

Ricercatori a tempo determinato: criticità dell'attuale sistema normativo e proposte per il superamento della "crisi"

Documento approvato dal Consiglio Direttivo di ARTeD
nella seduta del 19 novembre 2014

Indice sommario

Premessa	2
Criticità del sistema di reclutamento	4
A) RTD senza "tenure track": RTD-Moratti e RTD-A	4
B) RTD con "tenure track": RTD-B	5
Proposte per il miglioramento del sistema di reclutamento	7
A) Correttivi a breve termine	7
1. Sblocco totale del <i>turn-over</i>	7
2. Vincolo delle risorse per RTD-B	8
3. Procedure per i rinnovi contrattuali e per le progressioni di carriera	9
4. Piano straordinario per RTD-B	10
5. Bandi nazionali integrativi per RTD-B	10
6. Riforma delle procedure di ASN	11
7. Piano straordinario per Professori associati	12
B) Correttivi a medio termine	12
1. Superamento del doppio binario punti organico/budget	12
2. Ricercatore universitario a tempo determinato (RUTD)	13
Sintesi delle proposte in materia di reclutamento	15
Ulteriori problemi e proposte per la tutela dei RTD	17
1. Diritto di voto e rappresentanza dei RTD negli Atenei	17
2. Tutela dei diritti dei RTD in condizione di disabilità	17
3. Tutela del diritto alla maternità e alla paternità dei RTD	18
4. Tutela del diritto di aspettativa dei RTD	18

PREMESSA

A seguito delle riforme introdotte con l'art. 1, comma 14°, l. 4 novembre 2005, n. 230 (c.d. Legge Moratti) e con l'art. 24 l. 30 dicembre 2010, n. 240 (c.d. Legge Gelmini), il Ricercatore universitario non è più una figura di ruolo a tempo indeterminato (di seguito anche RTI), essendo stato sostituito dalla figura del Ricercatore a tempo determinato (di seguito anche RTD).

Ne deriva che, mentre il RTI è un ruolo ad esaurimento, i nuovi Ricercatori universitari sono RTD, di cui però esistono diverse figure, che possono essere classificate in due macro-categorie (RTD senza “*tenure track*” e RTD con “*tenure track*”).

A) **RTD senza “*tenure track*”**: si tratta di Ricercatori con contratto a tempo determinato, al termine del quale non è contemplato l'inquadramento degli stessi nei ruoli universitari. Essi sono, più nello specifico:

A1) **RTD-Moratti**, disciplinati dall'art. 1, comma 14°, l. n. 230/2005, il cui contratto dura tre anni ed è rinnovabile fino ad un massimo di ulteriori tre anni (si tratta di una figura contrattuale non più attivabile, ma che al momento è assai diffusa);

A2) **RTD-A**, disciplinati dall'art. 24, comma 3°, lett. a), l. n. 240/2010, il cui contratto dura tre anni ed è prorogabile per un biennio (si tratta di una figura contrattuale attiva e, pertanto, destinata a crescere nel prossimo futuro).

B) **RTD con “*tenure track*”**: si tratta sempre di Ricercatori con contratto a tempo determinato, al termine del quale è però possibile che gli stessi siano inquadrati, presso l'Università di appartenenza, nel ruolo dei Professori associati, a condizione che nel frattempo abbiano acquisito l'Abilitazione scientifica nazionale (di seguito anche ASN) per il proprio settore concorsuale (c.d. meccanismo di “*tenure track*”).

Essi sono costituiti da un'unica figura, il **RTD-B**, disciplinato dall'art. 24, comma 3°, lett. b), l. n. 240/2010, il cui contratto dura tre anni e non è rinnovabile. Possono accedere a tale contratto, in particolare, coloro che abbiano usufruito per almeno tre anni del contratto RTD-Moratti o del contratto RTD-A, oltre alle altre categorie di studiosi a tal fine equiparate della legge Gelmini.

In conclusione, secondo la logica della legge Gelmini, il percorso di carriera del RTD (che, dopo un periodo di RTD senza “*tenure track*”, ottenga il contratto RTD con “*tenure track*”) dura da un minimo di sei anni ad un massimo di otto anni (3+2+3), al termine dei quali, se lo studioso ha acquisito l'Abilitazione scientifica nazionale, può dunque essere inquadrato nel ruolo dei Professori associati. Ciò significa che, a differenza di quanto avveniva in passato per i RTI, il sistema universitario espellerà dal proprio ambito i RTD che non abbiano dimostrato, al termine di tale periodo, il rag-

giungimento della maturità scientifica, premiando invece i soggetti ritenuti meritevoli in sede di ASN.

Se la logica del sistema appare condivisibile nell'ottica del merito, tuttavia, a causa della mancanza di risorse disponibili e della disomogeneità delle scelte di programmazione dei singoli Atenei, il RTD senza “*tenure track*” è soggetto a notevoli incertezze, in quanto, pur avendo conseguito una valutazione positiva della propria attività scientifica, potrebbe accadere che:

a) il contratto RTD-Moratti o RTD-A non venga rinnovato per mancanza di risorse, con la conseguenza che il RTD finisce per essere privato della continuità della propria attività di ricerca;

b) non vengano create posizioni RTD-B, sempre per mancanza di risorse, con la conseguenza che il RTD-Moratti o RTD-A finisce per essere privato della possibilità di proseguire la propria carriera scientifica;

c) il RTD, il cui contratto ha una scadenza temporale limitata nel tempo, non abbia in concreto la possibilità di partecipare alle procedure di ASN, qualora queste vengano sospese, rinviate o abbiano una durata eccessiva, non compatibile con la durata del contratto, con la conseguenza che il RTD-B può in tal modo essere privato della possibilità di essere inquadrato nel ruolo dei Professori associati al termine del triennio del contratto.

