

Ripensare l'assetto della docenza universitaria

I. L'accesso al ruolo

giugno 2014



Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
Consiglio Universitario Nazionale

Adunanza del 10 giugno 2014

IL PRESIDENTE
(Prof. Andrea Lenzi)

La legge 30 dicembre 2010, n. 240, di riforma del nostro sistema universitario, è intervenuta anche sull'accesso e sull'assetto della docenza universitaria, modificandone molti profili. Tra le innovazioni introdotte vi è l'istituzione, ad opera dell'art. 24, comma 3, lett. a) del Ricercatore a Tempo Determinato di primo livello (conosciuto anche come RTDa), figura che non trova significative corrispondenze in altri ordinamenti universitari comparabili con il nostro. In queste altre esperienze è, al contrario, diffusa la preoccupazione di assicurare stabilità agli studiosi che intendano impegnarsi nelle attività di ricerca e docenza universitaria al fine di garantire, da un lato la continuità dell'offerta formativa, dall'altro lato maggiore serenità nell'esercizio della professione. Tale condizione si traduce in un vantaggio sia per gli individui sia per il sistema nel suo complesso. Al contrario il ricercatore a tempo determinato (RTDa), pur essendo titolare a tutti gli effetti di incarichi di insegnamento, è destinato a ricoprire il proprio ruolo per un tempo limitato, da un minimo di tre a un massimo di cinque anni, senza che le università siano incentivate a programmarne una reale progressione di carriera verso l'inquadramento in ruolo.

La l. n. 240/2010, abolendo il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, ha così trasformato la docenza universitaria in una carriera articolata in due fasce e non più in tre. Nel far ciò ha indebitamente caricato sulle nuove figure a tempo determinato tutto il peso di questa trasformazione, allungando il periodo di precariato in modo insostenibile sia per i giovani che aspirano a entrare nel sistema sia per il sistema universitario stesso. I giovani ricercatori non possono contare su alcuna stabilità prima dei quarant'anni e non sono incentivati a investire né nell'attività didattica, che rischia di essere percepita come un peso che rallenta l'attività di ricerca, né nell'attività di ricerca di lungo respiro, che richiede necessariamente tempi lunghi e sicurezza di posizione. Anche il sistema universitario risente di questa precarietà sia nella continuità

dell'offerta formativa sia nelle prospettive di sviluppo dell'attività di ricerca.

Occorre pertanto capovolgere questo paradigma e assicurare soluzioni di governo del pre-ruolo più eque, che contemplino le esigenze di una giusta selezione negli ingressi e di una corretta valutazione delle attività dei docenti selezionati, con le esigenze di stabilità e continuità lavorativa per i singoli e per il sistema.

Come richiamato analiticamente nel documento CUN del 9 aprile 2014 *Reclutamento universitario: una proposta per uscire dall'emergenza* il drastico calo in atto di professori ordinari e associati costituisce la principale emergenza che deve affrontare il sistema universitario italiano. Se si vuole mantenere quella elevata qualità della didattica che ha sempre contraddistinto l'università italiana, la risposta a questa emergenza non può essere il ricorso massiccio a docenti non di ruolo. Al contrario, è necessario sostenere e motivare adeguatamente l'accesso alla ricerca e alla docenza universitaria tramite misure che siano di incentivazione e valorizzazione.

Nell'intento di ribadire presso le sedi istituzionali e nella comunità accademica la centralità di un tema qual è quello connesso alle modalità di accesso alla docenza universitaria, il Consiglio Universitario Nazionale offre questa prima proposta di ridefinizione delle posizioni attualmente configurate come ricercatore a tempo determinato di tipo a) e di tipo b) nel quadro attuale della docenza delineato dalla l. n. 240/2010.

All'atto di formulare questa prima proposta, esprime la necessità di ripensare anche le posizioni successive al conseguimento del dottorato con contratti rispettosi della Carta Europea dei Ricercatori¹, nonché l'intero assetto della docenza in tutte le sue fasi, compresa la fascia ad esaurimento dei Ricercatori a Tempo Indeterminato (RTI). Sarà perciò cura di questo Consiglio predisporre, in tempi brevi, proposte che affrontino questi temi.

¹ La carta europea dei Ricercatori richiama in particolare il principio che "i datori di lavoro e/o i finanziatori dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione) conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità".

