

Ricercatori a tempo determinato: Proposte per il miglioramento del sistema di reclutamento e dello stato giuridico

discusse nella I Assemblea Nazionale
svoltasi il 20 febbraio 2015
ed approvate dal Consiglio Direttivo
in data 5 marzo 2015

Indice sommario

Premessa	2
Proposte per il miglioramento del sistema di reclutamento	4
<i>A) Correttivi a breve termine</i>	<i>4</i>
1. Piano straordinario per RTD-B	4
2. Sblocco totale del <i>turn-over</i>	5
3. Procedure per i rinnovi contrattuali e per le progressioni di carriera	5
4. Riforma delle procedure di ASN	6
5. Parametri dell'ASN e disabilità	7
6. Utilizzo della quota del 20% per RTD finanziati con fondi esterni.....	7
7. Quote di riserva conformi alle capacità lavorative e tutela dei diritti dei RTD in condizione di disabilità.....	8
8. Valorizzazione del servizio come RTD ai fini della “ricollocazione” nella P.A.	8
<i>B) Correttivi a medio termine</i>	<i>8</i>
1. Superamento del doppio binario punti organico/budget	9
2. Ricercatore universitario a tempo determinato (RUTD)	9
Ulteriori proposte per la tutela dei diritti dei RTD	11
1. Diritto di voto e rappresentanza dei RTD negli Atenei.....	11
2. Tutela del diritto alla maternità e alla paternità dei RTD	11
3. Tutela del diritto di aspettativa dei RTD	12

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 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 ancora 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 raggiungimento 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 di ricerca, 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.

PROPOSTE PER IL MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI RECLUTAMENTO

Al fine di favorire la prosecuzione e la progressione della carriera degli studiosi meritevoli, si pone 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.

Fra i correttivi a medio termine in materia di reclutamento, occorre invece 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) un piano straordinario per il reclutamento di RTD-B;
- b) lo sblocco totale del *turn-over*;
- c) 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;
- d) una adeguata riforma delle procedure di ASN, che tenga conto della specificità dell'orizzonte temporale dei RTD, nonché delle attività di didattica e di ricerca espletate e degli incarichi istituzionali ricoperti, ed un tempestivo avvio delle procedure medesime;
- e) il riconoscimento della possibilità dei RTD finanziati con risorse esterne (e già in possesso della ASN) di accedere alla quota destinata all'assunzione di Professori associati esterni (20%).

1. 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, appare innanzitutto necessa-

rio lo stanziamento di un piano straordinario per il reclutamento di RTD per un numero complessivo di 2.000 Ricercatori.

La richiesta di un congruo stanziamento di risorse per il reclutamento è stata avanzata anche dal Consiglio Universitario Nazionale nel documento “Ripensare l’assetto della docenza universitaria – I. L’accesso al ruolo” del giugno 2014, nel quale è stata ritenuta imprescindibile la creazione di almeno 10.000 posizioni pre-ruolo nel quinquennio 2014-2018 (ossia 2.000 posizioni per ciascun anno).

Si segnala, inoltre, che l’esigenza di un “piano giovani che riduca drasticamente l’età media dei docenti e dei ricercatori e che acceleri l’ingresso di giovani studiosi” è stata sostenuta anche dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane nella recente lettera del Presidente CRUI, Prof. Stefano Paleari, indirizzata al Presidente del Consiglio, nonché in quella, datata 19 febbraio 2015, inviata al Ministro, On. Prof.ssa Stefania Giannini.

Al fine di evitare che si sostituiscano i ricercatori precari con altri ricercatori precari, si ritiene inoltre assolutamente necessario che almeno l’80% delle risorse stanziare per il piano straordinario ricercatori sia destinato alla creazione di posizioni RTD-B (per almeno 1.600 posti).

2. Sblocco totale del turn-over

È inoltre opportuno prevedere che le risorse derivanti da cessazioni per pensionamenti o altre cause rimangano integralmente nella disponibilità dello stesso Ateneo ai fini di nuove assunzioni. Occorre pertanto modificare 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%.

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. 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 quanto prima 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 inoltre garantire la continuità dei lavori delle commissioni al fine di evitare periodi temporali in cui non sia possibile presentare domanda.