In altre parole, il RTD, anche se meritevole, potrebbe essere espulso in una pluralità di modi dal sistema universitario, con evidente “tradimento” dello spirito della legge Gelmini. Ciò determina, quindi, il pericolo di veder vanificate le competenze ed i risultati raggiunti da un'intera generazione di giovani studiosi.

CRITICITÀ DEL SISTEMA

Ad oggi, in Italia, sono presenti in servizio 3.383 RTD di cui: 649 RTD-Moratti, 2.500 RTD-A e 234 RTD-B. Soltanto un esiguo numero di Ricercatori a tempo determinato si trova dunque in una posizione di “*tenure track*” (meno del 7% del totale). Inoltre, per un alto numero di RTD-Moratti e di RTD-A, stimabile in circa 1.000 unità, il contratto RTD è già scaduto e non è stato rinnovato, con conseguente ingente perdita di un significativo capitale umano, strategico ed essenziale per la competitività del Paese.

Ciò rende assai evidente l'entità e l'ampiezza del fenomeno del precariato della ricerca, che trova origine in numerose problematiche di dettaglio e disposizioni normative che pregiudicano la possibilità di prosecuzione e di progressione di carriera dei Ricercatori a tempo determinato.

A) RTD senza “*tenure track*”: RTD-Moratti e RTD-A

Le risorse per l'attivazione di contratti RTD-Moratti e RTD-A possono essere di diversa origine, con notevoli conseguenze in ordine alla posizione del Ricercatore; inoltre, tali figure di RTD non sono compiutamente regolate né sotto il profilo delle procedure dei rinnovi contrattuali, né con riguardo al destino dei Ricercatori alla scadenza del contratto stesso dopo l'eventuale rinnovo.

a) *Reclutamento*. I contratti RTD-Moratti, oggi non più attivabili, ma ancora assai numerosi nel panorama delle Università italiane, possono essere finanziati con risorse di Ateneo (gravanti sul Fondo di finanziamento ordinario: c.d. FFO) od essere finanziati/cofinanziati con fondi esterni: nel primo caso, sono stati impegnati a bilancio 0.5 punti organico (di seguito, anche p.o.), mentre nel secondo tale impegno di risorse è escluso o ridotto, con evidente disparità di trattamento.

Similmente, anche i contratti RTD-A, possono gravare su risorse di Ateneo o essere finanziati/cofinanziati su fondi esterni, impegnando o meno punti organico (in tal caso, però, 0.4) a seconda delle tipologie di fondi utilizzati (a tale riguardo, si veda la circolare del MIUR n. 21381 del 17 ottobre 2013).

b) *Rinnovo dei contratti*. A seconda della procedura di reclutamento iniziale, esiste un'articolata casistica sulle possibilità e modalità di rinnovo contrattuale, spesso interpretate diversamente da Ateneo ad Ateneo, e che rendono ancor più precario ed incerto il rinnovo del rapporto contrattuale alla scadenza del primo triennio da RTD-Moratti o RTD-A, soprattutto quando lo stesso sia originariamente finanziato o cofinanziato con fondi esterni.

c) *Progressione della carriera.* Nessuna posizione RTD-Moratti o RTD-A dà garanzia di proseguimento nei ruoli universitari in quanto le risorse impegnate per finanziare tali contratti non comportano “*tenure track*”: dopo la naturale scadenza del rapporto lavorativo gli eventuali punti organico tornano all’Ateneo senza rimanere legati al Ricercatore. La possibilità di progressione della carriera è pertanto legata all’accesso a posizioni RTD-B, oppure alla partecipazione a un concorso per Professore associato (qualora, in quest’ultimo caso, sia stata conseguita l’ASN). Tali possibilità sono totalmente slegate e asincrone rispetto al contratto RTD-Moratti o RTD-A.

B) RTD con “*tenure track*”: RTD-B

La figura di RTD-B rappresenta un primo possibile passo verso l’inquadramento in ruolo a tempo indeterminato, in quanto, al momento della stipulazione del relativo contratto, l’Ateneo è tenuto ad accantonare la cosiddetta “*tenure track*” che prevede, previo conseguimento dell’ASN e nell’ambito delle risorse disponibili in Ateneo per la programmazione, l’assunzione come professore associato dopo il completamento del triennio.

a) *Onerosità.* Nonostante tale figura possa consentire l’accesso ad un ruolo a tempo indeterminato a valle dei tre anni, allo stato attuale il numero di posizioni RTD-B è estremamente ridotto (234 su un totale di 3.383 RTD, senza considerare gli ulteriori circa 1.000 RTD con contratto scaduto e non rinnovato). Tale esiguità è legata, oltre al pessimo quadro economico in cui versa il comparto universitario ed ai vincoli sul reclutamento imposti dal *turn-over*, anche all’elevato costo in termini di punti organico necessario per la creazione di posizioni RTD-B.

