

**IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO
IN EUROPA
THE ACADEMIC RECRUITMENT
IN EUROPE**



Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Giurisprudenza

editors

ROBERTO CAVALLO PERIN
GABRIELLA M. RACCA
CARLA BARBATI

EDITORIALE
SCIENTIFICA

E
S

COLLANA DEI QUADERNI DEL DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA
DELL'UNIVERSITÀ DI TORINO

1. S. MONTALDO, *I limiti della cooperazione in materia penale nell'Unione europea*, 2015
2. I. ZUANAZZI (a cura di), *Da Costantino a oggi. La libera convivenza delle religioni*, 2015
3. O. PORCHIA (a cura di), *Governance economica europea. Strumenti dell'Unione, rapporti con l'ordinamento internazionale e ricadute nell'ordinamento interno*, 2015
4. C. BLENGINO (a cura di), *Stranieri e sicurezza. Riflessioni sul volto oscuro dello stato di diritto*, 2015
5. A. SPAGNOLO, *L'attribuzione delle condotte illecite nelle operazioni militari dell'Unione europea*, 2016
6. A. RINAUDO, *Il prezzo nelle vendite fiscali tra I e III secolo d.C. Profili giuridici ed economici*, 2016
7. J. LÜTHER, L. MOLA (eds/dir.), *Europe's Social Rights under the 'Turin Process'/Les Droits Sociaux de l'Europe sous le «Processus de Turin»*, 2016
8. G. LICCI, *Criteri ermeneutici nel diritto penale. Il conflitto fra stato di diritto e stato di giurisdizione nell'ordinamento italiano*, 2016
9. E. DESANA, P. MONTALENTI, M. SALVADORI, *Ne bis in idem e procedimento sanzionatorio CONSOB al vaglio della Corte europea dei diritti dell'uomo. Ancora sull'adattamento dell'ordinamento italiano alla Convenzione europea?*, 2016
10. S. CANTONI, E. RUOZZI (eds), *International Regulation governing the Textile Industry Ten Years after the Wto Agreement on Textiles and Clothing*, 2016
11. S. DOUMBE-BILLE, A. ODDENINO (dir.), *Le role des Regions dans la cooperation internationale transfrontaliere. L'experience franco-italienne*, 2016

IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO
IN EUROPA
THE ACADEMIC RECRUITMENT
IN EUROPE

editors

Roberto CAVALLO PERIN
Gabriella M. RACCA
Carla BARBATI

EDITORIALE SCIENTIFICA
NAPOLI

IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO
IN EUROPA
THE ACADEMIC RECRUITMENT
IN EUROPE

editors

Roberto CAVALLO PERIN
Gabriella M. RACCA
Carla BARBATI

EDITORIALE SCIENTIFICA
NAPOLI

Questo volume è stato pubblicato grazie alla rete Ius Publicum Network Review
(www.ius-publicum.com).

Proprietà letteraria riservata

Copyright © 2016 Editoriale Scientifica srl
Via San Biagio dei Librai, 39
Palazzo Marigliano
80138 Napoli

ISBN 978-88-6342-971-8

CONTENTS

IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO NEI MODELLI EUROPEI	11
<i>Roberto Cavallo Perin – Gabriella M. Racca</i>	
EUROPEAN MODELS FOR ACADEMIC RECRUITMENT	19
<i>Roberto Cavallo Perin – Gabriella M. Racca</i>	
CAPITOLO 1	
ASPETTI PROBLEMATICI DEL RECLUTAMENTO ACCADEMICO IN ITALIA	
<i>Antonio Banfi</i>	
1. Instabilità del quadro	27
2. Instabilità delle persone	30
3. L'Abilitazione Scientifica Nazionale	33
4. Altri aspetti critici	38
5. Che fare?	39
CHAPTER 1	
ACADEMIC RECRUITMENT IN ITALY: AN OVERVIEW FOR FOREIGNERS	
<i>Antonio Banfi</i>	
1. An unstable regulation	43
2. Unstable people	45
3. The National Scientific Qualification	47
4. Other critical issues	50
CHAPTER 2	
LA SELECCIÓN DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN ESPAÑA	
<i>Rafael Caballero Sanchez</i>	
1. Presentación y tesis de partida	53
2. Algunos datos relevantes del sistema universitario español	55
2.1. Breve panorama del sistema universitario español	55
2.2. En particular, el personal docente e investigador universitario	56
3. La evolución del régimen jurídico de selección del profesorado	57
4. En particular, el vigente régimen bifásico de selección: la acreditación y el acceso a la plaza	60

4.1. La fase de evaluación o acreditación	60
4.2. La fase de concurso o de acceso a la plaza	63
4.3. Algunos datos o resultados	64
4.4. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del modelo	66
5. Hacia un modelo de acreditación más material que formal	69
6. Conclusión y algunas propuestas personales	71

CHAPTER 3

LE RECRUTEMENT DES UNIVERSITAIRES EN BELGIQUE ET AUX PAYS BAS

Alexander De Becker

1. Introduction	75
2. Le cadre constitutionnel en Belgique	76
2.1. L'ampleur de la compétence des communautés sur l'enseignement	79
2.2. La réglementation de la situation juridique du personnel des institutions académiques dans les communautés flamande et française	82
2.3. Les grands principes partagés par les deux communautés	85
2.3.1. Le principe d'égalité	85
2.3.2. Le principe de la motivation: élément clé	87
2.3.3. Le rôle des principes généraux de droit administratif dans le droit de l'enseignement	88
2.4. Conclusion pour la Belgique	89
3. Les Pays Bas	90
3.1. Introduction	90
3.2. Les universités de l'Etat	91
3.3. Les universités spéciales	92
3.4. Un élément spécifique: le licenciement	93
3.5. Deux modifications importantes dans le droit néerlandais : le nouveau droit du licenciement et la normalisation	93
3.6. Conclusion pour les Pays-Bas	94
4. Conclusion	95

CHAPTER 4

LE RECRUTEMENT DES UNIVERSITAIRES EN FRANCE, OU LE MOUVEMENT PERPÉTUEL

Charles Fortier

1. La qualification aux fonctions universitaires : la phase nationale du recrutement	98
A. La composition du CNU	99
B. Le fonctionnement du CNU	103

2. Les concours organisés au sein des universités : la phase locale du recrutement	107
A. La répartition des compétences au sein de l'université	109
B. La persistance du localisme	115

CHAPTER 5

IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO NELLA REALTÀ FEDERALE TEDESCA

