

## Osservatorio regionale per l'Università e per il Diritto allo studio universitario

### *La carriera accademica: alcuni confronti fra Italia, Francia, Germania, Regno Unito, Spagna*

di Alberto Stanchi

#### **1. Premessa**

Le osservazioni che seguono rappresentano un tentativo – ancora parziale – di mettere a confronto alcuni aspetti connessi alle carriere accademiche in cinque Paesi europei, Italia compresa<sup>1</sup>. Una versione estesa di queste note è stata pubblicata nei numeri 5-6, 2002 e 1-2, 2003 della rivista *Atenei*, bimestrale del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. In questo numero speciale della rivista, dal titolo *Università obiettivo valutazione*, si dà conto del lavoro svolto dal Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario, Comitato che per la parte dedicata ai docenti ha avviato una collaborazione con l'Osservatorio regionale.

Per il nostro Paese, per Francia, Germania, Regno Unito e Spagna sono sinteticamente riportate alcune considerazioni circa le qualifiche accademiche, le norme che regolano le carriere e gli impegni previsti; vengono inoltre fornite alcune informazioni sul sistema retributivo e sugli importi degli stipendi. Su quest'ultimo aspetto, occorre premettere che per i docenti ai massimi livelli della carriera, che rappresentano comunque una percentuale limitata dell'intero corpo docente, sono previsti, in alcuni dei Paesi considerati, contratti e incentivi *ad personam*, o per fasce limitate di docenza di alto livello, che non figurano nelle tabelle retributive presentate.

Sono anche forniti dati e brevi cenni sul profilo delle età e, ove possibile, circa le connesse tematiche dei meccanismi di ricambio, sulle uscite per limiti di età, nonché sugli interventi per “ringiovanire” il corpo accademico.

Le fonti dei dati raccolti sono complementari: quella fondamentale è il lavoro miscelaneo curato da Jürgen Enders, *Academic staff in Europe*, del 2001<sup>2</sup>, che presenta un quadro sufficientemente esaustivo della condizione dei docenti europei. Esso è stato integrato con informazioni ricavate da numerose banche-dati ufficiali dei singoli Paesi (Ministeri, Istituti di statistica, Sindacati dei docenti universitari, ecc.). Preziose per completare il quadro si sono rivelate le informazioni raccolte direttamente presso docenti che svolgono o hanno svolto la loro attività nei Paesi europei considerati.

Va precisato che i dati raccolti rappresentano, in un panorama che soltanto adesso si apre a confronti internazionali, solo una base da cui prendere le mosse per opportuni approfondimenti e

---

<sup>1</sup> Le informazioni relative ai Paesi europei considerati sono state raccolte con la collaborazione di Pasquale Cirillo, Osservatorio regionale per l'Università e per il Diritto allo studio universitario.

<sup>2</sup> Ove diversamente non specificato, la principale fonte delle informazioni relative a Francia, Germania, Regno Unito e Spagna è Jürgen Enders, *Academic staff in Europe*, Westport, Connecticut – London, 2001.

integrazioni, volti a validarli e a portare ad una conoscenza sempre più precisa delle tematiche affrontate.

Anche se non si possono raffrontare *tout court* le carriere e i relativi trattamenti economici dei docenti europei, in quanto presentano scansioni assai differenti, si ritiene utile sottoporre all'attenzione dei lettori quanto è stato fino ad ora possibile raccogliere e confrontare.

## 2. L'Italia

### 2.1 Qualifiche accademiche

Dopo l'intervento di riforma del 1980 (DPR 382), la maggioranza del personale docente ha un rapporto di attività a tempo indeterminato articolato in tre ruoli distinti: professori di 1.a e 2.a fascia e ricercatori.

Fino a tempi recenti l'accesso ai ruoli avveniva mediante concorsi nazionali banditi con riferimento ai vari settori scientifico-disciplinari. In sede di prima applicazione della norma citata, furono attuati consistenti inquadramenti, mediante giudizi di idoneità. Questa procedura eccezionale consentì l'immissione nei ruoli dei ricercatori e dei professori associati un numero molto consistente di soggetti e ha di fatto precluso per il quindicennio successivo l'ingresso nell'università di giovani o di studiosi provenienti dall'esterno.

La recente modifica delle norme concorsuali (Legge 210/1998) ha trasferito agli atenei la competenza nelle procedure per la copertura dei posti vacanti e la nomina in ruolo di professori di 1.a e 2.a fascia e ricercatori. I singoli atenei possono autonomamente bandire specifici bandi di concorso, attraverso procedure di valutazione comparativa dei candidati. Per i ruoli di professore, per ciascun concorso, ora possono essere indicati due idonei (fino al 2001 erano tre). Questa modalità decentrata, se da un lato ha fortemente ridotto i tempi necessari all'espletamento dei concorsi, dall'altro ha incentivato un effetto di *provincializzazione del reclutamento*<sup>3</sup>. Per quanto riguarda i professori, nella stragrande maggioranza dei casi, i vincitori erano già inquadrati nei ruoli dello stesso ateneo. I concorsi hanno quindi determinato processi di *scorrimento da una fascia all'altra* senza modificare la composizione e l'entità del corpo docente. Solo raramente, nonostante gli incentivi ministeriali, la mobilità fra gli atenei è stata di una qualche consistenza.

Il sistema universitario italiano, configurato dal DPR 382/80, prevede sostanzialmente figure di ruolo. Solo di recente (1998) è stata introdotta la possibilità per le università di attivare rapporti di lavoro a tempo determinato attraverso "assegni di ricerca", ossia collaborazioni - aventi durata massima di quattro anni, eventualmente rinnovabili per altri quattro - con soggetti in possesso di un *curriculum* idoneo.

Gli assegnisti di ricerca sono l'unica tipologia di personale non inquadrato nei ruoli, a differenza di quanto avviene in molti Paesi europei, dove la presenza di una più ampia varietà di figure di docenti e di *tutor* contribuisce a una differenziazione dei compiti e delle competenze che pare assai più funzionale in sistemi ove è prevista una maggiore attenzione alla didattica, anche di livello seminariale o di laboratorio.

---

<sup>3</sup> Si veda, a questo proposito, i documenti del Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario presentati nel terzo e nel quarto rapporto annuale, rispettivamente *Le nuove procedure per il reclutamento dei docenti* (L. 210/98) e *Il personale docente di ruolo. Analisi delle procedure concorsuali dal 1999 al 2003*. Si veda inoltre, Atenei, *Università obiettivo valutazione, I docenti*, n. 1-2/2003.

## 2.2 Impegni previsti e carico didattico

La normativa in vigore (rif.to al DPR 382/80) non indica gli impegni temporali complessivi che i docenti universitari debbono dedicare all'attività universitaria ma, con riferimento alle opzioni tempo-pieno / tempo-definito, fissa soltanto criteri di incompatibilità e divieti di cumulo con eventuali attività esterne all'università.

Non risulta definito l'impegno complessivo su base annuale, né esistono indicazioni sui vincoli per l'utilizzazione del tempo da ripartire tra attività didattica, ricerca scientifica (diritto-dovere per tutti i docenti di ruolo), attività di gestione. L'eccezione è costituita dalla facoltà di Medicina e Chirurgia in cui il personale docente è stato parificato al personale ospedaliero e, in relazione a corrispondenti integrazioni stipendiali, è tenuto a rispettare un orario di lavoro, generalmente sottoposto agli stessi controlli previsti per il personale dei servizi sanitari.

Per quanto attiene agli obblighi per le attività didattiche, sono previsti impegni differenziati fra docenti a tempo pieno e definito (condizione che riguarda solo l'8% dei docenti). L'impegno annuo di docenza è così indicato:

- professori di 1.a e 2.a fascia a tempo definito: non meno di 250 ore annue;
- professori di 1.a e 2.a fascia a tempo pieno: non meno di 250 ore annue + 100 ore per attività organizzative;
- ricercatori confermati a tempo definito: non più di 200 ore annue;
- ricercatori confermati a tempo pieno: non più di 350 ore annue.

Va osservato che le norme non stabiliscono cosa debba intendersi con "attività didattica", pertanto, a livello di singolo ateneo o di singola facoltà, si assumono interpretazioni alquanto difformi.

In particolare non è mai stato definito, a livello generale, quali siano gli obblighi minimi di attività didattica da prestare in aula e sotto forma di lezioni o di esercitazioni (la cosiddetta didattica frontale) né è detto per quante settimane all'anno si debba insegnare.

Questo obbligo può essere ricavato solo indirettamente: l'art.4 della legge 370/99 prevede che possano essere destinatari degli interventi di incentivazione i docenti che superino le 120 ore di didattica "frontale". Da ciò consegue che per tutti i docenti tale impegno sia valutato da parte del Ministero in almeno 120 ore annue. È auspicabile che l'approvazione del nuovo stato giuridico del personale docente colmi questa lacuna normativa che crea sperequazione tra gli atenei nella richiesta di prestazioni complessive e di impegno didattico, venendo a configurare anche forti differenziazioni di prestazioni richieste a docenti in possesso della stessa qualifica.

## 2.3 Retribuzioni

La normativa nazionale stabilisce i livelli retributivi per categorie, ciascuna articolata in classi (15 per il personale con impegno a tempo pieno) e scatti biennali (pari al 2,5% del valore della classe stipendiale massima). Gli sviluppi di carriera sono differenziati in relazione alle opzioni di impegno e progrediscono all'interno del ruolo in funzione dell'anzianità di servizio, senza alcuna valutazione sull'attività svolta. Le singole istituzioni possono prevedere interventi integrativi (indennità accessorie e incentivi) in considerazione di particolari impegni connessi all'attività didattica.

Nel caso del personale, afferente perlopiù alla Facoltà di Medicina, che svolga anche attività assistenziali sono previsti interventi integrativi che equiparano le retribuzioni a quelle del personale delle strutture sanitarie locali.

A completare il quadro degli introiti dei docenti, vanno considerate anche le quote assegnate dagli atenei a singoli, per attività di ricerca svolta su commissione di enti esterni.

Le tabelle che seguono riportano i livelli retributivi del personale di ruolo. Per ciascuna qualifica si è evidenziato il livello minimo (ossia quello corrispondente all'entrata nel ruolo), il livello massimo (ossia quello di un soggetto che arriva – in una determinata qualifica – ad avere la classe stipendiale

massima<sup>4</sup>), il livello medio, desunto dalla banca dati Miur-Cineca relativa al costo del personale di ruolo. Il livello minimo e quello massimo sono desunti dalle tabelle stipendiali, il livello medio è riferito a quanto mediamente percepito dai soggetti che appartengono a ciascuna qualifica.