Difatti, per bandire una tale posizione, l’Ateneo deve mettere in programmazione 0.5 p.o. nei primi tre anni e ulteriori 0.2 punti p.o. (per un totale di 0.7) a partire dal quarto anno, in considerazione dell’eventuale chiamata in seconda fascia. A questo si aggiunge l’incognita legata all’Abilitazione scientifica nazionale, che deve essere conseguita dal Ricercatore entro la scadenza del triennio, in assenza della quale il rapporto contrattuale si interrompe ed i p.o. rientrano nelle disponibilità dell’Ateneo e sottoposti alle decurtazioni del *turn-over*.

b) *Scarsa convenienza alla programmazione di posizioni RTD-B.* In un contesto di scarsità di risorse, reclutare un RTD-B al posto di un Professore associato appare assolutamente sveniente per un Ateneo che, con analogo impegno in termini di p.o. (ovvero 0.7), può assumere direttamente un Professore associato. In tal modo, difatti, l’Ateneo si garantirebbe una maggiore copertura didattica e non correrebbe il rischio che il RTD-B, non avendo conseguito l’Abilitazione scientifica nazionale al termine del triennio contrattuale, si veda precluso l’accesso al ruolo, mentre i relativi punti orga-

nico rientrerebbero solo parzialmente nelle disponibilità dell'Ateneo a causa dei vincoli sul *turn-over*.

In termini di risorse coinvolte, il reclutamento di un RTD-B (0.7 p.o.) è altamente penalizzante anche rispetto ad un avanzamento di carriera come Professore associato di un Ricercatore a tempo indeterminato (per il quale servono esclusivamente 0.2 p.o. di differenza). Pertanto, in un contesto di risorse limitate e dato il pressante ed elevato numero di RTI in attesa da anni di una progressione di carriera, è ancor più arduo che un Ateneo bandisca posizioni RTD-B.

Infine, anche qualora un RTD volesse partecipare ad un concorso per Professore associato, il RTD che sia finanziato con fondi esterni necessita di un budget pieno (pari a 0.7 p.o.), mentre un RTI necessita solo della differenza di budget (0.2 p.o.); pertanto, a parità di merito dei candidati, risulta poco conveniente per un Ateneo/Dipartimento assumere il primo al posto del secondo.

c) *Scenario attuale*. A riprova di queste difficoltà, oggi in Italia sono presenti solo pochissime unità di personale RTD-B. Inoltre, nonostante il medesimo nome, le figure di RTD-Moratti e RTD-A, da un lato, e di RTD-B, dall'altro, sono in realtà profondamente diverse e non correlate da alcun legame legislativo né programmatico, cioè non vi è alcun vincolo ministeriale su percentuali di posizioni RTD-B da programmare rispetto ai contratti di RTD-A. La situazione che si è andata delineando è pertanto quella di un "parco ricercatori precari" (RTD-Moratti e RTD-A, spesso finanziati esternamente) che, nella migliore delle ipotesi, sarà rinnovato ciclicamente in base alla disponibilità dei fondi interni/esterni. La fotografia che ne scaturisce è quella di un esercito di precari altamente qualificati con una "data di scadenza", alla fine della quale saranno espulsi dal sistema per far posto ad una nuova ondata di precari.

In questo contesto, è necessario prevedere urgentemente una programmazione strutturata, su un orizzonte temporale di almeno 6 anni, delle risorse in termini economici e di p.o. da destinare ai nuovi reclutamenti e sul cui utilizzo il MIUR dovrebbe vigilare attentamente. Infatti, l'unica strada percorribile per ottenere un efficiente esaurimento dei ricercatori di ruolo ante legge Gelmini ed una congrua assunzione di RTD-B è quella di effettuare un serio e rigoroso programma di reclutamento, in grado di ripartire le risorse in maniera strategica, con una visione di lungo periodo e meritocratica, affinché il sistema universitario sia in grado di funzionare efficacemente. Diversamente, la "non-programmazione" delle risorse indurrebbe inevitabilmente gli Atenei a ricorrere massicciamente al precariato per la ricerca e la didattica, senza poter concedere ai giovani studiosi alcuna concreta *chance* di essere reclutati nel personale di ruolo.

PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI RECLUTAMENTO

Le problematiche sopra evidenziate generano innanzitutto la necessità e l'urgenza di prevedere delle misure correttive a breve termine a favore degli attuali RTD senza “*tenure track*” (RTD-Moratti e RTD-A), nonché a favore dei RTD con contratto scaduto e non rinnovato, in ogni caso al fine di favorire la prosecuzione e la progressione della carriera degli studiosi meritevoli.

Fra i correttivi a medio termine in materia di reclutamento, occorre ripensare il sistema dell'accesso al ruolo universitario, in particolare modificando l'attuale disciplina dei RTD e prevedendo una figura unica di RTD con “*tenure track*”, al fine di favorire l'accesso di nuove generazioni di giovani studiosi e di offrire loro un percorso di ricerca dai tempi certi, con esito condizionato soltanto dal merito scientifico.

A) Correttivi a breve termine

Al fine di agevolare la prosecuzione delle attività di ricerca e didattiche dei RTD meritevoli e la progressione della loro carriera, fra le misure a breve termine sono indicate come prioritarie:

a) lo sblocco totale del *turn-over* e la destinazione di un'adeguata quota delle risorse alla creazione di posizioni RTD-B;

b) la semplificazione e l'uniformazione delle procedure di rinnovo dei contratti RTD-Moratti e dei contratti RTD-A, nonché delle procedure di progressione di carriera attraverso il riconoscimento della possibilità di stipulare direttamente con i RTD attualmente in servizio contratti RTD-B;

c) un piano straordinario per il reclutamento di RTD-B e bandi nazionali integrativi per posizioni RTD-B;

d) una adeguata riforma delle procedure di ASN, che tenga conto della specificità dell'orizzonte temporale dei RTD;

e) un piano straordinario per professori associati che tenga conto di un'adeguata riserva di posti per RTD che abbiano conseguito l'ASN.