Cristina Fraenkel Haerberle

1. La particolare fisionomia dell'Università nella realtà federale tedesca	119
1.1. Premessa	119
1.2. Il modello tedesco tra federalismo cooperativo e competitivo	120
1.3. La dissociazione delle competenze in ambito universitario operata dalla riforma del federalismo del 2006	122
2. Il reclutamento universitario nella realtà tedesca	126
2.1. Il sistema della "Habilitation"	126
2.2. Il modello del professore junior (Juniorprofessur)	127
2.3. La chiamata in cattedra dei docenti universitari	128
2.4. Gli aspetti retributivi del reclutamento universitario: la spinosa questione della W-Besoldung	129
2.5. Limiti alla mobilità dei professori universitari	132
2.6. Il precariato nei rapporti di lavoro universitari delle fasce intermedie (Mittelbau)	134
3. Conclusioni e spunti comparativi	134

CHAPTER 6

RECRUITMENT AND AUTONOMY IN ENGLISH UNIVERSITIES

Nick Hayward – Edoardo Ongaro

Introduction	141
1. A (very brief) historical background	144
2. Organisational autonomy	146
3. Staffing autonomy and recruitment	151
4. Academics' autonomy	156
5. Conclusions: UK universities between the 'paradigm of excellence', the enlightenment, and von Humboldt	160

CHAPTER 7

PROBLEMS AND PROSPECTS OF ACADEMIC CAREERS IN POLAND

Witold Mikułowski – Grazyna Prawelska-Skrzypek

Introduction	167
--------------	-----

1.	A short history of Polish academic and higher education systems	168
1.1.	From the first Polish Kingdom to the Second Polish Republic (1364-1944)	168
1.2.	Polish scientific research and higher education system in post-war communist Polish People's Republic (1945-1989)	170
a)	reconstruction and development of higher education and scientific research institutions	170
b)	post-war organization of higher education and scientific research institutions	172
c)	scientific career paths and academic functions	173
d)	subsidiary and autonomous positions of academic staff in Polish higher education and Research institutions	175
2.	Polish academic and higher education institutions and their scientific staff after the fall of the communist regime	176
2.1.	Development of higher education institutions in a new political and economic context	176
2.2.	The present system of academic careers in Polish scientific and higher education Institutions	180
2.3.	The dynamics of scientific careers development from 1990	183
2.4.	Characteristics of doctoral studies in Poland	185
2.5.	Acquisition of a Doctor Habilitatus degree and Professor's title	187
3.	Challenges and prospects of further development of post-graduate studies and Scientific careers development in Poland	190
3.1.	Recent trends of development of post-graduate studies and of the careers of their graduates	190
3.2.	Prospects of further development of post-graduate studies and scientific careers development in Poland	191
	Final conclusions	193

CHAPTER 8

LA MIGRATION DES ENSEIGNANTS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

HONGROIS DU POINT DE VUE DE LA JURIDICTION

DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE

Zoltan Hazafi

Introduction	203
1. La mobilité a l'échelle européenne versus l'exercice de l'autorité publique	204
2. Mobilité a l'échelle européenne versus système de carrière	205
3. Mobilité a l'échelle européenne versus prime de fidélité	207
4. L'importance de la cohérence réglementaire européenne et nationale	211
Conclusion	214

CHAPTER 9

REPORTS ON OTHER COUNTRIES EXPERIENCES

THE ACADEMIC PROFESSION IN PORTUGAL: SOME REMARKS

Nuno Sousa e Silva – Pedro Cerqueira Gomes

- | | |
|----------------------------------------|-----|
| 1. Some data | 217 |
| 2. Lack of resources | 219 |
| 3. The EU and Constitutional framework | 220 |
| 4. The Incorporation of Universities | 222 |
| 5. Recent changes | 224 |
| 6. A different philosophy? | 225 |

RECRUITMENT AND CAREER OF PROFESSORS IN FINNISH UNIVERSITIES:

PREFIGURING PROSPECTS AFTER RECENT RUPTURES

Turo Virtanen

- | | |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Before 2010 | 228 |
| 2. After 2010 | 231 |
| 2.1. Examples of recruitment practices in Finnish universities | 233 |
| 2.2. Tenure track systems | 237 |
| 3. Prospects | 239 |

PROBLEMS AND PROSPECTS OF ACADEMIC CAREERS IN LITHUANIA

Egle Butkeviciene – Egle Vaidelyte

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Historical roots of higher education system and academic careers in Lithuania | 243 |
| 2. Higher education institutions and academic staff in Lithuania | 245 |
| 3. Recruitment systems of university staff and its regulations | 248 |
| 4. Requirements for positions | 251 |

ACADEMIC CAREER IN HUNGARY

Akos Cserny

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. The organisational bases for academic career | 253 |
| 2. General terms for establishing academic career and special reasons for its termination | 255 |
| 3. Academic career system – posts of instructors and researchers | 256 |
| 4. Academic evaluation system | 262 |
| 5. Remuneration of the academic sphere | 264 |
| 6. Situation assessment | 266 |

CONOSCERE E CAPIRE LE DIFFERENZE:

VERSO UN'EUROPA DELLA CONOSCENZA

Carla Barbati

269

KNOWING AND UNDERSTANDING THE DIFFERENCES:

TOWARDS A EUROPE OF KNOWLEDGE

Carla Barbati

273

IL RECLUTAMENTO UNIVERSITARIO NEI MODELLI EUROPEI

ROBERTO CAVALLO PERIN – GABRIELLA M. RACCA

1. Le modalità di reclutamento universitario negli Stati membri dell'Unione Europea sono comunemente ricondotte a due modelli di riferimento, che hanno variamente caratterizzato le esperienze nazionali, secondo evoluzioni che presentano tratti comuni alla maggior parte degli Stati membri¹.

Un modello è quello caratterizzato essenzialmente da un'unica fase di selezione dei candidati, talvolta per chiamata diretta o come procedura comparativa, sia essa pubblica o privata, di rango nazionale o locale, che nello spazio o nel tempo ha variamente definito le differenti esperienze nazionali.

Il secondo modello è ritenuto quello più diffuso e consta di due fasi, di cui quella preliminare è volta ad attestare l'idoneità del candidato all'esercizio delle funzioni accademiche di ricerca e d'insegnamento con attribuzione di un'abilitazione, qualificazione, o accreditamento².

Ai due modelli principali s'affiancano quelli speciali.

Anzitutto quelli ispirati alla c.d. *tenure track*³ ove al rapporto a termine con "giovani ricercatori" può succedere una progressione di carriera⁴ che in-

¹ Si vedano i riferimenti offerti nelle trattazioni che seguono. Sembra distinguersi l'ordinamento inglese, si veda N. HAYWARD – E. ONGARO *Recruitment and autonomy in English universities*, in questo volume, p. 141 ss.