5. Parametri dell'ASN e disabilità

In sede di ASN la disabilità non è riconosciuta ai fini dei criteri di "normalizzazione per età accademica", sebbene essa comporti continue e prolungate terapie mediche ordinarie e straordinarie. Ciò a differenza della maternità e dei periodi di malattia, che sono invece riconosciuti come fattori da normalizzare.

In assenza di fattori correttivi del rapporto produzione/produttività in rapporto al tempo che tengano conto delle numerose implicazioni relative allo stato di salute di un ricercatore disabile, è evidente che nei suoi confronti si realizza una forma di penalizzazione lesiva del principio di uguaglianza e di pari opportunità.

6. Utilizzo della quota del 20% per RTD finanziati con fondi esterni

Stante l'attuale meccanismo di utilizzo delle risorse per Professori associati, un RTD finanziato esternamente (ossia a bilancio con zero 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 tale incongruenza, si richiede pertanto di consentire che i RTD-Moratti e i RTD-A (finanziati con fondi esterni) abbiano accesso alla quota di chiamata del 20% riservata ai c.d. esterni, ai sensi dell'art. 18, comma 4°, l. n. 240/2010.

7. Quote di riserva conformi alle capacità lavorative per la 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 della legge 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 effettuano le assunzioni in conformità dell'art. 36 del decreto legislativo n. 29/1993, per i soli precari della ricerca che siano incorsi in una condizione di invalidità o di handicap (disabilità) non valgono le tutele previste per tutti gli altri lavoratori riconosciuti dalla legge n. 104/1992.

Infatti, 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.

Sono così vanificati, di fatto, i presupposti della legge n. 104/1992 inerenti le agevolazioni lavorative e sanitarie, non essendo 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.

8. Valorizzazione del servizio prestato come RTD ai fini della “ricollocazione” nella P.A.

Al fine di tutelare i RTD attualmente in servizio, che non dovessero riuscire ad ottenere una posizione per RTD con “*tenure track*” o comunque ad accedere a posizioni di ruolo universitario, appare necessario introdurre concrete possibilità di “ricollocazione” nella pubblica amministrazione, attraverso concorsi riservati o riserve di posti nei pubblici concorsi, ovvero ancora prevedendo in generale che l'espletamento dei contratti da RTD costituisca titolo preferenziale nei concorsi per l'accesso alla P.A. (potenziando la previsione di cui all'art. 24, comma 9°, l. n. 240/2010, che oggi è limitata ai soli RTD-A e RTD-B, con esclusione dei RTD-Moratti).

In alternativa, si propone di valorizzare il servizio prestato come RTD in termini di punteggi utili al fine della partecipazione a concorsi pubblici.

B) Correttivi nel medio termine

Nel medio termine, 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 esaurimento 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 rientrante 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 propone 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*).

Si segnala che un'analogia proposta è stata avanzata anche dal Consiglio Universitario Nazionale nel documento "Ripensare l'assetto della docenza universitaria – I. L'accesso al ruolo" del giugno 2014, nel quale si propone peraltro di attribuire alla nuova figura il titolo di "Professore Junior".

Il RUTD o Professore Junior 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 per una durata non inferiore a 8 anni. Con tale prospettiva temporale, 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.

La durata del contratto di RTD risulterebbe inoltre così compatibile con la possibilità di accedere ai bandi europei di ricerca e di didattica aperti o addirittura destinati ai ricercatori (e.g., *EACEA*, *ERASMUS+*, *Creative culture*, *Europe for citizens*, *HORIZON 2020*, *FET*, *European Research Infrastructure*), i quali prevedono come necessaria condizione di accesso che la durata del rapporto contrattuale intercorrente tra la struttura di afferenza e il *Principal Investigator* o *Project Leader* copra l'intera durata del progetto.

In ogni caso, nell'ottica di un "servizio di abilitazione a sportello", il RUTD che abbia superato una 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, 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.

ULTERIORI PROBLEMI E PROPOSTE PER LA TUTELA DEI DIRITTI 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, in termini di accesso a progetti di ricerca, di diritto di partecipazione alla politica universitaria e di tutela dei diritti del lavoratore universalmente riconosciuti.

1. Diritto di voto e rappresentanza dei RTD negli Atenei

Un ulteriore aspetto di criticità 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 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.

3. 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 debbano essere 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. In particolare, appare necessario attribuire un adeguato punteggio per l'attività di ricerca prestata come RTD, per l'attività di insegnamento universitario e per le pubblicazioni scientifiche.