1. *Sblocco totale del turn-over*

È innanzitutto opportuno che le risorse derivanti da cessazioni per pensionamenti o altre cause rimangano integralmente nella disponibilità dello stesso Ateneo ai fini di

nuove assunzioni, dovendosi pertanto abolire l'art. 66, comma 13° *bis*, d.l. n. 112/2008, introdotto con l'art. 14, comma 3°, d.l. n. 95/2012, convertito in l. n. 135/2012, il quale prevede un *turn-over* del 50% per l'anno in corso, destinato a salire al 100% soltanto nel 2018.

Come risulta evidente, questo limite al reimpiego delle risorse è assai penalizzante per tutti i Docenti che aspirino ad accedere ai ruoli universitari o comunque ad una progressione di carriera, ma soprattutto è assai “punitivo” per i RTD che hanno un orizzonte contrattuale temporalmente limitato, che mal si concilia con il rinvio nel tempo del ripristino del *turn-over* al 100%.

In questo senso, appare quindi assai preoccupante la previsione – ancora provvisoria, ma che si muove in senso esattamente opposto – contenuta nell'art. 28, comma 30°, del DDL per la Legge di stabilità 2015 (Atto Camera n. 2679), con la quale il Governo intenderebbe introdurre un ulteriore abbattimento del *turn-over* rispetto all'attuale livello, portandolo ad un valore assolutamente inaccettabile, incompatibile con le legittime prospettive di progressione di carriera dei RTD meritevoli.

Al fine di superare questa problematica, si propone altresì di migliorare e potenziare la disposizione, anch'essa ancora provvisoria, contenuta nell'art. 28, comma 28°, del sopra richiamato DDL per la Legge di stabilità 2015, con la quale il Governo propone, in via correttiva, di consentire l'utilizzo delle risorse derivanti da mancati rinnovi di RTD-A per finanziare nuove posizioni RTD-A o RTD-B. Il potenziamento auspicato è nel senso che, a tal fine, possano essere impiegate non solo quelle derivanti da cessazioni di contratti RTD-A, ma anche quelle derivanti da pensionamenti o da altra causa.

2. Vincolo delle risorse per RTD-B

Un'altra misura indispensabile al fine di garantire la progressione di carriera dei RTD meritevoli consiste nel prevedere vincoli all'impiego delle risorse disponibili in favore della creazione di posizioni RTD-B.

Si richiede, più precisamente, che almeno il 60% delle risorse derivanti dal *turn-over* sia vincolato alla creazione di posizioni RTD-B. I fondi vincolati non devono poter essere utilizzati per le progressioni di carriera dei RTI o dei Professori associati, per i quali deve essere prevista un'ulteriore percentuale vincolata pari al 20% del *turn-over* (percentuali da rivedere in base al calcolo delle economie da cessazioni che rientreranno nelle casse degli Atenei).

Risulta altresì indispensabile, sempre al fine di tutelare adeguatamente le prospettive di progressione di carriera degli studiosi meritevoli, mantenere e potenziare il

c.d. vincolo “one to one” di cui all’art. 4, comma 2°, lett. c), d.lgs. n. 49/2012, il quale prevede, con riguardo alla programmazione triennale scadente nel 2015, che il numero di RTD-B reclutati nel periodo di riferimento non possa essere inferiore a quello dei Professori ordinari assunti nel medesimo periodo.

A tale riguardo, è innanzitutto necessario estendere nel tempo l’operare di questo vincolo ed anche chiarire il suo carattere di obbligatorietà per le future programmazioni triennali degli Atenei. Inoltre, non appare congruo l’art. 28, comma 28°, del sopra richiamato DDL per la Legge di stabilità 2015, con il quale il Governo vorrebbe introdurre la regola secondo la quale il c.d. vincolo “one to one” potrebbe essere rispettato, indifferentemente, tramite la creazione di posizioni RTD-A o RTD-B.

Si propone, a tale specifico riguardo, di ripristinare la formulazione originaria della disposizione, ovvero – in subordine – di stabilire un vincolo di riparto fra nuovi RTD-B e nuovi RTD-A, pari ad un rapporto di almeno 2 a 1.

Sempre al fine di favorire la creazione di posizioni RTD-B, appare inoltre opportuno introdurre dei meccanismi di incentivazione agli Atenei per bandire posizioni RTD-B prevedendo forme di premialità e/o di cofinanziamento.

3. Procedure per i rinnovi contrattuali e per le progressioni di carriera

Le diverse forme contrattuali RTD-Moratti o RTD-A (gravanti su FFO, oppure su progetti di ricerca o fondi esterni svincolati; che possono prevedere o meno l’impegno di punti organico; che possono essere legati o meno a specifiche attività di ricerca) hanno reso particolarmente articolate le procedure dei rinnovi dei contratti in essere.