² In molti casi è affidata a una commissione, un'Agenzia o ente pubblico associativo: Aneca in Spagna, Conseil National des Universités o CNU in Francia: Cfr. décret 23 avril 2009, n° 2009-460 *fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs*, n°2009-461 *relatif au Conseil national des universités*, n° 2009-462 *relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur*; in tema: O. DORD, *Réforme du statut des enseignants-chercheurs: universités vs. universitaires?*, in *AJDA*, 2010, p. 323 ss.; con riferimento agli ordinamenti nazionali, in Italia: A. BANFI, *Academic recruitment in Italy: an overview for foreigners*, in questo volume, p. 43; in Francia: C. FORTIER *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in questo volume, p. 97; in Germania: C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in questo volume, p. 119; in Polonia: W. MIKULOWSKI – G. PRAWELSKA SKRZYPEK, *Problems and prospects of academic careers in Poland*, in questo volume, p. 167; in Finlandia, T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in Finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in questo volume, chapter 9; in Ungheria, A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in questo volume, chapter 9; con riferimento generale agli ordinamenti europei, C. BARBATI, *Conoscere e capire le differenze: verso un'Europa della conoscenza*, in questo volume, p. 269.

³ Il principio della *tenure track* deriva dagli ordinamenti accademici di origine anglo-

staura un rapporto di ruolo a tempo indeterminato con la medesima amministrazione (Germania, Italia)⁵, secondo il principio della “*promotion or exit*”⁶.

Eccezionali sono invece i reclutamenti “d’eccellenza”, sia come accesso alternativo in tutte le discipline⁷, sia come riconoscimento del valore scientifico acquisito sul “campo”⁸ oppure destinato a profili ritenuti peculiari ad alcune esperienze professionali⁹ o come via di accesso ritenuta di pregio scientifico¹⁰.

sassone, entro cui un ricercatore universitario inizialmente con contratto “a termine” può ottenere, dopo un certo periodo di tempo, l’accesso a una posizione a tempo indeterminato, con relativa sicurezza del posto di lavoro ed altri benefici, si veda American Association of University Professors (AAUP), 1940 *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*, in www.aaup.org: «*After the expiration of a probationary period, teachers or investigators should have permanent or continuous tenure, and their service should be terminated only for adequate cause, except in the case of retirement for age, or under extraordinary circumstances because of financial exigencies*».

⁴ In Italia un posto da ricercatore universitario (di tipo B) è seguito al termine del triennio dalla possibile promozione a un posto da professore associato di ruolo, sicché il bando di concorso deve prevedere sin dall’inizio tale vicenda giuridica. Sulla necessità di un concorso nella progressione di carriera si vedano Corte cost., 24 giugno 2010, n. 225, ove si ritiene costituzionalmente illegittima la norma regionale (L. R. Lazio 11 agosto 2009, n. 22, art. 1, c. 52) che attribuisce il diritto di essere immessi, su semplice domanda, nel ruolo della dirigenza della Regione ai soggetti che, in seguito ad una precedente selezione di evidenza pubblica, abbiano ricoperto, per almeno cinque anni consecutivi, incarichi dirigenziali nelle strutture della Regione e attualmente prestino servizio presso le stesse. Corte cost. 9 novembre 2006, n. 363; Corte cost., 6 luglio 2004, n. 205; Corte cost., 24 luglio 2003, n. 274; Corte cost., 23 luglio 2002, n. 373; Corte cost., 16 maggio 2002, n. 194; Corte cost., 4 gennaio 1999, n. 1.

⁵ Per la chiara fama in Italia (l. 30 dicembre 2010, n. 240, art. 18) cfr. A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in questo volume, p. 27 ss.; M. BORZAGA, *Reclutamento e rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore nelle più recenti riforme dell’Università italiana: verso una reale ed efficace valorizzazione del merito?*, in G. PIPERATA (a cura di), *L’Università e la sua organizzazione. Questioni ricorrenti e profili evolutivi*, Napoli, 2014, p. 167 ss.; A. BELLAVISTA, *Abilitazione scientifica nazionale e reclutamento dei professori delle Università dopo la Legge n. 240/2010*, in *Lavoro nelle p.a.*, f. 2, 2012, p. 307 e ss. in part. par. 2.

⁶ C. MUSSELIN, *Le marché des universitaires, France, Allemagne, Etats-Unis*, Presses de Sciences Po, Paris, 2005, p. 50.

⁷ In Italia il riferimento è al fondo speciale denominato «Fondo per le cattedre universitarie del merito Giulio Natta», al quale sono assegnati 38 milioni di euro nell’anno 2016 e 75 milioni di euro a decorrere dall’anno 2017 per “finanziare chiamate dirette di studiosi di elevato e riconosciuto merito scientifico previamente selezionati nel rispetto di criteri volti ad accertare l’eccellenza dei percorsi individuali di ricerca scientifica esclusivamente secondo le procedure” di cui alla l. 28 dicembre 2015, n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*, art. 1, co. 207°-211°.

⁸ L. 4 novembre 2005, n. 230, art. 1, co. 9°: “Nell’ambito delle relative disponibilità di bilancio, le università possono procedere alla copertura di posti di professore ordinario e associato e di ricercatore mediante chiamata diretta di studiosi stabilmente impegnati all’estero in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario da almeno un triennio, che ricoprono una posizione accademica equipollente in istituzioni universitarie o di ricerca estere, ovvero che abbiano già svolto per chiamata diretta autorizzata dal Ministero dell’istruzione,

2. L'analisi dei modelli di reclutamento universitario può essere ricondotta a pochi elementi, variamente combinati fra loro.

2.1. Anzitutto un sistema può dirsi locale, nazionale, sovranazionale, o internazionale, perché è tale l'organo o ente che procede alla nomina della commissione di selezione. Si dice perciò locale, nazionale, sovranazionale o internazionale, il sistema di selezione organizzato da singole università oppure da ministeri, enti nazionali, sovranazionali o internazionali.