**Tab 1. Le retribuzioni annue lorde in euro del personale docente in Italia, distinte fra tempo pieno e tempo parziale (2001)**

TEMPO PIENO	POSIZIONE NELLA CARRIERA	TOTALE ANNUO LORDO
Ricercatore	all'assunzione	19.415
	media	37.540
	massimi	49.659
Professore associato	all'entrata nella qualifica	34.610
	media	55.910
	massimi	66.759
Professore ordinario	all'entrata nella qualifica	45.725
	media	76.610
	massimi	91.094

TEMPO PARZIALE	POSIZIONE NELLA CARRIERA	TOTALE ANNUO LORDO
Ricercatore	all'assunzione	19.415
	media	25.440
	massimi	32.807
Professore associato	all'entrata nella qualifica	24.025
	media	34.010
	massimi	42.647
Professore ordinario	all'entrata nella qualifica	30.603
	media	46.290
	massimi	56.722

N.B.: I valori medi comprendono gli assegni fissi e non comprendono le indennità accessorie e gli arretrati. Per quanto riguarda il valore massimo, per il personale a tempo pieno è stata utilizzata la classe massima a scatto zero, per il personale a tempo parziale, classe e scatto massimi.

Fonte: elaborazioni su tabelle stipendiali Miur per livelli retributivi all'entrata nella qualifica e ai massimi livelli, Banca dati Cineca sul costo del personale di ruolo per importi medi

L'art.4 della Legge 370/99 ha previsto incentivi finanziari per l'impegno didattico dei professori e dei ricercatori al fine di garantire un *adeguamento quantitativo e un miglioramento qualitativo dell'offerta formativa, con riferimento anche al rapporto fra studenti e docenti nelle diverse sedi e nelle strutture didattiche, all'orientamento e al tutorato*. Dal 1999 al 201, le risorse disponibili ammontavano a 252 miliardi di lire (130 milioni di Euro). Va osservato che esse non sono state pienamente utilizzate dagli atenei, che al 31/12/2001 avevano effettuato pagamenti pari solo al 13% della erogazione, pari a 32,8 miliardi di lire, a fronte di impegni di spesa pari a circa 120 miliardi, che comunque rappresentano meno della metà di quanto stanziato. Ne hanno beneficiato, per attività didattica, circa 8.500 docenti, per progetti finalizzati al miglioramento didattico, circa 1.700 docenti.

#### 2.4 Numerosità ed età dei docenti

Nel 2001, i docenti di ruolo nelle università italiane erano oltre 55.000, concentrati prevalentemente nelle classi di età tra i 45 e i 64 anni. Tale composizione ha subito negli ultimi anni un progressivo processo di invecchiamento: l'età più diffusa nel 1985 era 38 anni, mentre nel 2001 essa si è spostata a 54. Il preoccupante invecchiamento del corpo docente richiede una politica organica di pianificazione del ricambio, sull'esempio si molti Paesi, primo fra tutti la Francia, che, a fronte di fenomeni analoghi, seppure di entità meno significativa, hanno già adottato provvedimenti a lungo termine per evitare i contraccolpi di esodi di massa dei docenti determinati dal pensionamento.

<sup>4</sup> Raggiunta la classe stipendiale massima, vi sono ulteriori incrementi retributivi di importo costante (scatti biennali)

**Tab 2. Distribuzione dei docenti universitari per 5 classi di età nel periodo (2001)**

QUALIFICA	RICERCATORI	PROFESSORI ASSOCIATI	PROFESSORI ORDINARI	ASSISTENTI	TOTALE
25-34	2.685	313	19	-	3.017
35-44	7.754	4.248	1.225	2	13.229
45-54	6.903	6.312	4.817	252	18.284
55-64	2.082	5.716	7.378	711	15.887
65-75	64	1.233	3.336	64	4.697
Totale	19.488	17.822	16.775	1.029	55.114

Fonte: elaborazioni su dati Miur-Cineca

Il limite dell'età pensionabile è regolato da apposite norme che lo fissano a 65 anni, con possibilità, per i professori associati e per gli ordinari entrati dopo la 382/80, di ulteriori 3 anni di "fuori ruolo" (durante tale periodo essi sono sollevati da incarichi di insegnamento, ma con la loro retribuzione a carico delle università). Per i professori ordinari, entrati nel ruolo prima della Legge 382/1980 (oppure dopo tale legge ma su concorso bandito prima), il limite è elevato a 70 anni. Inoltre tutti i docenti, in forza dell'equiparazione al personale dirigente dello Stato, possono chiedere la permanenza in servizio per ulteriori due anni, dietro presentazione di una domanda<sup>5</sup>.

La tab. 3 riporta il quadro delle età massime di permanenza nei ruoli a carico dei bilanci delle università, limite che generalmente - come si evince dai quadri delle età del personale in servizio - viene utilizzato.

**Tab 3. Limiti d'età per la pensione per i docenti universitari, in base alla qualifica**

QUALIFICA	LIMITE D'ETÀ	ARTICOLAZIONE
Ordinari (entrati prima del 1980)	75 anni	70 + 2 + 3 di "fuori ruolo"
Ordinari (entrati dopo il 1980)	70 anni	65 + 2 + 3 di "fuori ruolo"
Associati	70 anni	65 + 2 + 3 di "fuori ruolo"
Ricercatori	67 anni	65 + 2
Assistenti (ruolo ad esaurimento)	67 anni	65 + 2

**Tab 4. Distribuzione percentuale dei docenti universitari per 5 classi di età (2001)**

FASCE DI ETÀ	RICERCATORI	ASSOCIATI	ORDINARI	TOTALE
24-34 anni	13%	1%	0%	5%
35-44 anni	40%	22%	7%	24%
45-54 anni	36%	36%	28%	33%
55-64 anni	11%	33%	44%	29%
65-75 anni	-	7%	21%	9%

Fonte: elaborazioni su dati Miur-Cineca

Per quanto riguarda le "giovani" leve, in particolare gli assegnisti di ricerca, va osservato che dal momento dell'istituzione degli assegni, titolari di questi contratti sono stati circa 15.800, di cui 7.200 ancora attivi al 31/12/2000. E' importante evidenziare che dei circa 8.600 che hanno concluso il rapporto, solo 1.267 risultano attualmente nei ruoli del personale docente (2 ordinari, 89 associati e 1.176 ricercatori)

Il dato più preoccupante evidenziato dalla tabella 5 è che il 75% degli assegnati ha un'età compresa nella fascia 30-40 anni.

<sup>5</sup> D.lgs. 503 del 30/12/92, art. 16

Tab 5. Distribuzione per fasce di età (al 2002) dei titolari di assegno di ricerca

FASCE DI ETA'	NUMERO	%
Minore di 25	12	0,1%
25-30	2.238	14,1%
31-35	6.882	43,4%
36-40	5.076	32,0%
41-50	1.568	9,9%
51-60	83	0,5%
Oltre 60	8	0,0%
Totale	15.867	100,0%

Fonte: elaborazioni su dati Miur-Cineca

### 3. Francia

#### 3.1 Qualifiche accademiche e carico didattico

In Francia, il personale docente nella formazione superiore si articola in due grandi categorie:

- docenti di ruolo: *enseignants-chercheurs*, che comprendono *professeurs*, *maîtres de conférences* e *assistants titulaires* (quest'ultimo è un ruolo ad esaurimento)
- docenti a tempo determinato: *personnels enseignants non permanents*, che comprende: *associés*, *attachés temporaires d'enseignement et de recherche*, *moniteurs*, ed altre qualifiche.

Ad essi si affianca un numero piuttosto consistenti di comandati dagli istituti superiori (*personnels du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur*).

Anche in Francia, si applica il doppio regime del tempo pieno e del tempo parziale.

#### Personale di ruolo

Come tutti i funzionari pubblici a tempo pieno, questa categoria si suddivide in gruppi, a loro volta suddivisi in classi:

- *professeurs des universités*; al suo interno vi sono tre classi: seconda, prima e *exceptionnelle*. Nel 2000 esse pesano, rispettivamente, per il 53%, 37% e 10% (quest'ultima può pesare per un massimo del 10% su base nazionale);
- *maîtres de conférences*; tre classi: seconda, prima e *hors-classe*, il cui peso, sempre nel 2000, è rispettivamente 46%, 54% e 8% (quest'ultima classe può pesare per un massimo del 10% su base nazionale).

#### Personale non di ruolo a tempo pieno o parziale

Esso si divide nelle seguenti categorie:

- *professeur associé ou invité*; si tratta di personale reclutato soprattutto tra professionisti o ricercatori. I *professeur invité* a un accademico straniero invitato dalle università per attività della durata di qualche mese. Egli ha gli stessi diritti e doveri del personale di ruolo;
- *attaché temporaire d'enseignement et de recherche*: si tratta di personale reclutato a tempo pieno o parziale per un anno (rinnovabile per un altro anno e eccezionalmente per quattro anni) fra gli studenti vicini al completamento del dottorato di ricerca o soggetti che hanno già conseguito il titolo;
- *moniteur*: le università possono incaricare, con una retribuzione supplementare, i soggetti che sono già titolari di una borsa per attività di ricerca per lo svolgimento di attività didattica per studenti del primo e del secondo anno, di durata ed impegno limitati.

Le procedure di selezione dei professori di ruolo si attua mediante due livelli di selezione, il livello locale e quello nazionale. Fanno eccezione gli ambiti disciplinari giuridico, amministrativo ed economico e, in parte, quello farmaceutico che prevedono solo il livello di selezione nazionale.

Per le figure non di ruolo la selezione avviene solo a livello locale.

Il centro della procedura di selezione a livello nazionale è il Consiglio Nazionale Universitario composto in modo paritario da *professeurs* e *maîtres de conférences*. I componenti delle commissioni di esame sono di pari grado rispetto alle posizioni messe a concorso.

Per le selezioni a livello locale, le università e le altre istituzioni sono tenute a istituire un comitato che definisca in modo preciso le procedure di selezione. Viene poi eletta una commissione concorsuale che resta in carica quattro anni composta in uguale numero da *professeurs* e *maîtres de conférences*.