Al fine di evitare discrezionalità interpretative, è quanto mai necessario chiarire e semplificare le procedure e le durate dei rinnovi contrattuali. A tal proposito ci preme far notare che l’interpretazione da parte di diversi Atenei della legge Gelmini, nonché della legge Moratti, risulta essere alquanto variegato. In particolar modo, risultano variegati i criteri necessari per accedere a posizioni RTD-B, così come la possibilità di rinnovare posizioni RTD-Moratti.

A titolo di esempio, si fa notare che in alcuni Atenei è possibile accedere a posizioni RTD-B, cumulando anni di RTD-Moratti o RTD-A con assegni di ricerca pre legge Gelmini, mentre in altri questa possibilità è inibita. Per quanto riguarda i rinnovi delle posizioni RTD-Moratti esiste la nota MIUR n. 2330 del 20 aprile 2011, che ne regola le possibilità; nonostante ciò, in alcuni Atenei italiani, risulta impossibile rinnovare posizioni RTD-Moratti, mentre in altri Atenei è possibile rinnovarli su base annuale e in altri ancora è possibile il rinnovo previo accantonamento delle risorse economiche necessarie per tre anni.

Questa eterogeneità di interpretazioni introduce dei fattori discriminati nei confronti dei Ricercatori a tempo determinato in base all'Ateneo di appartenenza. Inoltre, le regole relative ai rinnovi cambiano ciclicamente rendendo assolutamente imprevedibile il futuro "a breve termine". Per tali motivi chiediamo con fermezza che, una volta per tutte, venga fatta chiarezza sui criteri di accesso alle posizioni RTD-B, così come sui rinnovi dei contratti RTD-Moratti e RTD-A. Chiediamo altresì che ogni Ateneo adotti le stesse regole e le stesse tempistiche di applicazione al fine di non alimentare l'anarchia in cui versa oggi il sistema universitario rispetto alle procedure di accesso e rinnovo dei RTD.

Inoltre, per agevolare la prosecuzione senza interruzioni delle attività di ricerca e didattiche dei RTD-Moratti e RTD-A, è quanto mai opportuno consentire esplicitamente agli Atenei la possibilità di offrire al RTD-Moratti e al RTD-A di proseguire il rapporto contrattuale nella forma di RTD-B, ossia con la formula "*tenure track*", su iniziativa del Consiglio di Dipartimento di appartenenza, previo parere favorevole del Senato Accademico e delibera del Consiglio di Amministrazione, seguendo una procedura analoga a quella di programmazione e chiamata del posto RTD-B, nonché a seguito di giudizio positivo sul Ricercatore da parte di idonea Commissione valutatrice.

Giova sottolineare, a questo riguardo, che si tratta di soluzioni completamente a costo zero per il MIUR ed il Governo italiano, nonché praticabili già in base alla legislazione attualmente vigente, ossia senza la necessità di disporre modifiche del tessuto legislativo o regolamentare (si rinvia, in proposito, alla richiesta di parere presentata da ARTeD al MIUR e al CUN in formato cartaceo in data 12 giugno 2014, nonché reiterata tramite PEC in data 10 settembre 2014, Prot. n. 25954 del 17 settembre 2014).

4. Piano straordinario per RTD-B

Per agevolare la progressione della carriera degli attuali RTD-Moratti e RTD-A, ovvero dei RTD con contratto scaduto e non rinnovato, si richiede inoltre lo stanziamento di un piano straordinario per il reclutamento di RTD-B pari a non meno di 200 milioni di euro su base triennale, in modo da poter bandire un congruo numero di concorsi per posizioni RTD-B e recuperare, almeno in parte, i più recenti "tagli" al FFO annuo.

5. Bandi nazionali integrativi per RTD-B

Si richiede altresì di prevedere, con cadenza annuale, un bando nazionale per RTD-B per tutti i settori scientifico-disciplinari, cui potranno partecipare gli studiosi

con i requisiti necessari per tale figura, atti ad integrare i reclutamenti su esclusiva base locale delle singole Università, ossia *a latere* delle procedure bandite dai singoli Atenei.

Il bando nazionale deve consentire ai vincitori della valutazione comparativa la scelta della sede tra gli Atenei carenti negli specifici settori disciplinari (principio acquisito per tutti gli altri concorsi pubblici), mediando rispetto alle eventuali “resistenze” locali tramite un consolidamento dell’FFO dell’Ateneo da parte del Ministero.

Una volta che il vincitore del bando nazionale abbia conquistato i punti organico (essendosi classificato in posizione utile di graduatoria), gli Atenei che siano carenti in dati settori concorsuali e che siano stati inseriti dal Ministero in una graduatoria, secondo la loro produttività, potranno proporre al Ricercatore, col profilo adeguato alle loro esigenze, di afferire al proprio organico. I vincitori dovranno necessariamente scegliere fra uno di tali Atenei o cedere i punti organico conquistati a chi li seguirà nella graduatoria nazionale.

Una analoga misura dovrebbe essere introdotta anche con riferimento a bandi nazionali integrativi per Professori associati.

6. Riforma delle procedure di ASN

Al fine di rendere conseguibile l’abilitazione scientifica nazionale nei tempi previsti dalla procedura di reclutamento dei RTD, è necessario riconsiderare i criteri e i parametri utilizzati per la prime due tornate di abilitazioni (come le mediane della fascia di arrivo) e prevedere dei criteri consoni con le tempistiche e le peculiarità del sistema di reclutamento introdotto dalla legge Gelmini. Infatti, i criteri finora adottati, validi sia per RTD che per RTI, sono tarati sul percorso RTI e non considerano le peculiarità degli RTD, nonostante percorsi accademici diversi per modalità e tempistiche.