La sola parola internazionale si vede utilizzata, talora con enfasi, per segnalare le qualità professionali di chi può candidarsi al reclutamento, più raramente in relazione alla presenza di commissari di altre nazioni.

dell'università e della ricerca nell'ambito del programma di rientro dei cervelli un periodo di almeno tre anni di ricerca e di docenza nelle università italiane e conseguito risultati scientifici congrui rispetto al posto per il quale ne viene proposta la chiamata, ovvero di studiosi che siano risultati vincitori nell'ambito di specifici programmi di ricerca di alta qualificazione, identificati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca e il Consiglio universitario nazionale, finanziati dall'Unione europea o dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca ovvero di studiosi di elevato e riconosciuto merito scientifico, previamente selezionati mediante procedure nazionali, e nel rispetto di criteri volti ad accertare l'eccellenza dei percorsi individuali di ricerca scientifica. Nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, le università possono altresì procedere alla copertura dei posti di professore ordinario mediante chiamata diretta di studiosi di chiara fama. A tali fini le università formulano specifiche proposte al Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca il quale concede o rifiuta il nulla osta alla nomina, previo parere della commissione nominata per l'espletamento delle procedure di abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16, comma 3, lettera f), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e successive modificazioni, per il settore per il quale è proposta la chiamata, da esprimere entro trenta giorni dalla richiesta del medesimo parere. Non è richiesto il parere della commissione di cui al terzo periodo nel caso di chiamate di studiosi che siano risultati vincitori di uno dei programmi di ricerca di alta qualificazione di cui al primo periodo, effettuate entro tre anni dalla vincita del programma o che siano studiosi di elevato e riconosciuto merito scientifico previamente selezionati come indicato nel primo periodo. Il rettore, con proprio decreto, dispone la nomina determinando la relativa classe di stipendio sulla base della eventuale anzianità di servizio e di valutazioni di merito" su cui da ultimo: C. BARBATI, *Alla ricerca di un «diritto per l'Università»*, in *Istituzioni del federalismo*, 2015, accessibile in http://www.regione.emilia-romagna.it/affari_ist/Rivista_3_2015%5CBarbati.pdf.

⁹ Per la Francia il "concours d'agrégation" per discipline giuridiche ed economiche Cfr. O. BEAUD, *Libres propos sur le concours d'agrégation du supérieur*, in *AJDA*, 2015, p. 920 ss.; F. MELLERAY, *Les concours nationaux d'agrégation de l'enseignement supérieur*, in *AJFP*, 2013, p. 70 ss.

¹⁰ Definendo anche solo con riferimento a ruoli di secondo livello come in Francia la c.d. "voie longue" e il "second concours" o "concours d'agrégation interne". Da ultimo CE, 4eme et 5eme sous-sect. réunies, 26 janvier 2015, n° 373746, in *AJFP*, 2015, p. 293, con nt. di C. OTERO, *Concours interne d'agrégation: la condition d'âge était discriminatoire*, p. 294 ss., ove si dichiara illegittimo il requisito di età minima (40 anni) per l'accesso al concorso.

2.2. Una seconda distinzione è quella tra concorso e abilitazione. Il concorso è una procedura comparativa volta all'individuazione di coloro che andranno a coprire i posti banditi per i vari gradi della docenza universitaria.

2.2.1. Anche nel concorso è normale l'accertamento dei requisiti minimi di professionalità richiesti a tutti, cioè il livello di scienza o conoscenza ritenuto indispensabile per essere comparati con altri candidati, dunque per essere prescelti come vincitori. Il concorso può anche essere articolato in fasi; allora è normale che l'accertamento contenuto nella prima si concluda con un atto di ammissione alla successiva che è quella di comparazione. La non ammissione del candidato alla comparazione conclude il suo procedimento, sicché è comune vedere affermato che, in quanto lesivo del suo interesse a partecipare alla comparazione, l'atto infra-procedimentale di non ammissione o esclusione dalla procedura è immediatamente impugnabile avanti al giudice.

Infine il giudizio d'idoneità o addirittura il posto in graduatoria acquisito in una procedura concorsuale può essere negli anni successivi utilizzato per l'assunzione da altre amministrazioni, in deroga al vincolo del pubblico concorso cui è sottoposta la copertura di un posto nell'impegno pubblico.

2.2.2. L'abilitazione invece accerta il raggiungimento di un certo livello di scienza o conoscenza dei candidati, più esattamente verifica l'*idoneità* a svolgere le funzioni di professore universitario, senza assegnare alcun posto d'impiego che resta oggetto di un separato procedimento, di norma concorsuale, che assume l'abilitazione come requisito di ammissione, ma non sempre in esclusiva, poiché titoli o esperienze sono talora poste in alternativa all'abilitazione¹¹.

¹¹ In Italia l'accesso ai concorsi a professore associato o ordinario ha come alternativa le abilitazioni, nazionali oppure la qualità di idoneo acquisita in altri concorsi e quella di professore universitario: l. n. 240 del 2010, art. 18. co. 3°, cfr. P. LAZZARA, *La tutela mediante « remand » in materia di abilitazione scientifica nazionale*, in *Foro Amm.*, 2014, p. 1323 e ss. Il dottorato in molte esperienze è requisito di accesso ai primi livelli della carriera. In Germania l'*Habilitation* come "via maestra per accedere a una cattedra universitaria" presuppone il conseguimento del dottorato di ricerca oltre alla dimostrazione della capacità di operare autonomamente nell'insegnamento e nella ricerca. Così per le cd. *juniorprofessuren* cattedre da assegnare a giovani ricercatori: cfr. il contributo di C. FRAENKEL-HABERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in questo volume, p. 119. Così in Francia ove la *qualification* rilasciata dal CNU (con alcune eccezioni) è condizione necessaria per la partecipazione alle procedure di reclutamento indette dalle Università e si colloca tra l'ottenimento di un dottorato e il reclutamento: C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in questo volume, p. 97. In Polonia: G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, in questo volume, p. 167; in Portogallo: N. SOUSA E SILVA – P. CERQUEIRA GOMES, *The academic profession in portugal: some remarks*, in questo volume, chapter 9; in Ungheria: A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in questo volume, chapter 9.

La selezione è affidata di norma a un collegio di “pari”, cioè di coloro che appartengono *optimo jure* al ruolo docente¹² – talora con l’intervento di studenti¹³ o di terzi¹⁴ – che compie una valutazione complessiva del candidato e dei suoi meriti scientifici o anche didattici, raramente di quelli gestionali¹⁵, secondo criteri eterodefiniti in atti generali o norme giuridiche oppure predefiniti dall’organo selettore prima di assumere la decisione, che non configura mai una graduatoria¹⁶.

È il carattere aperto e non contingentato delle qualificazioni¹⁷ – attribuite in sede nazionale¹⁸ o locale¹⁹ – a determinare l’assenza di ogni comparazione tra i candidati²⁰. Perciò l’abilitazione non è un sistema di reclutamento, ma

¹² Talora anche solo superiore in grado.

¹³ In Germania se “*il lavoro di abilitazione viene valutato positivamente da tutti i referee, il candidato viene ammesso alla discussione, che si concreta, a seconda delle facoltà, in un colloquio sul lavoro di abilitazione, oppure in una lezione universitaria dinanzi al Senato accademico in una seduta aperta al pubblico e in un conseguente colloquio scientifico*” si veda C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in questo volume, p. 119; cfr. anche in Inghilterra, N. HAYWARD – E. ONGARO *Recruitment and autonomy in English universities*, in questo volume, p. 141; in Ungheria, si veda A. CSERNY, *Academic Career in Hungary*, in questo volume, chapter 9.

