



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

**Alla Sign. Ministra  
Sen. Prof.ssa Stefania Giannini  
Sede**

**Oggetto:** Per la «manutenzione» della l. 30 dicembre 2010, n. 240 (Le analisi e le proposte del Consiglio Universitario Nazionale)

## **IL CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE**

(Adunanza del 19 aprile 2016)

Al compimento di un quinquennio dall'entrata in vigore della l. 30 dicembre 2010 n.240, il Consiglio Universitario Nazionale ritiene sia giunto il tempo di una riflessione e di un'analisi volte a evidenziare i problemi emersi nel corso dell'applicazione della legge di riforma e a suggerire possibili soluzioni che rendano più facilmente raggiungibili alcuni degli obiettivi che il legislatore si era a suo tempo prefissato o, quando ciò risulti necessario, indichino la probabile o manifesta impraticabilità di alcuni dei meccanismi indicati dalla norma.

L'intento del presente documento è quello di intervenire con alcune modifiche mirate sulla l. n.240/2010, pur restando all'interno del suo impianto complessivo. Non si propone quindi una "riforma della riforma", come pure sarebbe auspicabile per non pochi aspetti, nella consapevolezza delle gravi difficoltà che una richiesta di adeguamento a scenari ancora una volta radicalmente modificati porrebbe al sistema universitario italiano già sottoposto a forti *stress* di natura finanziaria e organizzativa e fortemente depauperato del proprio capitale umano.

Il Consiglio Universitario Nazionale ritiene che tale scelta apparentemente limitativa non pregiudichi la possibilità di formulare proposte e suggerimenti di impatto in taluni casi potenzialmente notevole, laddove gli elementi di chiarificazione e di semplificazione che verranno suggeriti trovassero una compiuta realizzazione sul piano normativo e permettessero quindi al sistema universitario di affrontare sulla base di più solide certezze e con l'ausilio di più agili procedure la definizione e la messa in atto dei propri obiettivi programmatici.

Tutte le indicazioni e le proposte formulate non nascono da un modello astratto, ma dall'effettiva esperienza di quanti concretamente e quotidianamente operano all'interno del sistema universitario. Sono l'esito di un confronto lungo e partecipato, che si era già in parte sedimentato in una serie di documenti di cui sono largamente ripresi, e portati a sintesi, gli spunti qualificanti posti qui all'attenzione delle sedi istituzionali, delle comunità accademiche e scientifiche, come avvio di un percorso aperto alle riflessioni e al contributo di quanti siano interessati.



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

Questo documento si articola in tre parti, che riflettono i tre Titoli della l. n.240/2010:

- I – Organizzazione del sistema universitario;
- II – Norme e delega legislativa in materia di qualità ed efficienza del sistema universitario;
- III – Norme in materia di personale accademico e riordino della disciplina concernente il reclutamento.

L'eterogeneità degli obiettivi e dei contenuti dei tre Titoli si riflette inevitabilmente anche nel diverso approccio alle soluzioni dei problemi di volta in volta evidenziati. In taluni casi, soprattutto in relazione ai primi due Titoli, le soluzioni proposte si riducono al rinvio a una più piena applicazione di quanto già disposto dalla legge stessa, ma talvolta soltanto parzialmente (o per nulla) messo in atto nei decreti applicativi o nell'esercizio delle deleghe. Quanto al Titolo III è parso necessario arrivare a formulazioni di proposte che, senza la pretesa di sostituirsi al legislatore, possano servire da linee guida per la redazione di emendamenti anche importanti a norme vigenti che si sono spesso mostrate inadeguate alla gestione dell'enorme varietà e complessità delle situazioni concrete. Proprio in riferimento a questo gruppo di proposte sembra opportuno rinviare, nei casi in cui la formulazione presente appaia troppo sintetica, all'insieme dei documenti e delle elaborazioni del Consiglio Universitario Nazionale in materia, citati nei riferimenti.