Il problema intrinseco legato alla figura del ricercatore a tempo determinato rispetto all’ASN risiede nella più che concreta possibilità di interruzione del rapporto di lavoro mentre il ricercatore è “in cammino” per ottenere il superamento dei parametri richiesti. Inoltre, una porzione non trascurabile del tempo-uomo è generalmente dedicata alla ricerca di fondi per ottenere un possibile rinnovo contrattuale sottraendo tempo utile alla produzione scientifica.

Per tali motivi, è più che necessario sia effettuare una rivisitazione di criteri e parametri sia attivare un meccanismo di abilitazione “a sportello”, in modo da agevolare i lavori delle commissioni e dare la possibilità ai candidati di presentare domanda una volta raggiunti i valori dei parametri richiesti per il proprio settore concorsuale. Nell’ottica di attivazione di un meccanismo “a sportello”, occorre garantire la conti-

nuità dei lavori delle commissioni al fine di evitare periodi temporali in cui non sia possibile presentare domanda.

Risulta inoltre necessario rivedere l'utilizzo vincolante di parametri bibliometrici calcolati con *database* privati che risultano incompleti, con un elevato numero di errori di gestione interna e che spesso non gestiscono con adeguata prontezza i lavori più recenti (ad esempio, spesso non trovano citazioni dei lavori dell'ultimo biennio), penalizzando ulteriormente i ricercatori più giovani.

7. Piano straordinario per Professori associati

Stante l'attuale meccanismo di utilizzo delle risorse del Piano straordinario per Professori associati, un RTD finanziato esternamente (con o punti organico) non può accedere alla quota destinata all'assunzione di esterni (20%) così come non può accedere alle risorse destinate agli interni (in termini di chiamata diretta).

Al fine di risolvere tali incongruenze, si richiede di:

a) destinare una parte della quota (pari almeno alla metà) non vincolata del 30% degli attuali fondi del Piano straordinario associati, a chiamate come Professori associati di RTD-Moratti e RTD-A che abbiano conseguito l'abilitazione nazionale;

b) consentire che i RTD-Moratti e i RTD-A abbiano accesso alla quota di chiamate del 20% riservata ai c.d. esterni, ai sensi dell'art. 18, comma 4°, l. n. 240/2010.

B) Correttivi nel medio termine

Alla luce dei punti analizzati nel presente documento, si propone inoltre una modifica della legislazione vigente in merito al meccanismo di reclutamento, basata su due aspetti:

a) superamento del doppio binario punti organico/budget;

b) abolizione delle due figure attualmente esistenti di RTD-A e RTD-B e l'istituzione di una sola figura di Ricercatore a tempo determinato con percorso di "tenure track".

1. Superamento del doppio binario punti organico/budget

Ad oggi, il reclutamento è basato sulla disponibilità di punti organico, recuperati a valle del *turn-over*. Il concetto di punto organico statico è però affetto da diversi errori sistematici. In particolar modo, non si tiene in conto il fatto che, messo ad esauri-

mento la figura del Ricercatore universitario a tempo indeterminato, l'età media di accesso al ruolo aumenta, diminuendo di conseguenza il livello stipendiale percepibile a fine carriera. I punti organici statici non possono considerare tale errore, se non prevedendo un meccanismo di aggiustamento periodico. Inoltre, la progressione di carriera di personale già strutturato prevede l'impiego di una frazione di punti organico, che spesso non si riflette nella differenza di budget. Tale scarto economico ad oggi non è impiegato per il reclutamento. Questi sono solo due esempi che nella realtà possono portare a paradossi come quelli di Atenei con budget nettamente superiori a quelli derivanti dal rientro dei punti organico.

Al fine di superare tali incongruenze, si chiede con fermezza il superamento di tale meccanismo di reclutamento e che si consideri esclusivamente il budget a disposizione rientrando dalle cessazioni avvenute, applicando correttivi in base alla programmazione del reclutamento. Il reclutamento, in tale ottica, sarebbe basato sul costo reale delle assunzioni *ex novo* o delle progressioni di carriera.

2. Ricercatore universitario a tempo determinato (RUTD)

Nell'ottica di riordino del sistema di reclutamento universitario, si pone di introdurre un unico contratto come Ricercatore universitario a tempo determinato (c.d. RUTD), sostitutivo delle attuali figure di RTD con o senza "*tenure track*". Tale contratto dovrebbe avere una durata compatibile con quella dell'Abilitazione scientifica nazionale, in modo che il candidato possa conseguirla durante lo svolgimento dello stesso. Al termine del rapporto il RUTD, previo conseguimento dell'Abilitazione nazionale, dovrebbe essere inquadrato come Professore associato presso l'Ateneo di appartenenza (*tenure track*).

Il RUTD dovrebbe avere obblighi di docenza con un carico didattico pari al 50% di quello dei Professori di seconda fascia in termini di CFU e, quanto al resto, dovrebbe avere un regime giuridico corrispondente a quello dei RTI (partecipazione ai Consigli di Dipartimento, diritto di voto e di eleggibilità a tutti i livelli di rappresentanza: Consiglio di Dipartimento, Giunta di Dipartimento, Senato Accademico Rettore, e via discorrendo).