¹⁴ In Finlandia, si veda T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in Finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in questo volume, chapter 9.

¹⁵ Così ad es. in Germania ove ai fini del conseguimento dell’habilitation l’idoneità è comprovata dall’esperienza didattica già maturata in ambito universitario oltre che dalla produzione scientifica: cfr. C. FRAENKEL HABERLE, *Il reclutamento univertario nella realtà federale tedesca*, in questo volume, in part. par. 2. La rilevanza dell’esperienza didattica varia da un ordinamento all’altro: in Finlandia, T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in questo volume, chapter 9; in Ungheria, A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in questo volume, chapter 9. Per l’Italia cfr. A. BANFI, *Impatto nocivo. La valutazione quantitativa della ricerca e i possibili rimedi*, in *Riv. Trim. di Diritto Pubblico*, 2014, p. 361 e ss.; C. BARBATI, *Il governo del sistema universitario: soggetti in cerca di un ruolo*, in *Riv. Trim. di Diritto Pubblico*, 2014, p. 337.

¹⁶ Cfr. Non a caso in Polonia la qualifica di Doctor Habilitatus è considerata un diploma al pari del Dottorato di ricerca. G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, in questo volume, p. 167 e ss.

¹⁸ In questo senso le abilitazioni si distinguono dalle “terne di idonei” di cui alla l. 3 luglio 1998, n. 210 *Norme per il reclutamento dei ricercatori e dei professori universitari di ruolo*. art. 5, co. 2

¹⁸ In Italia, si veda A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in questo volume, p. 27 ss.; in Spagna, si veda R. CABALLERO SANCHEZ, *La seleccìon del profesorado universitario en Espana*, in questo volume, p. 53 ss.; in Francia, C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement pèrpetuel*, in questo volume, p. 97 ss.

¹⁹ Germania, Polonia, ove tuttavia il procedimento prende avvio dall’istanza alla Central Commission for Grades and Titles: G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, cit., p. 167 e ss.

²⁰ Altra e diversa questione è se – come appare preferibile – l’abilitazione sia oggetto di un vero e proprio diritto alla circolazione con riconoscimento delle qualificazioni professionali equipollenti: CGCE, sez. VIII, 17 dicembre 2009, A. Rubino c. MIUR, in C-586/08, ove il

può essere assunta da quest'ultimo come certificazione, accredito o qualificazione d'accesso alla procedura di reclutamento, non diversamente da altri titoli o esperienze di formazione o di professionalità. Non stupisce dunque che le procedure di abilitazione giungano a negare se stesse, con rinvio ad altre valutazioni offerte da comitati scientifici di riviste o altri "certificatori di scienza", su ciascuna pubblicazione o addirittura sull'insieme della produzione scientifica dei candidati.

3. Una terza questione attiene al rapporto giuridico che è oggetto del reclutamento, distinguendosi essenzialmente fra rapporti di lavoro a termine – non importa ora se di lavoro autonomo o subordinato – e rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

La distinzione sopra indicata è stata talora sovrastata – nel lessico aspecifico – da un'altra, quella tra rapporto di lavoro precario e quello stabilizzato. Se si tratta di semplici denominazioni della stessa vicenda giuridica la questione non assume interesse; diverso è invece se con tale denominazione si voglia individuare un rapporto o un soggetto che non è forte nella relazione con il datore di lavoro.

La questione indicata non va confusa con la mobilità fra le amministrazioni. È normale che un lavoratore possa trasferire il proprio rapporto giuridico tra due o più amministrazioni, ciò a prescindere dal tipo di rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a termine, anche se è pur vero che l'ipotesi più frequente si ha nella prima o in rapporti di lavoro a termine che siano di lunga durata. Talora si è cercato di incentivare la mobilità, con percentuali riservate nei concorsi o con la portabilità di progetti e finanziamenti da una università all'altra.

4. Si è detto che nella gran parte delle università il reclutamento più frequente²¹ è essenzialmente quello di un "giudizio dei pari" sulle qualità dei candidati alla carica di professore. È scelta di pari sia nel senso che coloro che selezionano sono *optimo jure*, cioè appartengono al grado massimo della carriera e non hanno dunque un *superior*, potendo così vantare una propria in-

diniogo di riconoscimento dell'habilitation tedesca invocato da un cittadino italiano si fonda sulla previsione in Italia – nel sistema basato sulla l. 3 luglio 1998, n. 210 – di un numero contingentato di posti assegnati a seguito di pubblico concorso.

²¹ Come accade, per esempio, in Italia, si veda A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in questo volume, p. 27 ss.; in Spagna, si veda R. CABALLERO SANCHEZ, *La selección del profesorado universitario en España*, in questo volume, p. 53 ss.; in Francia, C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in questo volume, p. 97 ss.; in Germania, C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in questo volume, p. 119.

dipendenza di giudizio, sia nel senso che l'indipendente giudizio di ciascuno è assicurato dall'essere tra loro pari grado tutti coloro che decidono.

La scelta è unanime o a maggioranza dei componenti, poiché chi entra dev'essere bene accetto tra i pari. L'unanimità o le maggioranze molto elevate sono temute per la difficoltà di conseguirle, in realtà ciò è temperato comunque dalla necessità – per così dire – di garantire la non “estinzione della specie” con soggetti di buona o elevata qualità, che in prevalenza conduce il reclutamento a buon fine. Divenuto un pari, il chiamato si sente di dovere esprimere un proprio autonomo giudizio non perciò assoggettato a quello dei colleghi che in precedenza lo hanno chiamato.

5. Il giudizio dei pari può essere demandato ad esperti del merito scientifico sull'arte o professione in cui deve eccellere il prescelto, di solito una commissione eletta da tutti i pari o sorteggiata tra essi, o taluni di essi. La scelta effettuata dalla commissione è oggetto di consenso o riprovazione degli altri pari non partecipi alla commissione, esprimendo una forza di riprovazione che può influenzare in parte la formazione del giudizio della commissione, negando in limine al vincitore l'attesa scelta²².

Al termine i lavori della commissione sono disponibili all'accesso degli interessati e l'esito è reso pubblico, con documentazione che apre a consensi e riprovazioni che possono seguire l'intera vita dei commissari, non molto diversamente da una buona o cattiva pubblicazione scientifica, contribuendo a definire la loro reputazione.

