



**RAPPORTO
EURYDICE**

Il personale accademico in Europa

2025

Istruzione
superiore

Erasmus+

Arricchisce la vita, apre la mente.

Il presente documento è pubblicato dall'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA, Education and Youth Policy Analysis).

Si prega di citare la presente pubblicazione nel seguente modo:

Commissione europea/EACEA/Eurydice, Il personale accademico in Europa - 2025. Rapporto Eurydice. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea.

Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura

Platforms, Studies and Analysis
Boulevard Simon Bolivar 34 (Unit A6)
BE-1000 Bruxelles

E-mail: eacea-eurydice@ec.europa.eu

Sito web: <http://eurydice.eacea.ec.europa.eu>

Stampato dall'Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea a Lussemburgo

Testo completato nel mese di settembre 2025.

Il presente documento non va inteso come rappresentativo della posizione ufficiale della Commissione Europea.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2026

© Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura, 2026



Le agenzie esecutive applicano la politica di riutilizzo dei documenti della Commissione europea, attuata dalla Decisione della Commissione 2011/833/UE del 12 dicembre 2011 relativa al riutilizzo dei documenti della Commissione (GU L 330, 14.12.2011, pag. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2011/833/oj>).

Salvo diversa indicazione, il riutilizzo di questo documento è autorizzato ai sensi della licenza Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>). Ciò significa che il riutilizzo è consentito, a condizione che venga citata correttamente la fonte e che siano indicate eventuali modifiche.

Per qualsiasi uso o riproduzione di elementi che non sono di proprietà dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura, potrebbe essere necessario richiedere l'autorizzazione direttamente ai rispettivi titolari dei diritti. L'Unione europea o l'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura non possiedono il copyright in relazione ai seguenti elementi:

Immagine di copertina: © Gorodenkoff - stock.adobe.com

PDF

ISBN 978-92-9416-217-5

doi:10.2797/8775301

EC-01-25-071-IT-N

Il personale accademico in Europa - 2025

Rapporto Eurydice

Premessa



Il personale accademico dell'Unione europea svolge un ruolo fondamentale e contribuisce in modo significativo allo sviluppo di un'Europa competitiva, indipendente e democratica.

Questo rapporto, prodotto dalla rete Eurydice, presenta la situazione attuale del personale accademico in Europa e affronta temi che spaziano dagli sviluppi internazionali alla situazione occupazionale, dalle tendenze istituzionali alle strategie di finanziamento dell'intero settore.

Questo documento guiderà l'attuazione della strategia sull'Unione delle competenze, che è incentrata sul ruolo chiave dell'istruzione superiore nello sviluppo delle competenze e dei talenti in Europa. Per realizzare questo obiettivo, è necessario garantire condizioni che consentano al nostro personale accademico di sviluppare appieno il proprio potenziale.

Nel novembre 2024, il Consiglio europeo ha adottato una [Raccomandazione relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore](#) incentrata proprio sull'attrattiva delle carriere accademiche.

L'anno prossimo, con il contributo di esperti del settore, esamineremo un quadro europeo delle competenze per il personale accademico. In una fase successiva, ci concentreremo sul miglioramento dell'accessibilità dell'istruzione superiore.

Stiamo gettando basi sempre più solide per il futuro del mondo accademico europeo. La Commissione ha proposto un aumento del 50% dei fondi destinati a Erasmus+, arrivando a 40,8 miliardi per il periodo 2028-2034, allo scopo di promuovere le opportunità di scambio per il personale accademico. Al tempo stesso, le risorse destinate a Orizzonte Europa, il programma di punta dell'UE per la ricerca, salgono a 175 miliardi di euro.

Sulla scia del processo di Bologna, porteremo avanti l'Iniziativa delle università europee e continueremo ad ampliare il numero delle alleanze tra università europee: un vero e proprio successo per l'Unione. Il personale accademico è al centro di questa trasformazione e avrà un ruolo cruciale nella definizione dei nuovi programmi per il diploma europeo congiunto, che riflettono la volontà comune di rendere l'istruzione superiore più integrata, inclusiva e riconosciuta a livello mondiale. Attraverso lo sviluppo dei programmi congiunti e la condivisione di innovazioni pedagogiche, i membri del personale accademico contribuiscono a rendere la cooperazione europea nel campo dell'istruzione superiore parte integrante della quotidianità degli studenti e degli istituti.

Come emerge dal rapporto, i paesi europei stanno già adottando misure volte a migliorare la gestione del personale accademico, con particolare attenzione alle procedure di selezione aperte e allo sviluppo delle carriere.

È una tendenza positiva che vede un numero crescente di accademici internazionali “scegliere l'Europa”, attratti da un settore che offre stabilità, valori democratici e finanziamenti continui.

Se attirare talenti da tutto il mondo è essenziale, altrettanto importante è riconoscere e valorizzare tutti i ruoli svolti dal personale accademico, come il prezioso contributo di una didattica di alta qualità. Una retribuzione adeguata e opportunità di avanzamento di carriera sono la chiave per accrescere l'attrattività del settore.

Gli uomini e le donne che dedicano la loro vita all'insegnamento, alla ricerca e all'innovazione sono la colonna portante dei nostri sistemi di istruzione superiore e il loro lavoro ha un profondo impatto sullo sviluppo sociale, economico e culturale della società.

Vorrei ringraziare la rete Eurydice per la stesura di questo rapporto, con l'augurio di proseguire la nostra collaborazione verso un'Unione delle competenze capace di valorizzare al meglio le eccellenti qualità del personale accademico europeo.



Pia Ahrenkilde Hansen

Commissione europea,

Direttore generale dell'istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura

Indice e indice delle figure

Indice

Premessa	3
Indice e indice delle figure	5
Codici e abbreviazioni	7
Introduzione	9
Parte 1: Contesto delle politiche relative al personale accademico	11
1.1. Sviluppi internazionali nel settore dell'istruzione superiore	11
1.2. Contesti nazionali	13
Parte 2: Strategie, riforme e sviluppi recenti	23
2.1. Strategie	23
2.2. Principali temi di intervento delle strategie	27
2.3. Riforme	29
2.4. Altre iniziative politiche	32
Conclusione	35
Riferimenti bibliografici	37
Glossario	39
Allegati	41
Ringraziamenti	59

Indice delle figure

Parte 1: Contesto delle politiche relative al personale accademico	11
Figura 1: Datore di lavoro del personale accademico, 2024/2025	14
Figura 2: Presenza dello status di dipendente pubblico per il personale accademico, 2024/2025	17
Figura 3: Contratti di assunzione dei professori universitari, 2024/2025	19
Figura 4: Tipologia di contratto più diffusa per il personale accademico, livelli ISCED 6-8, anno accademico 2024/2025	21
Parte 2: Strategie, riforme e sviluppi recenti	23
Figura 5: Presenza e orientamento delle strategie di livello superiore che interessano il personale accademico, 2024/2025	24
Figura 6: Temi affrontati dalle strategie di livello superiore, 2024/2025	27
Figura 7: Riforme di livello superiore relative al personale accademico negli ultimi cinque anni e principali temi affrontati, 2024/2025	29
Figura 8: Temi affrontati dalle riforme di livello superiore, 2024/2025	30

Codici e abbreviazioni

Codici dei paesi

EU/EU-27		Unione europea/27 Stati membri dell'Unione europea	
BE	Belgio	MT	Malta
BE fr	Belgio - Comunità francese	NL	Paesi Bassi
BE de	Belgio - Comunità tedesca	AT	Austria
BE nl	Belgio - Comunità fiamminga	PL	Polonia
BG	Bulgaria	PT	Portogallo
CZ	Cechia	RO	Romania
DK	Danimarca	SI	Slovenia
DE	Germania	SK	Slovacchia
EE	Estonia	FI	Finlandia
IE	Irlanda	SE	Svezia
EL	Grecia		
ES	Spagna	SEE e paesi candidati	
FR	Francia	AL	Albania
HR	Croazia	BA	Bosnia ed Erzegovina
IT	Italia	CH	Svizzera
CY	Cipro	IS	Islanda
LV	Lettonia	ME	Montenegro
LT	Lituania	NO	Norvegia
LU	Lussemburgo	RS	Serbia
HU	Ungheria	TR	Turchia

Abbreviazioni

HEI	Istituto di istruzione superiore
ISCED	Classificazione internazionale standard dell'istruzione
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
SIGMA	<i>Support for Improvement in Governance and Management</i> (Sostegno al miglioramento della governance e della gestione)
STEM	Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica

Introduzione

Contesto politico

La professione accademica è il cuore dell'istruzione superiore in Europa. I documenti di indirizzo riconoscono infatti quanto la presenza di personale accademico altamente qualificato sia indispensabile per il buon funzionamento degli istituti di istruzione superiore europei e per una cooperazione transnazionale più stretta. Tuttavia, questa professione deve affrontare numerose sfide legate alla rapida trasformazione del panorama dell'istruzione superiore. I sistemi di istruzione superiore sono sempre più attenti alla qualità, all'efficienza e alla responsabilità, in un momento in cui si trovano ad affrontare un ampliamento delle proprie funzioni, che comporta una maggiore partecipazione all'insegnamento, l'impegno nella ricerca a favore di enti pubblici e altri finanziatori e il rafforzamento del proprio ruolo al servizio della comunità. Le condizioni di lavoro del personale accademico non solo subiscono l'impatto di tali trasformazioni, ma sono anche considerate uno strumento per adeguarsi a questo scenario in continua evoluzione. Come riportato dallo studio Eurydice del 2017 (Commissione europea/EACEA/Eurydice, 2017), il personale accademico è composto da un numero elevato di dipendenti che svolgono ruoli tra loro diversi, ed è ben lontano dall'essere una categoria omogenea.

La Raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore (Commissione europea, 2024) offre una visione d'insieme dell'attrattiva delle carriere accademiche, mettendone in luce i molteplici aspetti correlati. In particolare, il testo sottolinea la necessità di integrare, riconoscere e valorizzare equamente i diversi ruoli accademici. Questo approccio parte dalla parità di prestigio tra insegnamento e attività di ricerca nella valutazione e nell'avanzamento di carriera, per poi estendersi anche all'imprenditorialità e all'innovazione, alla valorizzazione della conoscenza, alla cooperazione transnazionale, al coinvolgimento delle imprese e delle comunità, allo sviluppo regionale e locale, al mentoring, all'amministrazione e alla gestione, nonché alla partecipazione alla governance degli istituti.

L'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) ha pubblicato un'analisi delle evidenze (OCSE, 2024) che prende in esame lo stato delle carriere accademiche nei sistemi di istruzione superiore nei paesi OCSE e offre una panoramica dei dati disponibili, dei risultati della ricerca, nonché di esempi di politiche e prassi. Tale analisi prende in esame diversi aspetti del mondo accademico e delle relative carriere, tra cui le condizioni di impiego (status contrattuale, responsabilità e carico di lavoro), la valutazione e l'avanzamento di carriera (valutazione della performance, sviluppo professionale e percorsi di carriera flessibili) e il contesto lavorativo più ampio (internazionalizzazione e libertà accademica). Il documento arriva alla conclusione che il modello di carriera accademica potrebbe puntare a stabilizzare un maggior numero di posizioni, creando al contempo sistemi con il minor numero possibile di ostacoli all'avanzamento di carriera. Per raggiungere questo obiettivo, sarebbero necessari interventi sia a livello di sistema sia di singola istituzione, definiti da orientamenti politici internazionali aggiornati.

Contenuto e struttura del rapporto

Il presente rapporto intende fornire un'analisi sintetica dello stato attuale delle politiche e delle misure che affrontano le tematiche relative al personale accademico in Europa, mettendo in evidenza alcune complessità e differenze tra i sistemi nazionali.

L'analisi si articola in due parti. La prima delinea il contesto di studio relativo alle politiche per il personale accademico. Evidenzia diversi fattori interconnessi che orientano le politiche relative al personale accademico oltre ad alcuni sviluppi e tendenze internazionali cruciali. Prende inoltre in esame gli aspetti strutturali dei sistemi di istruzione superiore, inclusi i vari modelli di carriera accademica, i regimi di impiego (tra cui lo status di dipendente pubblico) e le diverse forme di contratto di lavoro subordinato.

La seconda parte del rapporto analizza i recenti sviluppi in materia di politiche nazionali che interessano il personale accademico. Evidenzia le varie strategie, le riforme e le altre iniziative politiche adottate dai paesi europei per la gestione del personale accademico. Inoltre, analizza le questioni principali affrontate da tali misure, tra cui il reclutamento, le condizioni di lavoro, l'inclusività, la diversità e l'equità di genere, la mobilità e lo sviluppo professionale continuo.

Metodologia e fonti dei dati

Il rapporto si basa su dati qualitativi relativi alle politiche e alle misure di supporto raccolti tramite un'indagine condotta da Eurydice.

Gli indicatori Eurydice si basano su informazioni derivate principalmente da normative nazionali o da altri documenti ufficiali di livello superiore, quali curricula, linee guida o documenti di indirizzo analoghi. Laddove disponibili e rilevanti, gli indicatori comparativi sono integrati da esempi di approcci adottati in specifici sistemi educativi.

La raccolta dei dati di Eurydice riguarda l'istruzione terziaria (ISCED 5, quando questa rientra nel sistema di istruzione superiore; ISCED 6; ISCED 7 e ISCED 8).

Il rapporto include i 38 sistemi educativi dei 27 Stati membri dell'UE ⁽¹⁾ e di Albania, Bosnia ed Erzegovina, Svizzera, Islanda, Montenegro, Norvegia, Serbia e Turchia ⁽²⁾. Tutte le persone che hanno contribuito vengono ringraziate alla fine del rapporto.

L'anno di riferimento è l'anno accademico 2024/2025.

⁽¹⁾ Ciascuna delle tre comunità del Belgio (Comunità fiamminga, Comunità francese e Comunità tedesca) è considerata un singolo sistema educativo.

⁽²⁾ La Macedonia del Nord, un sistema educativo facente parte della rete Eurydice e solitamente incluso nei rapporti Eurydice, non è oggetto della presente pubblicazione. Allo stesso modo, non sono inclusi i nuovi membri della rete Eurydice, Georgia, Moldavia e Ucraina, in quanto non partecipano ancora ai rapporti comparativi.

Parte 1: Contesto delle politiche relative al personale accademico

L'evoluzione delle politiche riguardanti il personale accademico è determinata da molteplici fattori interconnessi su scala nazionale e internazionale. A livello nazionale incidono fattori storici, culturali, politici, economici e sociali. Tali fattori vengono solitamente analizzati alla luce delle evoluzioni e delle tendenze globali. In altre parole, gli sviluppi nell'ambito dell'istruzione superiore, compresi quelli relativi alla professione accademica, sono sempre radicati nel contesto locale e, al tempo stesso, risentono di dinamiche che vanno oltre tale contesto (Marginson, 2022).

La prima sezione di questo rapporto presenta alcuni elementi da prendere in considerazione nell'analisi degli sviluppi delle politiche relative al personale accademico nei sistemi di istruzione superiore europei. La sezione si apre illustrando alcuni importanti sviluppi internazionali che hanno contribuito a definire i sistemi di istruzione superiore in Europa, per poi prendere in esame alcune differenze tra i vari modelli nazionali di carriera accademica. Le informazioni presentate forniscono il contesto per la seconda parte del rapporto, incentrata sui recenti sviluppi nazionali e su quelli tuttora in corso in materia di personale accademico.

1.1. Sviluppi internazionali nel settore dell'istruzione superiore

Per comprendere l'evoluzione della professione accademica a livello nazionale, è necessario considerare le tendenze e le dinamiche globali nel campo dell'istruzione superiore. Infatti, questa non può essere compresa appieno senza considerare un contesto più ampio caratterizzato dalla globalizzazione e dall'espansione del settore. Un accesso più ampio all'istruzione superiore comporta la necessità di contenere i costi senza comprometterne la qualità. La globalizzazione, a sua volta, impone standard diversi ai quali i sistemi nazionali devono adeguarsi (Finkelstein et al., 2019).

Questa tendenza va di pari passo con il ruolo sempre più rilevante che processi, associazioni e agenzie sovranazionali rivestono nell'orientare l'istruzione superiore (Finkelstein et al., 2019). Nel primo decennio del XXI secolo, il Processo di Bologna ha migliorato la comparabilità della struttura dei percorsi di laurea e delle qualifiche nell'istruzione superiore in Europa (e non solo) e ha portato alla creazione dello Spazio europeo dell'istruzione superiore. Inoltre, questo processo di cooperazione intergovernativa ha inoltre condotto all'adozione di diversi principi guida internazionali per l'istruzione superiore, tra cui *Standard e linee guida per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione superiore (ESG)*, introdotto nel 2005 e successivamente rivisto e aggiornato nel 2015 ⁽³⁾.

⁽³⁾ European Association for Quality Assurance in Higher Education, European Students' Union, European University Association and the European Association of Institutions in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, 2015, Brussels, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

Più recentemente, nell'ambito della *Conferenza ministeriale di Roma* nel 2020, è stato adottato il documento *Principi e linee guida per rafforzare la dimensione sociale nello spazio europeo dell'istruzione superiore* ⁽⁴⁾.

Anche le istituzioni dell'Unione europea contribuiscono all'internazionalizzazione e alla globalizzazione dell'istruzione superiore. Tra gli strumenti più importanti figura senza dubbio il programma Erasmus+, che promuove la mobilità internazionale di studenti e personale accademico.

In particolare, la mobilità del personale accademico è oggetto di diversi documenti di indirizzo delle istituzioni europee. Ad esempio, la Comunicazione della Commissione europea del 2022 su una strategia europea per le università ⁽⁵⁾ evidenzia, tra le altre cose, la necessità di intervenire in modo sistemico e globale sulle carriere accademiche, con l'obiettivo di promuovere percorsi professionali flessibili e attrattivi, nonché condizioni di lavoro favorevoli nel mondo accademico. Tale obiettivo è stato ulteriormente sviluppato nella Raccomandazione del Consiglio relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore del 2024 ⁽⁶⁾, che affronta in modo organico il tema dell'attrattività dei percorsi accademici ponendo l'accento sulle diverse questioni connesse. In particolare, la Raccomandazione evidenzia la necessità di:

- integrare la mobilità transnazionale nei percorsi di carriera e tenerne conto nelle valutazioni e/o nell'orario di lavoro del personale accademico;
- riconoscere e valorizzare in modo equo i diversi ruoli svolti dal personale accademico, quali la didattica, la ricerca, l'imprenditorialità e l'innovazione, la valorizzazione della conoscenza, la cooperazione transnazionale, la

collaborazione con le imprese e la comunità, lo sviluppo regionale e locale, il tutoraggio, l'amministrazione e la gestione, nonché la partecipazione alla governance istituzionale;

- promuovere la parità di prestigio tra insegnamento e attività scientifica nella valutazione e nell'avanzamento di carriera del personale accademico, garantendo al contempo percorsi di formazione e un supporto adeguato a chi è impegnato nelle attività didattiche;
- promuovere approcci che valorizzino, riconoscano e premino percorsi di carriera accademica diversificati, al fine di favorire la permeabilità tra i diversi ruoli del personale accademico;
- migliorare le pratiche di reclutamento e le condizioni di lavoro nel settore accademico;
- garantire una retribuzione adeguata nell'ambiente accademico, senza disparità retributive di genere;
- garantire un equilibrio tra vita privata e professionale unitamente a condizioni di lavoro flessibili;
- garantire una previdenza sociale adeguata;
- garantire la parità e l'equità di genere, nonché pari opportunità e inclusività per il personale accademico a prescindere dal contesto di provenienza;
- promuovere e difendere la libertà accademica.

La presenza di tali obiettivi è uno degli elementi da prendere in considerazione nell'analisi degli sviluppi e delle tendenze nazionali relative alla professione accademica. A questo proposito, occorre chiedersi se gli sviluppi delle politiche nazionali per la professione accademica rispondano, almeno in parte, ai suddetti obiettivi o se ne definiscano di nuovi.

⁽⁴⁾ European Higher Education Area and Bologna Follow-up Group Advisory Group 1 on Social Dimension, 'Principles and guidelines to strengthen the social dimension of higher education in the EHEA', Allegato II del *Rome Ministerial Communiqué*, 2020, https://ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique_Annex_II.pdf.

⁽⁵⁾ Commissione europea, Comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni su una strategia europea per le università, COM(2022) 16 versione definitiva del 18 gennaio 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0016&qid=1753117685909>.

⁽⁶⁾ Consiglio dell'Unione europea, Raccomandazione del Consiglio del 25 novembre 2024 relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore, *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, C 7282, 5 dicembre 2024, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2024/7282/oj/ita>.

1.2. Contesti nazionali

L'Europa è caratterizzata da una varietà di sistemi di istruzione superiore, che emerge chiaramente analizzandone le diverse caratteristiche. Finkelstein et al. (2019) individuano quattro aspetti strutturali utili a comprendere le principali differenze tra i vari sistemi, nello specifico: 1) il grado di accentramento di un sistema, se è "unitario" (con un'unica autorità a livello centrale responsabile dell'istruzione superiore) o "federale" (in cui il ruolo del governo nazionale è più limitato a vantaggio dei governi statali o provinciali); 2) il grado di differenziazione degli istituti (un'unica tipologia di istituto di istruzione superiore contro una varietà di istituti); 3) il livello di autonomia degli istituti; e 4) il significato attribuito alla libertà accademica. Questi aspetti strutturali sono direttamente correlati ai diversi modelli di carriera accademica.

