, ma non a tutti in modo indifferenziato, le attività di organizzazione e quelle di governo che riguardano l'attività didattica e di ricerca dell'ateneo nel suo complesso, trasferendo ad altri soggetti le attività diverse e comunque quelle che determinano specifiche condizioni di conflitto di interessi e di collusione: con riserva di esaminare le proposte del gruppo sugli organi di governo, andrebbero comunque **escluse dalle funzioni di un organo elettivo i contratti o convenzioni di qualsiasi genere di cui una parte sia un docente** (v. subito oltre e impegni dei professori a tempo definito) e **le funzioni di controllo** sul puntuale svolgimento dei propri compiti da parte dei docenti

- occorre inserire elementi di **differenziazione economica** in caso di assunzione di responsabilità specifiche, sia scientifiche che gestionali, definiti **convenzionalmente** ma all'interno di un quadro normativo predefinito (e dunque con esclusione di contrattazioni eccessivamente personalizzate)

Status

- fermi gli aspetti del rapporto oggetto di contratti e convenzioni indicati in altri §§, lo status del docente deve essere disciplinato da altri tipi di **fonti** (alle quali dovrà essere dedicato un apposito allegato) tra le quali dovrebbe figurare **anche** un '**codice etico**'

- il rapporto di impiego dei docenti deve essere **di ruolo, a tempo indefinito**, fino alla pensione (si propone di **eliminare il "fuori ruolo"**, sostituendolo con la possibilità di **utilizzo dei professori ordinari in pensione per le attività di valutazione**), salva la risoluzione anticipata del rapporto in caso di ripetuto esito negativo della valutazione

- la distinzione tra docenza a tempo pieno e a tempo definito deve essere mantenuta al fine di preservare, nell'interesse del sistema universitario, competenze professionali specifiche non compatibili con l'impegno a tempo pieno

* per il **tempo pieno**:

- la definizione delle **compatibilità e incompatibilità**, differenziata per sedi e settori, deve essere chiara, trasparente, il più possibile esaustiva anche al fine di limitare al massimo la discrezionalità delle autorizzazioni, per il rilascio delle quali dovrà tenersi conto anche dei risultati delle valutazioni periodiche ed in relazione alle quali dovrà essere scrupolosamente controllato il rispetto dei limiti delle autorizzazioni
- una normativa specifica dovrebbe riguardare gli *spin-off*.
- deve essere ammessa la possibilità di **attività intra moenia**, ma **con limiti**, dovendosi evitare la trasformazione delle sedi universitarie in studi professionali

* per il **tempo definito**:

- dovrà essere prevista la possibilità di **concordare** (sempre all'interno di un quadro normativo, che preveda un impegno minimo) una varietà di opzioni circa **l'ampiezza**

dell'impegno, sia didattico che scientifico, con conseguente **differenziazione anche economica** dei rapporti con l'Ateneo (anche in questo caso con scrupolosi controlli circa il rispetto degli impegni assunti)

- dovrebbe essere **mantenuta la esclusione dell'elettorato passivo** per le funzioni di **rappresentanza negli organi collegiali** e per le **cariche accademiche**; resta da **stabilire se porre limiti** all'elettorato anche **per le commissioni di valutazione**
- **in ogni caso**, tanto per i professori a tempo pieno che per quelli a tempo definito, un **impegno extra accademico non può giustificare il mancato puntuale adempimento degli impegni istituzionali**
- accanto ai docenti di ruolo potranno esserci **professori a contratto** per lo svolgimento di compiti precisamente definiti che richiedano una specifica qualificazione, con la espressa prescrizione che non possano stipularsi contratti del genere con persone che abbiano conseguito risultati negativi in procedure di valutazione

Formazione

- occorre individuare un **percorso** sostanzialmente **unitario** di formazione, **qualificato, programmato e di breve durata**, superando la pluralità e i limiti strutturali delle attuali forme del precariato universitario.
- il percorso formativo universitario deve includere per i futuri docenti necessariamente e obbligatoriamente il **dottorato di ricerca** (per il quale si dovrà valutare l'opportunità di un significativo ampliamento numerico, anche in relazione alle possibilità di assorbimento di dottori di ricerca da parte del sistema produttivo e della P.A.)
- al termine di tale percorso (età media 27-28 anni) occorre creare posizioni di tipo post-dottorale caratterizzate da un **rapporto di lavoro a tempo determinato**, con garanzie normative e previdenziali, di durata **triennale, eventualmente rinnovabile ma non più di una volta**, con accesso per concorso locale, a numero programmato nazionalmente.
- i **numeri** della programmazione nazionale sono da porsi in relazione con il fabbisogno ipotizzabile derivante dal turnover "a regime" del personale docente. Per un sistema universitario che, a regime, conti 70-75 mila docenti di ruolo a tempo indeterminato (con un rapporto docenti-studenti prossimo alla media europea), il turnover annuo dovrebbe essere intorno alle 2500 unità, per cui si potrebbero ipotizzare circa 3000 nuove posizioni postdottorali all'anno.
- dovrebbe trattarsi di un periodo essenzialmente dedicato ad **attività di ricerca** largamente autonoma, con **moderato impegno didattico**, inteso come avviamento e preparazione alla funzione docente, e comunque **incompatibile con l'affidamento di titolarità** di corsi d'insegnamento.