All'interno dei due ruoli, è previsto un avanzamento retributivo automatico sulla base dell'anzianità. Il passaggio dalla seconda alla prima classe avviene, previa disponibilità dei posti, con un giudizio comparativo espresso dal Consiglio Nazionale Universitario sulla base delle proposte di ciascun dell'ateneo e del suo Consiglio scientifico<sup>6</sup>.

### 3.2 Impegni previsti e carico didattico

I compiti didattici dei docenti di ruolo sono definiti da un decreto del 1984<sup>7</sup>: le attività minime sono determinate nella misura annuale di riferimento pari a 128 ore di corso, o 192 ore di attività didattica coordinata (*travaux dirigés*) o 288 ore di attività didattica sperimentale (*travaux pratiques*) o un mix equivalente di tali attività. Ipotizzando un periodo didattico di 25 settimane, il carico settimanale medio si attesta dunque fra le cinque e sette ore e mezza.

Nei casi in cui i docenti ricoprano cariche istituzionali di particolare impegno (rettore, vice-rettore, direttore di dipartimento, ecc.), i valori indicati possono essere ridotti.

Come l'Italia, anche la Francia disciplina soltanto l'impegno per la didattica: non vi è nessuna indicazione circa l'impegno nell'attività di ricerca né per attività organizzative.

### 3.3 Retribuzioni

Le retribuzioni del personale docente si possono suddividere in tre parti: retribuzione base, retribuzione supplementare e entrate da attività esterne (didattica, ricerca, consulenza, brevetti, ecc.).

Le retribuzioni "base" sono fissate nazionalmente. Le università gestiscono soltanto le eventuali retribuzioni accessorie.

All'interno delle classi la progressione economica prevede degli "scatti" per anzianità (3 per la prima classe e 6 per la seconda) con una permanenza, all'interno di ciascun scatto retributivo, variabile da 1 a 5 anni.

La tabella seguente fornisce i livelli minimi e massimi di retribuzione per ciascuna qualifica.

<sup>6</sup> Decret n° 84-431 du 6 Juin 1984 (<http://www.education.gouv.fr/sup/perssousmenu.htm>)

<sup>7</sup> Idem.

Tab 6. Retribuzione base annua al lordo delle tasse sul reddito del personale docente universitario in Francia (Euro, 1998)

PERSONALE DOCENTE DI RUOLO	MINIMO	MEDIO
Maîtres de conférences	20.000	41.250
Professeurs	28.500	56.200

PERSONALE DOCENTE NON DI RUOLO	MEDIA
Moniteur	14.700
Attaché	19.400

Fonte: Thierry Chevaillier in *Academic staff in Europe*, cit., pp. 91-136

Dati riferiti al 2001, tratti da un documento presentato al Senato francese<sup>8</sup>, mostrano un aumento delle retribuzioni e confermano le differenze tra i livelli minimi e massimi.

### 3.4 Età dei docenti

Nel 1999/2000<sup>9</sup> i docenti universitari in Francia erano circa 82.000. Gli *enseignants-chercheurs* rappresentano più dei 3/5 del totale: al loro interno i *professeurs* sono il 34%, i *maîtres de conférences* il 63%, gli *assistants titulaires* (ad esaurimento) il 3%.

I *professeurs des universités* sono 17.200. La loro età media varia da 50 anni per Scienze Politiche, Economia e Diritto, 52 per Scienze e Tecnologie, Medicina e Odontoiatria, 54 per le altre discipline.

I *maîtres de conférences* (31.500) hanno un'età media che varia da 42 anni per il Diritto, 43 per Scienze, 46 per Farmacia, 49 per Medicina, 44 per Odontoiatria.

Tab 7. Distribuzione percentuale per fasce di età del personale docente in Francia nel 2000

FASCE DI ETA'	PROFESSEURS DES UNIVERSITES	MAITRES DE CONFERENCES
< 30	0,1	4,4
30-34	1,4	20
35-39	5,6	18,2
40-44	10,6	12,3
45-49	14,4	10,8
50-54	26,8	16,3
55-59	23,7	13
> 60	17,4	4,9

Fonte: Ministère de l'Education Nationale, Note d'information 42/02 - Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2000-2001

<sup>8</sup> Senat, *Rapport d'Information*, n. 54, formulato dal Comitato di valutazione delle politiche pubbliche e dalla Commissione delle Finanze, del controllo budgettario e dei conti economici dello Stato, sessione ordinaria 2001-02, (<http://www.senat.fr/rap/r01-054/r01-0541.pdf>).

<sup>9</sup> Quanto segue è tratto da Ministère de l'Education Nationale, Note d'information 42/02 - Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2000-2001.

La tabella evidenzia l'età media dei docenti, distinta fra neo entrati in ruolo, personale in servizio e soggetti usciti per pensionamento.

**Tab 8. Età media dei docenti universitari in Francia distinti fra neo entrati in ruolo, personale in servizio e soggetti usciti per pensionamento (2000)**

ETÀ MEDIA	NEO ENTRATI NEL RUOLO	STOCK 2000-01	USCITI PER PENSIONE 2000-01
Professeurs	44	53	63
Maîtres de conférences	35	44	63

Fonte: Ministère de l'Education Nationale, Note d'information 42/02 - Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2000-2001

Il collocamento a riposo per età è previsto, in via generale, come per tutti i pubblici funzionari, a 65 anni. Per i professori di classe *exceptionnelle*, che costituiscono non più del 10% del totale dei docenti di ruolo, il collocamento a riposo può essere posticipato a 68 anni.

Fra i *professeurs*, il 48,7% dell'attuale organico andrà in pensione entro il 2010, con un'uscita media di circa 840 soggetti all'anno. Le discipline più toccate dall'esodo sono: lettere, scienze e farmacia, dove più del 50% dell'attuale organico lascerà l'incarico.

Fra i *maîtres de conférences*, più giovani, le uscite per pensione nei prossimi dieci anni saranno il 25% dell'attuale organico, con una media annua di 820 soggetti. Soltanto nelle discipline del diritto, delle scienze politiche ed economiche, l'incidenza delle uscite sarà inferiore al 20%.

*Recenti interventi del Ministère de l'Education Nationale per far fronte alle necessità di ricambio del personale docente*Piano triennale (2001-2003) per l'insegnamento universitario

Il Ministero ha adottato un piano triennale (2001-2003) per l'insegnamento universitario che prevede la creazione di 1.700 posti ripartiti fra le 14 grandi aree disciplinari. Al vaglio erano tre proposte: la prima prevedeva le assegnazioni secondo la ripartizione esistente, la seconda prevedeva un "premio" alle discipline sottodimensionate (fra cui diritto e economia), la terza cercava di tradurre anche in questo campo le scelte prioritarie del Governo in materia di ricerca scientifica, fra cui l'ingegneria, l'informatica, le scienze della vita.

La scelta politica adottata è una combinazione delle 3 proposte: 25%, 50%, 25%, rispettivamente. Quindi il criterio delle aree sottodimensionate pesa per la metà, mentre le altre due pesano per un quarto ciascuna.

Piano decennale (2001-2010) di gestione previsionale e pluriennale dell'impiego nella ricerca scientifica

Accanto al piano triennale, il Ministero della Ricerca Scientifica ha adottato un piano decennale (2001-2010) per l'impiego di giovani in attività di ricerca scientifica.

Il piano persegue i seguenti obiettivi:

1. far fronte alle uscite per pensione- che raggiungeranno il massimo a partire dal 2005, attraverso il reclutamento, di "giovani".
2. rinnovare l'apparato di ricerca: sempre nel piano si evidenzia che, "constatati i tempi lunghi per diventare ricercatori, occorre preoccuparsi sin da oggi del reclutamento per gli anni a venire. La Francia dispone attualmente di circa 4.000 dottori di ricerca ogni anno, di cui una grande parte spera di potersi inserire nella ricerca pubblica e attualmente non ne ha la possibilità. Un certo numero di essi è attualmente all'estero e se non si creeranno le condizioni favorevoli, si rischia che essi rimangano definitivamente a lavorare fuori. Il piano previsionale ha altresì l'obiettivo di attirare giovani ad iscriversi in corsi di discipline scientifiche, attualmente in calo di iscritti, offrendo loro prospettive chiare in materia di reclutamento";
3. rafforzare le discipline ritenute prioritarie: "le uscite per pensione rappresentano un'opportunità storica permettendo una politica di redistribuzione degli impieghi fra le discipline, rinforzando discipline ritenute prioritarie. Per il triennio 2001-2003, il Governo ha fissato come prioritarie: scienze della vita (attualmente il peso degli addetti è meno del 30%, tuttavia tali discipline subiranno nei prossimi anni una delle maggiori rivoluzioni scientifiche, la rivoluzione del genoma), le scienze e la tecnologia dell'informazione e della comunicazione (attualmente rappresentano circa il 10% degli addetti alla ricerca, ma si è consapevoli che esse contribuiscono in maniera determinante nella crescita dell'economia), l'ambiente (esso costituisce un elemento fondamentale per l'avvenire delle nostre società e coinvolge diverse discipline come le scienze naturali, la fisica e la chimica, lo studio dei rischi naturali e industriali, le ricerche sulle fonti energetiche, la climatologia)";
4. rilanciare la ricerca pubblica: "Le statistiche dell'OCSE pongono la Francia in buona posizione in termini di quota di ricercatori sulla popolazione attiva. L'aspetto al contrario più preoccupante è il progresso annuo fra il 1995 e il 1999 del numero di addetti negli impieghi scientifici: 1.2% contro 2.7% del Regno Unito, 4.6% della Svezia e Olanda, 6.2% degli Stati Uniti.";
5. favorire la mobilità del personale addetto alla ricerca (essa offre l'occasione di diversificare le attività, di arricchire le competenze e di accelerare il trasferimento delle conoscenze).

## 4. Germania

### 4.1 Qualifiche accademiche

I professori universitari si dividono in tre categorie: professori C2, C3, C4 (*Professoren*). Professore-C4 è la qualifica più alta, che si chiama *Ordinarius* o *Lehrstuhlinhaber*<sup>10</sup>.

Nelle università tedesche, solo un quarto delle posizioni sono coperte da professori mentre la parte restante è composta da figure, impiegate, nel 90% dei casi, sulla base di contratti a tempo definito.