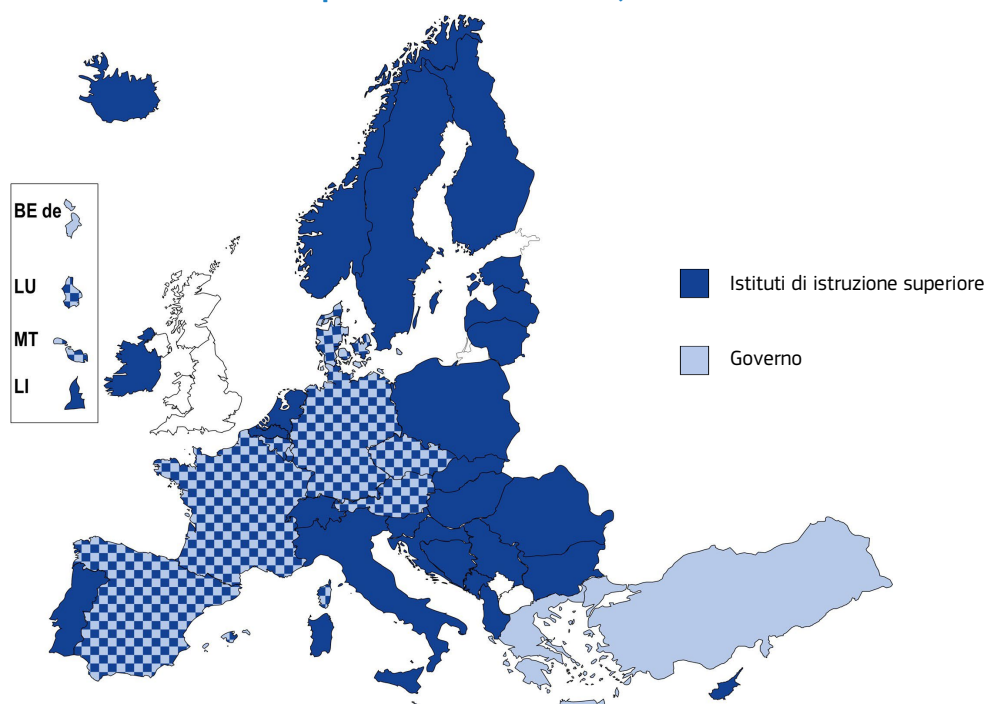
La sottosezione che segue prende in esame alcune differenze tra i modelli nazionali di carriera accademica alla luce degli aspetti strutturali sopra menzionati. Pur trattandosi di elementi cruciali, l'elenco non è da considerarsi esaustivo: la professione accademica si presta infatti a essere osservata attraverso molte altre prospettive. Ad esempio, in precedenti studi Eurydice ha approfondito questioni quali la gestione delle risorse umane in ambito accademico, comprese le procedure di reclutamento, la valutazione della performance e le pratiche di avanzamento di carriera (Commissione europea et al., 2017). Un ulteriore elemento oggetto di studio riguarda lo status dei dottorandi, che presenta un'elevata variabilità tra i diversi paesi europei (Commissione europea et al., 2017).

Rapporti di lavoro nel settore accademico

Un possibile punto di partenza per comprendere il rapporto tra il sistema nazionale e la carriera accademica consiste nell'individuare il datore di lavoro del personale accademico (Finkelstein et al., 2019; OCSE, 2024). A questo si affianca il tema, strettamente connesso, di chi sia responsabile della definizione dei percorsi di carriera. (Finkelstein et al., 2019; OCSE, 2024). A questo proposito, si osserva una netta distinzione tra i sistemi in cui la carriera accademica è disciplinata o regolamentata da autorità di livello superiore e quelli in cui sono i singoli istituti a svolgere un ruolo determinante nella definizione dei percorsi di carriera.

La Figura 1 illustra la prima delle dimensioni citate, ovvero l'identità del datore di lavoro del personale accademico ⁽⁷⁾. La figura mostra che, nella maggior parte dei sistemi di istruzione superiore presi in esame, il personale accademico impiegato presso istituti finanziati con fondi pubblici è assunto direttamente dalle singole strutture. Al contrario, in un numero limitato di sistemi di istruzione superiore il datore di lavoro è il governo (lo Stato) o un'altra autorità competente a livello di sistema (come un ministero). In alcuni paesi coesistono modalità miste, nelle quali parte del personale accademico è impiegato dal governo e parte direttamente dagli istituti.

(7) Il presente rapporto non approfondisce nel dettaglio il secondo aspetto, ossia chi detenga il controllo sui percorsi che definiscono le carriere accademiche. Si tratta infatti di un aspetto dalle molteplici sfaccettature e quindi più complesso da rilevare in un'indagine transnazionale.

Figura 1: Datore di lavoro del personale accademico, 2024/2025

Fonte: Eurydice.

Nota esplicativa

Per la definizione relativa agli istituti di istruzione superiore considerati, ovvero “istituti di istruzione superiore pubblici”, e il termine “governo”, consultare il Glossario.

Nota specifica per paese

Belgio (BE de): è presente un solo istituto di istruzione superiore. Il datore di lavoro del personale è il consiglio direttivo, ma tutti gli stipendi sono corrisposti direttamente dal Ministero della Comunità tedesca. Alla luce di quest'ultimo aspetto, il grafico indica come datore di lavoro il “governo”.

Nei sistemi di istruzione superiore che presentano una modalità mista, le modalità di differenziazione sono molteplici.

In alcuni casi varia in funzione del grado accademico. Ciò significa che il datore di lavoro cambia a seconda delle fasi della carriera accademica: di norma, il personale junior è assunto direttamente dagli istituti di istruzione superiore, mentre quello senior da autorità competenti a livello di sistema (Finkelstein et al., 2019). La Germania offre un esempio di questa organizzazione: i professori, che costituiscono circa il 20% del personale accademico, sono dipendenti pubblici mentre la restante parte del personale è assunto direttamente dai singoli istituti.

Un'ulteriore distinzione riguarda gli istituti che offrono programmi di istruzione terziaria di ciclo breve, qualora previsti, e quelli che erogano programmi di livello superiore, ossia i tre cicli principali dell'istruzione superiore. Ciò è riconducibile al fatto che, pur essendo riconosciuta come parte del sistema di istruzione superiore ⁽⁸⁾, l'istruzione terziaria di ciclo breve viene spesso erogata in istituti diversi rispetto a quelli che offrono percorsi di studio di livello superiore. Questo potrebbe comportare condizioni contrattuali diverse per il personale. Ad esempio, in Lussemburgo, il personale degli istituti di istruzione secondaria superiore che offrono la maggior parte dei corsi di ciclo breve è assunto dal Ministero dell'istruzione, mentre quello dell'Università del

⁽⁸⁾ L'analisi prende in considerazione esclusivamente i programmi di istruzione terziaria di ciclo breve (ISCED 5) che, nel rispettivo ordinamento, sono considerati parte dell'istruzione superiore. Ciò è legato al fatto che, in diversi paesi, i programmi ISCED 5 non rientrano nei sistemi di istruzione superiore (pertanto, tali programmi non figurano nell'analisi). Per ulteriori dettagli sulle differenze tra i paesi europei, consultare i grafici di Eurydice che illustrano la struttura dei sistemi di istruzione e formazione in Europa (<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/data-and-visuals/european-education-structures>). Tali grafici permettono di distinguere tra i paesi in cui i programmi ISCED 5 sono considerati parte dei sistemi di istruzione superiore e quelli in cui rientrano nel sistema di istruzione e formazione professionale.

Lussemburgo, che offre programmi di livello superiore, è in larga parte dipendente dell'università stessa. Analogamente, nelle università francesi il personale è assunto dagli istituti grazie a finanziamenti statali, mentre, per alcuni programmi di primo ciclo o di carattere professionale, spesso erogati al di fuori delle università, la maggior parte del personale è assunta dal Ministero dell'istruzione. Anche la Spagna rientra in questo gruppo di paesi: il personale docente dei programmi di istruzione terziaria di ciclo breve è assunto dallo Stato o dalle Comunità autonome competenti in materia di istruzione, mentre chi insegna nei tre cicli principali dell'istruzione superiore è assunto direttamente dagli istituti di istruzione superiore (o dagli enti ad essi collegati).

In generale, la Figura 1 evidenzia come attualmente il personale accademico sia assunto prevalentemente dai singoli istituti di istruzione superiore, anziché dai governi o da altre autorità competenti a livello di sistema. Questo quadro è rafforzato dal fatto che, in diversi paesi per i quali la Figura 1 indica una modalità mista, il governo rappresenta un datore di lavoro marginale rispetto agli istituti di istruzione superiore. Ad esempio, in Cecchia, di solito il personale accademico viene assunto direttamente dagli istituti di istruzione superiore, a eccezione del personale impiegato presso due istituti statali, ovvero l'Università della difesa, un istituto di istruzione superiore militare gestito dal Ministero della difesa, e l'Accademia di polizia, il cui rettore è alle dipendenze del Ministero degli interni. A Malta, praticamente l'intero personale accademico dei tre principali istituti di istruzione superiore, ovvero l'Università di Malta, il *College of Arts, Science and Technology* (MCAST, Collegio maltese per le arti, le scienze e la tecnologia) e l'*Institute of Tourism Studies* (ITS, Istituto per gli studi turistici), è assunto dai rispettivi istituti, mentre il personale dell'*Institute for Education* (IfE, Istituto per l'educazione), che rappresenta meno dell'1% del personale accademico totale, è assunto dallo Stato. In Austria solo circa il 4%

del personale accademico è dipendente diretto dello Stato. Dal 2002 è in corso il progressivo superamento del sistema di assunzione del personale accademico da parte del governo a favore dell'assunzione diretta da parte dei singoli istituti. Analogamente, in Danimarca, la quasi totalità del personale accademico è assunta direttamente dagli istituti di istruzione superiore, fatta eccezione per una piccolissima percentuale di dipendenti pubblici assunti dal Re o dal Ministero; anche questa modalità è attualmente in fase di progressivo superamento.

Il personale accademico come dipendente pubblico

Strettamente legata all'identità del datore di lavoro (Figura 1) è la questione dello status di dipendente pubblico del personale accademico (Figura 2). Sebbene questi aspetti siano fortemente correlati, le due dimensioni non coincidono del tutto e devono essere analizzate separatamente.

Secondo la concezione tradizionale del pubblico impiego, i dipendenti pubblici sono nominati dallo Stato sulla base di norme di diritto pubblico che disciplinano il rapporto di lavoro tra il dipendente e lo Stato. Non viene stipulato alcun contratto tra le due parti, è il diritto pubblico che definisce i rispettivi diritti e doveri. Un secondo elemento fondamentale di questa concezione tradizionale è la continuità del rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età pensionabile, con le notevoli garanzie di stabilità dell'impiego che ne derivano (SIGMA et al., 2000). Tuttavia, questa concezione è stata messa in discussione da una tendenza di lungo periodo orientata all'assunzione di dipendenti pubblici a tempo determinato o come personale pubblico contrattualizzato (SIGMA et al., 2000).

Uno studio sulla portata del pubblico impiego in Europa (SIGMA et al., 2000) distingue tra i paesi con una radicata tradizione di carriera nella pubblica amministrazione, principalmente i vecchi Stati membri dell'UE ⁽⁹⁾, e i paesi privi di

⁽⁹⁾ Con ciò si intende la situazione precedente all'allargamento dell'UE del 2004.

tali tradizioni, prevalentemente dell'Europa orientale, nei quali l'impiego pubblico ha una portata più limitata. In questi sistemi, i dipendenti pubblici generalmente sono solo coloro che esercitano un'autorità pubblica o partecipano direttamente all'attività normativa; al contrario, coloro che lavorano per istituzioni che erogano servizi pubblici, come gli istituti di istruzione superiore, di solito non gode dello stesso status (sebbene le posizioni dirigenziali presso tali strutture possano essere assimilate a incarichi della funzione pubblica). In altre parole, nei sistemi in cui il pubblico impiego ha una portata limitata, generalmente il personale accademico non rientra tra i dipendenti pubblici.

La Figura 2 mostra che in metà dei sistemi di istruzione superiore analizzati, almeno alcuni accademici sono dipendenti pubblici. In linea con lo studio precedentemente citato, la figura mostra che lo status di dipendente pubblico del personale accademico è più diffuso nell'Europa sud-occidentale rispetto all'Europa orientale e, inoltre, è relativamente raro nei paesi dell'Europa settentrionale.

Laddove previsto, lo status di dipendente pubblico è accompagnato da un elevato livello di stabilità occupazionale. In generale, il personale accademico con status di dipendente pubblico di ruolo può essere licenziato solo in presenza di presupposti giuridici ben definiti, come in caso di condanna in un procedimento disciplinare o penale (ad es., in Germania) e beneficia della garanzia del posto di lavoro anche in caso di riorganizzazione (ad es., Portogallo¹⁰). Oltre a una maggiore tutela dal licenziamento, tra le garanzie rientrano di norma l'avanzamento di carriera e la stabilità della retribuzione (ad es., in Lussemburgo) e/o un'età pensionabile fissa e una maggiore tutela contro i trasferimenti (ad es., in Austria). Nonostante ciò, non tutti i dipendenti pubblici

godono dello stesso livello di stabilità occupazionale. Ad esempio, in Francia è previsto un unico status di dipendente pubblico, ma due tipologie di rapporto a tempo indeterminato: il rapporto di pubblico impiego e il contratto a tempo indeterminato, quest'ultimo è caratterizzato da una minore stabilità occupazionale ⁽¹¹⁾.

Inoltre, la Figura 2 mostra che in diversi paesi in cui è contemplato lo status di dipendente pubblico per il personale accademico, tale inquadramento è in fase di progressivo superamento e/o è marginale. Ciò riflette la tendenza già osservata verso il progressivo superamento dell'assunzione del personale accademico come dipendente pubblico a favore di modelli più ibridi di gestione del personale (Finkelstein et al., 2019; OCSE, 2024).

Il passaggio a tali modelli di gestione a volte comporta modifiche piuttosto complesse dei rapporti di lavoro per il personale con status di dipendente pubblico. Infatti, quando gli istituti di istruzione superiore godono di maggiore autonomia, compresa l'autonomia sulle decisioni strategiche relative alle risorse umane, il governo non è necessariamente (considerato) il datore di lavoro dei dipendenti pubblici. Ad esempio, in Francia, nel 2007 un quadro normativo ⁽¹²⁾ ha riconosciuto agli istituti di istruzione superiore pubblici autonomia nella gestione delle proprie risorse umane. Di conseguenza, gli istituti sono attualmente responsabili delle assunzioni e, in parte, anche della gestione delle carriere del personale accademico e, in tal senso, possono essere considerati i datori di lavoro, sebbene le norme che regolano le retribuzioni e l'avanzamento di carriera siano ancora definite esclusivamente dallo Stato. Un ulteriore esempio della complessità legate allo status di dipendente pubblico per il personale accademico è

⁽¹⁰⁾ Tutela giuridica prevista dall'articolo 20 dello Statuto della carriera docente universitaria ([Estatuto da Carreira Docente Universitária - ECDU](#)); e nell'articolo 10-A dello Statuto della carriera docente negli istituti superiori politecnici ([Estatuto de Carreira do Pessoal Docente do Ensino Superior Politécnico - ECPDESP](#)).

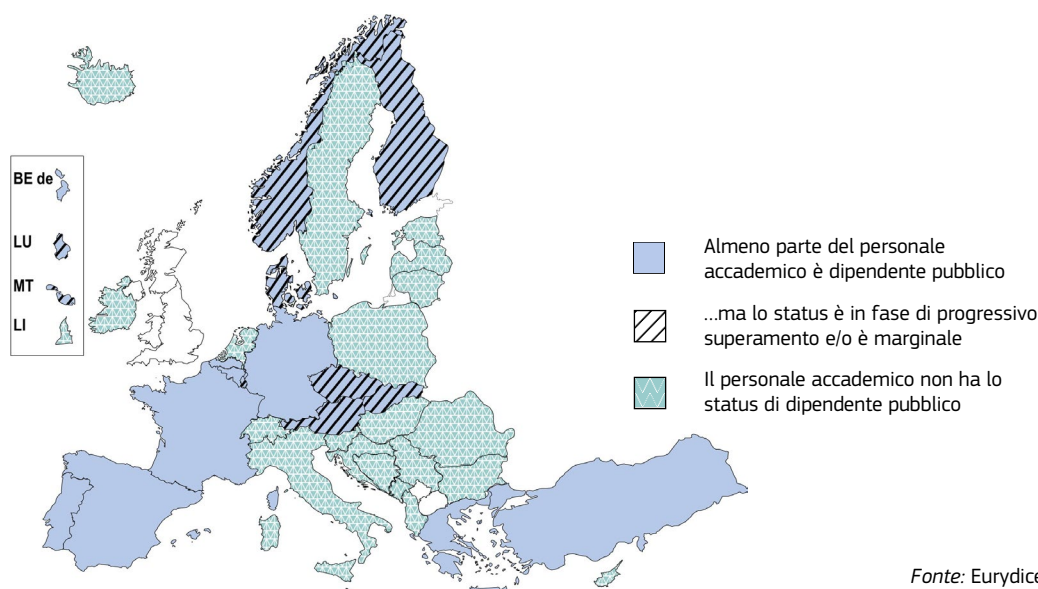
⁽¹¹⁾ Per i dettagli sui "contratti a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione", consultare la Circolare 2017-038 pubblicata in data 20 marzo 2017.

⁽¹²⁾ Legge n. 2007-1199 del 10 agosto 2007 sulle libertà e le responsabilità delle università.

rappresentato dal Lussemburgo. In questo paese, a seguito dell'istituzione dell'Università di Lussemburgo nel 2003, le posizioni di dipendente pubblico sono state progressivamente eliminate. I pochi professori

che conservano ancora lo status di dipendenti pubblici sono diventati dipendenti dell'università. Tuttavia, la loro retribuzione continua a essere interamente a carico del bilancio dello Stato.

Figura 2: Presenza dello status di dipendente pubblico per il personale accademico, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Note esplicative

La figura considera i dipendenti pubblici come personale della pubblica amministrazione nominato dallo Stato sulla base di norme di diritto pubblico, distinte dalla normativa di riferimento generale in materia di lavoro, che disciplinano gli aspetti fondamentali del rapporto tra il dipendente pubblico e lo Stato. Solitamente, il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici prosegue fino al raggiungimento dell'età pensionabile e l'eventuale passaggio da un istituto all'altro non incide in alcun modo sul loro status.

Laddove il personale accademico è considerato "funzionario pubblico" o "impiegato pubblico" sulla base di un quadro normativo distinto da quello previsto per i dipendenti pubblici, la figura non riporta lo status di dipendente pubblico.

La figura va interpretata con cautela, considerato che, pur applicando i criteri sopra descritti, alcuni paesi potrebbero non rientrare pienamente in una delle categorie a causa delle diverse definizioni nazionali di dipendente pubblico.

Note specifiche per paese

Cechia: lo status di dipendente pubblico per il personale accademico è marginale. È previsto in due istituti statali, ovvero l'Università della difesa, un istituto superiore militare gestito dal Ministero della difesa, e l'Accademia di polizia, il cui rettore dipende dal Ministero degli interni.

Danimarca: lo status di dipendente pubblico è in fase di progressivo superamento. Attualmente, solo un numero limitato di accademici in università e istituti universitari (università di scienze applicate) ha ancora lo status di dipendente pubblico.

Malta: solo il personale accademico dell'*Institute for Education*, nato nel 2015, ha lo status di dipendente pubblico (meno dell'1% dell'organico). Il personale accademico che opera in altri istituti di istruzione superiore è assunto dai rispettivi istituti.

Austria: il personale accademico con status di dipendente pubblico è presente nelle università e negli istituti universitari di formazione per insegnanti. Tuttavia, dal 2002 il personale accademico non viene più reclutato dagli istituti con la qualifica di dipendente pubblico, uno status ormai in progressivo superamento. Nelle università di scienze applicate non è previsto personale con status di dipendente pubblico.

Lussemburgo: all'interno dei programmi di istruzione terziaria di ciclo breve (ISCED 5), offerti dalle scuole secondarie, la maggior parte dei docenti è dipendente pubblico. Per i programmi ISCED 6-8, a seguito dell'istituzione dell'Università di Lussemburgo nel 2003, le posizioni di dipendente pubblico sono state progressivamente eliminate. Restano tuttavia alcuni professori con lo status di dipendenti pubblici. Sebbene l'Università del Lussemburgo sia subentrata nei rapporti di lavoro, rendendoli così suoi dipendenti, la loro retribuzione continua a essere interamente a carico del bilancio dello Stato.

Slovacchia: lo status di dipendente pubblico per il personale accademico è marginale. È presente in due istituti gestiti dallo Stato, ovvero un istituto di istruzione superiore militare e uno di polizia, dove il rettore e parte del personale accademico sono dipendenti rispettivamente del Ministero della difesa e del Ministero dell'interno.

Liechtenstein: il personale accademico delle università pubbliche gode di diritti molto simili a quelli dei dipendenti pubblici, ma non è assunto direttamente dal governo.

Islanda: il termine "dipendente pubblico" indica solamente un gruppo specifico di dipendenti del governo, ovvero gli alti funzionari e i dirigenti di enti statali, quali i rettori delle università. Il personale accademico, a eccezione dei docenti a contratto, è considerato "dipendente dello Stato". Ciononostante, i datori di lavoro sono gli stessi istituti di istruzione superiore.

Norvegia: lo status di dipendente pubblico è in fase di progressivo superamento. Ad oggi, solamente un numero limitato di professori universitari mantiene lo status di funzionario pubblico, pur risultando al contempo dipendente dei singoli istituti.

È importante notare che, anche quando il personale accademico non è riconosciuto come dipendente pubblico, questo può comunque essere soggetto a un quadro normativo diverso dalla legislazione generale in materia di lavoro. Infatti, diversi paesi riconoscono al personale accademico lo status di “impiegato pubblico” o “funzionario pubblico”, solitamente disciplinati da una normativa distinta che non si applica né ai dipendenti pubblici né ad altri lavoratori. Ad esempio, in Ungheria, lo status di dipendente pubblico è limitato ai dipendenti che lavorano all'interno delle istituzioni governative (ad es., i ministeri), quindi non si applica al personale accademico. Tuttavia, al personale accademico che lavora nei (pochi) istituti statali è riconosciuto lo status di impiegato pubblico, soggetto a un quadro normativo diverso. Il personale accademico all'interno degli istituti di istruzione superiore privati che ricevono contributi pubblici, ovvero la maggior parte, è sottoposto alla normativa generale in materia di lavoro.

