

Ripensare l'assetto della docenza universitaria

III. I Contratti pre-ruolo

gennaio 2015



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

Adunanza del 29 gennaio 2015

IL PRESIDENTE
(Prof. Andrea Lenzi)

Il Consiglio Universitario Nazionale, nel suo recente documento di analisi e proposte sull'accesso ai ruoli universitari («Ripensare la docenza universitaria: L'accesso al ruolo»), ha proposto il superamento della duplice figura di ricercatore a tempo determinato di tipo a) e di tipo b). Tale proposta ha come necessaria conseguenza anche la rivisitazione complessiva dei contratti pre-ruolo che nel sistema universitario italiano si configurano essenzialmente come assegni di ricerca e posizioni di ricercatore a tempo determinato.

Nell'Università italiana, l'assegno di ricerca, come disciplinato dall'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 attualmente viene usato per almeno tre scopi differenti:

1. per inserire giovani studiosi nella ricerca (e potenzialmente nella carriera) universitaria, dandogli un ruolo riconosciuto all'interno di gruppi di ricerca in ambito universitario;
2. per disporre di personale che deve svolgere compiti di ricerca specifici e all'interno di progetti di ricerca e a carico dei relativi fondi;
3. per sostenere finanziariamente studenti di dottorato senza borsa.

Il Consiglio Universitario Nazionale rileva preliminarmente come l'utilizzo della stessa tipologia contrattuale per assolvere scopi, tutti cruciali per il buon funzionamento del sistema universitario ma con caratteristiche e necessità sensibilmente diverse fra loro, complica inevitabilmente l'applicazione delle norme e causa confusione nella determinazione di diritti, ruoli e compiti dei destinatari di questi contratti. Questa confusione è stata ulteriormente esacerbata dal sostanziale blocco del reclutamento universitario degli ultimi anni, blocco che ha causato un abnorme aumento del numero e dell'età degli assegnisti di ricerca, poiché anche i migliori fra loro si sono trovati privi di alternative praticabili per il proseguimento nel lavoro di ricerca in ambito universitario italiano.

Il Consiglio Universitario Nazionale auspica una semplificazione normativa che permetta di avere tipologie contrattuali disegnate in modo da rispondere efficacemente alle specifiche caratteristiche di questi scopi. Il presente documento è dedicato in particolare al primo.

Una tipologia contrattuale pensata per il primo inserimento di giovani studiosi nella ricerca universitaria deve necessariamente considerare i destinatari di tali contratti come ricercatori, e quindi essere coerente con quanto previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori (2005) riguardo agli aspetti normativi, retributivi e previdenziali e alla rappresentanza negli organi consultivi e decisionali¹.

A completamento delle proposte di modifica elaborate dal CUN nei documenti sulla messa in sicurezza del sistema universitario e sul riassetto della docenza¹, il CUN ritiene che vada creata una figura di contratto di ricerca a tempo determinato, idonea a sostenere il giovane ricercatore nell'attività di ricerca e ad aiutarlo a prepararsi all'ingresso nella carriera universitaria, tramite i concorsi per posizioni di Ricercatore a Tempo Determinato di tipo b) ovvero, in prospettiva, tramite concorsi per la posizione di Professore Junior (come descritta nel documento CUN «[Ripensare la docenza universitaria: I. L'accesso al ruolo](#)»).

Il CUN ritiene quindi necessario un intervento di revisione della normativa che regola gli assegni di ricerca e i contratti di ricercatore a tempo determinato di tipo a), articolato nei seguenti punti:

- a) definizione di un'unica figura di ricercatore a contratto, finalizzata all'inserimento di giovani studiosi nella ricerca universitaria, che unifichi le attuali posizioni di assegnista di ricerca e Ricercatore a Tempo Determinato di tipo a);

¹ La carta europea dei Ricercatori richiama in particolare il principio che:

«Tutti i ricercatori che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale della carriera, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale» (p.17)

«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».

«I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero riconoscere che è del tutto legittimo, nonché auspicabile, che i ricercatori siano rappresentati negli organi consultivi, decisionali e d'informazione delle istituzioni per cui lavorano, in modo da proteggere e promuovere i loro interessi individuali e collettivi in quanto professionisti e da contribuire attivamente al funzionamento dell'istituzione» (p. 23)

- b) attribuzione al ricercatore a contratto del diritto a partecipare ai concorsi per Ricercatore a Tempo Determinato di tipologia b) ovvero, in prospettiva, a quelli per Professore Junior;
- c) applicazione al ricercatore a contratto delle condizioni vigenti per gli attuali Ricercatori a Tempo Determinato per quanto concerne le tutele in materia previdenziale (le indennità di maternità, le garanzie in caso di malattia o infortuni) e la rappresentanza con diritto di voto nei consigli di dipartimento;
- d) identificazione di modalità specifiche per il sostegno finanziario di dottorandi senza borsa e per lo svolgimento di specifici compiti di ricerca all'interno di progetti di ricerca.

Il CUN fa presente che queste misure, seppure necessarie, non affrontano il paradosso italiano che vede, a fronte della capacità del sistema di formare ricercatori altamente qualificati, un'incapacità a trattenerli nel sistema della ricerca; e, a maggior ragione, neppure il problema della continua riduzione del corpo docente complessivo.

Il Consiglio Universitario Nazionale ribadisce pertanto la necessità di un piano straordinario di reclutamento che permetta l'assorbimento di un numero significativo di giovani studiosi in posizioni stabili, come già richiesto all'interno del documento CUN «Reclutamento universitario: una proposta per uscire dall'emergenza» del 9 aprile 2014.