Queste figure si possono suddividere nelle seguenti categorie:

- Assistenten (assistenti)
- Wissenschaftlicher und künstlicher Mitarbeiter (collaboratori scientifici e umanistici)
- Lehrkräfte für besondere Aufgaben (collaboratori con diverse funzioni)

Una grande parte delle figure non di ruolo è composto da un vastissimo numero di soggetti che devono ancora conseguire il dottorato di ricerca o che hanno già conseguito il titolo di dottore, ma devono ancora ottenere la *Habilitation* (si veda nel box successivo). Il loro contratto non supera in genere i 6 anni. Anche ottenuta la *Habilitation*, non hanno nessuna certezza di poter entrare a far parte del personale di ruolo<sup>11</sup>.

Il sistema universitario tedesco di fonda, dunque su un numero molto elevato di precari, dei quali soltanto una quota percentuali bassa riuscirà a entrare nei ruoli della docenza.

#### *Interventi per l'accelerazione della carriera universitaria*<sup>12</sup>

In Germania (e nei paesi che hanno strutture organizzative simili come Austria e Svizzera) per entrare nei ruoli dei professori universitari sono previsti due livelli di selezione. Dopo la laurea bisogna accedere al dottorato di ricerca che deve concludersi con una tesi (lavoro scientifico originale). Ai dottorandi, durante gli anni di studio (da 3 a 5 anni), le università offrono una retribuzione variabile in considerazione delle eventuali attività didattiche essi sono considerati come collaboratori.

Dopo la prima soglia, costituita dal dottorato, per diventare professore universitario, bisogna pubblicare una seconda opera scientifica più ampia (che conferisce la *Habilitation*), che attesti l'acquisizione di alte competenze nella ricerca in un particolare settore. Questo secondo periodo, che conduce alla *Habilitation*, dura almeno 6 anni, nel corso dei quali, le università offrono agli aspiranti al titolo posti della durata appunto di 6 anni come *Wissenschaftlicher und künstlicher Mitarbeiter*. Superata positivamente la seconda prova, il soggetto può concorrere per un posto di professore con contratto illimitato.

Questo sistema aveva e ha un grande difetto: gli aspiranti ad entrare nei ruoli universitari i "giovani" hanno oltre 40 anni. Per ovviare a ciò, il *Wissenschaftsrat* (Consiglio nazionale per la scienza) ha consigliato di imitare alcune caratteristiche del sistema americano, dove i migliori giovani ricercatori possono diventare professori universitari ad una età di 30 anni e meno, attraverso l'istituzione del *Junior professor*.

Attualmente, la carriera dei giovani ricercatori (nei 16 *Länder*) si può schematizzare nel modo seguente: dopo il conseguimento del titolo universitario segue quello del dottorato, durante il quale si può ottenere un contratto di collaboratore scientifico (*Wissenschaftlicher Mitarbeiter*) si può quindi ottenere un contratto di junior Professor. Questa figura, che rappresenta oggi il primo livello della carriera accademica, è stata introdotta con la legge di riforma universitaria del febbraio del 2002 (*Dienstrechtreform*). Si tratta di un contratto a termine (3 + 3 anni) che prevede gli stessi diritti-doveri dei docenti di ruolo e rende più agevole l'ingresso per i giovani nel mondo accademico.

<sup>10</sup> Alcune informazioni, oltre che dal contributo di J. Enders, cit., sono tratte da Agnieszka Majcher, *Women in German Higher Education*, 2000, <http://women-eu.de/>.

<sup>11</sup> Molti dati sono stati tratti da CHEPS (=Center for Higher Education Policy Studies), *Academic career: a comparative perspective*, 2001 (<http://www.utwente.nl/cheps/>).

<sup>12</sup> Le considerazioni successive sono di Bodo Seeliger, Direttore alla programmazione e pianificazione dell'Università di Amburgo.

#### 4.2 Carico didattico

In Germania le istituzioni per la formazione superiore sono suddivise tra università (*Universitäten*), pubbliche e private, Scuole di scienze applicate (*Fachhochschulen*) ed altre istituzioni formative.

Le Università sono le istituzioni più prestigiose, al loro interno si svolge anche l'attività di ricerca e sono le uniche a poter rilasciare titoli di dottorato, mentre le *Fachhochschulen* svolgono quasi esclusivamente attività formativa di livello tecnico. Tale distinzione incide sugli impegni qualitativi e, dunque, sulle retribuzioni del personale docente.

Infatti, nelle *Universitäten* l'impegno didattico (frontale) dei docenti è, di norma, di 8 ore settimanali nei periodi didattici (circa 27 settimane), mentre nelle *Fachhochschulen* è di 16-18 ore, riferito a uno stesso periodo didattico. Eccetto che per il carico di insegnamento, anche in Germania non vi è nessuna indicazione relativa al tempo complessivo che i docenti devono dedicare all'attività di ricerca o del tempo che essi devono dedicare alle altre attività (gestione, ecc.).

#### 4.3 Retribuzioni

l'articolazione dei *Professoren* in 3 fasce (C2, C3, C4) si riflette sui livelli retributivi. Le retribuzioni "base" inoltre sono più elevate, in considerazione della congiunta attività di ricerca, per i docenti che prestano servizio nelle *Universitäten*<sup>13</sup>. Sono, peraltro, previsti margini di contrattazione della retribuzione dei docenti a livello di singolo ateneo.

**Tab 9. Retribuzione base annua lorda (Euro; anno 1995)**

PERSONALE DOCENTE DI RUOLO	MINIMO	MEDIO
Professore C2	27.600	49.200
Professore C3	30.600	55.200
Professore C4	39.000	63.600

Fonte: CHEPS, *Academic career: a comparative perspective*, 2001

**Tab 10. Distribuzione percentuale in base alla retribuzione annua lorda dei docenti universitari (Euro; anno 1995)**

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DOCENTI	STIPENDIO ANNUALE
26%	<50.000
32%	50.000-60.000
16%	60.000-70.000
18%	>70.000

Fonte: CHEPS, *Academic career: a comparative perspective*, 2001

**Tab 11. Distribuzione percentuale in base alla retribuzione annua lorda del personale non di ruolo (Euro; anno 1995)**

DISTRIBUZIONE PERCENTUALE PERSONALE NON DI RUOLO	STIPENDIO ANNUALE
23%	<30.000
54%	30.000-40.000
18%	>40.000

Fonte: CHEPS, *Academic career: a comparative perspective*, 2001

<sup>13</sup> In questo caso, oltre che da Enders, cit., alcuni dati e informazioni sono tratti da CHEPS, *Academic career*, cit.

#### 4.4 Numerosità ed età dei docenti

In Germania, i docenti di ruolo (professori C2, C3, C4) erano nel 2000 circa 38.000, a fronte di quasi centomila soggetti che sono impiegati sulla base di contratti o collaborazioni a tempo determinato (*Mitarbeiter*), secondo diverse forme contrattuali.

**Tab 12. Numero e distribuzione percentuale dei docenti universitari (2000)**

QUALIFICA	NUMERO	%	%
Professor	37.794	24,0%	
di cui: C4	12.638		33,4%
C3	16.519		43,7%
C2	8.637		22,9%
Assistenti	14.362	9,1%	
Collaboratori scientifici (Mitarbeiter)	98.678	62,8%	
Lehrkräfte für bes. Aufgaben	6.382	4,1%	
Totale	157.216	100,0%	100,0%

Fonte: Statistisches Bundesamt, 2001

Il profilo delle età varia in modo significativo a seconda che si considerino i soli docenti di ruolo (C2, C3, C4) oppure le figure impiegate con contratti a tempo definito, che, come si è detto, rappresentano la maggioranza del personale.

Per avere un'idea dei diversi profili di età, si consideri che, fra i Professori, coloro che hanno più di 50 anni costituiscono il 64% del totale, mentre tale percentuale è pari al 14% fra le altre figure.

Pochissimi professori hanno una età inferiore ai 40 anni; conseguentemente la distribuzione per età dei soggetti impiegati in modo non stabile riflette una grande presenza di giovani che stanno cercando di entrare a far parte dei ruoli accademici.

**Tab 13. Distribuzione percentuale del personale universitario in Germania in base all'età (2000)**

CLASSI DI ETÀ'	PROFESSOREN	ASSISTENTEN	MITARBEITER	LEHRKRÄFTE FÜR BES. AUFGABEN	TOTALE
<25	0,0%	0,1%	0,7%	0,3%	0,5%
25-30	0,1%	5,4%	25,1%	2,7%	16,4%
30-35	0,7%	26,4%	30,8%	7,0%	22,2%
35-40	5,6%	38,2%	15,6%	11,6%	15,1%
40-45	13,3%	17,2%	8,3%	15,7%	10,6%
45-50	16,2%	5,3%	5,5%	16,9%	8,5%
50-55	16,5%	2,3%	4,3%	16,8%	7,5%
55-60	22,5%	2,7%	5,3%	17,3%	9,7%
60-65	22,3%	2,2%	3,6%	9,7%	8,2%
>65	2,5%	0,3%	0,1%	0,3%	0,7%
SCONOSCIUTA	0,4%	0,1%	0,6%	1,8%	0,6%

Fonte: Statistisches Bundesamt, 2001

Tab 14. Distribuzione percentuale dei soli docenti di ruolo in base all'età (2000)

PROFESSOREN	<25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	>65	SCONOSCIUTA
C4	0,0%	0,0%	0,5%	4,2%	11,0%	14,9%	16,8%	23,5%	24,2%	4,7%	0,1%
C3	0,0%	0,0%	0,5%	4,4%	11,9%	15,5%	17,2%	24,7%	24,1%	1,4%	0,3%
C2	0,0%	0,1%	1,4%	10,0%	19,3%	19,7%	14,6%	16,7%	15,9%	1,2%	1,0%
Totale	0,0%	0,1%	0,7%	5,6%	13,3%	16,2%	16,5%	22,5%	22,3%	2,5%	0,4%

Fonte: Statistisches Bundesamt, 2001

A completare i dati, va considerato che dopo l'unificazione tedesca, che ha messo a confronto storie anche accademiche non assimilabili, si riscontrano situazioni molto diversificate; i Länder seguono politiche differenti nel reclutamento del personale.

L'invecchiamento dei docenti universitari unito al fenomeno delle uscite per raggiungimento dei limiti di età, è divenuto anche in Germania, tema di grande attualità. È avvertita come ineludibile la necessità del ringiovanimento del corpo docente resa più attuale dal fenomeno della prevista uscita per pensionamento di un consistente numero di docenti universitari nel primo decennio del 2000.