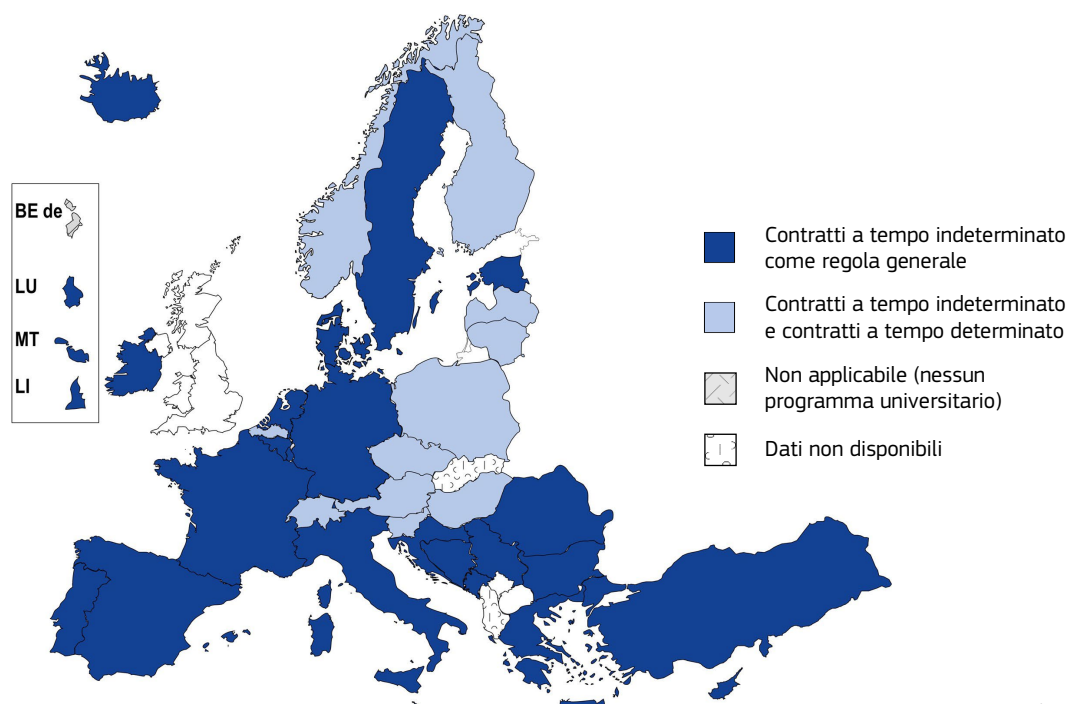
Tipologie contrattuali nel mondo accademico

Un altro fattore importante da considerare nel confronto tra le carriere accademiche in Europa è lo status contrattuale del personale. Sebbene in tutti i sistemi di istruzione superiore esaminati il personale accademico sia assunto con contratti sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, si notano differenze tra i paesi per quanto riguarda il ricorso alle diverse tipologie contrattuali e la loro attribuzione. Allo stesso tempo, emergono tendenze e modelli comuni:

tra questi ultimi, il fatto che solitamente le fasi della carriera incidono sulla stabilità

contrattuale del personale. Nello specifico, in campo accademico le posizioni junior sono spesso associate a contratti a tempo determinato o a progetto, mentre le fasi più avanzate della carriera accademica si accompagnano a forme contrattuali più stabili. In alcuni paesi, questo modello segue la normativa che disciplina le diverse fasi della carriera accademica, insieme ai contratti associati e alle modalità di avanzamento. Ad esempio, in Croazia, assistenti e assistenti senior hanno contratti a tempo determinato (della rispettiva durata di sei e quattro anni) sottoposti a valutazione annuale. I docenti universitari hanno contratti a tempo indeterminato ma devono essere sottoposti a procedure di riconferma o di avanzamento di carriera ogni cinque anni. L'avanzamento di carriera si conclude con la nomina a professore ordinario.

Sebbene le posizioni accademiche di livello più elevato siano solitamente associate a una maggiore stabilità occupazionale, queste non prevedono necessariamente un contratto a tempo indeterminato. Ciò emerge chiaramente dal confronto tra le condizioni contrattuali dei professori universitari nei sistemi di istruzione superiore in Europa. Come mostra la Figura 3, in circa due terzi di questi sistemi, tutti o quasi tutti i professori (più del 90%) hanno un contratto a tempo indeterminato. Al contrario, in circa un terzo dei casi, i contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato coesistono, con la presenza di docenti assunti sia con formule stabili sia con contratti a termine.

Figura 3: Contratti di assunzione dei professori universitari, 2024/2025


Fonte: Eurydice.

Note esplicative

Consultare il glossario per le definizioni di “contratti a tempo indeterminato” e “contratti a tempo determinato”.

Con l’espressione “contratti a tempo indeterminato come regola generale” si intendono situazioni in cui tutti o quasi tutti i professori (più del 90%) hanno un contratto a tempo indeterminato.

Per “professori universitari” si intende il personale accademico ai livelli più elevati definiti “professori” o con titoli equivalenti (consultare i diagrammi nazionali allegati al rapporto Eurydice del 2017 sul personale accademico: Commissione europea et al., 2017, pp. 107-144).

I rapporti contrattuali dei professori che hanno raggiunto l’età pensionabile prevista dalla legge non sono stati presi in considerazione qualora si applichino specifici accordi contrattuali.

Note specifiche per paese

Belgio (BE de): nessun programma universitario.

Cechia: i contratti a tempo determinato hanno una durata massima di tre anni e possono essere rinnovati per un massimo di due volte. Al termine di questo periodo (nove anni) il dipendente deve ottenere un contratto a tempo indeterminato oppure lasciare il posto di lavoro.

Germania: la figura non include i professori junior assunti con contratti a tempo determinato.

Malta: la figura mostra la situazione del personale accademico a tempo pieno negli istituti di istruzione superiore pubblici. Il personale part-time e il personale in visita sono generalmente assunti con contratti a tempo determinato.

Slovacchia: il personale accademico è assunto con contratti a tempo determinato della durata massima di cinque anni. Fa eccezione il personale che ha lavorato come professore o professore associato per almeno nove anni e ha ottenuto un contratto a tempo determinato almeno tre volte: a tali docenti spetta un contratto fino al compimento dei 70 anni. Sebbene tale contratto sia vincolato a un’età prestabilita e sia quindi “a tempo determinato”, viene considerato “a tempo indeterminato”, poiché la sua scadenza è successiva all’età pensionabile prevista dalla legge. A causa della mancanza di dati consolidati sulla percentuale di professori con questo contratto, la figura indica che i dati non sono disponibili.

Svezia: per i professori delle discipline relative alle belle arti, alle arti applicate o alle arti dello spettacolo, potrebbero non essere utilizzati contratti a tempo indeterminato.

Un ulteriore elemento da considerare nell’analisi della stabilità contrattuale del personale accademico è che non tutti seguono il percorso di carriera tradizionale, che generalmente procede dalle posizioni junior a quelle intermedie e, infine, a quelle senior. Infatti, come mostra il rapporto Eurydice del 2017 sul personale accademico (Commissione europea et al., 2017, pp. 107-

144 ⁽¹³⁾), i sistemi di istruzione superiore comprendono solitamente categorie o posizioni che non rientrano nel (più tradizionale) percorso di carriera accademica. Tali posizioni comportano generalmente contratti a tempo determinato. Allo stesso tempo, le procedure di assunzione per questi ruoli sono solitamente più snelle e/o flessibili rispetto a quelle previste dal percorso

⁽¹³⁾ Fare riferimento all’ultima categoria indicata nei diagrammi nazionali allegati al rapporto Eurydice citato. Inoltre, l’OCSE fornisce dati quantitativi comparativi relativi alle diverse categorie di personale, compresa la categoria “altro” (OCSE, 2024, p. 14).

tradizionale. Ad esempio, in Estonia, i posti di lavoro per il personale docente ordinario e di ricerca, che sono principalmente a tempo indeterminato, devono essere assegnati tramite concorsi pubblici. È possibile coprire una posizione accademica anche senza indire un concorso, ma in questo caso con un contratto a tempo determinato. Questa soluzione consente agli istituti di istruzione superiore di invitare scienziati, figure di spicco nel settore creativo o professionisti a svolgere attività didattiche per un periodo massimo di cinque anni senza bandire un concorso.

Anche la stabilità contrattuale può essere collegata alla natura delle mansioni svolte dal personale accademico. In tale contesto, alcuni paesi presentano notevoli differenze tra personale con profili orientati (principalmente) alla ricerca, solitamente con un contratto a tempo determinato, e quanti svolgono sia attività di ricerca che didattica. Ad esempio, nei Paesi Bassi, la maggior parte dei docenti universitari ha un contratto a tempo indeterminato, mentre quelli dei ricercatori sono generalmente a tempo determinato. In Italia, i professori universitari, che svolgono attività organizzative, didattiche e di ricerca, hanno di norma contratti a tempo indeterminato. Al contrario, il personale che rientra nella categoria “ricercatori”, ovvero coloro che contribuiscono alla ricerca scientifica universitaria e svolgono attività didattiche a integrazione dei corsi ufficiali, è assunto a tempo determinato.

È inoltre opportuno notare che, sebbene il personale accademico con lo status di dipendente pubblico sia solitamente assunto a tempo indeterminato, anche per i dipendenti pubblici sono previsti contratti a termine. Ad esempio, in Germania, il personale accademico è composto sia da dipendenti degli istituti di istruzione superiore che da dipendenti pubblici (in quest'ultima categoria rientrano i professori universitari). Sia i primi che i secondi possono avere contratti a tempo indeterminato o a tempo determinato. Tuttavia, è (più) comune che i

docenti universitari con status di dipendente pubblico abbiano un contratto a tempo indeterminato, mentre per quelli assunti dagli istituti è (più) frequente il ricorso a contratti a tempo determinato.

Inoltre, nei sistemi di istruzione in cui coesistono differenti tipologie di istituti, possono emergere configurazioni diverse in termini di stabilità contrattuale. Ad esempio, in Finlandia, nelle università prevalgono i contratti a tempo determinato, mentre nelle università di scienze applicate quelli a tempo indeterminato.

La Figura 4 intende fornire una panoramica delle tipologie contrattuali nel mondo accademico, prendendo in considerazione tutte le categorie del personale accademico e tutte le tipologie di istituti di istruzione superiore finanziati con fondi pubblici ⁽¹⁴⁾.

La figura mostra che nella maggior parte dei paesi per i quali sono disponibili dati, i contratti a tempo indeterminato sono più diffusi dei contratti a tempo determinato. Tuttavia, questo dato va interpretato con cautela, poiché nei paesi in cui prevalgono i contratti a tempo indeterminato può comunque esserci una percentuale significativa di personale accademico assunta a tempo determinato. Ad esempio, in Slovenia (secondo alcuni dati non pubblicati dell'Ufficio di statistica della Repubblica di Slovenia) e in Svezia, paesi in cui prevalgono i contratti a tempo indeterminato, circa il 30% del personale accademico lavora con contratti a tempo determinato, un dato che in Svezia si scontra con un valore poco inferiore al 16% del totale della forza lavoro. La percentuale più elevata è riconducibile a normative e contratti collettivi che prevedono l'obbligo di ricorrere a contratti a tempo determinato per alcune posizioni accademiche.

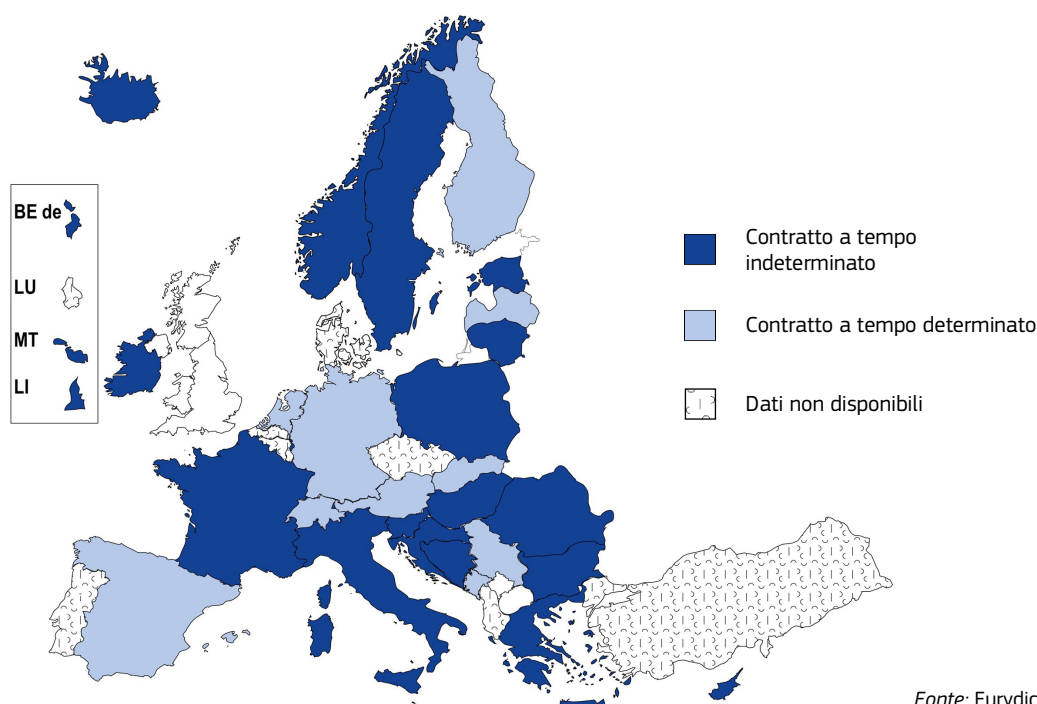
⁽¹⁴⁾ Per Spagna e Finlandia, la figura non considera tutti gli istituti e/o programmi di istruzione superiore (vedere le note specifiche per paese).

Anche il gruppo di paesi in cui prevalgono i contratti a tempo determinato presenta un quadro variegato. In Spagna, ad esempio, poco più della metà di tutti gli accademici che insegnano nei livelli ISCED 6-8 ha un contratto a tempo determinato, mentre quasi la metà ha un contratto a tempo indeterminato ⁽¹⁵⁾. La situazione in Serbia è molto simile. Al contrario, in Lettonia, dove i contratti a tempo indeterminato per i professori sono stati introdotti solamente nel 2020, nel 2024 si

contavano solamente 30 professori con questo tipo di contratto su un totale di circa 5 000 membri del personale accademico a tempo pieno (secondo i dati indicativi disponibili presso il Ministero dell'istruzione e della scienza).

Infine, dalla figura emerge una questione importante: spesso mancano dati nazionali consolidati sui contratti del personale accademico (oltre un quinto dei paesi oggetto dell'indagine non è stato in grado di fornire questo tipo di informazioni).

Figura 4: Tipologia di contratto più diffusa per il personale accademico, livelli ISCED 6-8, anno accademico 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Note esplicative

Consultare il glossario per le definizioni di “contratti a tempo indeterminato” e “contratti a tempo determinato”.

In riferimento alla “tipologia di contratto più diffusa per il personale accademico”, la figura considera una soglia del 50%.

Nella figura vengono prese in considerazione sia le statistiche a livello di sistema sia le stime.

Note specifiche per paese

Spagna: la figura considera esclusivamente il personale che opera presso istituti che offrono programmi corrispondenti ai livelli ISCED 6-8 (ovvero i tre cicli principali dell'istruzione superiore). Per quanto riguarda i programmi di livello ISCED 5 (ovvero, di ciclo breve), la maggior parte del personale è dipendente pubblico con contratto a tempo indeterminato.

Finlandia: la figura mostra la situazione relativa al personale che lavora presso le università. Tuttavia, nelle università di scienze applicate prevalgono i contratti a tempo indeterminato. Considerando l'intero settore dell'istruzione superiore, la ripartizione tra contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato è piuttosto equilibrata.

Francia: la tipologia contrattuale più diffusa per il personale accademico è quella a tempo indeterminato/permanente, che include sia i dipendenti pubblici di ruolo sia gli impiegati pubblici con contratto a tempo indeterminato.

⁽¹⁵⁾ Basato su dati statistici relativi al personale accademico.

Note conclusive

Le figure e le analisi presentate in questa sezione hanno evidenziato notevoli differenze tra i sistemi europei di istruzione superiore in merito alla professione accademica. È emerso, ad esempio, come tali realtà si distinguano per quanto riguarda i rapporti di lavoro nel settore. Tuttavia, le divergenze non si riscontrano solo tra i diversi sistemi, ma anche al loro interno. Ciò è legato anche al fatto che i sistemi di istruzione superiore sono spesso articolati in diversi (sotto)settori (ad es., università e università di scienze applicate; istituti che

offrono programmi di istruzione superiore di ciclo breve e istituti che offrono altri programmi di istruzione superiore), ciascuno dei quali è caratterizzato da specifiche modalità di impiego e/o di carriera. Inoltre, il personale accademico all'interno dello stesso (sotto)settore non costituisce un gruppo omogeneo: comprende generalmente ruoli e categorie differenti, ciascuno caratterizzato da specifiche condizioni di impiego. È importante tenere conto di queste distinzioni alla luce della natura delle strategie, delle riforme e delle iniziative politiche esaminate nella seconda parte del documento.

Parte 2: Strategie, riforme e sviluppi recenti

La prima parte del documento ha evidenziato i principali sviluppi politici a livello internazionale che interessano il personale accademico. Inoltre, ha fornito un'analisi comparativa degli attuali assetti relativi alle modalità di assunzione e ai percorsi di carriera. Questa sezione si concentra sui cambiamenti emersi negli ultimi anni a livello nazionale che incidono sulla situazione attuale.

In primo luogo, vengono esaminate le strategie attualmente in fase di attuazione. Si tratta di interventi rivolti direttamente al personale accademico oppure con un ambito di applicazione più ampio, ma che hanno comunque un impatto sul personale stesso. La sezione ne analizza le diverse tipologie, soffermandosi poi sui temi più ricorrenti affrontati.

Sono prese in considerazione le riforme adottate negli ultimi cinque anni. Per riforma si intende un cambiamento politico introdotto a livello amministrativo. La portata di tali riforme può essere più limitata rispetto a quella delle strategie di livello superiore, pur avendo un impatto significativo sul personale accademico o su una parte di esso.

L'ultima sezione riguarda ulteriori iniziative politiche di livello superiore che i paesi partecipanti non definiscono come strategie o riforme, ma che hanno comunque un impatto significativo sul personale accademico.

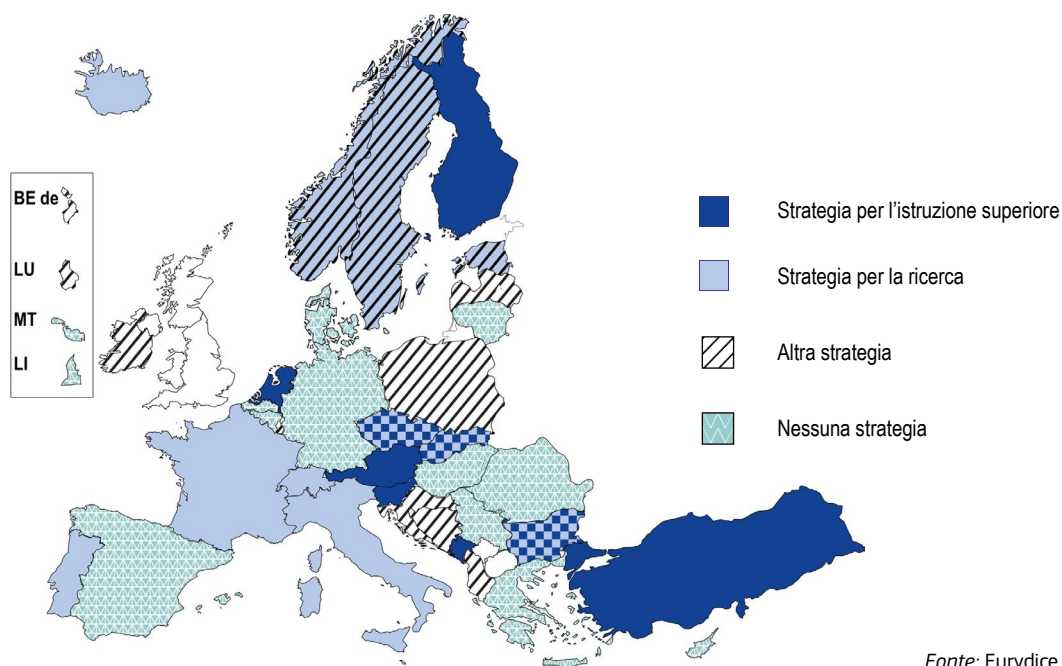
2.1. Strategie

Il rapporto ha raccolto informazioni volte a verificare se negli ultimi anni siano state adottate strategie con un impatto sul personale

accademico, invitando i paesi a segnalarne al massimo tre. Il concetto di "strategia" si riferisce a un documento politico ufficiale, elaborato da autorità di livello superiore, finalizzato al raggiungimento di un obiettivo politico generale. Esso comprende vari elementi, quali una visione, obiettivi e traguardi (qualitativi e quantitativi) e delinea le misure e le attività da intraprendere per raggiungerli, tra cui le fonti di finanziamento. La definizione di strategia è quindi piuttosto ampia e può comprendere molteplici ambiti tra loro correlati. Essa può fare riferimento a un testo specifico il cui titolo contiene esplicitamente il termine "strategia", ma anche ad altri documenti programmatici che delineano un piano politico più ampio senza utilizzare esplicitamente tale dicitura.

La Figura 5 mostra i paesi con una o più strategie di livello superiore che soddisfano i criteri sopra citati. Sono state prese in considerazione esclusivamente le strategie di livello superiore in vigore nell'anno accademico 2024/2025; l'analisi esclude pertanto quelle ancora in fase di elaborazione o in attesa di adozione. Le strategie sono state suddivise in tre categorie: "strategie per l'istruzione superiore" se incentrate principalmente sullo sviluppo dei sistemi di istruzione superiore (che possono includere anche altre attività tipiche dell'istruzione superiore, quali la ricerca e l'impegno sociale); "strategie per la ricerca" quando si concentrano sullo sviluppo delle capacità di ricerca; e "altre" se sviluppate principalmente per affrontare un'altra sfida sociale. Queste ultime comprendono quindi una serie di questioni rilevanti. I riferimenti alle strategie sono riportati nell'Allegato 1.