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

## TITOLO I

### **Artt. 1 -Principi ispiratori della riforma; 2 -Organi e articolazione interna delle Università.**

#### *Analisi*

*Il Titolo I della l. n.240/2010 affronta in modo sistematico il tema della governance degli Atenei, al quale è dedicato in particolare l'art. 2. Da un lato la norma disciplina la composizione e la natura degli Organi di governo, specificandone tipologie, compiti, poteri, composizione quantitativa e qualitativa, durata e incompatibilità delle cariche. Dall'altro la norma pone vincoli spesso stringenti all'articolazione interna degli Atenei, determinando competenze, composizione qualitativa e dimensioni minime delle strutture decentrate e prescrivendo tipologia e composizione dei relativi organi di gestione. La scelta di introdurre una disciplina così articolata e puntuale, se da un lato giunge a introdurre limitazioni anche importanti all'autonomia statutaria delle Università, così come era stata concepita con la l. n.168/1989 anche in vista di una piena realizzazione del dettato costituzionale, dall'altro ha dimostrato, al momento della redazione dei nuovi statuti, di non tenere conto dell'estrema complessità del sistema universitario, le cui istituzioni differiscono non soltanto per dimensioni ma spesso anche per gli obiettivi scientifici e per quelli didattici, che non sono certo gli stessi per gli atenei generalisti e per quelli a vocazione fortemente disciplinare. Si pone quindi l'esigenza di intervenire sulla norma con il duplice obiettivo di restituire un più ampio spazio all'autonomia statutaria e consentire un'articolazione di soluzioni che possa risultare compatibile con esigenze difficilmente riconducibili al limitatissimo numero di formule organizzative previsto dall'attuale art. 2.*

#### Proposta

Prendendo atto della impossibilità di normare la gamma di opzioni che occorrerebbe ipotizzare, e dei rischi, insiti nel ricorso a qualsivoglia elencazione, di escludere, nell'immediato o in prospettiva, soluzioni più avanzate, si propone di intervenire sul carattere prescrittivo delle norme contenute nell'art. 2. Tale risultato può essere raggiunto senza necessità di modificare la disposizione, ma rinviando, come del resto previsto dall'art. 1 comma 2 della stessa l. n.240/2010, a un decreto ministeriale di natura non regolamentare che definisca i criteri per la sperimentazione, restituendo così alle Università il diritto di organizzarsi sulla base di autonomi modelli funzionali e organizzativi, entro i quali identificare anche i propri organi di governo e l'articolazione delle proprie strutture decentrate. Tale soluzione attribuirebbe ai contenuti dell'attuale art. 2 la natura di linee guida o principi direttivi, non obbligherebbe tutti gli Atenei a revisioni statutarie ormai in molti casi non più desiderabili, almeno nel breve periodo, ma al tempo stesso assicurerebbe al sistema una possibilità di evoluzione attraverso il modello delle "buone pratiche" che al momento non può essere applicato.

## TITOLO II

### **Art. 4 -Fondo per il merito.**

#### *Analisi*

*Malgrado le correzioni al testo originario apportate dal d.l. 13 maggio 2011, n.70, convertito con modificazioni dalla l. 12 luglio 2011, n.106, la concreta applicazione della normativa prevista ai fini della creazione e gestione del "fondo per il merito" è risultata nei fatti impraticabile, sia per la non trascurabile difficoltà nel reperimento di risorse adeguate al finanziamento del fondo,*



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

*sia soprattutto per l'inevitabile e di fatto ingestibile farraginosità di una procedura di selezione dei destinatari da effettuarsi mediante prove nazionali standard e criteri nazionali standard di valutazione.*

Proposta

Abrogare la disposizione, demandando gli interventi di promozione del merito a un ripensamento delle misure volte alla piena realizzazione del diritto allo studio, alla luce di quanto previsto dall'art. 5, comma 1 lettera d) e comma 2 secondo periodo, da definire anche tenendo conto degli assetti delle competenze legislative in materia, per come definite dalla carta costituzionale ed eventualmente ridefinite nell'ambito del procedimento di revisione costituzionale in corso.