L'introduzione di posizioni a termine nel ruolo della docenza, come appunto lo *junior Professor*, insieme ad una generale revisione dei meccanismi di reclutamento e di progressione di carriera, rappresentano provvedimenti più efficaci adottati dal Governo tedesco per assicurare continuità nel ricambio previsto.

## 5. Regno Unito

### 5.1 Qualifiche accademiche

Il Regno Unito è il Paese europeo ove le università hanno la più ampia autonomia nella definizione dei rapporti contrattuali con il proprio personale. Gli Atenei sono liberi di scegliere le tipologie contrattuali con il personale docente e ricercatore, che prevedono contratti a “tempo indeterminato” (*permanent*) e a “tempo determinato” (*non-permanent*).

I contratti possono riguardare il solo insegnamento (*teaching only*), la sola attività di ricerca (*research only*) o un mix fra le due attività (*teaching and research*).

La carriera accademica nelle università pre-1992<sup>14</sup> è la seguente: *lecturer A, lecturer B, senior lecturer/reader and professor*. Nelle università post-1992 è la seguente: *lecturer, senior lecturer, principal lecturer and professor*.

La promozione fra una posizione e l'altra può avvenire nell'ambito della stessa università, ma talvolta il modo più semplice per progredire nella carriera è quello di farsi chiamare in un'altra università.

Dall'introduzione del RAE (*Research Assessment Exercise*<sup>15</sup>), la performance individuale nell'attività di ricerca è diventata la principale ragione per le promozioni e per i trasferimenti dei docenti fra atenei, dal momento che sulla base della valutazione della ricerca scientifica vengono erogata una quota consistente (circa 1/3) del finanziamento alle università: questo vale soprattutto per le università di maggiore prestigio.

Alcuni commentatori attribuiscono all'eccessivo peso assegnato ai risultati della ricerca, ai fini del finanziamento dell'istituzione, lo scarso impegno dedicato alle attività didattiche. In sostanza viene rilevato come, in considerazione della quota di finanziamento statale attribuito alle università per la

<sup>14</sup> Le università più antiche e prestigiose del Regno Unito si chiamano “pre-1992” per distinguerle dalle università “post-1992” che sono gli ex-politecnici, trasformati in università da un provvedimento legislativo dello stesso anno. Esse sono state parificate alle università, ma di fatto restano ad un livello inferiore.

<sup>15</sup> Il RAE è il sistema adottato dal Regno Unito per la valutazione dell'attività di ricerca; sulla base di questa valutazione, effettuata a scadenze fisse, viene erogata alle università una parte consistente delle risorse pubbliche. Per maggiori dettagli, cfr. [http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2002/02\\_18/02\\_18contents.pdf](http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2002/02_18/02_18contents.pdf)

ricerca scientifica, i dipartimenti preferiscano impegnare le loro risorse per acquisire docenti-ricercatori in funzione della qualità della loro produzione scientifica piuttosto che della capacità didattica. Inoltre, dal momento che l'ammontare del carico didattico è un'autonoma scelta dell'istituzione, *le performance* nell'attività di ricerca influiscono sullo stesso carico didattico, sia a livello di dipartimento sia talvolta a livello individuale.

La già citata ricerca del CHEPS<sup>16</sup> ha stimato che i ricercatori con un contratto a tempo determinato rappresentano il 30% del personale. Questa percentuale pare destinata ad aumentare dal momento che le posizioni a tempo indeterminato stanno progressivamente diminuendo<sup>17</sup>.

### 5.2 Impegni richiesti e carico didattico

L'impegno didattico annuale richiesto ai professori e la ripartizione tra didattica e ricerca vengono decise e concordate, nelle università "pre-1992" a livello di singolo ateneo (quindi non sono fissati nazionalmente). Nelle università "post-1992", esso è fissato in un minimo di 8 ore settimanali per 30 settimane. Tuttavia anche nelle università più antiche sono previsti solitamente tre periodi dedicati all'insegnamento (generalmente di 10 settimane ciascuno) all'interno dei quali il carico didattico, pur con differenze fra ateneo e ateneo, si può stimare settimanalmente in 4 ore di lezioni frontali e 4 di esercitazioni<sup>18</sup>.

### 5.3 Retribuzioni

Le retribuzioni variano in base alla qualifica e alla tipologia di università e sono più elevate nelle università di maggiore prestigio e di più antica tradizione (pre-1992). Esse aumentano in modo significativo in base all'età.

Secondo diverse fonti<sup>19</sup>, le retribuzioni dei docenti universitari sono aumentate significativamente meno di quelle che si riscontrano nel settore privato e in altri enti pubblici. I bassi salari sono una delle ragioni delle difficoltà di reclutamento dei dottori di ricerca e causano problemi nel trattenere il personale in ambito accademico, soprattutto nelle discipline con buone opportunità occupazionali nel settore privato.

"Nel Regno Unito – scrive D. McLeod - vi sono grandi difficoltà a reclutare giovani: soprattutto in ambito scientifico e tecnologico. Gli studenti riescono a trovare impieghi ben retribuiti fuori dall'università, di conseguenza rinunciano volentieri a conseguire il dottorato di ricerca con bassa remunerazione e prospettive di contratti a tempo determinato"<sup>20</sup>.

Sullo stesso tema altre voci<sup>21</sup> lanciano l'allarme: "basse paghe e impieghi non sicuri stanno scoraggiando i giovani a fermarsi a lavorare in università, in più nel Regno Unito vi è anche difficoltà di reclutamento per docenti di ruolo data la concorrenza del settore privato, soprattutto nelle aree dell'ingegneria, dell'*information technology*, della medicina, della matematica, dell'economia e del diritto. In tutti i casi lo stipendio è considerato come il fattore chiave"<sup>22</sup>.

Il contributo di M. Bett<sup>23</sup> raccomanda di aumentare a 37.000 Euro lo stipendio per un *lecturer A* e a 76.000 Euro per un *professor*.

<sup>16</sup> CHEPS, *Academic carrer*, cit. 2001

<sup>17</sup> Intervista con il Prof. Simon Salamon, attualmente docente del Politecnico di Torino, in precedenza docente a Oxford.

<sup>18</sup> Idem.

<sup>19</sup> Si veda M. Bett *Independent review of higher education pay and condition*, 1999.

<sup>20</sup> Tratto da Donald McLeod, *Retiring breed*, in "Education Guardian", 2 ottobre 2001.

<sup>21</sup> *Universities struggle to keep academics*, BBC News, 25 febbraio 2000.

<sup>22</sup> Si veda IRS Research, *Recruitment and retention in employment in UK higher education*, 2001 (<http://www.ucea.ac.uk/rrresearchreportfinal.pdf>). Rimanendo sull'aspetto economico, il sindacato NATFHE (<http://www.natfhe.org.uk/>) ha confrontato i guadagni dei ricercatori, rapportati al costo della vita, in 15 paesi sviluppati (su dati del 1998) e ha evidenziato che il Regno Unito si colloca al 10° posto.

<sup>23</sup> M. Bett, cit.

La tab 15 riporta le retribuzioni minime e massime del personale docente universitario. Esse possono essere integrate da quote annuali sotto forma di premio (*distinction award*), molto variabili fra loro.

**Tab 15. Retribuzioni annuali lorde del personale docente universitario, per tipologia d'istituzione e qualifica (Euro; anno 1998)**

PRE 1992 UNIVERSITIES	MINIMO	MASSIMO
Lecturer A	22.800	31.600
Lecturer B	32.900	42.100
Senior Lecturer	44.200	50.000
Professor	51.000	57.200 (Media)

1992 UNIVERSITIES & COLLEGES	MINIMO	MASSIMO
Lecturer	20.800	34.800
Senior Lecturer	32.500	42.900
Principal Lecturer	40.600	51.000
Professor	-	-

Fonte: Oliver Fulton e Chris Holland in Enders, 2001

Gli ultimi dati (*Association of University Teachers, 2002*<sup>24</sup>) riportano il seguente schema stipendiale.

**Tab 16. Schema stipendiale docenti universitari (Euro; anno 2002)**

ACADEMIC		ACADEMIC RELATED		SPINAL POINT	SALARY ON 01/08/02
		Grade1		4	25.571
				5	26.991
				6	28.435
		Grade 2		7	29.575
Lectuer A				8	31.067
				9	32.614
				10	33.769
				11	35.631
Lectuer B				12	36.778
				13	38.275
		disc. points	Grade 3	14	39.897
				15	41.469
		Grade4		16	42.924
				17	44.975
				18	47.151
disc. points	Senior lectuer		Grade 5	20	49.351
				21	51.397
				22	52.681
				23	54.153
				24	55.941
	disc. points		disc. points	25	57.177
				26	58.626
				27	60.294
	Professorial minimum		Grade 6 minimum	Highest grade:	57.177

Fonte: Association of University Teachers

<sup>24</sup> AUT (Association of University Teachers), [http://www.aut.org.uk/campaigns/pay/02-03scales/02-03a\\_arscales.pdf](http://www.aut.org.uk/campaigns/pay/02-03scales/02-03a_arscales.pdf).

## 5.5 Numerosità ed età docenti

“Negli ultimi 5 anni il profilo dell’età del personale docente è aumentato in misura significativa, particolarmente per il personale impegnato parzialmente o totalmente nell’attività didattica. Nel 1994/95, il 22% di tutto il personale accademico aveva 50 anni o più, nel 1999/2000 tale quota è aumentata fino al 28%. La quota di soggetti con più di 50 anni che svolge solo attività didattica è aumentata dal 26% al 32%. Fra i soggetti che fanno solo ricerca, la situazione è diversa e la quota di coloro che hanno più di 50 anni è limitata al 7%. Fra tutto il personale, dunque, la quota di soggetti che possono chiedere il pensionamento è aumentata dal 30 al 36%”<sup>25</sup>.