Figura 5: Presenza e orientamento delle strategie di livello superiore che interessano il personale accademico, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Il numero di sistemi che dispongono di una strategia di livello superiore in corso di attuazione è il doppio di quello dei sistemi in cui non sono attualmente presenti strategie analoghe riguardanti il personale accademico. Tra i paesi che hanno adottato almeno una strategia si riscontrano sia aspetti comuni che differenze, oltre a poterne distinguere varie tipologie.

2.1.1. Strategie per l'istruzione superiore

Un primo gruppo di nove paesi, che comprende Austria, Bulgaria, Cechia, Finlandia, Montenegro, Paesi Bassi, Slovacchia, Slovenia e Turchia, ha adottato strategie in materia di istruzione superiore. L'obiettivo è guidare lo sviluppo del settore dell'istruzione superiore in risposta alle sfide di una società in continua evoluzione. Per la maggior parte di questi paesi (Bulgaria, Cechia, Austria, Slovenia e Finlandia), il periodo di applicazione della strategia si estende fino al 2030, mentre la strategia dei Paesi Bassi ha carattere strutturale o non prevede una scadenza definita. Montenegro, Slovacchia e Turchia intendono attuare le loro strategie entro il 2028.

Tali strategie affrontano le tematiche relative al personale accademico sia in modo diretto, sia in modo indiretto, quando queste risultano collegate a più ampi obiettivi dell'istruzione superiore. Tra gli esempi del primo tipo figura l'Austria, la cui strategia ha lo scopo di rendere gli istituti di istruzione superiore più attraenti per le figure accademiche di alto profilo migliorando le condizioni di lavoro, compresi il rapporto docenti-studenti e le opportunità di mobilità. Anche la strategia slovena prevede il miglioramento delle condizioni di lavoro per il personale accademico, ma in questo caso nell'ambito dell'obiettivo più ampio di migliorare la qualità complessiva della didattica e della ricerca nel settore dell'istruzione superiore.

La strategia del Montenegro adotta un approccio meno diretto: anch'essa pone fortemente l'accento sulla qualità, ma si concentra principalmente sull'allineamento del sistema agli *Standard e linee guida per l'assicurazione della qualità nello Spazio europeo dell'istruzione*

superiore (ESG) ⁽¹⁶⁾. In Turchia, l'approccio nei confronti del personale accademico è di natura più strumentale, poiché è visto come motore principale per il miglioramento dello status e della reputazione degli istituti di istruzione superiore del paese nelle classifiche internazionali.

Il piano della Cechia per l'istruzione superiore pone l'accento sulla gestione, sulla ricerca e sullo sviluppo del sistema, ma si concentra anche sul benessere del personale accademico e sulla riduzione del relativo carico amministrativo.

2.1.2. Strategie di ricerca

Undici paesi, Bulgaria, Cechia, Estonia, Francia, Islanda, Italia, Norvegia, Portogallo, Slovacchia, Svezia e Svizzera, hanno adottato strategie relative alla ricerca e ai ricercatori. Attraverso questi interventi, i paesi affrontano tematiche legate alle carriere nella ricerca, con un'attenzione specifica, in alcuni casi, al reclutamento di ricercatori post-dottorato. In Portogallo, la strategia è particolarmente incentrata sulle condizioni di lavoro dei ricercatori, con l'obiettivo di garantire un quadro temporale stabile ed equo per i loro contratti. Il 14 marzo del 2025, questa è stata integrata dall'adozione di una revisione dello Statuto relativo alla carriera nella ricerca scientifica.

Tali strategie pongono anche l'accento sull'eccellenza, sulla collaborazione internazionale e sull'integrazione nelle reti europee dell'istruzione e della ricerca e, nel caso dell'Islanda, sull'adozione di buone pratiche scientifiche, allo scopo di rafforzare la credibilità della ricerca e dei suoi risultati nella società. L'Islanda ha inoltre adottato una risoluzione sulle misure strategiche volte a sostenere lo sviluppo di una società della conoscenza che sottolinei il ruolo delle università come centri di ricerca.

In Francia, Italia, Portogallo e Svizzera, parte delle rispettive strategie riguarda il personale accademico junior. In Francia, grazie a ulteriori finanziamenti nazionali, vengono messe a disposizione circa 300 posizioni all'anno per ricercatori junior. L'Italia sta introducendo una nuova categoria di contratti di ricerca a tempo determinato della durata di due anni, rinnovabili una sola volta. Anche il Portogallo sta istituendo contratti di ricerca per il personale accademico nelle prime fasi della carriera, al fine di garantire una maggiore stabilità occupazionale e sostituire le borse di studio, mentre la Svizzera sta ampliando le posizioni post-dottorato per il personale accademico con contratto a tempo indeterminato.

Sebbene tali strategie perseguano un'ampia gamma di obiettivi nel campo della ricerca, non comprendono tutti i ruoli ricoperti dal personale accademico. Nello specifico, non prestano sufficiente attenzione al personale che svolge prevalentemente funzioni didattiche.

2.1.3. Altre strategie

Sviluppo del sistema di istruzione

Diversi sistemi (Comunità tedesca del Belgio, Estonia, Croazia, Lettonia, Polonia e Albania) hanno adottato strategie per lo sviluppo del sistema di istruzione nel suo complesso, che comprendono anche l'istruzione superiore e, di conseguenza, misure con un impatto sul personale accademico.

Nel 2020, la Polonia ha adottato una strategia integrata per le competenze rivolta all'intero sistema di istruzione e formazione, intesa a guidarne gli sviluppi nell'arco di un decennio. Per quanto riguarda il personale accademico, un aspetto fondamentale della strategia è il potenziamento delle competenze essenziali, in particolare attraverso l'ampliamento della formazione sul campo per il personale docente in diverse aree, tra cui la didattica accademica,

⁽¹⁶⁾ European Association for Quality Assurance in Higher Education, European Students' Union, European University Association and the European Association of Institutions in Higher Education, *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)*, 2015, Brussels, https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf.

l'educazione non formale e lo sviluppo di competenze didattiche e metodologiche rivolte a un pubblico più ampio rispetto a quello degli studenti tradizionali.

La Comunità tedesca del Belgio, un sistema che conta un unico istituto di istruzione superiore, presenta una strategia generale di sviluppo dell'istruzione che definisce una visione per il proprio sistema educativo, con l'obiettivo di guidarne le politiche fino al 2040. Questa si concentra sulle politiche di reclutamento che riguardano anche il personale accademico. Anche l'Estonia presenta una strategia generale per l'istruzione che comprende ampi obiettivi educativi, i quali si estendono anche all'istruzione superiore. Allo stesso modo, la Lettonia ha adottato una strategia più ampia in materia di istruzione, incentrata sull'educazione e sullo sviluppo delle competenze per il mercato del lavoro e che tiene conto anche delle esigenze del personale accademico in questo ambito. Anche in Albania è presente una strategia simile che include obiettivi per l'istruzione superiore relativi all'internazionalizzazione, all'equità di genere, alla libertà accademica, alla qualità e alla rilevanza delle qualifiche per il mercato del lavoro.

Analogamente, la Serbia dispone di una strategia generale in materia di istruzione che si estende fino al 2030, i cui obiettivi riguardano sia la scuola che l'istruzione superiore. Il principale obiettivo comune è prevenire la fuga di cervelli tra i cittadini altamente qualificati e promuovere il ritorno dei professionisti che vivono all'estero. Si auspica che le iniziative volte a migliorare la gestione delle risorse umane e a rafforzare i collegamenti internazionali, anche attraverso la promozione dell'insegnamento in inglese, contribuiscano al raggiungimento di tali obiettivi.

Finanziamenti per l'istruzione superiore

Per due paesi, Irlanda e Lussemburgo, i finanziamenti rappresentano il principale motore delle rispettive strategie. L'Irlanda si concentra su modelli di finanziamento

sostenibili, riducendo il rapporto docenti-studenti e migliorando la pianificazione della forza lavoro. La strategia irlandese fa esplicito riferimento alla riduzione del lavoro precario del personale accademico e all'assunzione di un maggior numero di persone.

Il Lussemburgo, un piccolo paese con un'unica università, indica la convenzione quadro pluriennale stipulata tra il governo e l'università come esempio della propria strategia.

L'obiettivo principale è promuovere l'equità di genere aumentando l'assunzione di professoressse, con l'obiettivo di raggiungere almeno il 30% di personale accademico femminile entro il 2025.

Trasformazione digitale

La Norvegia indica una strategia volta a promuovere la trasformazione digitale nel settore dell'istruzione superiore. Questa incide sulla formazione e sullo sviluppo delle competenze del personale accademico, pur non intervenendo direttamente sulle condizioni di lavoro o sulle carriere.

Politica sociale

Cechia, Lettonia, Paesi Bassi, Slovacchia, Svezia e Albania hanno elaborato delle strategie volte a perseguire obiettivi di politica sociale più ampi. In Cechia e in Svezia queste riguardano l'equità di genere. La Svezia, inoltre, ha intrapreso iniziative nell'ambito delle discipline STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e in relazione alla competitività globale, mentre in Slovacchia l'obiettivo principale è l'internazionalizzazione. I Paesi Bassi, oltre a una strategia in materia di diversità e inclusione, ne indicano un'altra sulla sicurezza sociale negli istituti di istruzione superiore.

Sviluppo della società

La Bosnia ed Erzegovina indicano due strategie. La prima riguarda la Repubblica serba di Bosnia ed Erzegovina e il suo obiettivo è promuovere lo sviluppo della scienza e della tecnologia, dell'istruzione superiore e della società dell'informazione. La seconda è una strategia

per lo sviluppo nazionale della Federazione di Bosnia ed Erzegovina che include degli aspetti relativi al personale accademico nel campo dell'istruzione superiore.

2.1.4. Obiettivi quantitativi

Sono pochissimi i paesi che definiscono obiettivi quantitativi in relazione alle proprie priorità strategiche per il personale accademico. La Lettonia rappresenta un'eccezione, punta infatti a far salire la quota di personale accademico impiegato a tempo pieno negli istituti di istruzione superiore da meno del 20% (17,8% nel 2018) al 50% entro il 2027; nello stesso arco temporale è previsto inoltre un aumento significativo degli stipendi. Anche la Cechia, il Lussemburgo e l'Austria hanno definito degli obiettivi quantitativi relativi all'equità di genere. In Austria, l'obiettivo principale è aumentare la percentuale di donne che ricoprono posizioni direttive negli istituti di istruzione superiore (quali rettori, direttori di dipartimento e docenti di ruolo), mentre in Cechia sono stati fissati traguardi relativi alla presenza femminile nella ricerca e in tutte le posizioni accademiche.

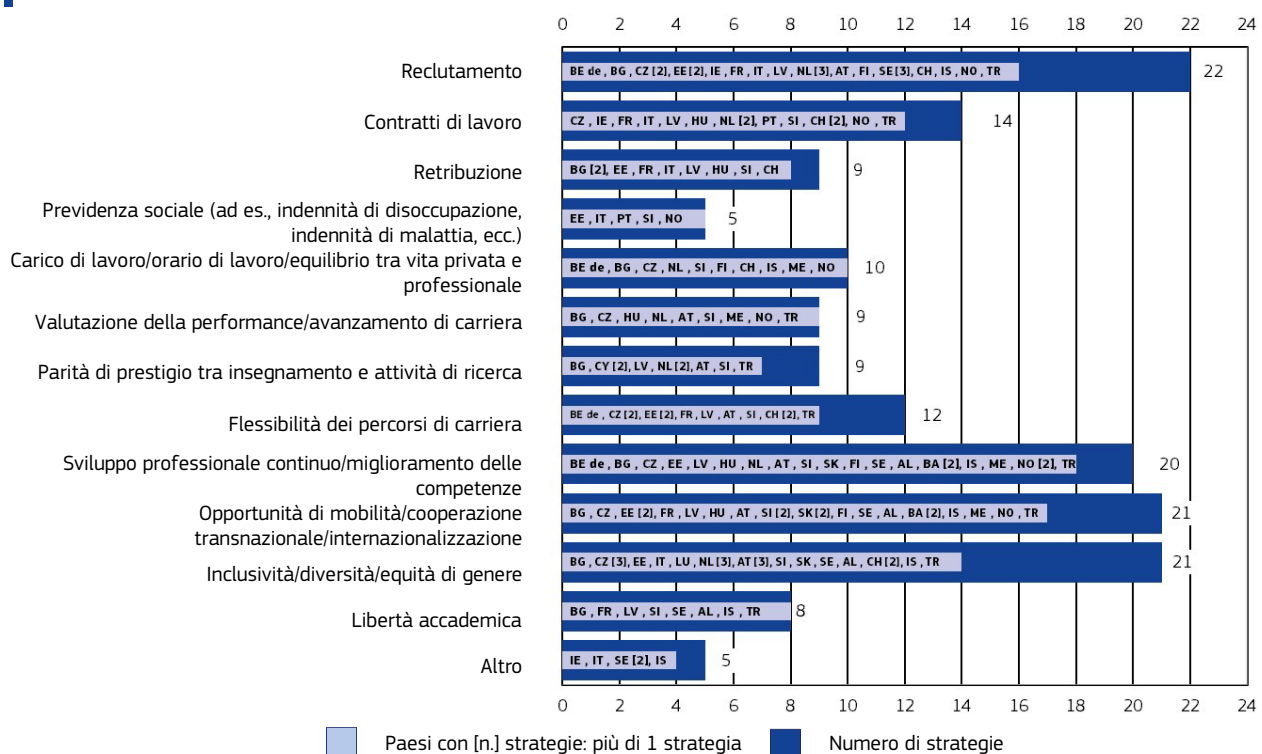
Nell'ambito della propria strategia, la Serbia definisce obiettivi annuali da raggiungere di anno in anno relativi allo sviluppo professionale continuo, all'innovazione, al trasferimento tecnologico e ai finanziamenti per la mobilità.

2.2. Principali temi di intervento delle strategie

Sebbene le strategie presentate dai vari paesi possano essere classificate in base al loro principale ambito di intervento, è possibile individuare diverse questioni trasversali e ricorrenti. La Figura 6

ne presenta un elenco, tratto dagli obiettivi definiti nella Raccomandazione del Consiglio del 2024 relativa a carriere attraenti e sostenibili nell'istruzione superiore (Commissione europea, 2024). I paesi hanno indicato la presenza o meno di queste tematiche all'interno di ciascuna strategia; la frequenza con cui esse ricorrono è illustrata nella figura. L'Allegato 2 ne riporta inoltre la distribuzione per sistema, ovvero la frequenza con cui una determinata tematica compare in almeno una delle strategie di un dato paese.

Figura 6: Temi affrontati dalle strategie di livello superiore, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Da un'analisi delle questioni indicate dai vari paesi emerge un quadro interessante. Tra i vari temi riscontrati all'interno del dibattito europeo e internazionale, emergono cinque priorità affrontate nelle strategie di livello superiore.

1. **Reclutamento**

Il reclutamento è uno dei temi principali in 22 strategie adottate da 16 paesi. Questo riflette la volontà dei paesi di attrarre e mantenere talenti nei propri sistemi accademici. Diverse strategie puntano a incrementare il reclutamento internazionale.

A tal fine, la Cechia prevede una misura concreta: modificherà le procedure di selezione delle università indicate come orientate alla ricerca allo scopo di garantire che le opportunità di lavoro siano pubblicate a livello internazionale e che la procedura di selezione si svolga in inglese o in un'altra lingua ampiamente parlata.

2. **Inclusività, diversità e equità di genere**

Questi tre temi strettamente correlati ricorrono con la stessa frequenza del reclutamento nelle strategie nazionali. Molti sistemi inseriscono obiettivi di equità, quali la promozione delle pari opportunità e della diversità, nell'ambito più ampio del benessere del personale accademico e del miglioramento delle opportunità di sviluppo professionale. Questi dati indicano la tendenza degli istituti di istruzione superiore a voler creare un ambiente più accogliente e inclusivo, non solo per gli studenti, ma anche per il personale.

3. **Mobilità e internazionalizzazione**

Anche la mobilità e l'internazionalizzazione ricorrono frequentemente nelle strategie. La maggior parte dei paesi promuove la partecipazione a progetti e reti europee e, al contempo, sottolinea la crescente importanza della collaborazione e dello scambio internazionale nel mondo accademico. Laddove i paesi indicano misure finanziarie a sostegno della mobilità, solitamente si tratta di programmi di sostegno già in essere. Ad

esempio, in Cechia sono presenti misure a sostegno della mobilità in uscita del personale attraverso borse di studio, mentre la Slovacchia si concentra sul sostegno al personale accademico che intende trascorrere un periodo sabbatico all'estero.

4. **Sviluppo professionale continuo**

Si tratta di un altro tema cruciale, presente in ben 20 strategie nazionali. Questo dato riflette un panorama accademico in rapida evoluzione, che richiede di affiancare il personale nei processi di aggiornamento e riqualificazione delle competenze.

5. **Contratti di lavoro**

Molti paesi e istituzioni incontrano difficoltà nel garantire le condizioni ideali per lo sviluppo del mondo accademico; considerata la crescente diffusione di diverse forme contrattuali in tutti gli ambiti della società, non sorprende che i contratti di lavoro costituiscano un elemento ricorrente nelle strategie di livello superiore.

È importante sottolineare che i temi sopra elencati come ambiti di intervento ricorrenti nelle strategie di livello superiore non costituiscono elementi isolati, bensì questioni intersezionali. Ad esempio, quando le questioni di interesse strategico riguardano l'inclusività, la diversità e l'equità di genere, queste vengono immancabilmente affrontate in sede di reclutamento. Allo stesso modo, la mobilità e l'internazionalizzazione possono rientrare tra le opportunità di sviluppo professionale continuo, ed è probabile che tutte queste tematiche abbiano ripercussioni su eventuali modifiche ai contratti di lavoro.

Altri argomenti

Oltre a queste cinque aree, vi sono altri argomenti che meritano attenzione. Le strategie di nove sistemi affrontano il tema della flessibilità dei percorsi di carriera, a cui si aggiungono le questioni relative alla valutazione della performance e all'avanzamento di carriera, nonché una parità di prestigio tra insegnamento e attività di ricerca. Altre tematiche trattate

sono la retribuzione, il carico di lavoro e l'equilibrio tra vita privata e professionale.

La libertà accademica, negli ultimi anni diventata oggetto di crescente dibattito politico, è contemplata in sette strategie nazionali. Infine, cinque strategie nazionali includono la previdenza sociale, che comprende anche la disoccupazione e l'indennità di malattia.

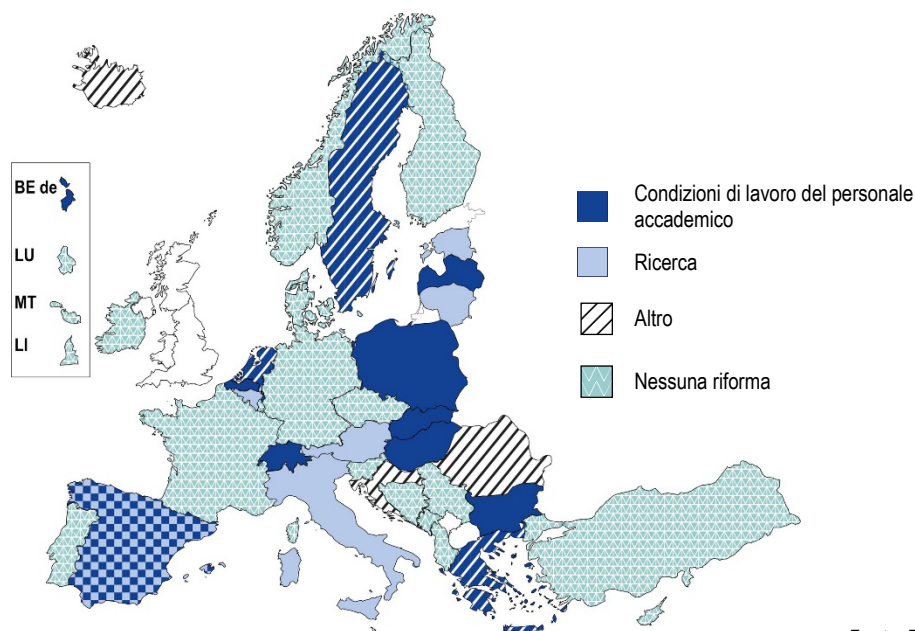
I paesi che nelle loro strategie hanno incluso "altre" questioni meritevoli di attenzione hanno indicato tematiche molto diverse tra loro. Ad esempio, in Islanda l'attenzione è stata rivolta a tematiche di interesse strategico, come la condotta etica e le buone pratiche scientifiche, mentre la Svezia si è concentrata in modo particolare sulle norme in materia di immigrazione per i dottorandi stranieri.

2.3. Riforme

Oltre alle strategie, il progetto ha raccolto informazioni sulle riforme introdotte negli ultimi cinque anni che hanno avuto un impatto sul personale accademico. Il concetto di "riforma" è stato definito come un importante

cambiamento politico introdotto a livello amministrativo. Riguarda questioni specifiche e può mirare a correggere o migliorare le pratiche già in uso, ad esempio, introducendo modifiche significative in un dato contesto o con riferimento a una specifica categoria di personale. Ciascun paese ha potuto indicare un massimo di tre riforme: l'elenco è riportato nell'Allegato 1.

Figura 7: Riforme di livello superiore relative al personale accademico negli ultimi cinque anni e principali temi affrontati, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

La metà dei sistemi di istruzione superiore ha riferito di aver introdotto almeno una riforma negli ultimi cinque anni.