La durata del contratto dovrebbe essere tale da creare un rapporto stabile pari a poco più della metà della finestra temporale che viene valutata, ai fini dell'abilitazione nazionale, in ordine alla produzione scientifica (10 anni). Ad esempio, con un contratto di 6 anni, il Ricercatore ritornerebbe ad essere una figura presente negli Atenei e gli verrebbe concesso il tempo necessario per finalizzare, in termini di pubblicazioni, il proprio lavoro di ricerca, per coordinare progetti e gestire tesisti e dottorandi, nonché per avere accesso ai ruoli di rappresentanza negli Organi di governo. Ribadiamo che,

allo stato attuale, la breve durata dei contratti RTD-B tende a favorire il reclutamento dei soli studiosi che abbiano già conseguito l'abilitazione, richiedendo ai precari di aver maturato in breve tempo parametri superiori alla metà dei Professori associati del relativo settore disciplinare.

Nell'ottica di un "servizio di abilitazione a sportello", il RUTD che abbia superato la suddetta valutazione interna e che abbia conseguito l'abilitazione nazionale potrebbe essere chiamato dall'Università come Professore associato senza dover aspettare necessariamente la fine naturale del contratto.

Sarebbe altresì necessario prevedere, in via transitoria, che, per l'accesso a tali nuove posizioni di RUTD, costituisca titolo preferenziale l'aver usufruito per almeno tre anni del contratto RTD-Moratti o del contratto RTD-A, ampliando e precisando la disposizione già contenuta nell'art. 24, comma 9°, della legge Gelmini.

SINTESI DELLE PROPOSTE IN MATERIA DI RECLUTAMENTO

A) Correttivi a breve termine

<i>Problema</i>	<i>Criticità</i>	<i>Correttivi</i>
Blocco del <i>turn-over</i>	Scarsità di punti organico per posizioni RTD-B, aggravata per Atenei giovani (con pochi pensionamenti) e considerati "non virtuosi" per parametri economici	1) Sblocco totale ed immediato del <i>turn-over</i> 2) Possibilità di reimpiego libero delle risorse recuperate per la creazione di posizioni RTD
Costo elevato di un bando RTD-B in termini di punti organico	Uso delle risorse disponibili prevalentemente per creare posizioni Professori associati o Professori ordinari, ma non per posizioni RTD-B	1) Vincolo percentuale dei punti organico derivanti dal <i>turn-over</i> per posizioni RTD-B 2) Vincolo "one to one" fra RTD-B e Professori ordinari 3) Incentivazione degli Atenei alla creazione di posizioni RTD-B tramite meccanismi di premialità e/o forme di cofinanziamento
Rinnovi dei contratti RTD-Moratti e RTD-A	a) Scarsa chiarezza delle procedure di rinnovo b) Differente applicazione delle regole di rinnovo nell'ambito dei diversi Atenei italiani	1) Semplificazione e agevolazione dei rinnovi contrattuali RTD-Moratti e RTD-A 2) Uniformazione a livello nazionale delle procedure legate ai rinnovi
Prosecuzione della carriera dei RTD-Moratti e dei RTD-A	Assenza di certezza sulla continuità della carriera nel passaggio da posizione RTD-Moratti o RTD-A a posizione RTD-B	Passaggio diretto da posizioni RTD-Moratti o RTD-A a posizioni RTD-B
Ambiguità dei requisiti di accesso a posizioni RTD-B	Per l'accesso a posizioni RTD-B è necessario un triennio come RTD-Moratti o RTD-A o come Assegnista di ricerca "pre-Gelmini"	Consentire esplicitamente che i tre anni siano cumulabili (Es. 1 assegno di ricerca "pre-Gelmini" + 2 RTD-A) per evitare ambiguità e discrezionalità degli Atenei
Assenza di un piano reclutamento straordinario per RTD-B	Numero di posizioni RTD-B esigue rispetto a posizioni RTD-Moratti e RTD-A	1) Stanziamento di un piano straordinario ricercatori RTD-B per un numero congruo e calendarizzato di posizioni/annue 2) Bandi nazionali integrativi rispetto all'assunzione di personale su base locale
Abilitazione scientifica nazionale	a) Parametri concepiti per RTI difficilmente raggiungibili in finestra temporale ridotta RTD b) Possibilità di uno o due tentativi in tutto il percorso c) Difficile sincronizzazione dei contratti RTD con la durata dell'abilitazione	1) Introduzione di un meccanismo di abilitazione "a sportello" 2) Rivedizione meccanismo di ASN tarandola su figure con anzianità di RTD (superando l'utilizzo delle mediane della fascia di arrivo e riformulando le normalizzazioni per età accademica)
Piano straordinario per Professori associati	Prevalentemente pensato per passaggi da RTI a Professore associato, in considerazione dei vincoli e dei costi	Modifica dei vincoli di utilizzo alle risorse del Piano straordinario per Professori associati (estendendo le quote per esterni ai RTD)

B) Correttivi a medio termine

<i>Problema</i>	<i>Criticità</i>	<i>Correttivi</i>
Dualismo punti organico/budget	a) Assenza di correlazione tra punti organici “statici” ed incremento dell’età media di ingresso al ruolo con conseguente riduzione degli anni di carriera b) Nel caso di progressione di carriera, spesso i punti organico sono totalmente non correlati dall’effettiva variazione del budget	Superamento del dualismo prevedendo un meccanismo di reclutamento esclusivamente basato sul budget.
Coesistenza di varie figure di Ricercatore a tempo determinato di cui una sola con percorso di tipo “tenure track”	Incertezza assoluta nel percorso di carriera dei giovani studiosi	Introduzione di un’unica figura per ruolo, il Ricercatore Universitario a Tempo Determinato (RUTD), intrinsecamente di tipo “tenure track”