Tab 17. Personale docente nel Regno Unito per classe di età e ruolo nel 1994/95 e nel 1999/00

AGE GROUP	TEACHING ONLY 1994/95	TEACHING ONLY 1999/00	RESEARCH ONLY 1994/95	RESEARCH ONLY 1999/00	TEACHING AND RESEARCH 1994/95	TEACHING AND RESEARCH 1999/00	GRAND TOTAL 1994/95	GRAND TOTAL 1999/00
24 & under	2%	2%	11%	7%	1%	0%	4%	2%
25-29	9%	7%	35%	30%	6%	4%	15%	12%
30-34	12%	12%	26%	28%	12%	12%	16%	17%
35-39	14%	15%	12%	15%	14%	15%	14%	15%
40-44	16%	16%	6%	8%	16%	16%	14%	13%
45-49	19%	16%	5%	5%	20%	17%	15%	13%
50-54	13%	17%	3%	4%	15%	18%	11%	14%
55-59	8%	9%	1%	2%	10%	12%	8%	9%
60-64	4%	5%	1%	1%	4%	6%	3%	4%
65 & over	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
Unknown age	2%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
Grand Total (N)	11.450	12.738	32.448	41.388	69.839	80.910	113.737	135.036

Fonte: AUT – Association of University Teachers, The rising age profile of UK academic staff

“Se non venisse adottata nessuna misura per aumentare il numero di posti e per rendere la carriera accademica più attrattiva per i giovani attualmente iscritti a corsi di primo e secondo livello, nel 2005 il 42% del personale accademico avrà l’età necessaria per chiedere il pensionamento, quota che aumenterà al 47% nel 2010”.

L’aumento nella quota di docenti prossimi all’età pensionabile è di particolare importanza per i piani del governo di aumentare la partecipazione nell’istruzione universitaria. Senza un sufficiente stock di personale docente, non sarà possibile erogare didattica alla massa di soggetti che il Governo vorrebbe iscritti all’università. Dovrebbe essere tenuto presente che la tipologia di studenti che il Governo vorrebbe come iscritti, soprattutto quelli provenienti dalle classi sociali più basse e con un basso grado di scolarizzazione, sono anche quelli che, proporzionalmente, necessitano di un maggior supporto da parte del personale docente affinché riescano negli studi”<sup>26</sup>.

Si tratta di considerazioni molto lucide che considerano come prioritario il problema del reclutamento, individuandolo come la vera sfida per mantenere e migliorare il livello dei servizi didattici erogati agli studenti e la competitività nel campo della ricerca.

<sup>25</sup> AUT, *The rising age profile of UK academic staff*, cit.

<sup>26</sup> Idem.

## 6. Spagna

### 6.1 Qualifiche accademiche

La docenza nelle università spagnole è costituita da professori di ruolo (*Catedráticos* e *Profesores titulares*) e da altre categorie di personale assunte con contratto a tempo determinato (scelti tra specialisti di elevata competenza o che svolgono attività professionali all'esterno dell'università). Il numero dei professori a contratto non può, di norma, superare il 20% dei *Catedráticos*.

La legge equipara il personale di ruolo, che rispetto a quello non di ruolo gode di una condizione retributiva e di benefici aggiuntivi assai più elevati ai dipendenti pubblici<sup>27</sup>.

I docenti di ruolo si articolano in tre fasce:

- a) *Catedráticos de Universidad*.
- b) *Profesores Titulares de Universidad e Catedráticos de Escuelas Universitarias*.
- c) *Profesores Titulares de Escuelas Universitarias*.

I *Catedráticos* rappresentano il grado più elevato in ambito accademico. Per accedervi bisogna almeno avere occupato la posizione di *Profesores Titulares de Universidad* o *Catedráticos de Escuelas Universitarias* per almeno tre anni.

I *Profesores Titulares de Universidad* e i *Catedráticos de Escuelas Universitarias* svolgono attività didattica e di ricerca: per tale qualifica occorre essere in possesso del titolo di dottore di ricerca ed essa rappresenta la qualifica più diffusa tra il personale accademico di ruolo.

I *Profesores Titulares de Escuelas Universitarias* svolgono attività didattica nei corsi di primo livello tenuti nelle *Escuelas Universitarias*. Per tale qualifica è sufficiente essere in possesso di un titolo di studio universitario. Di questa categoria fanno parte molti soggetti che stanno preparando la tesi di dottorato o che svolgono attività di ricerca ed hanno l'obiettivo di entrare a far parte delle fasce superiori del personale di ruolo.

Le università possono inoltre assumere diverse tipologie di personale, con contratti a tempo definito. Fra le principali:

- *Ayudantes*: sono soggetti reclutati fra coloro che hanno conseguito il dottorato di ricerca e sono impiegati con un contratto della durata massima di 4 anni, con la finalità principale di completare la formazione in ambito scientifico;
- *Profesores asociados*: si tratta di soggetti esterni all'università, di riconosciute competenze in determinati ambiti disciplinari;
- *Profesores visitantes*: è una modalità che permette alle università di reclutare personale accademico proveniente da paesi stranieri fra professori e funzionari di riconosciute competenze;
- *Profesores eméritos*: si tratta di professori che, anche dopo la pensione, intendono svolgere una determinata attività didattica o di ricerca. Il loro numero non può superare il 3% del personale accademico di ruolo in servizio e la loro retribuzione si aggiunge a quanto viene percepito come pensione.

### 6.2 Impegni richiesti e carico didattico

Un decreto del 1985 stabilisce che i professori universitari possono prestare servizio in regime di tempo pieno o di tempo parziale<sup>28</sup>. I professori universitari a tempo pieno debbono svolgere 8 ore settimanali di lezione (per un totale di 220 ore annue) e 6 ore di assistenza-tutoraggio (fa eccezione

<sup>27</sup> Informazioni ricavate da Ley organica 6/2001 de Universidades

<http://www.univ.mecd.es/sgrju/disposiciones/leyes/leyo6-01.html>

<sup>28</sup> Real Decreto 898/1985 <http://www.univ.mecd.es/sgrju/disposiciones/realdecreto/rd8/rd898-85.html>.

il personale sanitario). Per i professori delle *Escuelas Universitarias*, sono previste 12 ore di didattica e 6 ore di assistenza-tutoraggio settimanali. I professori universitari a tempo parziale debbono svolgere da un minimo di 3 ore ad un massimo di 6 ore di lezione e un numero equivalente di ore di assistenza-tutoraggio. Il carico didattico del personale non di ruolo varia in modo significativo, da poche ore settimanali fino ad un impegno a tempo pieno.

Il monte-ore può comunque subire variazioni in ambito locale, alla luce di esigenze di didattica e di ricerca. Le università possono anche aumentare il carico didattico, a fronte di particolari esigenze, fino ad un massimo di 3 ore settimanali.

### 6.3 Retribuzioni

Le retribuzioni del personale docente universitario si compongono di cinque elementi: salario base, scatti di anzianità, *bonus* di produttività, remunerazioni per particolari cariche, partecipazioni in contratti di ricerca o di consulenza.

Il salario base dipende esclusivamente dalla qualifica e si compone di diverse parti alcune delle quali sono comuni agli altri impiegati pubblici, che sono suddivisi in trenta livelli. I docenti universitari sono equiparati ai livelli dal 26 al 29.

Ogni triennio gli impiegati pubblici, e quindi anche il personale accademico, percepiscono uno scatto di anzianità pari, nel 1998, a 430 Euro.

I bonus di produttività si differenziano fra bonus per attività didattica e per attività di ricerca. L'attività didattica dei docenti è valutata ogni cinque anni, per ogni valutazione positiva i professori ricevono un aumento permanente di salario. Dal momento che le valutazioni, tranne rare eccezioni, sono sempre positive questo è diventato un modo per premiare ulteriormente l'anzianità di servizio. L'ammontare di ciascun bonus dipenda dalla qualifica (vedi Tabella successiva). La valutazione dell'attività di ricerca avviene ogni sei anni, tuttavia, dal momento che i criteri di valutazione sono molto più rigorosi, si può stimare che, in media, un *Catedrático* riceva non più di due *bonus* complessivamente per attività di ricerca mentre le altre qualifiche non più di uno. L'ammontare è lo stesso del bonus per le attività didattiche.

Tab 18. Retribuzioni annue del personale accademico in Spagna (Euro; anno 1998)

PERSONALE DI RUOLO	SALARIO BASE	SCATTO DI ANZIANITÀ	BONUS DI PRODUTTIVITÀ	TOTALE STIMATO
Profesores Titulares de Escuelas Universitarias	21.600	430	1.200	24.400
Prof. Tit. de Universidad e Cat. de Esc. Univers.	25.500	430	1.350	32.200
Catedráticos de Universidad	31.500	430	1.500	42.800

PERSONALE NON DI RUOLO	MINIMO	MASSIMO
Ayudantes	12.400	17.300
Profesores asociados	5.600	13.200
Profesores eméritos	3.500	16.400

Fonte José-Ginés Mora in Enders, 2001

Dati più recenti confermano le differenze retributive fra le diverse qualifiche ma segnalano un aumento nei livelli salariali di base, che nel 1998 erano significativamente inferiori a quelli degli altri Paesi europei.

**Tab 19. Retribuzioni del personale docente in Spagna (Euro; anno 2001)**

QUALIFICA	TEMPO PIENO		TEMPO PARZIALE (6 ORE)	
	mensile	annuo	mensile	annuo
Profesores Titulares de Esc. Universit.	1.940	25.600	840	11.140
Prof. Tit. de Univers./ Cat. de Esc. Univers.	2.195	28.700	950	12.500
Catedráticos de Universidad	2.750	35.400	1.190	15.500
Profesores asociados	Da 1.100 a 2.000	Da 14.800 a 26.300	Da 470 a 1.160	Da 6.300 a 15.200
Ayudantes	Da 1.010 a 1.460	Da 13.850 a 19.500		

Fonte: Universidad de Madrid<sup>29</sup>

#### 6.4 Numerosità ed età dei docenti

I docenti universitari sono complessivamente circa 90.000 (fra università pubbliche e private). Nella grande maggioranza (83.000) sono impiegati nelle università statali. La tabella 20 riporta la distribuzione per qualifica: il personale di ruolo (*Catedráticos*, *Profesores Titulares*) rappresenta il 56% del totale, mentre la parte restante è costituita da personale impiegato sulla base di contratti a tempo definito.

**Tab 20. Personale docente nelle università statali (2000)**

QUALIFICA	TOTALE	DISTR. PERC.
Catedráticos	9.645	11,6%
Profesores Titulares	36.595	44,1%
Asociados	30.059	36,2%
Ayudantes	4.262	5,1%
Emeritos	451	0,5%
Maestros de taller	174	0,2%
Profesores visitantes	320	0,4%
Otros y no consta	1.537	1,9%
Total	83.043	100,0%

Fonte: Istituto Nacional de Estadística

<sup>29</sup> Universidad de Madrid, <http://www.ucm.es/info/ccoo/pdi/salario.pdf>

La distribuzione per età dei soggetti pare equilibrata, anche se i dati della tab 21 comprendono sia il personale di ruolo sia quello impiegato a tempo definito. Si noti che circa il 50% del personale è compreso nelle fasce di età tra i 30 e i 45 anni.