In 12 sistemi, tali interventi hanno avuto un impatto diretto sulle condizioni di lavoro del personale accademico. In alcuni casi (Comunità fiamminga del Belgio, Grecia e Slovacchia), le riforme attribuiscono agli istituti di istruzione superiore maggiori responsabilità per il

reclutamento e la gestione del personale accademico. Nella Comunità tedesca del Belgio, in Bulgaria, Spagna, Ungheria, Polonia e Svizzera, le riforme riguardano le condizioni di impiego relative a tutte o alcune delle categorie del personale accademico. In Lettonia, l'attenzione è rivolta alla creazione di un nuovo quadro di riferimento per le carriere

accademiche che includa un modello di carriera strutturato e prevedibile.

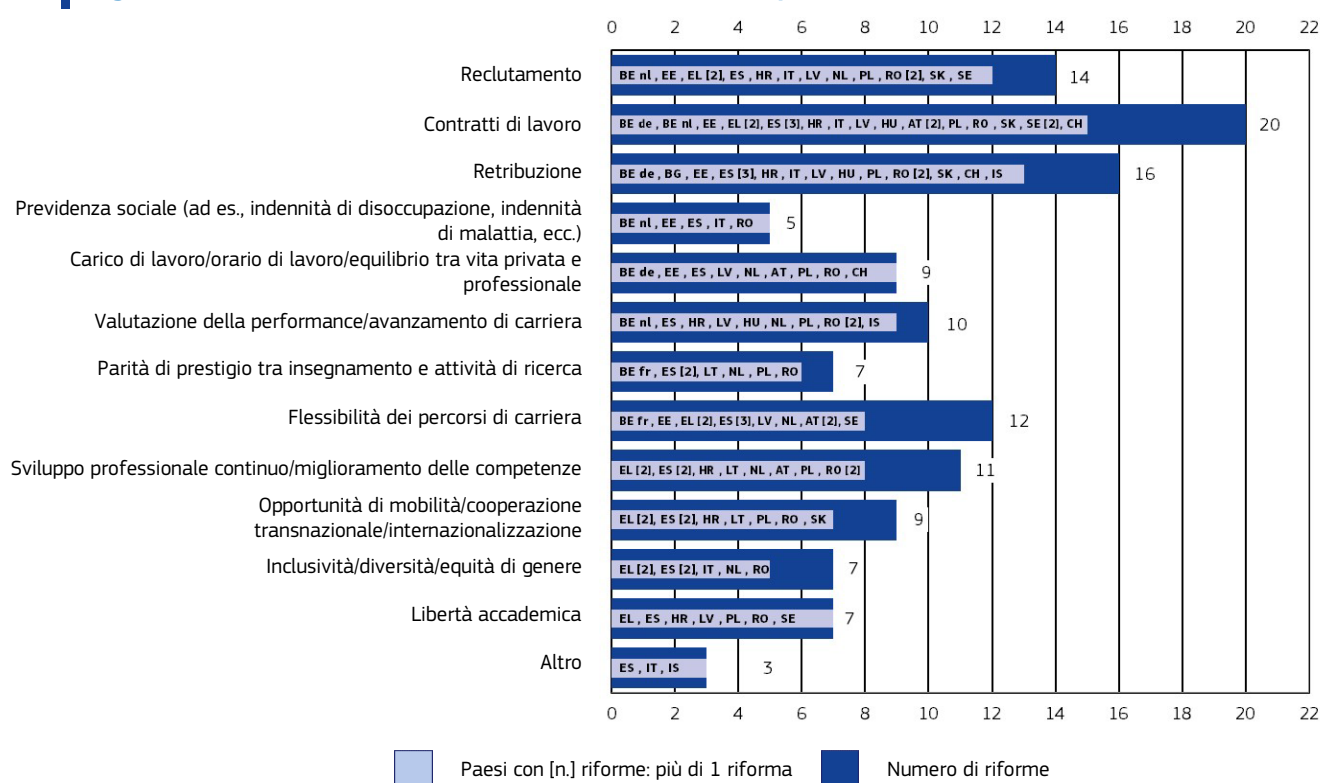
In sei sistemi, Comunità francese del Belgio, Estonia, Spagna, Italia, Lituania e Austria, le riforme hanno affrontato alcuni aspetti delle politiche in materia di ricerca.

Cinque sistemi hanno messo in atto riforme relative ad altre tematiche. La Croazia e l'Islanda hanno affrontato il tema dei finanziamenti per l'istruzione superiore: nel caso della Croazia, le riforme non riguardano

solamente i finanziamenti, ma anche una riorganizzazione generale della pubblica amministrazione e del sistema di retribuzione pubblico, con ricadute dirette sul personale accademico. La Romania ha adottato una riforma del sistema di formazione dei docenti. In Grecia e in Svezia sono state introdotte delle precisazioni giuridiche in materia di libertà accademica.

La Figura 8 mostra le tematiche che ricorrono più spesso nell'ambito di queste riforme.

Figura 8: Temi affrontati dalle riforme di livello superiore, 2024/2025



Fonte: Eurydice.

Riforme delle condizioni di lavoro

Diversi sistemi hanno adottato delle riforme relative ai contratti di lavoro e alle carriere: 20 di esse riguardano i contratti di lavoro, 16 delle quali si concentrano sulla retribuzione e 14 sulle assunzioni. Questo andamento trova riscontro nel numero di sistemi in cui è stata messa in atto una riforma: 15 di essi hanno introdotto almeno una misura relativa ai contratti di lavoro; in 13 le riforme riguardano la retribuzione e in 12 le assunzioni (si veda anche l'Allegato 2, Tabella 2.2).

La Lettonia sta sviluppando un nuovo quadro di riferimento per le carriere accademiche volto a rafforzare il ruolo del personale a tempo pieno e limitare il lavoro precario. Inoltre, prevede di riformare le nomine del personale accademico sulla base di procedure di selezione in linea con le migliori pratiche internazionali e di promuovere la mobilità e l'internazionalizzazione. Sebbene alcune misure siano già state elaborate e sperimentate, le riforme dovrebbero essere recepite nella normativa entro il 2027.

In Ungheria, nel 2021 sono state adottate misure riguardanti il personale accademico che hanno fortemente modificato lo status degli istituti di istruzione superiore, trasformandoli da enti statali a istituti privati gestiti da fondazioni fiduciarie. Tale riforma ha avuto un enorme impatto sull'organizzazione dell'istruzione superiore; per il personale accademico ciò si traduce nell'introduzione di nuovi contratti disciplinati dal diritto del lavoro. Il governo ha destinato dei fondi all'aumento delle retribuzioni e, a seguito di questa riforma, sia il personale accademico che gli istituti sono ora sottoposti a un sistema di valutazione della performance. Inoltre, è stata adottata una strategia per l'innovazione volta a mettere in rete università, enti di ricerca e soggetti locali interessati. La strategia prevede inoltre un sostegno finanziario per l'assunzione di ricercatori.

Anche la Polonia, nel 2018, ha adottato una normativa per ristrutturare i contratti di lavoro nel settore accademico. Questa garantisce che l'assunzione nel settore accademico avvenga solo sulla base di un contratto di lavoro e che il passaggio a tempo indeterminato con un secondo contratto possa avvenire senza concorso pubblico. Inoltre, suddivide il personale accademico in tre categorie: il personale docente, il personale di ricerca e il personale docente e di ricerca.

Anche la Romania ha introdotto una normativa che chiarisce lo status del personale accademico e disciplina le questioni relative ai doveri e alle funzioni, oltre a stabilire i requisiti di valutazione per garantire la qualità delle attività del personale.

Nel 2022, l'Italia ha adottato delle riforme dalla portata più limitata e incentrate sulla creazione di una nuova figura professionale: il ricercatore con tenure-track. La Slovacchia ha modificato le condizioni contrattuali di professori e professori associati e ha adottato una disposizione normativa volta a promuovere la mobilità.

L'Austria sta intervenendo sulle questioni relative al personale limitando il numero di

contratti a tempo determinato nelle università grazie al ricorso ad accordi di prestazione stipulati tra il governo e gli atenei.

Formazione e sviluppo professionale

La flessibilità dei percorsi di carriera e lo sviluppo professionale continuo sono interessati, rispettivamente, da 12 e 11 riforme di livello superiore. Questo suggerisce che, nonostante il consistente numero di riforme, a tali questioni è dedicata minore attenzione rispetto ai contratti e alle condizioni di lavoro.

La Romania ha adottato una riforma sulla formazione del personale docente. A oggi, per essere assunto, il personale docente deve necessariamente conseguire una laurea magistrale a indirizzo didattico a seguito di una laurea triennale in una determinata specializzazione. Il master in questione è attualmente in fase di sperimentazione in otto delle principali università della Romania.

L'Austria ha introdotto una riforma sugli istituti universitari di formazione per insegnanti che si concentra sulla cooperazione con le università nel campo della ricerca. In questo modo si vuole rendere gli istituti universitari di formazione per insegnanti maggiormente orientati alla ricerca, rafforzandone i legami con il settore universitario. L'Austria si è inoltre prefissata l'obiettivo di aumentare la percentuale di donne tra i professori di ruolo e nelle posizioni tenure-track attraverso un modello a cascata nell'ambito degli accordi di prestazione, con l'intento di raggiungere tale obiettivo tra il 2025 e il 2027.

Valutazione del personale accademico e assicurazione della qualità

La valutazione della performance è uno degli aspetti centrali di 11 riforme a livello di sistema in 9 sistemi di istruzione superiore. In particolare, le riforme introdotte nei Paesi Bassi, in Polonia e in Islanda mirano a promuovere una parità di prestigio tra insegnamento e attività di ricerca,

oltre a valutare le performance del personale accademico. Ad esempio, nei Paesi Bassi, è stato introdotto un programma di “riconoscimento e valorizzazione” allo scopo di riformare la valutazione della ricerca e garantire una pari considerazione dell’attività didattica, della ricerca, dell’impatto e della leadership. Il programma è stato avviato dagli istituti di istruzione superiore e ricerca nel 2020 e nel 2022 ha ricevuto supporto e fondi da parte del governo.

In Polonia, la normativa ha introdotto tre categorie distinte di inquadramento per il personale accademico, definendo le mansioni assegnate a ciascuna di esse: la prima si occupa principalmente della didattica, la seconda principalmente della ricerca e la terza sia della didattica che della ricerca. Al contempo, in Islanda, il sistema di valutazione degli istituti di istruzione superiore pubblici è stato rivisto nel 2022 e ora costituisce la base per le valutazioni annuali della performance del personale accademico.

Libertà accademica e autonomia

Sei sistemi segnalano riforme volte a rafforzare la libertà accademica e l’autonomia. In Svezia, la Legge sull’istruzione superiore del 2021 ha introdotto una precisazione in merito alla libertà accademica, sottolineando l’importanza di promuovere e salvaguardare questo principio fondamentale. Analogamente, in Grecia è stata introdotta una modifica volta a rafforzare la tutela della libertà accademica.

Internazionalizzazione e mobilità

L’internazionalizzazione e la mobilità sono indicate più frequentemente come priorità delle strategie a livello di sistema che come oggetto di specifiche riforme. Tuttavia, alcuni paesi hanno intrapreso iniziative al fine di promuovere l’internazionalizzazione, la mobilità e la diversità nell’istruzione superiore. In Croazia, nel 2022, è stato introdotto un finanziamento pluriennale a carico dello Stato per gli istituti di istruzione superiore pubblici, che consente, tra l’altro, di pianificare e sostenere attività di internazionalizzazione e mobilità, mettendo a

disposizione risorse per conferenze internazionali, mostre e opportunità di mobilità per il personale docente e i collaboratori. Il nuovo quadro di riferimento della Lettonia per le carriere accademiche pone l’internazionalizzazione e la mobilità tra le priorità, oltre ad affrontare gli ostacoli alla mobilità.

Altri argomenti

Tre sistemi segnalano la presenza di modelli di finanziamento a sostegno degli istituti di istruzione superiore. La Croazia ha compiuto un passo significativo nel 2022 con l’adozione di un accordo di programma che fornisce un finanziamento pluriennale agli istituti di istruzione superiore e agli istituti scientifici, garantendo loro una fonte di finanziamento stabile. In modo analogo, sempre nel 2022, in Islanda è stato introdotto un modello di finanziamento per le università basato sulla performance. Questo sistema ripartisce i finanziamenti in tre categorie distinte, didattica, ricerca e ruolo/impatto sociale, con l’obiettivo di garantire una distribuzione delle risorse più articolata e mirata. La Comunità francese del Belgio ha adottato una riforma che offre al personale universitario la possibilità di dedicare parte del proprio tempo ad attività di ricerca finanziate con fondi esterni. Questi istituti possono assumere personale sostitutivo per coprire le attività didattiche per l’intera durata del periodo di ricerca. Prima di questa riforma era previsto uno specifico meccanismo di finanziamento per garantire lo svolgimento di tali attività di ricerca.

2.4. Altre iniziative politiche

Ai paesi è stato chiesto di segnalare la presenza di altre iniziative di livello superiore attualmente in essere (diverse da strategie e riforme). Sebbene solo pochi abbiano menzionato tali iniziative, in alcuni casi queste rivelano un approccio politico particolarmente significativo.

La Germania rappresenta un caso interessante: le strategie e le riforme di livello superiore risultano difficili da mettere in atto quando le competenze sono condivise tra governo federale e *Länder* [gli stati federali]. Tuttavia, il Ministero federale per la ricerca, la tecnologia e lo spazio ("*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*") e i *Länder* collaborano nell'ambito di un programma di sostegno per il personale accademico nelle prime fasi della carriera. Per questo programma è stato stanziato 1 miliardo di euro per migliorare la trasparenza e la predittività delle carriere dei giovani accademici nelle università tedesche. Il programma tenure-track punta a migliorare l'attrattiva internazionale del sistema scientifico tedesco e ad aiutare le università ad attrarre e mantenere i giovani ricercatori locali e internazionali. Le modalità prevedono l'istituzione della posizione tenure-track come percorso di carriera indipendente, parallelamente alla procedura tradizionale di nomina a una cattedra di ruolo presso le università tedesche.

Parallelamente, è attivo un "programma per le professoresse" (*Professorinnenprogramm*) di natura strutturale volto a promuovere l'equità di genere negli istituti di istruzione superiore. Tale programma è stato introdotto nel 2008 ed è alla sua quarta fase che durerà fino al 2030. Questo aumenta il numero di professoresse all'interno di istituti di istruzione superiore tedeschi con l'obiettivo di raggiungere la parità e rafforza le strutture istituzionali per l'equità di genere attraverso misure specifiche. L'obiettivo, dunque, rispecchia quello di altri sistemi nazionali con strategie o riforme orientate all'equità di genere: aumentare la quota di professoresse e ricercatrici a tutti i livelli accademici, sostenere il percorso professionale delle (giovani) ricercatrici, aumentare la predittività delle carriere scientifiche e promuovere un cambiamento della cultura organizzativa in un'ottica di equità di genere.

Anche altri paesi hanno segnalato iniziative interessanti. La Svezia ha adottato iniziative volte ad attrarre e trattenere esperti internazionali altamente qualificati, ricercatori compresi, e ha incaricato le agenzie competenti di individuare in modo congiunto le modalità più efficaci per raggiungere tale obiettivo. Il governo ha inoltre promosso un'indagine sull'impatto degli oneri amministrativi negli istituti di istruzione superiore al fine di semplificare le procedure. Parallelamente, ha avviato un'iniziativa volta a migliorare l'istruzione nelle discipline STEM.

In Irlanda è in corso una consultazione relativa a una possibile riforma del personale accademico nelle università tecnologiche. L'iniziativa è stata avviata nell'ambito di una revisione dell'OCSE commissionata dall'Autorità per l'istruzione superiore irlandese e dal Dipartimento per l'istruzione superiore e continua, la ricerca e l'innovazione ⁽¹⁷⁾. L'OCSE è stata incaricata di individuare istituti di istruzione superiore di altri paesi membri da cui trarre spunti utili per lo sviluppo delle università tecnologiche irlandesi.

Inoltre, nel 2019 l'Irlanda ha adottato una misura d'azione positiva, la *Senior Academic Leadership Initiative* (Iniziativa per la leadership accademica senior), il cui obiettivo è contribuire al raggiungimento dell'equità di genere nel settore dell'istruzione superiore attraverso la creazione di nuove posizioni accademiche di livello senior. Tali posti sono destinati a ruoli di leadership accademica apicali, ovvero cattedre di professore o posizioni di docente senior nel settore tecnologico.

La Spagna segnala diversi programmi dedicati al personale accademico più giovane. Il programma Maria Goyri, in corso fino al 2030, è incentrato sull'aumento del numero degli assistenti universitari con dottorato di ricerca, favorendo il ricambio generazionale del personale accademico. Il programma di sovvenzioni Beatriz Galindo, avviato nel 2017 e

⁽¹⁷⁾ OECD, "A review of technological university academic career paths, contracts and organisation in Ireland", *OECD Education Policy Perspectives*, No 64, 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b7ee217-en>.

tuttora attivo, mira ad attrarre ricercatori e docenti di talento attualmente impegnati presso università o centri di ricerca esteri. I sussidi José Castillejo, invece, promuovono la mobilità del personale accademico junior, mantenendo il rapporto di lavoro con l'istituto di appartenenza.

In Islanda è presente un'iniziativa che promuove la cooperazione tra le università del paese. Sono stati stanziati 2,5 milioni di euro a supporto di progetti che coinvolgono almeno due università e che utilizzano infrastrutture comuni al fine di rafforzare le attività di didattica, ricerca o amministrazione. Sebbene l'impatto sul personale accademico possa sembrare indiretto, l'iniziativa potrebbe contribuire a rafforzare una cultura della collaborazione all'interno del sistema.

La Svizzera indica un rapporto, "Per le pari opportunità e l'avanzamento di carriera dei giovani accademici", commissionato dal Parlamento allo scopo di analizzare le questioni relative alla precarietà e all'equità di genere che riguardano i giovani ricercatori. Anche l'Austria e la Francia hanno avviato iniziative volte a promuovere l'equità di genere: in Austria, queste mirano ad aumentare la percentuale di donne tra i professori di ruolo e nelle posizioni tenure-track.

Note conclusive

Complessivamente, i dati mostrano la presenza di un numero elevato di misure per affrontare le questioni relative al personale accademico: la maggior parte dei paesi dispone di strategie di livello superiore che interessano il personale accademico, le più comuni riguardano l'istruzione superiore e la ricerca. In circa un quarto dei paesi è presente una strategia di livello superiore incentrata principalmente su altre tematiche ma che ha ripercussioni anche sul personale accademico. Reclutamento, inclusività, mobilità, sviluppo professionale

continuo e contratti di lavoro sono le principali aree trattate nelle strategie nazionali. Queste tematiche sono interconnesse e spesso vengono affrontate in modo congiunto.

Negli ultimi cinque anni, circa la metà dei sistemi educativi ha introdotto ulteriori misure specifiche, principalmente per migliorare le condizioni di lavoro, i contratti di lavoro e le opportunità di sviluppo delle carriere per il personale accademico. In alcuni paesi sono in corso interventi volti a rafforzare la libertà accademica.

Nei casi in cui non sono presenti strategie o riforme, sono stati sviluppati programmi volti ad affrontare le questioni che riguardano il personale accademico. La Germania figura tra questi paesi: ha avviato diverse iniziative a sostegno del personale accademico nelle prime fasi della carriera e per la promozione dell'equità di genere negli istituti di istruzione superiore.

Solo quattro paesi (Danimarca, Malta, Liechtenstein e Serbia) indicano che, negli ultimi cinque anni, non sono state introdotte strategie, riforme o altre iniziative di livello superiore che interessano il personale accademico. Sebbene l'apparente mancanza di misure di livello superiore possa suggerire una situazione di equilibrio, in realtà potrebbe anche indicare che le questioni relative al personale accademico non sono state né individuate né affrontate. Tuttavia, in Danimarca, la situazione potrebbe essere influenzata dal livello di autonomia delle università e degli istituti di istruzione superiore, in cui gli stipendi e le condizioni del personale accademico sono regolati da contratti collettivi, mentre i quadri normativi applicabili agli istituti sono definiti dal Ministero dell'istruzione superiore e della scienza.

Conclusione

Questo breve rapporto analizza lo stato attuale delle politiche e delle azioni intraprese per affrontare le questioni che riguardano il personale accademico in Europa, tenendo conto delle complessità e delle differenze tra i paesi. Individua diversi fattori interconnessi che orientano le politiche relative al personale accademico nonché alcuni importanti sviluppi e tendenze a livello internazionale, anch'essi con un impatto significativo. Il rapporto esamina le modalità con cui il personale è assunto dagli istituti di istruzione superiore o delle autorità pubbliche, sottolineando la necessità di una comprensione approfondita della professione accademica e del suo ruolo nel definire l'istruzione superiore in Europa. Inoltre, si concentra sui recenti sviluppi delle politiche nazionali che riguardano il personale accademico, analizzando le principali questioni affrontate, tra cui il reclutamento, le condizioni di lavoro, l'inclusività, la diversità e l'equità di genere, la mobilità e lo sviluppo professionale continuo.

Il rapporto evidenzia alcune notevoli differenze tra i sistemi di istruzione superiore europei relative alla professione accademica. I quadri normativi che regolano le relazioni tra personale accademico e datore di lavoro variano non solo tra i sistemi, ma anche al loro interno. Questo aspetto è spesso legato alle diverse tipologie di istituti o ai sotto-settori (ad es., università e università di scienze applicate; istituti che erogano programmi di istruzione superiore di ciclo breve e istituti che offrono altri programmi di istruzione superiore), ciascuno dei quali può essere caratterizzato da specifiche modalità di impiego e/o di carriera. Inoltre, il personale accademico all'interno dello stesso (sotto)settore non costituisce un gruppo omogeneo ma appartiene generalmente a ruoli e categorie differenti, ciascuno caratterizzato da specifiche condizioni di impiego.