In altro tipo di selezione solo pochi “pari” o nessuno di essi sono esperti del merito scientifico di coloro che intendono accogliere; l'esempio estremo è evidente nel caso del medico chiamato da una facoltà o da un dipartimento di giuristi (professore di medicina legale), di uno storico chiamato da un consiglio di facoltà o da un consiglio di dipartimento di scienze.

Vincere un concorso in piccole sedi universitarie grazie al giudizio di esperti della materia abilita anche ad una successiva chiamata in facoltà o atenei di maggiore prestigio ad opera di coloro che (in maggioranza) non possono dirsi esperti della materia.

Qui gli esperti della materia si trovano in minoranza o addirittura sono del tutto estranei al gruppo di coloro che scelgono il candidato o nuovo “pari”. In tali casi è evidente che la scelta è effettuata dai professori in ragione della reputazione di merito scientifico dei candidati che i chiamanti accertano presso colleghi del medesimo settore scientifico disciplinare, ma anche in ragione di un'attività accademica utile a tutti, come la bravura nel reperire finanziamenti, nell'organizzare gli altri colleghi, nell'innovare nel metodo, nel corri-

²² La segretezza o la pubblicità dei lavori della commissione è norma che nega o favorisce un condizionamento esterno nella formazione della decisione della commissione.

spondere in relazioni simmetriche (altri atenei) o asimmetriche (forze produttive, istituzioni politiche e amministrative ecc.), grazie cioè alla sua capacità di contribuire a una buona organizzazione e perciò al benessere di tutti.

EUROPEAN MODELS FOR ACADEMIC RECRUITMENT

ROBERTO CAVALLO PERIN – GABRIELLA M. RACCA

1. Academic recruitment in the European Union Member States can be generally traced back to two main models, variously characterizing national experiences on the basis of different development stages that show common features in most EU countries¹.

The first model basically consists of a single stage selection of candidates, either in the form of a direct call or through a competitive selection, be it public or private, national or local, which over time and space made national selection systems peculiar.

The second and most widespread model involves a two-stage approach, whose preliminary phase aims at certifying the candidate's suitability to accomplish the academic tasks of research and teaching throughout the awarding of an "accreditacion", a "national scientific qualification" or a validation².

In addition to the main models, there are several special procedures of recruitment.

¹ See the references given in the following dissertations. The English model seems different, see N. HAYWARD – E. ONGARO *Recruitment and autonomy in English universities*, in this book, p. 141 ss.

² In many cases the certification is delegated to a committee, or to an agency or to an associative public entity: Aneca in Spain, Conseil National des Universités or CNU in France: décret 23 avril 2009, n° 2009-460 *fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences et portant diverses dispositions relatives aux enseignants-chercheurs*, n° 2009-461 XXX, n° 2009-462 *relatif aux règles de classement des personnes nommées dans les corps d'enseignants-chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur*; on this issue: O. DORD, *Réforme du statut des enseignants-chercheurs: universités vs. universitaires?*, in *AJDA*, 2010, p. 23 ss.; with references to national systems, in Italy: A. BANFI, *Academic recruitment in Italy: an overview for foreigners*, in this book, p. 43; in France: C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in this book, p. 97; in Germany: C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in this book, p. 119; in Poland: W. MIKULOWSKI – G. PRAWELSKA SKRZYPEK, *Problems and prospects of academic careers in Poland*, in this book, p. 167; in Finland: T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in Finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in this book, chapter 9; in Hungary: A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in this book, chapter 9; within a general perspective to EU countries, C. BARBATI, *Knowing and Understanding the Differences: Towards a Europe of Knowledge*, in this book, p. 273.

First of all, the ones inspired to the so-called *tenure track*³ provide that – at the end of a fixed-term contract – young researchers can get a career progression and a permanent relationship with the same public administration⁴ (Germany, Italy)⁵, according to the principle “*promotion or exit*”⁶.

Recruitments based on excellence are alternative, extraordinary admission procedures in any scientific sector⁷, conceived as an acknowledgement of special achievements related to the specific field of research (France⁸), as a way

³ The *tenure track* principle derives from the Anglo-Saxon legal order where the researcher gets contractually guaranteed terms of employment specifying that, after a period of time, the employed person will be considered for tenure status, which typically confers enhanced job security and sometimes other benefits, see. American Association of University Professors (AAUP), 1940 *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*, in www.aaup.org: «*After the expiration of a probationary period, teachers or investigators should have permanent or continuous tenure, and their service should be terminated only for adequate cause, except in the case of retirement for age, or under extraordinary circumstances because of financial exigencies*».

⁴ In Italy an assistant professor position (“ricercatore universitario di tipo B”) can be followed at the end of a 3-year period by a promotion to an associate professor tenure, so the competition announcement must from the beginning provide this eventuality. On the need of a competitive selection on career progression, see Italian Constitutional Court 24 June 2010, n. 225, declaring the unconstitutional nature of regional law (L. R. Lazio 11 August 2009, n. 22, art. 1, c. 52) giving the right to be admitted, through a mere request, within the Region management to those subjects who after a competitive selection, have covered, for at least five consequent years, management tasks within the Region organization and currently are employed in the Region itself. Corte cost. 9 November 2006, n. 363; Corte cost., 6 July 2004, n. 205; Corte cost., 24 July 2003, n. 274; Corte cost., 23 July 2002, n. 373; Corte cost., 16 May 2002, n. 194; Corte cost., 4 January 1999, n. 1.

⁵ For outstanding reputation (“chiara fama”) professors in Italy (l. 30 dicembre 2010, n. 240, art. 18) see A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in this book, p. 27 ss.; M. BORZAGA, *Reclutamento e rapporto di lavoro del personale docente e ricercatore nelle più recenti riforme dell’Università italiana: verso una reale ed efficace valorizzazione del merito?*, cit., p. 167 ss.; A. BELLAVISTA, *Abilitazione scientifica nazionale e reclutamento dei professori delle Università dopo la Legge n. 240/2010*, in *Lavoro nelle p.a.*, f. 2, 2012, p. 307 e ss. in part. par. 2.

⁶ C. MUSSELIN, *Le marché des universitaires, France, Allemagne, Etats-Unis*, Presses de Sciences Po, Paris, 2005, p. 50.

⁷ In Italy the reference goes to the special fund called «Fondo per le cattedre universitarie del merito Giulio Natta» endowed with 38 million € in 2016 and 75 million € in 2017 for funding the direct call of scholars of high and undisputed scientific merit previously selected in compliance with criteria aimed at assessing the excellence of individual scientific research paths in accordance with the procedure of law 28 December 2015, n. 208, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)*, art. 1, co. 207°-211°.