**Tab 21. Distribuzione per età del personale docente nelle università statali e non statali (2000)**

FASCIA D'ETÀ	NUMERO	%
< 24 anni	733	0,8%
25-29 anni	5.181	5,8%
30-34 anni	13.368	14,9%
35-39 anni	14.710	16,4%
40-44 anni	14.585	16,3%
45-49 anni	12.183	13,6%
50-54 anni	10.704	12,0%
55-59 anni	6.763	7,6%
60-64 anni	3.231	3,6%
Più di 65 anni	2.522	2,8%
Non conosciuta	5.541	6,2%
Totale	89.521	100,0%

Fonte: Instituto Nacional de Estadística<sup>30</sup>

Sessantacinque anni è l'età standard per il pensionamento, tuttavia gli impiegati pubblici, e quindi anche i docenti universitari, possono, a domanda, rimanere in servizio fino a 70 anni. In aggiunta, i professori possono ottenere la qualifica di *Eméritos* e rimanere in servizio ulteriori 4 anni.

<sup>30</sup> Instituto Nacional de Estadística, <http://www.ine.es/inebase/cgi/um>.

## 7. Un quadro di insieme

Terminata la parte di analisi dei singoli Paesi esaminati, in questa parte del documento si tenterà di fornire alcune prime indicazioni di natura comparativa circa gli aspetti esaminati, effettuando – ove possibile – raffronti diretti fra i meccanismi che regolano la carriera accademica, al fine di delineare i punti sui quali appare più significativa la differenza fra la situazione italiana e quelle degli altri Paesi europei.

Mentre il sistema universitario italiano si caratterizza per un impiego di personale docente quasi esclusivamente strutturato, questa circostanza non si verifica nei principali Paesi europei presi a riferimento, quali Francia, Germania, Regno Unito e Spagna. In queste realtà si registra un'ampia articolazione di figure impiegate per particolari attività didattiche, collaborazioni nell'ambito della ricerca o impegni in attività di insegnamento in segmenti formativi di primo livello, nella maggior parte dei casi retribuite con contratti di collaborazione a tempo determinato.

Il quadro delle età dei ricercatori italiani, risultati vincitori nelle ultime tornate concorsuali, suggerisce che in Italia sussiste di fatto una situazione che si avvicina a quella degli altri Paesi; tuttavia, l'attività di questi soggetti in ambito accademico che può arrivare a durare una decina d'anni, con rapporti contrattuali assai differenziati, non è mai stata censita (solo ora, ad esempio, si stanno sistematicamente raccogliendo dati relativi ai dottori e ai dottorandi di ricerca), mentre in molti Paesi, i giovani impegnati nella ricerca e nella didattica sono censiti e sono loro attribuiti compiti e prerogative ben definiti.

Nelle esperienze internazionali in precedenza esaminate risultano spesso assegnati compiti ben definiti agli stessi studenti di dottorato di ricerca, circostanza sulla quale, anche nel nostro Paese, che pure negli ultimi anni sta attribuendo a tali soggetti limitati compiti didattici, occorrerebbe una riflessione volta a instaurare un più chiaro rapporto tra istituzione e giovani ricercatori.

Sempre riferendosi ad alcuni esempi, va osservato che in Francia possono essere reclutati a tempo pieno o parziale, per un periodo determinato, soggetti vicini al completamento del dottorato di ricerca o che hanno già conseguito il titolo, oppure vi è la possibilità di incaricare giovani, già titolari di borsa per attività di ricerca, per lo svolgimento di attività didattica, rivolta a studenti del primo e del secondo anno, di durata ed impegno limitati.

Fra i Paesi considerati, la Germania è senza dubbio la realtà che vede il più ampio sbilanciamento verso figure non strutturate, fattore che, accanto a risvolti positivi, registra notevoli criticità: a fronte di circa 38 mila docenti (*Professor C2, C3, C4*) si riscontrano ben 100 mila figure, fra assistenti, collaboratori scientifici e altri, che se, da una parte, offrono un notevole apporto all'attività didattica e di ricerca, dall'altra, manifestano forti aspettative nei confronti della carriera accademica, che, stante l'attuale legislazione, sarà preclusa ai più.

La realtà tedesca, pur rappresentando un caso limite per la numerosità e la varietà delle figure impegnate, fa registrare, in quest'ultimo periodo, importanti elementi di novità, primo fra tutti l'introduzione dello *junior Professor*. In Germania (e nei Paesi che hanno strutture organizzative simili come Austria e Svizzera), durante lo svolgimento del dottorato di ricerca, le università, fino a tempi recenti, offrivano una retribuzione variabile sulla base delle eventuali attività didattiche svolte dai "dottorandi", considerati come collaboratori. Anche dopo il conseguimento del titolo di dottore, le università offrivano posti della durata in genere di 6 anni come "assistenti scientifici", dopo la quale, i soggetti potevano concorrere per posti di professore con contratto illimitato. Il sistema tedesco ha recentemente innovato la fase iniziale della carriera accademica, con l'intento di ringiovanire il corpo accademico, attraverso l'introduzione dello *junior Professor*, riconoscendo in questo modo ai giovani più visibilità e percorsi di carriera più rapidi, oltre a una maggiore emancipazione dai professori di ruolo, in quanto, dopo il conseguimento del titolo di studio universitario, bastano 3 anni con contratto di collaboratore scientifico e parallelo conseguimento del dottorato, per accedere ad un contratto di 6 anni (3+3) in qualità, appunto, di *junior Professor*.

In Spagna, un significativo numero di soggetti, una volta terminato il dottorato di ricerca, ricopre ruoli di insegnamento nei segmenti più bassi dei livelli formativi oppure nell'ambito della formazione secondaria superiore alternativa all'università, in attesa di poter concorrere per un posto di professore.

Realtà da considerare con cautela, considerata la notevole autonomia degli atenei nell'attivare forme contrattuali con soggetti ritenuti idonei, è il Regno Unito che, secondo le informazioni raccolte, tende a privilegiare a tutti i livelli di carriera, ma in particolare ai livelli più bassi, contratti a tempo determinato.

La realtà italiana, rispetto al contesto europeo, appare sbilanciata anche sotto il profilo delle età. Pur ribadendo le cautele nella lettura dei dati, suggerite soprattutto da alcune disomogeneità di aggregazione, il nostro Paese fa registrare una delle minori percentuali di soggetti strutturati al di sotto dei 35 anni e la maggiore percentuale di soggetti ancora in servizio oltre i 65 anni.

**Tab. 22 Distribuzione percentuale per età dei docenti universitari in Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna (2000-2001)**

CLASSE DI ETÀ	< 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>65
Italia	0,5	5	11,3	12,7	12,3	20,9	16,9	11,9	8,5
Francia	2,3	10,7	11,9	11,5	12,6	21,6	18,4	11,2	
Germania	0,1	0,7	5,6	13,3	16,2	16,5	22,5	22,3	2,5
Regno Unito	14	17	15	13	13	14	9	4	1
Spagna	6,6	14,9	16,4	16,3	13,6	12	7,6	3,6	2,8

Per l'Italia sono stati conteggiati ricercatori, associati, ordinari; per la Francia professeurs e maîtres de conférences, per la Germania solo Professoren C2, C3, C4, per il Regno Unito lecturer e professor, per la Spagna tutte le qualifiche.

Fonte: Italia Cineca, Francia e Germania rispettivi Ministeri dell'Istruzione, Regno Unito AUT, Spagna Istituto nazionale di statistica

Almeno sulle fasce di età più giovani, la Germania presenta una situazione ancora più sbilanciata di quella italiana, incidendo da questo punto di vista l'elevato numero di soggetti che stanno ancora completando il percorso formativo, oppure lo hanno terminato ma sono impiegati come collaboratori scientifici. A parte questo caso limite, la distribuzione dei docenti per età negli altri Paesi manifesta una significativa presenza di soggetti al di sotto dei 35 anni, ciò vale in particolare nel Regno Unito e in Spagna; anche la Francia, pur presentando una scansione delle carriere simile a quella del nostro Paese, ha una percentuale di giovani nettamente superiore.

Sulle fasce di età più avanzate, fa riflettere che, anche nei confronti della realtà tedesca, che presenta quasi la metà dei docenti nella fascia fra i 55 e i 65 anni, il nostro Paese abbia ancora una quota di docenti superiore all'8% con più di 65 anni di età.

Certamente, da questo punto di vista, in Italia incide la più alta età di collocamento a riposo. Negli altri Paesi, essa è generalmente fissata a 65 anni, tranne eccezioni numericamente stabilite – spesso da provvedimenti legislativi – o limitate alle fasce più elevate della docenza. Anche nel nostro Paese, essa è, almeno per alcune qualifiche fissata a 65 anni, tuttavia una serie di provvedimenti hanno dato la possibilità di permanere in servizio fino a 70 anni e in alcuni casi fino a 75. La distribuzione per età suggerisce come una quota tutt'altro che trascurabile dei docenti italiani sfruttati tutte o quasi le opportunità offerte dalla normativa per la permanenza in servizio oltre l'età pensionabile fissata.

È doveroso precisare che, fra i Paesi esaminati, si distingue il caso inglese, dove si rileva una situazione del tutto opposta: una delle emergenze che le singole università, e il sistema nel suo complesso, si trovano ad affrontare, consiste nella difficoltà di trattenere in ambito accademico soggetti che sono attirati dalle più allettanti offerte del sistema produttivo e danno vita al fenomeno opposto delle uscite anticipate.

I principali Paesi europei considerati, pur registrando situazioni che, sotto il profilo delle età e almeno nei confronti dell'Italia, presentano minori elementi di criticità, hanno dapprima formulato proposte operative e successivamente avviato piani di intervento per incrementare l'ingresso dei

giovani nei ruoli accademici. In altre parole, tali Paesi, pur avendo meno elementi di preoccupazione, hanno da tempo affrontato il problema.