Il rapporto evidenzia l'elevato numero di misure intraprese in Europa per affrontare le questioni relative al personale accademico: la maggior parte dei paesi dispone di strategie di livello superiore che interessano il personale accademico, le più comuni riguardano l'istruzione superiore e la ricerca. Circa un quarto dei paesi dispone di una strategia di livello superiore incentrata principalmente su un'altra questione che ha ripercussioni anche sul personale accademico. Le strategie nazionali spesso riguardano il reclutamento, l'inclusività, la mobilità, lo sviluppo professionale continuo e i contratti di lavoro, tematiche spesso interconnesse e/o affrontate in modo congiunto.

Inoltre, negli ultimi cinque anni, circa la metà dei sistemi educativi ha introdotto misure volte a migliorare le condizioni di lavoro, i contratti di lavoro e le opportunità di sviluppo professionale per il personale accademico. In alcuni paesi sono in corso interventi volti a rafforzare la libertà accademica. In mancanza di strategie e riforme, alcuni sistemi di istruzione superiore hanno previsto programmi o altre iniziative per affrontare le problematiche che riguardano il personale accademico. Ciononostante, solo pochi sistemi non segnalano alcuna strategia, riforma o iniziativa. Questo potrebbe essere indice di una scarsa attenzione da parte delle politiche pubbliche nei confronti del personale accademico oppure riflettere l'elevato livello di autonomia di cui godono gli istituti di istruzione superiore.

Complessivamente, il rapporto offre una panoramica delle politiche volte ad affrontare le tematiche relative al personale accademico in Europa, sottolineandone le complessità e le differenze nazionali. Il documento rimarca la necessità di una comprensione approfondita della professione accademica e del suo ruolo nel definire l'istruzione superiore europea,

sottolineando l'importanza di monitorare e valutare le azioni politiche affinché rispondano efficacemente alle esigenze del personale accademico.

Riferimenti bibliografici

Commissione europea: Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura, Crosier, D., Birch, P., Davydovskaia, O., Kocanova, D. et al. (2017), *Modernizzazione dell'istruzione superiore in Europa: il personale accademico - 2017*, Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40f84414-683f-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-it>.

Finkelstein, M. e Jones, G. (2019), "Introduction: The academic profession enters a new global era", in Finkelstein, M. e G. Jones (eds.), *Professorial Pathways: Academic Careers in a Global Perspective*, Johns Hopkins University Press, Baltimore,

https://books.google.com/books/about/Professorial_Pathways.html?id=5G6KDwAAQBAJ.

Marginson, S. (2022), "Research on international and global higher education: Six different perspectives", *Oxford Review of Education*, Vol. 48, n. 4, pp. 421-438, <https://doi.org/10.1080/03054985.2022.2087619>.

OECD (2024), "The state of academic careers in OECD countries: An evidence review", *OECD Education Policy Perspectives*, No 91, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

SIGMA e OCSE (2000), "Scope of Civil Services in European Countries - Trends and developments", Seminario presso l'Istituto europeo di amministrazione pubblica, 13-14 November, Maastricht,

<https://www.sigmaweb.org/1850438.pdf>.

Glossario

Personale accademico: si riferisce al personale impiegato nell'istruzione terziaria la cui attività principale consiste nella didattica o nella ricerca presso istituti che offrono programmi rispettivamente riferiti ai livelli da 5 a 8 della Classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED). Oltre alle attività principali, il personale accademico può assumere ulteriori ruoli nei settori della gestione, del supporto, dell'amministrazione, delle relazioni esterne o dei servizi (OCSE, 2024).

Il concetto di personale accademico esclude:

- amministratori professionisti che ricoprono incarichi non legati alle attività accademiche, quali funzioni legali o di comunicazione;
- professionisti che operano in aree legate all'ambito accademico ma senza alcun coinvolgimento diretto, come la redazione di proposte di finanziamento per la ricerca o lo sviluppo di programmi didattici;
- professionisti del settore dell'istruzione superiore, compresi coloro che possiedono una conoscenza approfondita dell'istruzione superiore e di altre politiche attinenti, che operano nel campo delle risorse umane o della segreteria studenti (ibid.).

Oltre a quanto sopra indicato, la definizione esclude il personale che opera nei programmi di livello ISCED 5 qualora questi non siano considerati parte del sistema di istruzione superiore; include invece il personale impiegato nei programmi ISCED 5 che ne fanno parte.

I dottorandi sono inclusi solamente se il loro status rispetta la definizione di personale accademico sopra indicata.

Si considera solamente il personale accademico che opera all'interno di "Istituti di istruzione superiore pubblici" (si veda il termine correlato).

Contratto a tempo determinato: si riferisce a un contratto che scade alla fine di un periodo specificato.

Governo (o altra autorità a livello di sistema): per quanto riguarda l'assunzione del personale accademico, il termine si riferisce generalmente allo Stato, ma può indicare anche un'autorità pubblica di livello inferiore (ad es., una regione/un cantone, un *Länder*, una Comunità autonoma, ecc.).

Contratto a tempo indeterminato: si riferisce a un contratto concluso per un periodo di tempo indefinito. Tale concetto include i contratti fissi come anche quelli senza la garanzia del tempo indeterminato, ma che non prevedono una scadenza predefinita. Questo tipo di contratto è anche noto come "contratto a durata indeterminata".

Istituti di istruzione superiore privati: istituti di istruzione superiore autorizzati che ricevono meno del 50% dei finanziamenti essenziali da fonti pubbliche. Questo rapporto non include questo tipo di istituti.

Istituti di istruzione superiore pubblici: istituti di istruzione superiore direttamente o indirettamente amministrati da un'autorità per l'istruzione pubblica. Questi istituti pubblici quindi includono due categorie: gli "istituti pubblici", ovvero istituti direttamente gestiti da un'agenzia o da un'autorità governativa oppure da un

organo di amministrazione, la cui maggioranza dei componenti è nominata da un'autorità pubblica o eletta a suffragio universale; e gli "istituti di istruzione superiore privati dipendenti dallo Stato", ovvero gli istituti controllati o gestiti da un'organizzazione non governativa oppure il cui consiglio di amministrazione è composto da membri non nominati da un'autorità pubblica, ma che ricevono almeno il 50% del proprio finanziamento essenziale da autorità governative oppure il cui personale docente è retribuito da un'autorità governativa, direttamente o indirettamente.

Riforma (riforma politica): importante modifica a una politica introdotta a livello amministrativo. Le riforme possono essere in diverse fasi del loro iter, tra cui:

- proposte dal governo e sottoposte alla consultazione delle parti interessate e/o alla discussione parlamentare;
- adottate dal parlamento o dagli organi legislativi;
- attuate.

Strategia (o altro piano politico di rilievo): un documento programmatico sviluppato da autorità di livello superiore per raggiungere un obiettivo generale. Una strategia può includere una visione, individuare obiettivi e traguardi (qualitativi e quantitativi), descrivere processi, autorità e responsabili, individuare fonti di finanziamento, dare raccomandazioni, ecc. In base al sistema educativo, una strategia può far riferimento a un documento specifico che contiene il termine "strategia", ma anche a uno o più documenti che descrivono un piano politico che corrisponde a una strategia, pur non portando tale nome.

Autorità di livello superiore: è il massimo livello di autorità competente in materia di istruzione in un determinato paese, che di solito è collocato a livello nazionale (statale). Nel caso di Belgio, Germania e Spagna, tuttavia, *Communautés*, *Länder*, *Comunidades Autónomas* e le regioni linguistiche/i cantoni sono rispettivamente competenti in tutti gli ambiti relativi all'istruzione o nella maggior parte di essi. Pertanto, tali amministrazioni sono considerate le autorità di livello superiore negli ambiti di loro competenza esclusiva, mentre per quelle in cui condividono la responsabilità con il livello nazionale (statale), entrambe sono considerate autorità di livello superiore.

Allegati

Allegato 1: Strategie, riforme e altre iniziative politiche di livello superiore, 2024/2025

1. Strategie di livello superiore

1.1. Strategie per l'istruzione superiore

Austria

Titolo: Der österreichische Hochschulplan 2030

Titolo in italiano: Piano austriaco per l'istruzione superiore 2030

Soggetto promotore: Ministero federale per l'istruzione, la scienza e la ricerca, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2030

Riferimento: https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:b70124d9-be81-407f-b72b-0fa55c064f36/Final_Brosch%C3%BCre_Hochschulplan_A4_BF.pdf

Bulgaria

Titolo: Стратегия за развитие на висшето образование в Република България за периода 2021-2030 г.

Titolo in italiano: Strategia per lo sviluppo dell'istruzione superiore nella Repubblica di Bulgaria per il periodo 2021-2030

Soggetto promotore: Consiglio dei ministri della Repubblica di Bulgaria, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2030

Riferimento: <https://www.mon.bg/mon/strategii-i-politiki/strategicheski-dokumenti-2/>

Cechia

Titolo: Strategický záměr ministerstva pro oblast vysokých škol od roku 2021

Titolo in italiano: Piano strategico del Ministero dell'istruzione superiore per il periodo 2021-2030

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della gioventù e dello sport, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2030

Riferimento: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/vysoke-skolstvi/strategicky-zamer>

Finlandia

Titolo: Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle: vision tiekartta

Titolo in italiano: Istruzione superiore e ricerca fino agli anni '30 del 2000: una tabella di marcia per implementare la nostra visione

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della cultura, 2019

Periodo di attuazione: 2019-2030

Riferimento: <https://okm.fi/en/vision-2030> (in inglese); <https://okm.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamisohjelmat-julkistettiin> (in finlandese)

Montenegro

Titolo: Strategija razvoja visokog obrazovanja Crne Gore 2024-2027

Titolo in italiano: Strategia per lo sviluppo dell'istruzione superiore in Montenegro 2024-2027

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della scienza e dell'innovazione del Montenegro, 2024

Periodo di attuazione: 2024-2027

Riferimento: <https://www.gov.me/clanak/strategija-visokog-obrazovanja>

Paesi Bassi

Titolo: Sectorplannen wetenschappelijk onderwijs en onderzoek

Titolo in italiano: Piani settoriali per l'istruzione e la ricerca scientifica

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze, 2022

Periodo di attuazione: Indeterminato

Riferimento: <https://www.nlsectorplannen.nl/>

Slovacchia

Titolo: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023-2028

Titolo in italiano: Piano a lungo termine per l'istruzione, la ricerca, lo sviluppo, l'arte e altre attività creative nel settore dell'istruzione superiore per il periodo 2023-2028

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della ricerca, dello sviluppo e della gioventù, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2028

Riferimento: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Slovenia

Titolo: Resolucija o nacionalnem programu visokega šolstva do 2030 (ReNPVŠ30)

Titolo in italiano: Risoluzione sul programma nazionale per l'istruzione superiore fino al 2030

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione superiore, della scienza e dell'innovazione, 2022

Periodo di attuazione: 2022-2030

Riferimento: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/Visoko-solstvo/NPVS2030/MIZS-NPVS-2030-210x260mm-EN-PRESS.pdf>

Turchia

Titolo: Yükseköğretim Kurulu 2024-2028 Stratejik Planı

Titolo in italiano: Piano strategico 2024-2028 del Consiglio dell'istruzione superiore

Soggetto promotore: Consiglio dell'istruzione superiore turco (YÖK), 2023

Periodo di attuazione: 2024-2028

Riferimento: [Kamuda Stratejik Yönetim |](#)

1.2. Strategie di ricerca

Bulgaria

Titolo: Национална стратегия за развитие на научните изследвания в Република България

Titolo in italiano: Strategia nazionale per lo sviluppo della ricerca scientifica nella Repubblica di Bulgaria

Soggetto promotore: Consiglio dei ministri della Repubblica di Bulgaria, 2017

Periodo di attuazione: 2017-2030

Riferimento: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1594>

Cechia

Titolo: Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021

Titolo in italiano: Politica nazionale in materia di ricerca, sviluppo e innovazione della Repubblica ceca, 2021

Soggetto promotore: Governo della Repubblica ceca

Periodo di attuazione: a partire dal 2021

Fonte: [Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+ | Výzkum a vývoj v ČR](#)

Estonia

Titolo: Teadus- ja arendustegevuse, innovatsiooni ning ettevõtluse arengukava

Titolo in italiano: Strategia estone in materia di ricerca e sviluppo, innovazione e imprenditorialità

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della ricerca, Ministero degli affari economici e delle comunicazioni, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2035

Fonte: https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022-10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf

Francia

Titolo: Loi de programmation de la recherche (LPR)

Titolo in italiano: Legge sulla programmazione della ricerca

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione superiore e della ricerca, 2020

Periodo di attuazione: 2021-2030

Riferimento: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/loi-de-programmation-de-la-recherche-pour-les-annees-2021-2030-49733>; per le cattedre di professore associato: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/des-carrieres-plus-attractives-les-chaieres-de-professeur-junior-46095>

Islanda

1. Titolo: Lög um vandaða starfshætti í vísindum

Titolo in italiano: Legge sulle buone pratiche scientifiche

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione superiore, della scienza e dell'innovazione, 2019

Periodo di attuazione: In corso - termine non specificato

Riferimento: <https://www.althingi.is/altext/149/s/1782.html>

2. Titolo: Þingsályktun um stefnumótandi aðgerðir til eflingar þekkingarsamfélagi á Íslandi til ársins 2025

Titolo in italiano: Risoluzione parlamentare sulle misure strategiche a supporto della società della conoscenza in Islanda fino al 2025

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione superiore, della scienza e dell'innovazione, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2025

Riferimento: <https://www.althingi.is/altext/154/s/0812.html>

Italia

Titolo: Legge 79/2022 di conversione del DL 36/2022 ("Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR in materia di pubblica amministrazione e università")

Soggetto promotore: Ministero dell'università e della ricerca, 2022

Periodo di attuazione: 2022-2025

Riferimento: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Norvegia

Titolo: Strategi for forskerrekruttering og karriereutvikling

Titolo in italiano: Strategia per il reclutamento e lo sviluppo delle carriere di giovani ricercatori

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della ricerca, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2030

Riferimento: <https://www.regjeringen.no/contentassets/f14b4981c2f549489941bc607cf9bc5f/strategy-for-the-recruitment-and-career-development-of-young-researchers.pdf>

Portogallo

1. Titolo: Programa de Estimulo ao Emprego Cientifico

Titolo in italiano: Programma per incentivare l'occupazione nel settore scientifico

Soggetto promotore: Fondazione per la scienza e la tecnologia, 2017

Periodo di attuazione: Non specificato

Riferimento: <https://www.fct.pt/en/financiamento/programas-de-financiamento/emprego-cientifico/>

2. Titolo: Scientific Research Career Statute (Estatuto da Carreira da Investigação Científica) - Revision

Titolo in italiano: Statuto relativo alla carriera nella ricerca scientifica - revisione

Soggetto promotore: Parlamento, 14 marzo 2025

Periodo di attuazione: a partire dal 2025

Riferimento: [Testo finale](#)

Slovacchia

Titolo: Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030

Titolo in italiano: Strategia nazionale per la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione 2030

Soggetto promotore: Ufficio del governo, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2030

Riferimento:

Strategia nazionale: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/05/01_Narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii_vlastny-material_V2.pdf;

Allegato 1: Piano d'azione: https://vaia.gov.sk/wp-content/uploads/2023/03/Priloha_1_Akcny_plan_final.pdf

Svezia

Titolo: Forskning och innovation för framtid, nyfikenhet och nytta

Titolo in italiano: Strategia per la ricerca

Soggetto promotore: Governo svedese

Periodo di attuazione: 2025-2028

Riferimento: <https://www.regeringen.se/contentassets/a70996e2f9de4222b5a6880d33c20d35/forskning-och-innovation-f>

Svizzera

Titolo: Gesamtschweizerische Hochschulpolitische Koordination 2025-2028 (Strategische Planung)

Titolo in italiano: Politica per il coordinamento nazionale dell'istruzione superiore 2025-2028 (pianificazione strategica)

Soggetto promotore: swissuniversities (università svizzere), 2022

Periodo di attuazione: 2025-2028

Riferimento:

[https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28 -
Planung_swissuniversities.pdf](https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Hochschulpolitik/Strategische_Planung/Koordination_2025-28_-_Planung_swissuniversities.pdf)

Bosnia ed Erzegovina

Titolo: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023-2029. godine

Titolo in italiano: Strategia per lo sviluppo delle scienze e della tecnologia, dell'istruzione superiore e della società dell'informazione nella Repubblica serba di Bosnia ed Erzegovina per il periodo 2023-2029

Soggetto promotore: Ministero dello sviluppo scientifico e tecnologico,

dell'istruzione superiore e della società dell'informazione della Repubblica serba di Bosnia ed Erzegovina, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2029

Riferimento: [https://vladars.rs/sr-SP-
Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV_%2c_%20strategija_%2023_%20-%2029.pdf](https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV_%2c_%20strategija_%2023_%20-%2029.pdf)

1.3. Altre strategie

Strategie per lo sviluppo del sistema di istruzione

Belgio: Comunità tedesca

Titolo: Bildungsvision 2040

Titolo in italiano: Visione per l'istruzione 2040

Soggetto promotore: Governo della comunità tedesca, 2024

Periodo di attuazione: 2024-2040

Riferimento: <https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-7717/>

Croazia

Titolo: Nacionalni plan razvoja sustava obrazovanja za razdoblje do 2027. godine

Titolo in italiano: Piano nazionale per lo sviluppo del sistema educativo fino al 2027

Soggetto promotore: Governo della Repubblica di Croazia

Periodo di attuazione: fino al 2027

Riferimento: [https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/AkcijiskiiNacionalniPlan/Nacionalni-plan-razvoja-sustava-
obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf](https://mzom.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Obrazovanje/AkcijiskiiNacionalniPlan/Nacionalni-plan-razvoja-sustava-obrazovanja-za-razdoblje-do-2027.pdf)

Estonia

Titolo in italiano: Strategia per l'istruzione, 2021

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della ricerca

Periodo di attuazione: 2021-2035

Riferimento: [https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022- Available
at:10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2022- Available at:10/haridusvaldkonna_arengukava_2035_kinnitaud_vv_eng_0.pdf)

Lettonia

Titolo: Izglītības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam 'Nākotnes prasmes nākotnes sabiedrībai'

Titolo in italiano: Linee guida per lo sviluppo dell'istruzione 2021-2027 "Competenze future per la società del futuro"

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della scienza della Repubblica di Lettonia, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2027

Riferimento: <https://likumi.lv/ta/id/324332-par-izglitibas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

Polonia

Titolo: Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Titolo in italiano: Strategia integrata per le competenze 2030

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e delle scienze, 2020

Periodo di attuazione: 2020-2030

Fonte: <https://www.gov.pl/web/edukacja/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa-dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

Fonte in inglese: https://web.archive.org/web/20240802081300/https://zsu2030.mein.gov.pl/app/files/ISS2030_detailed.pdf

Albania

Titolo: Strategjia per arsimin

Titolo in italiano: Strategia nazionale sull'istruzione

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e dello sport, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2026

Riferimento:

<https://www.sbf.admin.ch/sbf/en/home/eri-policy/eri-21-24.html>

Repubblica di Serbia

Titolo: Strategija razvoja obrazovanja i vaspitanja u Republici Srbiji do 2030. godine

Titolo in italiano: Strategia per lo sviluppo dell'istruzione nella Repubblica di Serbia entro il 2030

Adottato da: Ministero dell'istruzione, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2030

Fonte: <https://prosveta.gov.rs/wp-content/uploads/2021/06/SROVRS-2030-1.pdf>

Strategie per il finanziamento dell'istruzione superiore

Irlanda

Titolo: Funding the Future

Titolo in italiano: Finanziare il futuro

Soggetto promotore: Dipartimento per l'istruzione superiore e continua, la ricerca, l'innovazione e la scienza

Periodo di attuazione: 2022

Riferimento: <https://www.gov.ie/en/policy-information/49e56-future-funding-in-higher-education/>

Lussemburgo

Titolo: Convention pluriannuelle 2022-2025

Titolo in italiano: Convenzione pluriennale 2022-2025

Soggetto promotore: Ministero della ricerca e dell'istruzione superiore/Università di Lussemburgo

Periodo di attuazione: 2022-2025

Riferimento: <https://mesr.gouvernement.lu/en/dossiers/dossiers/conventions-pluriannuelles.html>

Strategia per la trasformazione digitale

Norvegia

Titolo: Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren

Titolo in italiano: Strategia per la trasformazione digitale nel settore dell'istruzione superiore

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e della ricerca, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2025

Riferimento: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/strategy-for-digital-transformation-in-the-higher-education-sector/id2870981/>

Strategie di politica sociale

Cechia

Titolo: Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2030

Titolo in italiano: Strategia per l'equità di genere 2021-2030

Soggetto promotore: Governo della Repubblica ceca, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2030

Riferimento: <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/gcfge/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>

Paesi Bassi

1. Titolo: Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek

Titolo in italiano: Piano d'azione nazionale per una maggiore diversità e inclusione nell'istruzione superiore e nella ricerca

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze, 2025.