⁸ L. 4 November 2005, n. 230, art. 1, co. 9°: “*In compliance with the related budgets constraints, the university might proceed to cover the full professor and associate professor positions throughout a direct call of researchers for a long period based abroad and active in university researching and teaching activities since three years at least, or who cover an academic position equal in foreign universities or research centers, or who have already received a direct call author-*

to recognize peculiar professional experiences⁹ or for secondary level positions such as “*voie longue*” and the “*second concours*” or “*concours d’agrégation interne*”¹⁰.

2. The analysis of academic recruitment models is influenced by several, variously combined elements.

2.1. First of all, a system is considered to be local, national, supranational or international according to the authority or entity appointing the selection committee. The selection system is therefore designed as local, national, supranational or international when organized by individual universities, national ministries or entities, supranational or international bodies respectively.

*ized by the Ministry of Education, of University and of Research within the program “rientro dei cervelli” in a period of at least three years of researching and teaching activities within Italian universities and achieved significant scientific outcomes related to the position for which the direct call has been meant, or scholars who have been selected as winners in specific high qualified research programs identified by the Ministry of Education, of University and of Research after having had the opinion of the National Agency of University and Research Evaluation (“Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca”) and the National University Council (“Consiglio universitario nazionale”) financed by the European Union by Ministry of Education, of University and of Research, or well-known and undisputed scholars, previously selected within national procedures and in compliance of the criteria directed to verify the excellence of their research individual paths. In compliance with budget constraints, the universities might also cover the full professor positions throughout a direct call of outstanding reputation scholars. To this end the universities develop specific proposal to the Ministry of Education, of University and of Research that gives or denies the authorization to the appointment, after having had the opinion of the committee nominated for the national scientific qualification, according to article 16, par. 3, letter f), of law 30 December 2010, n. 240, and subsequent modification, for the scientific area to whom the direct call has been proposed, do be given in thirty days from the reception of the opinion request. The abovementioned committee opinion is not required in case of direct call of scholars who has been selected as winners of one of the specific high qualified research programs, made within three years from the obtainment of the program or in the case of well-known and undisputed scholars previously selected as above indicated. The dean, with his/her own decree, provides the appointment by deciding the related salary in compliance with the scholar’ seniority and merit-evaluations” on this issue, latest: C. BARBATI, *Alla ricerca di un «diritto per l’Università»*, in *Istituzioni del federalismo*, 2015, accessibile in http://www.regione.emilia-romagna.it/affari_ist/Rivista_3_2015%5CBarbati.pdf.*

⁹ In France “*concours d’agrégation*” for legal and economics studies. Cfr. O. BEAUD, *Libres propos sur le concours d’agrégation du supérieur*, in *AJDA*, 2015, p. 920 ss.; F. MELLERAY, *Les concours nationaux d’agrégation de l’enseignement supérieur*, in *AJFP*, 2013, p. 70 ss.

¹⁰ Even with reference to second-level position – as in France the so-called “*voie longue*” and the “*second concours*” or the “*concours d’agrégation interne*” – see lastly CE, 4eme et 5eme sous-sect. réunies, 26 janvier 2015, n° 373746, in *AJFP*, 2015, p. 293, with nt. by C. OTERO, *Counours interne d’agrégation: la condition d’âge était discriminatoire*, p. 294 ss., where the requirement of a minimum ages (40 years old) for participating to the competitive selection has been declared void.

The often emphatic remark on the “international relevance” of the procedure highlights the candidates’ professional skills rather than the composition of the selection committee.

2.2. A second distinction concerns the difference between competitive selection and qualification (*acreditacion*, *abilitazione*). The competitive selection is a comparative procedure aimed at identifying the most suitable candidates called to cover different positions at various academic levels.

2.2.1. A competitive selection postulates the verification of the minimum professional requirements, that is the level of research or knowledge needed for being compared with other candidates and for being potentially selected as awardee. The competitive selection may also be structured in several phases; as a consequence the verification carried out in the first stage culminates with the admission to the following comparative phase.

The non-admission of a candidate to the next stage closes the procedure in his regard: in Italy it is quite common, then, that the infra-procedural act of non-admission or exclusion from the procedure is instantly claimed before a judge.

Last, the decision on eligibility or even the position gained in the competitive selection can be utilized in the following years for being employed by other administrations, derogating to the public procedure constraints for getting a state-employment position.

2.2.2. Qualification (*acreditacion*, *abilitazione*), on the other hand, certifies the achievement of a certain level of research or knowledge and more precisely the candidates suitability to perform professorial tasks in academia – without awarding any work position. The appointment, indeed, is ruled by a totally different, typically competitive procedure which takes the qualification as an admission requirement, though not exclusive since academic titles or professional experiences are sometimes held as alternative to qualification¹¹.

¹¹ In Italy the access to competitive selections for associate or full professor positions can alternatively be gained through national habilitation procedures or by means of an eligibility decision obtained in other competitive selections: l. n. 240 del 2010, art. 18. co. 3°. See P. LAZZARA, *La tutela mediante «remand» in materia di abilitazione scientifica nazionale*, in *Foro Amm.*, 2014, p. 1323 e ss. Obtaining a PhD is, in several experiences, a pre-requirement for accessing to academic entry-levels. In Germany the habilitation constitutes the principal path in order to access to an academic position and requires the achievement of a PhD in addition to the proof of being capable to actively and independently work in the field of teaching and research. In this sense, for the so-called “juniorprofessuren” positions to be assigned to young researchers see C. FRAENKEL HABERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in this book, p. 119; Likewise, in France the qualification released by CNU is (with some exceptions) a necessary condition for participating to recruitment procedures an-

The selection is normally entrusted to a committee of peers composed by *optimo jure* tenured professors¹² – sometimes with students¹³ or third parties¹⁴ intervention – who conduct an overall assessment of the candidate and of his/her scientific and teaching achievements – more rarely of the management skills¹⁵ – according to criteria set out in general acts, in legal provisions or even defined by the selection committee before taking the final decision which, by the way, does not lead to any form of ranking among the selected candidates¹⁶.

The open and quota-free character of qualifications¹⁷ – either assigned at the national¹⁸ or local¹⁹ level – entails the lack of any kind of comparison among candidates²⁰.

nounced by Universities, and stands in the middle between achieving a PhD and the recruitment procedure itself: C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in this book, p. 97; in Poland: G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, in this book, p. 167; in Portugal: N. SOUSA E SILVA – P. CERQUEIRA GOMES, *The academic profession in Portugal: some remarks*, in this book, chapter 9; in Hungary: A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in this book, chapter 9.

¹² Sometimes even just a career step above.