Il Consiglio Universitario Nazionale ha recentemente richiamato l'attenzione su alcune gravi carenze strutturali nella docenza italiana a confronto con gli altri paesi europei. Tra queste, in particolare, ha posto in evidenza l'eccessiva lunghezza del percorso che mediamente intercorre tra il conseguimento del dottorato di ricerca e l'ottenimento di una posizione di ruolo, con conseguente innalzamento dell'età in ingresso nelle fasce dei professori.

Considerazioni analoghe sono state effettuate anche dal Ministro, Sen. Giannini, che, presentando alle Camere le linee programmatiche per l'Università, ha ricordato che l'Italia ha il corpo docente più anziano d'Europa con un trend in rapido peggioramento al punto da essere definito "drammatico" dallo stesso Ministro.

L'anzianità del corpo docente italiano non è un problema nuovo, ma la riforma della l. n. 240/2010, modificando la struttura della docenza nella sua fase iniziale, ha pesantemente influito sulla lunghezza del percorso antecedente all'immissione in ruolo. Basti qui ricordare che oggi, con la messa a esaurimento del ruolo dei Ricercatori (RTI) e la creazione di due figure di Ricercatore a Tempo Determinato (RTDa e RTDb), l'età media di ingresso in ruolo è cautelativamente stimabile in 40 anni dato che la legge prevede un periodo massimo pre-ruolo di 12 anni².

A quasi tre anni e mezzo dall'entrata in vigore della nuova legge, mentre la cosiddetta *tenure track* (ovvero i RTDb) non è, nei fatti, decollata, la sequenza di incarichi prefigurata dalla stessa legge (Assegno di ricerca; RTDa; RTDb) ha visto quasi esclusivamente la stipula di contratti di assegnista, mentre rimane insufficiente il numero di RTDa e quasi trascurabile il numero di RTDb. Se prima della l. n. 240/10 il numero medio di RTI reclutati ogni anno era all'incirca di 1.700 unità, si rileva, dopo l'approvazione della stessa legge, una progressione del numero degli RTD, quasi esclusivamente di tipo a), come da tabella sotto riportata, a fronte di un numero crescente di assegnisti di ricerca (16.081 a fine 2013):

Numerosità a fine anno	RTDa	RTDb
2010	8	0
2011	141	3
2012	1.116	16
2013	1.928	112

Fonte: Rapporto ANVUR 2014

Dunque, nel quadriennio il potenziale reclutamento di circa 7.000 ricercatori a tempo indeterminato è stato sostituito dalla creazione di circa 2.000 posti non di ruolo, prevalentemente di tipologia a), oltre che dal reclutamento di 3.026 RTI³.

² Il percorso di lunghezza massima previsto dalla l. n.240/10, prendendo come inizio l'ottenimento del dottorato a 28 anni, si può schematizzare in quattro anni di assegno di ricerca, cinque anni del primo contratto da RTD (tipo a) e tre anni del secondo contratto RTD (tipo b). In questo schema l'età di immissione in ruolo come professore associato sarebbe di 40 anni.

³ Ricercatori a tempo indeterminato reclutati grazie al piano straordinario ex comma 650, art.1 della l. n. 296/06.

Questi numeri appaiono incompatibili con il modello di reclutamento previsto dalla legge stessa che avrebbe dovuto comportare un'assunzione significativa di assegnisti come ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b). Essi testimoniano l'esclusione di fatto dal sistema universitario della maggior parte degli assegnisti di maggiore anzianità di servizio e la mancata sostituzione dei circa 2.000 docenti che mediamente escono dal servizio ogni anno e prefigurano, in assenza di interventi, una pesante contrazione dell'intero corpo docente che passerebbe, nel suo complesso, dalle 62.573 unità del 2008 alle 44.194 del 2018 (-29%)⁴.

Possiamo quindi dire che questa emergenza della docenza è anche un'emergenza generazionale che rischia di segnare il futuro dell'Università e di "bruciare" intere generazioni di giovani studiosi.

I giovani ricercatori, tra l'altro, vivono una condizione di sostanziale precarietà e incertezza, in netto contrasto con le migliori pratiche europee e con i principi comunitari sanciti dalla Carta Europea dei Ricercatori richiamata anche dalla stessa l. n. 240/2010.