Si è visto che il Regno Unito, insieme alla Spagna, è il Paese con la distribuzione delle età più equilibrata, tuttavia il sindacato dei docenti ha lanciato l'allarme già nel 2000, sostenendo che i piani del governo, aventi l'obiettivo di incrementare ulteriormente la quota di giovani che si iscrive all'università nel prossimo decennio, non potranno essere adeguatamente rispettati se non ponendo rimedio al progressivo invecchiamento del personale docente e alle conseguenti uscite per pensione, attraverso opportune immissioni di soggetti giovani.

In Francia e in Germania sono stati introdotti veri e propri piani di intervento di cui si è dato conto nella prima parte dell'analisi. Essi rivestono un'importanza strategica, in quanto, una volta presa coscienza dell'importanza di introdurre elementi giovani e motivati in ambito accademico, danno la possibilità di attuare opportune politiche redistributive tra le discipline ritenute prioritarie. In particolare, in Francia sono stati varati due distinti piani, dei quali sono stati resi pubblici obiettivi, articolazione, destinatari. Si ritiene opportuno segnalare che le premesse da cui i francesi sono partiti sono valide anche in ambito italiano, pur presentando il nostro Paese elementi di criticità ancora maggiori. Del caso tedesco si è dato conto anche in questa sede, ribadendo l'importanza dell'introduzione di una nuova figura ai primi livelli di carriera, che ricalca un modello vicino alla realtà statunitense.

Un elemento di ulteriore differenziazione della realtà italiana, rispetto agli altri Paesi, consiste nella sostanziale indeterminatezza dei carichi di insegnamento. Nei Paesi esaminati, le ore di lezione frontale sono fissate a livello normativo, pur nella variabilità della durata annua dell'impegno, che può essere annuale, settimanale oppure riferita al solo periodo didattico in senso stretto.

La tabella seguente è stata costruita ipotizzando come intervallo temporale l'anno solare e i valori inseriti di conseguenza, sulla base delle informazioni disponibili e di cui si è dato conto nella parte precedente.

**Tab. 23 Carico didattico frontale del personale docente universitario in Francia, Germania, Italia, Regno Unito, Spagna**

PAESE	NUMERO ANNUO DI ORE DI LEZIONE	NUMERO SETTIMANALE DI ORE DI LEZIONE
Italia (*)	120	4,8
Francia (**)	128	5,1
Germania (***)	200	8
Regno Unito	Contrattato localmente	
Spagna	200	8

(\*) In Italia il numero di 120 ore annue è ricavabile indirettamente dalla Legge 370/99, che prevede che possano essere destinatari degli interventi di incentivazione i docenti che superino le 120 ore di didattica "frontale". Da ciò si deduce che il legislatore abbia valutato l'impegno di didattica frontale, normalmente dovuto da ciascun docente, corrispondente ad almeno 120 ore. Tuttavia, si tratta di una deduzione: nella normativa in vigore (rif.to al DPR 382/80), infatti, si fa riferimento soltanto a impegni temporali totali riferiti all'attività didattica, e non si stabilisce con chiarezza cosa debba intendersi per attività didattica, per cui, a livello di singolo ateneo o di singola facoltà, si verificano interpretazioni alquanto difformi. In particolare non è mai stato definito, a livello generale, quali siano gli obblighi minimi di attività didattica da prestare in aula e sotto forma di lezioni o di esercitazioni e per quante settimane all'anno.

(\*\*) In Francia è previsto un carico annuo frontale di 128 ore: ipotizzando un periodo didattico di 25 settimane si ricava un impegno di poco più di 5 ore settimanali.

(\*\*\*) In Germania è previsto un carico settimanale di 8 ore: ipotizzando un periodo didattico di 25 settimane, il carico annuale ammonta a 200 ore.

Fonte: Francia: Decret n° 84-431 du 6 Juin 1984; Germania: Cheps, Academic carrer: a comparative perspective; Regno Unito: fonti varie; Spagna: Ley organica 6/2001 de Universidades

Sulla base delle 120 ore "convenzionali", il docente italiano - che è sovente impegnato per meno di 120 ore - mostra di avere un carico didattico frontale inferiore a quello dei colleghi dei Paesi considerati. In assenza di obblighi stabiliti normativamente, è rimesso all'autonomia delle singole sedi, e al loro interno delle facoltà, fissare i carichi frontali dei singoli. Tali carenze danno luogo a situazioni assai diversificate, in cui, accanto a soggetti che superano le 120 ore annue di didattica frontale, ve ne sono altri impegnati per un monte ore inferiore.

Qualche ulteriore elemento di riflessione deriva da un allargamento del confronto con un numero più elevato di realtà universitarie.

**Tab. 24 Carico didattico indifferenziato del personale docente universitario in Europa**

PAESE	QUALIFICA	CARICO DIDATTICO
Austria	1a fascia	in generale 6 ore alla settimana
	2a fascia	
Danimarca	1a fascia	carichi didattici contrattati localmente
	2a fascia	
Finlandia	1a fascia	140 ore annue
	2a fascia	186 ore annue
Francia	1a fascia	128 ore di lezione, o 192 ore di attività didattica coordinata (travaux dirigés) o 288 ore di attività didattica sperimentale (travaux pratiques) o un mix equivalente di tali attività
	2a fascia	
Germania	1a fascia	8 ore alla settimana per 8 mesi (16-18 ore nelle Fachhochschulen)
	2a fascia	
Grecia	1a fascia	fissati localmente, in genere 20 ore alla settimana
	2a fascia	
Irlanda	1a fascia	35 ore alla settimana durante le 25-30 settimane di corso
	2a fascia	
Italia	1a fascia	350 ore annue minime per il tempo pieno, non meno di 250 per il tempo definito
	2a fascia	
	Ricercatori	350 ore annue massime per il tempo pieno
Olanda	1a fascia	carichi didattici contrattati localmente
	2a fascia	
Norvegia	1a fascia	in generale 4 lezioni (cours magistraux) alla settimana
	2a fascia	in generale 6 lezioni (cours magistraux) alla settimana
Portogallo	1a fascia	da 6 a 9 ore alla settimana, a seconda del dipartimento, per 25 settimane all'anno
	2a fascia	
Spagna	1a fascia	8 ore di lezione e 6 ore di tutorato alla settimana per il tempo pieno
	2a fascia	
	3a fascia	determinata per contratto
Svezia	1a fascia	115 ore annue
	2a fascia	400 ore annue
Svizzera	1a fascia	da 6 a 8 ore alla settimana per semestre (10 ore nelle scuole politecniche)
Regno Unito	1a fascia	carichi didattici contrattati localmente, variano di anno in anno e a seconda della disciplina
	2a fascia	

(\*) I dati riportati in tabella presentano alcune disomogeneità fra i Paesi considerati: accanto a situazioni in cui il carico è chiaramente definito e suddiviso fra lezioni frontali e altre attività didattiche, ve ne sono altre in cui il monte ore previsto non è chiaramente ripartito fra le attività.

Fonte: Suzanne Baudemont, Enseignants universitaires en Europe: carrières et statuts; Conseil de l'Europe, 1995

Per finire, fra gli elementi presi in considerazione nel confronto internazionale, vi è la scala retributiva. Da questo punto di vista, sicuramente più che su altri, vanno adottate tutte le cautele, più volte segnalate, nella lettura e nell'interpretazione dei dati.

Innanzitutto la fonte dei dati, il lavoro di Jürgen Enders<sup>31</sup>, ricava le notizie sulle retribuzioni da fonti locali, che necessariamente soffrono di alcune difformità di rilevazione, che tuttavia non impediscono un confronto di un qualche significato.

Pur con tutte le cautele segnalate, un elemento sul quale pare indubbio poter soffermare l'attenzione consiste nelle differenze retributive tra l'Italia e gli altri Paesi ai livelli di ingresso nella carriera, momento estremamente delicato perché legato ad una programmazione del futuro da parte di giovani che, proprio per la loro condizione anagrafica, necessitano di un livello retributivo che consenta una dignitosa progettualità.

<sup>31</sup> Jürgen Enders, *Academic staff in Europe*, Westport, Connecticut – London, 2001

**Tab. 25 Livello retributivo all'ingresso nei ruoli accademici**

PAESE	LIVELLO RETRIBUTIVO (LORDO)
Italia	17.000
Francia	20.000
Germania	27.600
Regno Unito	22.800
Spagna	25.500

Italia: ricercatore non confermato all'ingresso nel ruolo (classe e scatto zero), 1998

Francia: Maîtres de conférences, 1998

Germania: Professoren C2, 1998

Regno Unito: Lecturer A in pre-1992 Universities, 1998

Spagna: Profesores Titulares de Universidad (verificare se è il livello di ingresso), 1998

Fonte: Italia: tabelle stipendiali Miur; Francia: Thierry Chevallier in Enders, cit.; Germania: Cheps, Academic carrer: a comparative perspective; Regno Unito; Oliver Fulton e Chris Holland in Enders, cit.; José-Ginés Mora in Enders, cit.

La retribuzione del ricercatore italiano all'ingresso nel ruolo è la più bassa fra quelle ai pari livelli dei Paesi considerati. Tale elemento, per essere correttamente pesato, va rapportato al più generale assetto retributivo del Paese e riferito al livello dei prezzi, tuttavia il dato assoluto permette, anche all'osservatore non specializzato di collocare tale livello stipendiale fra quelli medio-bassi percepiti nel nostro Paese ove si consideri l'elevata qualificazione dei soggetti e, in genere, la più che decennale attesa per entrare nei ruoli.

Se ci considera l'apporto che i giovani possono dare al sistema universitario, non si può non tenere conto anche delle esperienze di altri Paesi, primo fra tutti il Regno Unito, dove le basse retribuzioni hanno giocato un ruolo essenziale, di segno negativo, nella gestione del personale accademico e nel reclutamento dei giovani, che disertano le università per impieghi più remunerativi. In Italia non vi è, almeno per alcuni settori, un'analoga dinamicità del mercato del lavoro, quindi il problema può dirsi meno presente, tuttavia non mancano preoccupanti segnali in tal senso, soprattutto per le discipline con una più immediata e positiva ricaduta sul mercato del lavoro.

Occorre inoltre sottolineare come in Italia, la scala retributiva risulti penalizzare eccessivamente i livelli più bassi di ciascun ruolo: fra il livello di ingresso (ricercatore non confermato) e la massima qualifica (professore ordinario anziano) vi è quasi un fattore quattro. All'interno poi della stessa qualifica, la retribuzione raddoppia per effetto della sola anzianità, dal momento che l'unica verifica avviene dopo tre anni dall'ingresso, al momento della conferma nel ruolo.