Accesso

- si ipotizza un **concorso nazionale annuale a numero chiuso** (circa 2500 posti annui, individuati sulla base della programmazione dei singoli Atenei), distinto per settori scientifico-disciplinari (da rivedere in modo sostanziale e di cui disciplinare consistenza e composizione), con **commissioni composte da soli professori ordinari** (per le quali si deve riflettere se vi siano ragioni ostative all'adozione del criterio della **maggioranza qualificata**), **per sedi diverse** da quelle in cui si è conseguito il dottorato e si svolta l'attività di formazione col rapporto di lavoro a tempo determinato

- in questa occasione dovrà essere verificata anche la effettiva conoscenza almeno dell'inglese e di un'altra lingua
- l'età media di accesso alla docenza sarebbe compresa (statisticamente) tra i 30 e i 35 anni.

Carriera

- obiettivi strategici sono la definizione di un **percorso unitario**, la **centralità della valutazione** e la drastica **riduzione degli automatismi economici**.
 - questo risultato si potrebbe ottenere introducendo, all'interno di un singolo ruolo, **due fasce funzionali** (di professore e di professore ordinario) e dei **"gradi"** retributivi e di responsabilità, numerosi e non molto distanziati l'uno dall'altro (cadenza triennale), con **passaggi di grado determinati dalla valutazione** (v. il presupposto ruolo centrale dell'Agenzia di valutazione).
 - il **passaggio alla fascia funzionale degli ordinari** potrebbe invece avvenire, tipicamente dopo quattro gradi triennali, mediante conseguimento di **idoneità nazionale**, a numero aperto, e **successiva chiamata** da parte di una sede (anche, ma non obbligatoriamente, diversa da quella di provenienza).
 - il controllo della **selettività** e della **programmazione numerica** dell'accesso alla fascia degli ordinari potrebbe essere **assicurato** in parte dal **filtro costituito dai precedenti passaggi di grado** (un taglio medio del 10-15% a ogni passaggio, statisticamente prevedibile, già produrrebbe effetti sostanziali), ma **soprattutto** mediante un vincolo di legge sulla composizione **percentuale degli ordinari negli organici** del personale docente di ciascun singolo Ateneo, ad esempio con la "frazione chiusa" di **1/3**.
 - con questi numeri si potrebbe ipotizzare un età media di passaggio intorno ai 45 anni, per un numero di circa 1000 promossi annui, e probabilità individuale di promozione intorno al 50%.
 - ogni forma di straordinariato dovrebbe essere eliminata.
 - dovrebbero seguire al passaggio di fascia altri quattro "gradi" con accesso basato sulla valutazione, mentre l'ultima parte della carriera (tipicamente dopo 24 anni dall'immissione in ruolo) dovrebbe prevedere una progressione economica automatica, ancorché più limitata.
 - meccanismi di progressione lenta andrebbero previsti nell'ultima parte della carriera anche per chi non abbia avuto accesso alla fascia degli ordinari ma abbia superato tutti i gradi precedenti della valutazione.
 - l'età massima del pensionamento dovrebbe essere in ogni caso per tutti la stessa (70-72 anni), salva successiva attività di valutazione presso l'Agenzia
- occorrerebbe comunque individuare meccanismi di immissione in ruolo **a livelli non iniziali** per **soggetti esterni** di elevata qualificazione, e meccanismi di **accelerazione della carriera** per soggetti interni con caratteristiche di eccellenza (un meccanismo possibile che coprirebbe entrambe le esigenze è quello di un limitatissimo contingente di concorsi a numero chiuso con pre-ammissione basata su "presentazione" valutata dall'Agenzia).

Mobilità

- occorre **incentivare fortemente** tutti i meccanismi volti a favorire la **mobilità**, sia temporanea che permanente, sia nazionale che internazionale.
- mobilità **temporanea**:
 - per la mobilità **internazionale** occorre potenziare i meccanismi tipo "rientro dei cervelli" e creare posizioni di "visiting professor" cofinanziate dal Ministero (previa valutazione dell'Agenzia)

- per la **mobilità interna** occorre creare meccanismi analoghi a quelli della mobilità internazionale, con posizioni di durata significativa (fino a tre anni?), attribuite previa valutazione scientifica e didattica dell'interessato e dell'istituzione proponente (Agenzia) con meccanismi di cofinanziamento basati su un **budget nazionale** separato a priori da quello del FFO. L'incentivazione deve valere sia per l'individuo (sostegno al trasferimento, anche con aumenti retributivi) sia per l'istituzione (fondi specifici per la ricerca)

mobilità **permanente**:

- **obbligatoria all'inizio della carriera**, in occasione dell'accesso al ruolo che non potrà avvenire né nella sede in cui si è conseguito il dottorato, né in quella dove si è svolta l'attività sulla base del rapporto di lavoro a termine di cui al § ...
- **facoltativa durante la carriera**, e anche in tal caso incentivata per l'individuo, cofinanziata per l'istituzione, basata sulla valutazione e garantita da meccanismi istituzionali permanenti (superado il sistema attuale dei decreti annuali di rifinanziamento)

Seguiranno schede:

ipotesi di articolazione carriere a confronto

ipotesi di misure transitorie

elementi di comparazione