¹³ In Germany, the candidate, once obtained the *habilitation*, is admitted to the colloquium which may consist, according to the research-field, in a dissertation on the research it granted him/her the *habilitation* or in a academic lecture in front of the Academic Senate and open to the public, see C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in this book, p. 119; see also in England, N. HAYWARD – E. ONGARO, *Recruitment and autonomy in English universities*, in this book, p. 141; in Hungary, see A. CSERNY, *Academic Career in Hungary*, in this book, chapter 9.

¹⁴ In Finland, see T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in Finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in this book, chapter 9.

¹⁵ In Germany, in order to achieve the habilitation, suitability is proved by the already achieved teaching experience in the academic field, beyond the scientific publication: cfr. C. Fraenkel Haberle, *Il reclutamento univervitario nella realtà federale tedesca*, in this book, in part. par. 2. The relevance of the teaching experience really varies from a legal system to another: in Finland, T. VIRTANEN, *Recruitment and career of professors in Finnish universities – recent ruptures and prefiguring prospects*, in this book, chapter 9; in Hungary, A. CSERNY, *Academic career in Hungary*, in this book, chapter 9; in Italy see A. BANFI, *Impatto nocivo. La valutazione quantitativa della ricerca e i possibili rimedi*, in *Riv. Trim. di Diritto Pubblico*, 2014, p. 361 e ss.; C. BARBATI, *Il governo del sistema universitario: soggetti in cerca di un ruolo*, in *Riv. Trim. di Diritto Pubblico*, 2014, p. 337.

¹⁶ For this reason in Poland the qualification of Doctor Habilitatus is considered equal to a PhD: G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, in this book, p. 167 e ss.

¹⁷ In this sense, qualifications need to be distinguished from the so-called “terne di idonei” provided in l. 3 July 1998, no. 210, *Norme per il reclutamento dei ricercatori e dei professori universitari di ruolo*, art. 5, co. 2.

¹⁸ In Italy, see A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in this book, p. 27 ss.; in Spain, see R. CABALLERO SANCHEZ, *La selección del profesorado universita-*

Hence, the qualification is definitely not a recruitment system, but can well be assumed as a certification, accreditation or access qualification to the recruitment procedure in the same way as other academic titles of professional experiences do. It comes as no surprise therefore that qualification procedures may end up – in denying themselves – by referring to other considerations made by journal scientific committees or other scientific authorities in the field on each publication or even on the whole candidate's scientific production.

3. A third question arises with reference to the work relationship connected to the recruitment, basically divided into fixed-term or permanent contracts.

The question should not be confused with the issue of mobility among public administrations. It is completely normal that a worker may transfer his/her own work relationship towards two or more public administration, no matter if the work relationship is permanent or fixed-term, even if it is far more common and frequent that the transfer takes place in permanent work relationship or in long fixed-terms contracts. Sometimes the mobility has been promoted by means of reserved (*ad hoc*) positions in competitive selections or throughout the transferability of projects and funds from a university to another.

4. It has been said that in the greatest part of universities the most common recruitment form²¹ is basically the peers' judgment on candidates' suitability to the professor position.

rio en Espana, in this book, p. 53; in France, see, C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in this book, p. 97 ss.

¹⁹ In Germany and Poland, nonetheless, the procedure originates from an input to the Central Commission for Grades and Titles: G. PRAWELSKA-SKRZYPEK – W. MIKULOWSKI, *Problems and Prospects of Academic Careers in Poland*, *cit.*, p. 167 e ss.

²⁰ A totally different question is whether – as it seems preferable – the qualification gives a substantial right to the free movement and recognition of academic qualifications: ECJ, *sez. VIII*, 17 December 2009, *A. Rubino c. MIUR*, in C-586/08, where the deny of the recognition of a German habilitation claimed by an Italian citizens has been based on the Italian legal framework of l. 3 July 1998, n. 210 – of a limited number of positions given by competitive selection.

²¹ As it is done, for instance, in Italy, see A. BANFI, *Aspetti problematici del reclutamento accademico in Italia*, in this book, p. 27 ss.; in Spain, see R. CABALLERO SANCHEZ, *La selección del profesorado universitario en Espana*, in this book, p. 37 ss.; see C. FORTIER, *Le recrutement des universitaires en France, ou le mouvement perpétuel*, in this book, p. 97 ss.; in Germany, C. FRAENKEL-HAEBERLE, *Il reclutamento universitario nella realtà federale tedesca*, in this book, p. 119.

It is a peers' judgment both in the sense that selections are carried out by *optimo jure* professors – i.e. individuals belonging to the highest academic ranks and having no *superior* above them, thus boasting an independent evaluation – and provided that each independent evaluation is ensured by all the selectors having an equal rank.

The judgment has to be taken by unanimity or by a majority of the members, since the incoming colleagues have to be welcomed and accepted by the peers themselves. Unanimity or high majority votes are feared due to the difficulties in achieving them but, actually, this apprehension is tempered by the need of guaranteeing the “survival of the species” through the selection of subjects of good or excellent quality, thus making the recruitment process succeed in the vast majority of cases. Once become a peer, the chosen candidate feels bound by the duty to elaborate his/her own autonomous point of view, no more subjected to the colleagues.

5. The peers' judgment can be delegated to experts in the art or profession wherein the chosen candidate must excel, usually a committee elected by all the peers or drawn among all or part of them. The judgment made by the commission is object of approval or censure by the peers who have not been elected or drawn as members of the committee. In particular, they can exert a “blame pressure” capable of partially influencing the final judgment of the committee and even of eventually denying to the chosen candidate the long waited decision²².

At the end of the process, documents are open and accessible to all interested parties and the outcome is made public: relevant documentation opens up the path to approvals or blames influencing the committee members reputation at the same level of a good or poor scientific publication.

A totally different type of selection takes place when just few or no peers are experts on the scientific value of candidates they are meant to evaluate; a dramatic example regards the case of a medical doctor called by a faculty or by a department of law (e.g. professor of forensic medicine) or of a historian called by a faculty or department of science.

In these cases, scientific area experts are the minority in the committee called to select the candidate or the new “peer”. The judgment thus is made by professors on the grounds of candidates' scientific reputation based on evaluations made by colleagues not always operating in their same scientific sector, but even with a view to academic activities performed by the candidate that may be useful for all, such as the skill in fund-raising, in coordinating with other colleagues, in innovating the working method, in dealing with

²² The rule concerning the privacy or the publicity of the committee works deprives or encourages external pressures on the formation of a judgment within the committee.

symmetric (other Universities) or asymmetric (Business operators, political and administrative institutions etc.) relationship.

In this perspective, it is his/her capacity of actively contributing to a good administration – and, therefore to the benefit of everybody – that comes under scrutiny.