ULTERIORI PROBLEMI E PROPOSTE PER LA TUTELA DEI RTD

Oltre alle problematiche relative alla prosecuzione e alla progressione della carriera dei RTD, la disciplina di settore è spesso incompleta, in quanto non prevede un trattamento dei Ricercatori a tempo determinato equivalente a quello degli altri Docenti universitari ed in particolare dei Ricercatori universitari a tempo indeterminato, tanto in termini di diritto di partecipazione alla politica universitaria, quanto di tutela dei diritti del lavoratore, universalmente riconosciuti.

1. Diritto di voto e rappresentanza dei RTD negli Atenei

Un primo aspetto riguarda il diritto di voto dei RTD negli Atenei ai fini dell'elezione attiva e passiva degli organi di governo delle Università, quali il Rettore, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione. Assai spesso, gli Statuti delle singole Università non prevedono un pieno diritto di voto dei RTD a tal fine, essendo spesso ponderato in una misura che può addirittura giungere all'1%, con effetto quindi irrilevante o comunque ridotto in termini di quoziente elettorale. Inoltre, assai spesso, i Ricercatori a tempo determinato non possono eleggere un proprio Rappresentante in seno agli Organi di Ateneo.

Appare quindi indispensabile prevedere, a livello normativo, le modalità con cui i RTD possono partecipare all'elezione degli Organi collegiali all'interno dei Dipartimenti e dell'Ateneo, garantendo ai RTD un adeguato diritto di rappresentanza in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione, ovvero di godere di diritti di elettorato attivo (con voto dotato di peso unitario) e passivo.

2. Tutela dei diritti dei RTD in condizione di disabilità

Le Università sono l'unica istituzione tra quelle pubbliche e private le cui attività lavorative, pur non rientrando in quelle escluse dall'art. 5 l. n. 68/1999, non sono tutte pariteticamente soggette all'applicazione delle norme per la tutela dei lavoratori disabili previste dalla suddetta legge. Diversamente da tutti i datori di lavoro pubblico che invece effettuano le assunzioni in conformità dell'art. 36 d.lgs. n. 29/1993, per i soli precari della ricerca che nel lungo precariato siano incorsi in condizione di invalidità o handicap non valgono le tutele previste per tutti gli altri lavoratori riconosciuti dalla l. 104/1992:

- laddove le competenze del ricercatore risultino accertate mediante concorso pubblico per titoli ed esami e ora mediante ASN, non sono mai state previste le quote di riserva per posizioni accademiche conformi alle capacità lavorative;

- nel calcolo dell'età accademica e nella definizione delle mediane, l'invalidità non viene valutata come un fattore che imponga la coerente ridefinizione dei parametri di produttività (mentre lo sono malattie episodiche e maternità).

Sono così vanificati di fatto tutti i presupposti della l. n. 104/1992 inerenti le agevolazioni lavorative e sanitarie, non essendovi poi riconosciuta nella progressione di carriera dei RTD e dei precari della ricerca alcuna forma di tutela che garantisca effettive condizioni di parità e la rimozione dei fattori di discriminazione.

3. Tutela del diritto alla maternità e alla paternità dei RTD

Il congedo retribuito per maternità e per paternità costituisce un diritto dei lavoratori tutelato dagli artt. 16 ss. del d.lgs. n. 151/2001, oltre che dalle norme della contrattazione collettiva, e deve valere in maniera equivalente anche per tutti i RTD, che nonostante la condizione di precarietà lavorativa non possono subire disparità di trattamento rispetto ai Docenti di ruolo delle Università.

Tuttavia, si è riscontrato, in alcuni Atenei, che i RTD finanziati con fondi esterni incontrino delle resistenze in materia di corresponsione del trattamento economico da parte delle Università di appartenenza, le quali richiedono di far gravare tali oneri sui fondi di ricerca tramite i quali il contratto è finanziato.

Si chiede pertanto che questa disparità di trattamento venga eliminata, tramite l'adozione degli opportuni e necessari provvedimenti legislativi o regolamentari.

4. Tutela del diritto di aspettativa dei RTD

Ai sensi dell'art. 24, comma 9° bis, l. n. 240/2010, è previsto che, per tutto il periodo di durata dei contratti RTD, i dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono collocati, senza assegni né contribuzioni previdenziali, in aspettativa. Tale norma trova applicazione, ad esempio, in relazione al personale scolastico che successivamente risulti vincitore di un contratto RTD.

Tuttavia, si è riscontrato che lo svolgimento dell'attività didattica e di ricerca non viene computata ai fini dell'anzianità di servizio, ossia per l'acquisizione di punteggio utile ai fini della partecipazione alle graduatorie. Anche questa disparità di trattamento appare priva di ragionevolezza, posto che il RTD svolge senza dubbio un'attività

scientifica idonea ad essere valutata ai fini della valutazione del lavoratore, qualora questi torni nell'Amministrazione di appartenenza al termine del contratto come RTD.

Si chiede pertanto che anche questa problematica trovi un'adeguata considerazione tramite l'adozione degli opportuni e necessari provvedimenti legislativi o regolamentari.