Periodo di attuazione: 2020-2025

Riferimento: [Nationaal actieplan | Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek](#)

2. Titolo: Aanpak voor vergroten sociale veiligheid op hogescholen en universiteiten

Titolo in italiano: Strategia per migliorare la sicurezza sociale negli istituti superiori e nelle università

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze 2023

Periodo di attuazione: 2023-2027

Riferimento: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/06/08/aanpak-voor-vergroten-sociale-veiligheid-op-hogescholen-en-universiteiten>

Slovacchia

Titolo: Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť vysokých škôl na roky 2023-2028

Titolo in italiano: Piano a lungo termine per l'istruzione, la ricerca, lo sviluppo, l'arte e altre attività creative nel settore dell'istruzione superiore

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, della ricerca, dello sviluppo e della gioventù

Periodo di attuazione: 2023-2028

Fonte: <https://www.minedu.sk/data/att/95e/27269.29823a.pdf>

Svezia

1. Titolo: Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet

Titolo in italiano: Integrazione dell'equità di genere nell'istruzione superiore e nelle università

Soggetto promotore: Agenzia svedese per l'equità di genere

Periodo di attuazione: 2016-indefinito

Riferimento: <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>

2. Titolo: Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft

Titolo in italiano: Strategia per il commercio, gli investimenti e la competitività globale della Svezia

Soggetto promotore: Governo svedese

Periodo di attuazione: 2024-2030

Riferimento: <https://www.government.se/reports/2024/02/strategy-for-swedens-trade-investment-and-global-competitiveness/>

Strategie per lo sviluppo della società

Bosnia ed Erzegovina

1. Titolo: Strategija razvoja nauke i tehnologije, visokog obrazovanja i informacionog društva u Republici Srpskoj za period 2023-2029. godine

Titolo in italiano: Strategia per lo sviluppo delle scienze e della tecnologia, dell'istruzione superiore e della società dell'informazione nella Repubblica serba di Bosnia ed Erzegovina per il periodo 2023-2029

Soggetto promotore: Ministero dello sviluppo scientifico e tecnologico, dell'istruzione superiore e della società dell'informazione della Repubblica serba di Bosnia ed Erzegovina, 2023

Periodo di attuazione: 2023-2029

Riferimento: <https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/Ministarstva/mnk/OM/Resori/ntr/Documents/MNV %2c %20strategija %2023 %20- %2029.pdf>

2. Titolo: Strategija razvoja Federacije Bosne i Hercegovine 2021-2027

Titolo in italiano: Strategia di sviluppo della Federazione di Bosnia ed Erzegovina 2021-2027

Soggetto promotore: Governo della Federazione di Bosnia ed Erzegovina, 2021

Periodo di attuazione: 2021-2027

Riferimento: https://parlamentfbih.gov.ba/v2/userfiles/file/Materijali %20u %20proceduri %2021/Strategija %20razvoja %20FBiH %202021-2027_bos.pdf

2. Riforme di livello superiore

2.1 Condizioni di lavoro

Belgio: Comunità tedesca

Descrizione: decreto sulle misure nel settore dell'istruzione 2021. Con un unico decreto vengono adottate diverse misure in vari ambiti che riguardano molteplici istituzioni e livelli di istruzione. Il personale accademico è interessato da una riforma che consente la stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato sin dall'inizio del rapporto di lavoro e introduce nuove tabelle salariali e un aumento del personale di supporto.

Ente di coordinamento: Ministero del Governo della Comunità tedesca

Anno di adozione: 2021

Riferimento:

https://ostbelgienbildung.be/PortalData/21/Resources/downloads/home/aktuelles_2021/21_748_Erlaeuterungen_zum_Sammeldekret_2021.pdf

Belgio: Comunità fiamminga

Descrizione: aggiornamento delle norme sullo status giuridico del personale, volto a consentire alle università e agli istituti universitari di attuare politiche delle risorse umane flessibili e resilienti

Organo di coordinamento: Ministero

Anno di adozione: 2024

Riferimento: Decreet van 22 maart 2024 tot actualisering en opheffing van bepalingen uit de Codex Hoger Onderwijs:

https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl?language=nl&sum_date=2024-04-23&lq_txt=n&caller=sum&s_editie=1&2024003855=12&numac_search=2024003855&view_numac=

Bulgaria

Descrizione: normativa che definisce il salario minimo e il salario medio lordo per il personale accademico

Organo di coordinamento: Consiglio dei ministri

Anno di adozione: 2024

Riferimento: <https://www.mon.bg/regulation/zakon-za-vissheto-obrazovanie/>

Grecia

Descrizione: riforma delle condizioni di impiego del personale accademico e istituzione di un'unità per la parità di accesso in tutti gli istituti di istruzione superiore

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione, degli affari religiosi e dello sport

Anno di adozione: 2022

Riferimento: Legge 4957/2022 e legge 5094/2024: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2022&selectIssue=1&documentNumber=141>

Spagna

Descrizione: legge sul sistema universitario. I principali obiettivi relativi al personale accademico sono: la promozione della ricerca, del trasferimento di conoscenze e della mobilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la garanzia della qualità degli istituti accademici e l'internazionalizzazione del sistema universitario spagnolo.

Organo di coordinamento: Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università

Anno di adozione: 2023

Riferimento: Legge organica n. 2/2023 del 22 marzo sul sistema universitario: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Lettonia

Descrizione: progetto che intende creare un nuovo quadro di riferimento sulle carriere accademiche per rendere più attrattiva ed efficiente l'istruzione superiore in Lettonia. Dal 2022, il sistema lettone dell'istruzione superiore e della ricerca ha introdotto un nuovo quadro di riferimento per la carriera accademica che prevede un percorso professionale prevedibile, con il sostegno dei finanziamenti destinati all'istruzione superiore e alla ricerca, tra cui i finanziamenti dell'Unione europea.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione e della scienza della Repubblica di Lettonia

Anno di adozione: 2022

Riferimento: *Towards a New Academic Career Framework for Latvia* (Verso un nuovo quadro di riferimento per la carriera accademica in Lettonia): <https://www.izm.gov.lv/lv/media/16221/download?attachment>

Ungheria

Descrizione: e misure adottate dal governo hanno modificato lo status degli istituti di istruzione superiore, trasformandoli da enti statali a istituti privati gestiti da fondi fiduciari (Legge CCIV sull'istruzione superiore nazionale (e successive modifiche) e Legge IX del 2021 sui fondi fiduciari di interesse pubblico svolgenti funzioni pubbliche). Di conseguenza, la maggior parte del personale accademico è ora assunta ai sensi del Codice del lavoro.

Organo di coordinamento: Governo

Anno di adozione: 2020

Fonte: Legge CCIV sull'istruzione superiore nazionale: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-204-00-00>

Legge IX del 2021 sui fondi fiduciari di interesse pubblico che svolgono funzioni pubbliche: <https://njt.hu/jogszabaly/2021-9-00-00>

Paesi Bassi

Descrizione: riforma dei sistemi di valutazione della ricerca, concepita per tenere conto sia della collaborazione in team sia delle attitudini individuali dei ricercatori. Tale approccio si fonda sul presupposto che non sia né realistico né necessario pretendere l'eccellenza di ciascun ricercatore in tutti gli ambiti chiave.

Organi di coordinamento: le università dei Paesi Bassi, la Federazione olandese dei centri medici universitari, l'Accademia reale olandese delle arti e delle scienze, il Consiglio olandese per la ricerca e l'Organizzazione olandese per la ricerca e lo sviluppo in campo sanitario, con il sostegno del Ministero dell'istruzione, della cultura e delle scienze

Anno di adozione: 2020

Riferimento: <https://open.overheid.nl/documenten/dpc-85488381773599a73a7dcb1520d4a6ea05edd368/pdf>

Polonia

Descrizione: riforma delle condizioni giuridiche relative alle categorie di dipendenti e alle posizioni di impiego dei docenti universitari. Le università sono diventate più autonome nella definizione delle proprie strutture occupazionali, compresa la possibilità di istituire delle posizioni all'interno degli statuti che vadano ad aggiungersi a quelle indicate per legge.

È stato introdotto un nuovo modello di dottorato: si svolge presso le scuole di dottorato, si basa su una stretta collaborazione tra il dottorando e il supervisore ed è soggetto a una valutazione intermedia, che determina il proseguimento del percorso formativo. Ciascun dottorando gode dello status di giovane ricercatore. Solitamente, tutti i dottorandi (con rare eccezioni) ricevono una borsa di dottorato. La qualità dell'istruzione nelle scuole di dottorato è oggetto di una valutazione periodica condotta da esperti e coinvolge ricercatori che lavorano all'estero e dottorandi.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione e delle scienze

Anno di adozione: 2018

Riferimento: Legge del 20 luglio 2018 -Legge sull'istruzione superiore e la scienza: <https://www.gov.pl/attachment/d6975935-4b24-4be3-96f1-09c51589958a>

Slovacchia

Descrizione: reclutamento di insegnanti per l'istruzione superiore e per le posizioni di professori ordinari e professori associati.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione, della ricerca, dello sviluppo e della gioventù della Repubblica di Slovacchia

Anno di adozione: 2022

Riferimento: § 77 della legge n. 137/2022 R., che modifica e integra la legge n. 131/2002 R. sull'istruzione superiore: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/137/20220425.html>

Svezia

Descrizione: nel 2018 è stata introdotta la posizione di *associate senior lecturer* (professore associato senior) allo scopo di definire percorsi di carriera chiari per i giovani ricercatori. Ciò permette ai ricercatori di sviluppare la propria indipendenza e accedere a tale posizione. In passato, il termine massimo per ricoprire tale incarico era di cinque anni dal conseguimento del dottorato. Tuttavia, a partire dal 1° luglio 2024, una nuova modifica consente un limite di cinque o sette anni, lasciando a ciascuna università la facoltà di stabilire quale dei due applicare.

Organo di coordinamento: Governo svedese, Ministero dell'istruzione

Anno di adozione: 2018 e 2024

Fonte: Ordinanza per l'istruzione superiore: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100/ e <https://www.regeringen.se/contentassets/ca013f82fdd644baac99fc9709225365/forslag-till-andringar-for-att-oka-mobiliteten-tidigt-i-den-akademiska-karriaren.pdf>

Svizzera

Descrizione: riforma delle condizioni di impiego del personale scientifico (dottorandi, ricercatori post-doc e altri collaboratori) impegnato nei progetti finanziati dal Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica.

Organo di coordinamento: Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica

Anno di adozione: 2019

Fonte: https://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/beschaeftigung_von_mitarbeitenden_was_aendert_d.pdf

2.2 Ricerca

Belgio: Comunità francese

Descrizione: è stata adottata una riforma per permettere al personale docente delle *Hautes Écoles*, degli istituti universitari o università di scienze applicate, di essere temporaneamente assegnato a incarichi di ricerca.

Organo di coordinamento: Ministero

Anno di adozione: 2023

Riferimento: 20/12/2023 - Décret-programme portant diverses dispositions accompagnant le budget initial 2024 (Chapitre 5): https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/51982_000.pdf

Estonia

Descrizione: riforma dei corsi di dottorato. Garanzie occupazionali per i dottorandi in qualità di giovani ricercatori presso un istituto di istruzione superiore o di ricerca, oppure presso aziende (con cui si instaura una collaborazione) in settori afferenti al loro percorso di ricerca.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione e della ricerca

Anno di adozione: 2022

Riferimento: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/506082024010/consolide>

Spagna

Descrizione: legge sul sistema universitario. I principali obiettivi relativi al personale accademico sono: la promozione della ricerca, del trasferimento di conoscenze e della mobilità, il miglioramento delle condizioni di lavoro, la garanzia della qualità degli istituti accademici e l'internazionalizzazione del sistema universitario spagnolo.

Organo di coordinamento: Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università

Anno di adozione: 2023

Riferimento: legge organica n. 2/2023 del 22 marzo sul sistema universitario: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con>

Italia

Descrizione: introduzione dei contratti di ricerca, ovvero, contratti di lavoro a tempo determinato destinati esclusivamente a specifici progetti di ricerca, che sostituiscono i precedenti contributi di ricerca e che sono finanziati in tutto o in parte da fondi statali o provenienti da soggetti terzi, sia pubblici che privati. I contratti di ricerca hanno una durata di due anni e possono essere rinnovati solamente una volta. Inoltre, il decreto aggiorna i settori scientifico-disciplinari in cui è organizzata l'attività didattica.

Organo di coordinamento: Ministero dell'università e della ricerca

Anno di adozione: 2022

Riferimento: Decreto-legge n. 36 del 2022, convertito con la legge n. 79 del 2022: https://www.promopa.it/wp-content/uploads/2022/04/dl_36_legge_79_pnrr2.pdf

Lituania

Descrizione: creazione di un percorso professionale per i ricercatori presso istituti di ricerca e di istruzione superiore.

Organo di coordinamento: Seimas (Parlamento) della Repubblica di Lituania

Anno di adozione: 2022

Riferimento: articolo 64, comma 1, della Legge sull'istruzione superiore e la ricerca: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.C595FF45F869/asr>

Austria

Descrizione: iniziativa per promuovere la cooperazione nella ricerca tra gli istituti di istruzione superiore, la ricerca educativa e la comunità scientifica internazionale. Finanziamenti specifici destinati a un nuovo programma di dottorato e alle dottorande. Integrazione degli istituti di formazione per gli insegnanti nel sistema accademico.

Organo di coordinamento: Ministero

Anno di adozione: 2023

Riferimento: <https://oead.at/en/expertise/bildungsinnovation-braucht-bildungsforschung>

2.3. Altro

Grecia

Descrizione: tutela della libertà accademica e aggiornamento dell'ambiente accademico tramite misure volte a mantenere ordine e sicurezza all'interno degli istituti di istruzione superiore.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione, degli affari religiosi e dello sport

Anno di adozione: 2021

Riferimento: Legge n. 4771/2021: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2021&selectIssue=1&documentNumber=25>

Spagna

Descrizione: organizzazione e integrazione della formazione professionale.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione, della formazione professionale e dello sport

Anno di adozione: 2022

Riferimento: legge organica n. 3/2022, del 31 marzo, sull'organizzazione e l'integrazione della formazione professionale: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Descrizione: riforma dell'educazione artistica (ISCED 5-8)

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione, della formazione professionale e dello sport

Anno di adozione: 2024

Riferimento: legge organica 1/2024, del 7 giugno, che disciplina l'istruzione artistica superiore e stabilisce l'organizzazione e l'equivalenza dell'istruzione artistica professionale: <https://www.boe.es/eli/es/l/2024/06/07/1/con>

Croazia

1. Descrizione: riforma dei finanziamenti per l'istruzione superiore. Si tratta di un nuovo strumento per il finanziamento pluriennale degli istituti per coprire i costi totali. Questo regolamento definisce l'oggetto e il contenuto degli accordi di programma tra il Ministero della scienza, dell'educazione e della gioventù e gli istituti di istruzione superiore (nonché gli istituti di ricerca pubblici).

Organo di coordinamento: Ministero della scienza, dell'educazione e della gioventù

Anno di adozione: 2023

Riferimento: regolamento sul finanziamento dei programmi per gli istituti di istruzione superiore pubblici e gli istituti scientifici pubblici nella Repubblica di Croazia: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2023_07_78_1245.html

2. Descrizione: Riforma stipendiale del pubblico impiego e dei servizi pubblici. Il regolamento adottato stabilisce le denominazioni dei ruoli nel pubblico impiego, l'inquadramento dei profili professionali nelle relative fasce retributive, i coefficienti per il calcolo dello stipendio e le qualifiche professionali richieste per l'assunzione nelle posizioni specificate.

Organo di coordinamento: Ministero della scienza, dell'educazione e della gioventù

Anno di adozione: 2024

Riferimento: regolamento relativo alle denominazioni dei titoli professionali, alle condizioni di incarico e ai coefficienti di calcolo delle retribuzioni nel settore pubblico, OG 22/2024: http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2024_02_22_354.html

Romania

Descrizione: riforma della formazione del personale docente che prevede il conseguimento di una laurea magistrale a indirizzo didattico come unico percorso di formazione per il personale docente, dopo aver conseguito una laurea triennale in una determinata specializzazione. Tale percorso è attualmente in fase di sperimentazione.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione

Anno di adozione: 2020

Riferimento: decreto n. 4524/2020 del 12 giugno 2020 relativo all'istituzione e all'organizzazione dei corsi di laurea magistrale per la formazione degli insegnanti: [OMEC 4524_2020.pdf](https://www.legislatie.ro/Document/ViewDocument.aspx?DocumentID=4524)

Svezia

Descrizione: all'interno della Legge sull'istruzione superiore (1992:1434) è stata inserita una precisazione in merito alla libertà accademica. Ora il Capitolo 1, Sezione 6, riporta che gli istituti di istruzione superiore devono promuovere e salvaguardare la libertà accademica nell'ambito delle proprie attività.

Organo di coordinamento: Governo svedese, Ministero dell'istruzione

Anno di adozione: 2021

Riferimento: legge sull'istruzione superiore in Svezia: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/

Islanda

1. Descrizione: l'Islanda sta introducendo un nuovo modello di finanziamento basato sulle performance nelle sette università del paese, segnando un notevole cambiamento nell'ambito dei finanziamenti all'istruzione superiore. Il modello distingue i fondi in tre componenti principali: didattica (60%), ricerca (15%) e ruolo/impatto sociale (25%), creando un quadro di riferimento più trasparente ed esaustivo rispetto al precedente.

Organo di coordinamento: Ministero dell'istruzione superiore, della scienza e dell'innovazione

Anno di adozione: 2024

Riferimento: <https://www.stjornartidindi.is/Advert.aspx?RecordID=5706b0b8-d065-43da-8236-0a7cbe1be9d2>

2. Descrizione: revisione del sistema di valutazione per gli istituti di istruzione superiore pubblici. Il sistema pone le basi per una valutazione annuale delle performance del personale accademico, nello specifico, si applica ai soggetti assunti a seguito di una valutazione delle qualifiche e iscritti al Sindacato dei docenti universitari statali o a un altro sindacato aderente al sistema di valutazione (ad es., l'Associazione dei docenti dell'Università d'Islanda o l'Associazione dei docenti universitari di Akureyri).

Organo di coordinamento: Comitato scientifico delle università pubbliche

Anno di adozione: 2022

Riferimento: [matskerfi opinberra haskola des 2012](https://matskerfi.opinberra.haskola.des.2012)

3. Altre iniziative politiche

Germania

1. Titolo: Tenure Track-Programm

Titolo in italiano: Programma tenure-track

Soggetto promotore: Ministero federale della ricerca, della tecnologia e dello spazio (*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*) e Conferenza scientifica congiunta del Governo federale e dei Länder (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*)

Periodo di attuazione: 2017-2032

Riferimento: https://www.bmft.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/WissenschaftlicheKarriere/TenureTrack-Programm/tenuretrack-programm_node.html

2. Titolo: Professorinnenprogramm

Titolo in italiano: Programma per le professoresse

Soggetto promotore: Ministero federale della ricerca, della tecnologia e dello spazio (*Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt*) e Conferenza scientifica congiunta del Governo federale e dei Länder (*Gemeinsame Wissenschaftskonferenz*)

Periodo di attuazione: 2023-2030 (*Professorinnenprogramm 2030*)

Fonte

https://www.bmft.bund.de/DE/Forschung/Wissenschaftssystem/GleichstellungUndVielfaltInDerWissenschaft/Professorinnenprogramm/professorinnenprogramm_node.html

Irlanda

1. Titolo: Riforma del personale accademico nelle università tecnologiche

Soggetto promotore: Dipartimento per l'istruzione superiore e continua, la ricerca, l'innovazione e la scienza

Periodo di attuazione: avviato nel 2022 - in corso

Riferimento: https://www.oecd.org/en/publications/a-review-of-technological-university-academic-career-paths-contracts-and-organisation-in-ireland_2b7ee217-en.html

2. Titolo: iniziativa per la leadership accademica senior

Soggetto promotore: Autorità per l'istruzione superiore a nome del Dipartimento per l'istruzione superiore e continua, la ricerca, l'innovazione e la scienza

Periodo di attuazione: avviato nel 2019 - in corso

Riferimento: <https://hea.ie/policy/gender/senior-academic-leadership-initiative/>

Grecia

Titolo: istituzione dell'Autorità ellenica per l'istruzione superiore, ai sensi della legge n. 4653/2020, quale ente amministrativo indipendente

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione, degli affari religiosi e dello sport 2020

Periodo di attuazione: a partire dal 2020

Riferimento: <https://search.et.gr/el/simple-search/?selectYear=2020&selectIssue=1&documentNumber=12>

Spagna

1. Titolo: Programma Maria Goyri per l'inserimento di personale di talento nell'ambito della didattica e della ricerca nelle università spagnole, 2024-2030

Soggetto promotore: Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università e Comunità autonome

Periodo di attuazione: 2024-2030

Riferimento:

<https://www.ciencia.gob.es/Noticias/2024/Diciembre/programa-maria-goyri-ccaa.html>

Spagna (continua)

2. Titolo: Borse Beatriz Galindo

Soggetto promotore: Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università e Comunità autonome, 2017

Periodo di attuazione: indeterminato

Riferimento: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-B-2025-453

3. Titolo: Borse José Castillejo

Soggetto promotore: Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università, 2007

Periodo di attuazione: indeterminato

Riferimento: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-B-2024-47797>

Francia

Titolo: *Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* (2021-2023)

Titolo in italiano: Piano d'azione nazionale per l'equità di genere

Soggetto promotore: Segretario di Stato responsabile per l'equità di genere, 2020

Periodo di attuazione: rinnovato ogni tre anni

Riferimento: <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national-action-2021-2023-equalite-professionnelle>

Italia

Titolo: Disposizioni in materia di valorizzazione e promozione della ricerca

Soggetto promotore: Ministero dell'università e della ricerca, 2024

Periodo di attuazione: indeterminato

Fonte: <https://www.senato.it/leg/19/BGT/Schede/FascicoloSchedeDDL/ebook/58531.pdf>

Ungheria

Titolo: Programma John Neumann

Soggetto promotore: Ufficio nazionale per la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione, Agenzia nazionale per l'innovazione e Consiglio per l'eccellenza nella ricerca, le ultime due di recente istituzione, 2023

Periodo di attuazione: in corso, attraverso il Fondo nazionale per la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione

Riferimento: <https://cdn.kormany.hu/uploads/document/0/05/05b/05be37b4a85602f3564c86ae446709be7655abdd.pdf>

Austria

Titolo: Presenza femminile tra i professori di ruolo e nelle posizioni tenure track

Soggetto promotore: università pubbliche

Periodo di attuazione: 2019-In corso

Polonia

Titolo: Legge di bilancio, 2024

Soggetto promotore: Ministero della scienza e dell'istruzione superiore, 2024

Periodo di attuazione: a partire dal 2024

Riferimento: Decreto del Ministro della scienza del 15 febbraio 2024, che modifica il Regolamento relativo allo stipendio base mensile minimo per i professori delle università pubbliche: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2024/235>

Romania

Titolo: Requisiti di formazione didattica per il personale accademico di nuova nomina

Soggetto promotore: Agenzia di controllo della qualità per gli istituti superiori, Ministero dell'istruzione, 2023