La Carta richiama infatti diversi principi cui i datori di lavoro, compresi i soggetti pubblici, dovrebbero attenersi relativamente alle condizioni di lavoro dei ricercatori in tutte le fasi della loro carriera. In particolare afferma che:

i datori di lavoro e/o finanziatori dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro dei ricercatori, attuando e rispettando le condizioni stabilite nella direttiva UE sul lavoro a tempo determinato.

Significativo è il richiamo alla direttiva sul lavoro a tempo determinato, che mira a prevenire gli abusi derivanti dal ricorso a contratti successivi di durata determinata.

E' altresì da evidenziare che lo stato giuridico dei ricercatori a tempo determinato è particolarmente fragile in quanto lascia all'autonomia degli atenei la definizione di aspetti importanti relativi alla libertà di ricerca e ai diritti dei ricercatori. Si vuole qui richiamare, fra gli altri, il problema della presenza dei ricercatori negli organi di governo degli atenei; tale presenza viene sancita come principio nella Carta Europea dei Ricercatori per proteggere e promuovere gli interessi individuali e collettivi dei ricercatori.

⁴ Vedi il citato documento CUN del 9 aprile 2014.

Il CUN ritiene che per rafforzare l'assetto della docenza universitaria sia necessario ripensare la disciplina di accesso al ruolo di professore. Reputa altresì doveroso il rispetto dei principi costituzionali secondo i quali l'accesso ai ruoli pubblici deve avvenire mediante efficaci procedure di selezione di natura comparativa, idonee ad accertare il possesso delle competenze e delle professionalità necessarie al miglior assolvimento dei compiti e delle responsabilità, che, nell'unitarietà della funzione docente, il nostro ordinamento assegna alle diverse fasce. A tal fine pertanto propone che:

- a) sia superata la duplice figura RTDa e RTDb;
- b) sia istituita una nuova figura di Professore a tempo determinato, titolare di una posizione di durata quinquennale, per l'accesso alla quale, previa idonea selezione pubblica comparativa *che comprenda la valutazione delle competenze scientifiche e didattiche*, è richiesto il possesso del titolo di dottore di ricerca⁵;
- c) il professore a tempo determinato sia confermato a tempo indeterminato con il nome di Professore Associato, previa acquisizione, entro i cinque anni, dell'ASN che ne certifica la maturità scientifica. La disponibilità delle risorse necessarie in caso di inquadramento in ruolo deve essere assicurata dall'ateneo nel momento in cui si costituisce il rapporto di lavoro con il professore a tempo determinato;
- d) nel rispetto dell'autonomia universitaria, il consiglio di amministrazione, acquisito il parere del consiglio di dipartimento, proceda all'inquadramento nel ruolo di professore associato. Il consiglio di dipartimento, solo con motivata delibera approvata a maggioranza assoluta degli aventi diritto, può proporre al consiglio di amministrazione di non procedere all'inquadramento;
- e) il Professore a tempo determinato abbia gli stessi diritti e prerogative degli attuali professori associati e ordinari per quanto riguarda gli aspetti legati alla ricerca (responsabilità di progetti nazionali e internazionali), sia membro effettivo del consiglio di dipartimento, abbia l'elettorato attivo alle cariche accademiche e che assuma gradualmente incarichi didattici e organizzativi coerenti con quelli dei professori di ruolo.

Per quanto riguarda l'aspetto non marginale della denominazione della nuova figura di Professore a tempo determinato, quella di *assistant professor* in uso nei sistemi anglosassoni non appare adottabile in Italia per il diverso significato che ha avuto la figura dell'assistente in Italia, poi cancellata dal d.P.R. n. 382/1980 e, poiché le denominazioni in uso in Spagna e Francia non sono direttamente traducibili in italiano, il CUN propone di rimettersi all'esempio tedesco che ha introdotto, con la riforma della docenza del 2001, la figura dello *Junior Professor* come primo livello della docenza. Pertanto il CUN propone di dare al nuovo Professore a tempo determinato la denominazione di **Professore Junior**.

A queste misure normative è imprescindibile associare un congruo stanziamento di risorse che consenta il reclutamento di almeno 10.000 Professori Junior nel quinquennio 2014-2018, rispondendo così alle esigenze di reclutamento evidenziate nel documento del CUN del 9 aprile 2014.

⁵ oppure altro titolo previsto dalla legge.