Periodo di attuazione: in corso

Riferimento: <https://lege5.ro/Gratuit/geztqmjwqq4ts/legea-invatamantului-superior-nr-199-2023>

Finlandia

Titolo: Progetto pilota per i programmi di dottorato

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione e cultura

Periodo di attuazione: 2024-2027

Riferimento: <https://okm.fi/en/pilot-projects-for-doctoral-programmes>

Svezia

1. Titolo: Collaborazione tra agenzie in materia di competenze internazionali

Soggetto promotore: Governo svedese, Ministero del clima e delle imprese, 2024

Periodo di attuazione: in corso

Riferimento: <https://www.regeringen.se/contentassets/c9469158836a4c4fa095401bf36b5772/uppdrag-om-starkt-samordning-for-hogkvalificerad-internationell-kompetens-och-utlandsk-arbetskraft-viktig-for-sveriges-konkurrenskraft.pdf>

2. Titolo: Impatto dei compiti amministrativi sulle università e sugli istituti di istruzione superiore

Soggetto promotore: Governo svedese, Ministero dell'istruzione, 2024

Periodo di attuazione: 2024-2025

Riferimento: <https://www.regeringen.se/contentassets/a6e28b278ad1427da8675d9fc6c031fd/uppdrag-att-analysera-konsekvenserna-av-universitets-och-hogskolors-administrativa-uppgifter.pdf>

3. Titolo: STEM: sviluppo pedagogico nei corsi di ingegneria e qualità dei corsi di matematica

Soggetto promotore: Governo svedese, Ministero dell'istruzione, 2024

Periodo di attuazione: a partire dal 2024

Riferimento: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/06/nya-atgarder-for-att-starka-stem-området/>

Islanda

Titolo: Collaborazione universitaria

Soggetto promotore: Ministero dell'istruzione superiore, della scienza e dell'innovazione

Periodo di attuazione: 2022-2027

Riferimento: <https://www.stjornarradid.is/efst-a-baugi/frettir/stok-frett/2022/11/04/Samstarf-haskola-opid-fyrir-umsoknir/>

Svizzera

1. Titolo: Grundsätze des Hochschulrats der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an universitären Hochschulen

Titolo in italiano: Principi del Consiglio dell'istruzione superiore della Conferenza svizzera delle scuole universitarie (SHK) per la promozione dei giovani ricercatori nelle università

Soggetto promotore: Schweizerische Hochschulkonferenz [Conferenza svizzera delle scuole universitarie], 2023

Periodo di attuazione: non definito

Fonte: https://shk.ch/images/dokumentation/publikationen/HSR20231123_4.05-7d_Grundsaeetze_Foerderung_wissenschaftlichen_Nachwuchses_UH_195-23.pdf

2. Titolo: Per le pari opportunità e la promozione dei giovani accademici (2024)

Soggetto promotore: Consiglio federale/Parlamento

Periodo di attuazione: 2025-2028

Riferimento: [Politica federale in materia di istruzione, ricerca e innovazione 2025-2028](#)

Allegato 2: Aspetti affrontati da strategie e riforme di livello superiore, 2024/2025

2.1 Aspetti affrontati dalle strategie di livello superiore, 2024/2025

	Reclutamento	Contratti	Retribuzione	Previdenza sociale	Carico di lavoro	Avanzamento di carriera	Parità di prestigio tra insegnamento e attività di ricerca	Flessibilità	Sviluppo professionale continuo	Mobilità	Inclusività/diversità/ equità di genere	Libertà accademica	Altro
BE fr													
BE de	✓				✓			✓	✓				
BE nl													
BG	✓		✓✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
CZ	✓✓	✓			✓	✓		✓✓	✓	✓	✓✓✓		
DK													
DE													
EE	✓✓		✓	✓				✓✓	✓	✓✓	✓		
IE	✓	✓											✓
EL													
ES													
FR	✓	✓	✓					✓		✓		✓	
HR													
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY							✓✓						
LV	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	
LT													
LU													
HU		✓	✓			✓			✓	✓	✓		
MT													
NL	✓✓✓	✓✓			✓	✓	✓✓		✓		✓✓✓		
AT	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓✓✓		
PL													
PT		✓		✓									
RO		✓✓	✓						✓			✓	
SI		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓✓	✓	✓	
SK									✓	✓✓	✓		
FI	✓				✓				✓	✓			
SE	✓✓✓								✓		✓	✓	✓✓
AL									✓	✓	✓	✓	
BA									✓✓	✓✓			
CH	✓	✓✓	✓		✓			✓✓			✓✓		
IS	✓				✓				✓	✓	✓	✓	✓
LI													
ME					✓	✓			✓	✓			
NO	✓	✓		✓	✓	✓			✓✓	✓			
RS													
TR	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
(1)	16	12	8	5	10	9	7	9	18	18	14	8	4
(2)	22	14	9	5	10	9	9	12	20	21	21	8	5

(1) Totale dei paesi (2) Totale delle strategie

2.2 Aspetti affrontati dalle riforme di livello superiore, 2024/2025

	Reclutamento	Contratti	Retribuzione	Previdenza sociale	Carico di lavoro	Avanzamento di carriera	Parità di prestigio tra insegnamento e attività di ricerca	Flessibilità	Sviluppo professionale continuo	Mobilità	Inclusività/diversità /equità di genere	Libertà accademica	Altro
BE fr							✓	✓					
BE de		✓	✓		✓								
BE nl	✓	✓		✓		✓							
BG			✓										
CZ													
DK													
DE													
EE	✓	✓	✓	✓	✓			✓					
IE													
EL	✓✓	✓✓						✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	
ES	✓	✓✓✓	✓✓✓	✓	✓	✓	✓✓	✓✓✓	✓✓	✓✓	✓✓	✓	✓
FR													
HR	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓	
IT	✓	✓	✓	✓							✓		✓
CY													
LV	✓	✓	✓		✓	✓		✓				✓	
LT							✓		✓	✓			
LU													
HU		✓	✓			✓							
MT													
NL	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		
AT		✓✓						✓✓	✓				
PL	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	
PT													
RO	✓✓	✓	✓✓	✓	✓	✓✓	✓		✓✓	✓	✓	✓	
SI													
SK	✓	✓	✓							✓			
FI													
SE	✓	✓✓						✓				✓	
AL													
BA													
CH		✓	✓		✓								
IS			✓			✓							✓
LI													
ME													
NO													
RS													
TR													
(1)	12	15	13	5	9	9	6	8	8	7	5	7	3
(2)	14	20	16	5	9	10	7	12	11	9	7	7	5

(1) Totale dei sistemi (2) Totale delle riforme

Ringraziamenti

AGENZIA ESECUTIVA EUROPEA PER L'ISTRUZIONE E LA CULTURA

Platforms, Studies and Analysis

Boulevard Simon Bolivar 34 (Unit A6)

1000 Bruxelles

BELGIO

(<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>)

Coordinamento editoriale

Peter Birch

Autori

David Crosier (coordinatore), Daniela Kocanova

Impaginazione e grafica

Patrice Brel

Unità nazionali Eurydice

ALBANIA

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione e dello sport
Rruga e Durrësit, No 23
1001 Tirana
Contributo dell'Unità: Egest Gjoka

AUSTRIA

Eurydice-Informationsstelle
Bundesministerium für Bildung
Abt. Bildungsstatistik und -Monitoring
Minoritenplatz 5
1010 Vienna
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva

BELGIO

Unité Eurydice de la Communauté française
Administration Générale de l'Enseignement
Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Avenue du Port 16 (Bureau 3P25)
1080 Bruxelles
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva

Eurydice Vlaanderen
Departement Onderwijs en Vorming / Afdeling Strategische
Beleidsondersteuning
Hendrik Consciencegebouw 7C10
Koning Albert II-laan 15
1210 Bruxelles
Contributo dell'Unità: Sanne Noël

Eurydice-Informationsstelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Fachbereich Ausbildung und
Unterrichtsorganisation
Gospertstraße 1
4700 Eupen
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperti: Kelly Zimmermann,
Lydia Barts

BOSNIA ED ERZEGOVINA

Ministero degli affari civili
Settore istruzione
Trg BiH 3
71000 Sarajevo
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva delle istituzioni competenti;
esperti: rappresentanti di tutte le istituzioni competenti

BULGARIA

Unità Eurydice
Centro per lo sviluppo delle risorse umane
Unità per la pianificazione e la ricerca sull'istruzione
15 Graf Ignatiev Street
1000 Sofia
Contributo dell'Unità: unità Eurydice; esperti: Angel Valkov, Marchela Mitova

CROAZIA

Agenzia per la mobilità e i programmi UE
Frankopanska 26
10000 Zagabria
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva

CIPRO

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione, dello sport e della gioventù
Kimonos e Thoukydidou
1434 Nicosia
Contributo dell'Unità: Christiana Haperi; esperti: Dr. Terpsa Constantinidou
(Direttrice del dipartimento di istruzione superiore, Ministero dell'istruzione,
dello sport e della gioventù di Cipro) e
Mr. Andreas Pampoukas (Responsabile della pianificazione dell'istruzione,
Dipartimento dell'istruzione superiore, Ministero dell'istruzione, dello sport e
della gioventù di Cipro).

CECHIA

Unità Eurydice
Agenzia nazionale per l'istruzione e la ricerca internazionali
Dům zahraniční spolupráce
Na Poříčí 1035/4
110 00 Praga 1
Contributo dell'Unità: Helena Pavlíková, Tereza Trojanová;
esperti: Helena Šebková, Věra Šťastná

DANIMARCA

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione superiore e delle scienze
Agenzia danese per le scienze e l'istruzione superiore
Haraldsgade 53
2100 Copenhagen Ø
Contributo dell'Unità: Agenzia danese per le scienze e l'istruzione superiore;
esperti: Pauline Enggaard Jakobsen, Agenzia danese per le scienze e
l'istruzione superiore, Gustav Simonsen, Agenzia danese per le scienze e
l'istruzione superiore

ESTONIA

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione e della ricerca
Munga 18
50088 Tartu
Contributo dell'Unità: Inga Kuk (coordinatore); esperto: Kristi Raudmäe
(Ministero dell'istruzione e della ricerca)

FINLANDIA

Unità Eurydice
Agenzia nazionale finlandese per l'istruzione
P.O. Box 380
00531 Helsinki
Contributo dell'Unità: Irma Garam, Sofia Mursula; esperto: Jukka Haapamäki
(Ministero dell'istruzione e della cultura)

FRANCIA

FRANCIA
Unità Eurydice
Direzione per la valutazione, le previsioni e il monitoraggio delle performance
Ministero dell'istruzione nazionale, dell'istruzione superiore e della ricerca
61-65 rue Dutot
75732 Parigi Cedex 15
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperto: Pierre van de Weghe

GERMANIA

Eurydice-Informationsstelle des Bundes
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)
Heinrich-Konen Str. 1
53227 Bonn
Contributo dell'Unità: Sabina Lopez Ennen, Carolin Schumacher (Ministero
federale della ricerca, della tecnologia e dello spazio)
Eurydice-Informationsstelle der Länder im Sekretariat der
Kultusministerkonferenz
Taubenstraße 10
10117 Berlino
Contributo dell'Unità: Thomas Eckhardt, Marius Michalski

GRECIA

Unità greca Eurydice
Direzione degli affari europei e internazionali
Ministero dell'istruzione, degli affari religiosi e dello sport
Andrea Papandreou 37 (ufficio 2172)
151 80 Maroussi (Attiki)
Contributo dell'Unità: Ioanna Poulogianni;
esperti: Alexandra Karvouni e Emmanuel Sarlamis (MoE)

UNGHERIA

Unità ungherese Eurydice
Autorità per l'istruzione
19-21 Maros Street
1122 Budapest
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperto: Katalin Rádlí

ISLANDA

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione e dell'infanzia
Borgartún 33
105 Reykjavík
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva dei ministri dell'istruzione in Islanda; esperto: Guðbjörg Andrea Jónsdóttir

IRLANDA

Unità Eurydice
Dipartimento per l'istruzione e i giovani
Sezione internazionale
Marlborough Street
Dublino 1
D01 RC96
Contributo dell'Unità: Higher Education Funding, Governance and Qualifications Unit in The Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science (DFHERIS)

ITALIA

Unità italiana di Eurydice
Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa
Agenzia Erasmus+
Via Cesare Lombroso 6/15
50134 Firenze
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperti: Prof. Vincenzo Zara (Ministero dell'università e della ricerca), Dott.ssa Alessia Affinito (Ministero dell'università e della ricerca), Dott.ssa Maria Teresa Morana (Ministero dell'università e della ricerca)

LETTONIA

Unità Eurydice
Agenzia statale per lo sviluppo dell'istruzione
Valņu Street 1 (5° piano)
1050 Riga
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva

LIECHTENSTEIN

Informationsstelle Eurydice
Schulamt des Fürstentums Liechtenstein
Giesenstrasse 3
Postfach 684
9490 Vaduz
Contributo dell'Unità: Belgin Amann

LITUANIA

Unità Eurydice
Agenzia nazionale per l'istruzione
K. Kalinauskas Street 7
03107 Vilnius
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperti: Daiva Penkauskienė, Lina Vingryte - esperti del centro di didattica moderna

LUSSEMBURGO

Unité nationale d'Eurydice
ANEFORÉ ASBL
48-50, rue Charles Martel
2134 Luxembourg
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperti: Patricia Marx (MESR), Bruno Rodrigues (MESR)

MALTA

Ministero dell'istruzione, dello sport, della gioventù, della ricerca e dell'innovazione
Great Siege Road
Floriana
VLT 2000
Contributo dell'Unità: Benjamin Coster

MONTENEGRO

Unità Eurydice
Ministero dell'istruzione, della scienza e dell'innovazione
Vaka Djurovica bb
81000 Podgorica
Contributo dell'Unità: Milica Žižić (Ministero dell'istruzione, della scienza e dell'innovazione); esperto: Ana Dragutinović (Università del Montenegro)

PAESI BASSI

Eurydice Nederland
Directie Internationaal Beleid
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rijnstraat 50
2500 BJ L'Aia
Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva

MACEDONIA DEL NORD

Agenzia nazionale per i programmi di istruzione europei e la mobilità
Boulevard Kuzman Josifovski Pitu, No 17
1000 Skopje

NORVEGIA

Unità Eurydice
Direzione per l'istruzione superiore e le competenze
PO Box 1093
5809 Bergen
Contributo dell'Unità: Ane Landøy, Linda Berg

POLONIA

Unità polacca Eurydice
Fondazione per lo sviluppo del sistema di istruzione
Aleje Jerozolimskie 142A
02-305 Varsavia
Contributo dell'Unità: Magdalena Górowska-Fells, in consultazione con il Ministero della Scienza e dell'Istruzione Superiore; esperto: Mariusz Luterek, Università di Varsavia

PORTOGALLO

Unità portoghese Eurydice
 Direzione generale per le statistiche sull'educazione e la scienza
 Avenida 24 de Julho 134
 1399-054 Lisbona
 Contributo dell'Unità: Margarida Leandro e Vera Caeiro;
 esperto: Teresa Carvalho

ROMANIA

Unità Eurydice
 Agenzia nazionale per i programmi comunitari nel campo dell'istruzione e della formazione professionale
 Biblioteca centrale
 Università Politecnica di Bucarest
 Splaiul Independenței No 313, sector 6
 060042 Bucarest
 Contributo dell'Unità: Veronica - Gabriela CHIREA;
 esperti: Cristina Bama; Ion Ciucă; Cristina Ghițulică; Nicoleta Lițoiu;
 Andreea Mitru; Antonela Toma

SERBIA

Unità Eurydice Serbia
 Fondazione Tempus
 Žabljačka 12
 11000 Belgrado
 Contributo dell'Unità: Tamara Kostic, Selena Lazic

SLOVACCHIA

Unità Eurydice
 Associazione accademica slovacca per la cooperazione internazionale
 Križkova 9
 811 04 Bratislava
 Contributo dell'Unità: Martina Valušková, Juraj Schweigert

SLOVENIA

Ministero dell'istruzione
 Ufficio per lo sviluppo e la qualità dell'istruzione
 Masarykova cesta 16
 1000 Lubiana
 Contributo dell'Unità: Mojca Ifko Pinosa; esperto: Duša Marjetič

SPAGNA

Unidad Eurydice España - REDIE
 Instituto Nacional de Evaluación Educativa
 Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes
 Paseo del Prado, 28
 28014 Madrid
 Contributo dell'Unità: Eva Alcayde García, Rafael Miguel Maroto Gamero, Jaime Vaquero Jimenez; esperti: Jose María Gallego Alonso-Colmenares e Alejandro Luis de Pablo Serrano (Ministero della scienza, dell'innovazione e dell'università)

SVEZIA

Unità Eurydice
 Consiglio svedese per l'istruzione superiore
 Box 4030
 171 04 Solna
 Contributo dell'Unità: Madelen Charysczak, Jenny Lindström

SVIZZERA

Unità Eurydice
 Conferenza svizzera dei ministeri cantionali dell'istruzione (EDK)
 Speichergasse 6
 3001 Berna
 Contributo dell'Unità: Alexander Gerlings; esperto: Sarah Daepf
 (Swissuniversities)

TURCHIA

Türkiye Eurydice Ulusal Birimi
 Strateji Geliştirme Başkanlığı
 Milli Eğitim Bakanlığı
 Merkez Bina (4.Kat)
 B-Blok Bakanlıklar
 06648 Ankara
 Contributo dell'Unità: responsabilità collettiva; esperti: Dr. Yusuf Canbolat, Emine Özdemir, Dr. Muzaffer Can Dilek, Esra Kırkıl, Dr. Merve Bütün

Contattare l'UE

Di persona

In tutta Europa sono presenti centinaia di centri locali di informazione sull'Unione europea. L'indirizzo del centro più vicino è reperibile online (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it).

Via telefono o e-mail

Europe Direct è un servizio che risponde alle domande sull'Unione europea. È possibile contattare questo servizio:

al numero verde: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alcuni operatori potrebbero addebitare un costo per la chiamata);

al seguente numero (tariffa standard): +32 22999696;

tramite il seguente modulo: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_it.

Trovare informazioni sull'UE

Online

Informazioni online sull'Unione europea in tutte le lingue ufficiali dell'UE sono disponibili sul sito Europa (european-union.europa.eu).

Pubblicazioni UE

È possibile scaricare o ordinare le pubblicazioni dell'UE all'indirizzo op.europa.eu/en/publications. È possibile ottenere più copie di pubblicazioni gratuite contattando Europe Direct o il centro informazioni locale (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_it).

Diritto dell'UE e documenti correlati

Per accedere alle informazioni di carattere giuridico dell'UE, compresa tutta la legislazione dell'UE dal 1951 in tutte le versioni linguistiche ufficiali, visita EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Open data UE

Il portale data.europa.eu/eu permette di accedere ai dataset aperti delle istituzioni, degli organi e delle agenzie dell'UE. Questi possono essere scaricati e riutilizzati gratuitamente, sia per scopi commerciali che non commerciali. Il portale consente inoltre di accedere a un'ampia gamma di dataset dei paesi europei.

Il personale accademico in Europa - 2025

Il personale accademico è indispensabile per il sistema di istruzione superiore e svolge un ruolo centrale nella misura in cui garantisce un'istruzione di qualità, promuove l'innovazione e stimola la crescita economica. Questo rapporto sul "personale accademico in Europa" approfondisce le dinamiche attualmente presenti nella professione accademica, allo scopo di informare i responsabili politici, i ricercatori e le istituzioni che si occupano di istruzione affinché sviluppino strategie efficaci per percorsi di carriera sostenibili in ambito accademico.

La prima sezione del rapporto presenta un'analisi approfondita delle politiche e delle pratiche essenziali per una gestione efficiente del personale accademico. L'analisi parte dalle tendenze internazionali che influenzano le politiche nazionali, tra cui la globalizzazione, l'ampliamento dei ruoli accademici e la necessità di una parità nelle valutazioni relative alle attività didattiche e di ricerca. Il rapporto sottolinea l'importanza di integrare la mobilità transnazionale all'interno delle carriere e riconosce il ruolo di diversi aspetti, quali l'imprenditorialità e l'impegno nella comunità, nelle valutazioni professionali.

La seconda sezione offre una prospettiva nazionale e riporta esempi dettagliati delle strategie e delle riforme in corso nei 38 sistemi educativi europei. In particolare, il rapporto considera i 27 Stati membri dell'UE e altri paesi europei, tra cui Albania, Bosnia ed Erzegovina, Svizzera, Islanda, Liechtenstein, Montenegro, Norvegia, Serbia e Turchia. Analizzando questioni quali il personale, la mobilità e l'internazionalizzazione, il rapporto evidenzia approcci e strategie nazionali e fornisce diagrammi strutturali e schede informative che facilitano la consultazione e l'analisi comparativa.

Grazie a questa panoramica dettagliata sulla professione accademica in Europa, il rapporto intende sostenere lo sviluppo di strategie efficaci per percorsi di carriera sostenibili nel mondo accademico, oltre a promuovere una migliore comprensione delle complesse questioni che il settore dell'istruzione superiore deve affrontare.

La Rete Eurydice ha il compito di comprendere e spiegare come sono organizzati e come funzionano i diversi sistemi di istruzione europei. La rete offre descrizioni dei sistemi educativi nazionali, studi comparativi dedicati a temi specifici, indicatori e statistiche. Tutte le pubblicazioni di Eurydice sono disponibili gratuitamente sul sito web di Eurydice o, su richiesta, in formato cartaceo. Attraverso il suo lavoro, Eurydice mira a promuovere la comprensione e la cooperazione, la fiducia e la mobilità a livello europeo e internazionale. La rete è costituita da unità nazionali situate nei paesi europei ed è coordinata dall'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Per maggiori informazioni su Eurydice, consultare:

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/>



Ufficio delle pubblicazioni
dell'Unione europea

Diritto | Dati | Pubblicazioni

PDF

ISBN 978-92-9416-217-5

doi:10.2797/8775301

EC-01-25-071-IT-N