**Art. 5 -Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario.**

*Analisi*

*Non tutte le deleghe previste dall'art. 5 hanno trovato piena e adeguata attuazione nei decreti delegati. In particolare è mancata una definizione dei LEP (livelli essenziali delle prestazioni) di cui al comma 1 lettera d) e al comma 6 lettera a); è mancata la definizione degli intervalli accettabili per i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo e per il numero delle chiamate dirette di cui al comma 4 lettera d); appare provvisorio e non adeguatamente motivato il meccanismo di calcolo del costo standard unitario di formazione per studente in corso di cui al comma 4 lettera f); non risulta costituito il fondo di rotazione di cui al comma 4 lettere l) e m).*

Proposta

Intervenire in sede di revisione sui temi sopra indicati, conferendo apposita delega, per le finalità di cui all'art. 5 della l. n.240/2010. Eliminare dal comma 7 il riferimento al Ministro della gioventù.

**Art. 6 -Stato giuridico dei professori e dei ricercatori di ruolo (commi 3 e 4).**

*Analisi*

*Restano tuttora sostanzialmente mal definiti i compiti dei ricercatori del ruolo a esaurimento, che saranno ancora sicuramente parecchie migliaia per diversi anni. Non si può infatti ignorare la situazione che si è venuta a creare nel momento in cui il ridotto finanziamento del piano straordinario per il reclutamento di professori associati (l. n.220/2010 e art. 29 comma 9 della l. n.240/2010) e il blocco del turnover hanno di fatto pregiudicato la possibilità per gli Atenei di procedere alla chiamata come professori associati di un'ampia fascia di ricercatori di ruolo abilitati. Occorre inoltre aggiungere che prima il rallentamento rispetto alle previsioni iniziali e poi l'interruzione delle procedure di abilitazione ha nei fatti precluso la possibilità di ottenere l'abilitazione ai ricercatori che hanno nel frattempo maturato le sufficienti competenze scientifiche. Gli uni e degli altri rischiano di vedere pregiudicate le loro prospettive di carriera per il sopraggiungere delle scadenze per il reclutamento in ruolo dei ricercatori a tempo determinato di tipologia b), reclutamento vitale per la sopravvivenza del sistema universitario. È del resto prevedibile la sopravvivenza in ruolo di una quota importante di ricercatori a tempo indeterminato che per varie cause, oggettive e soggettive, non*



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

*hanno conseguito e non conseguiranno l'abilitazione; non è esagerato stimare che alcuni di loro potrebbero essere presenti nel sistema ancora per decenni, in analogia con quanto è accaduto agli assistenti ordinari che non furono considerati idonei al ruolo degli associati nei primi anni Ottanta (a 43 anni dalla messa a esaurimento ve ne sono in servizio ancora 17).*

Proposta

Da un lato sarebbe importante individuare meccanismi che facilitino il riassorbimento nei ruoli dei professori associati di una quota importante dei ricercatori di ruolo abilitati senza porli in concorrenza con i ricercatori a tempo determinato. In particolare, andrebbe completato con urgenza il piano straordinario previsto dalla l. n.220/2010, rifinanziandolo e svincolandolo dalle regole che restringono l'utilizzo del *turnover*. Dall'altro occorrerebbe prevedere strumenti per la valorizzazione delle attività didattiche dei ricercatori del ruolo a esaurimento, ad esempio con l'introduzione di contratti integrativi a tempo determinato di durata poliennale (min. 3 anni) per lo svolgimento di attività didattiche curricolari con l'attribuzione del titolo accademico di "professore aggiunto". Tali contratti dovrebbero comportare, sulla base di una normativa nazionale, significativi incentivi economici e contributivi, oltre che di *status*, a fronte di un impegno didattico significativamente più stabile e rilevante. Questa soluzione aiuterebbe anche il sistema universitario ad affrontare la forte carenza di personale docente determinatasi con il massiccio pensionamento degli ultimi anni (-20%).

**Art. 6- Stato giuridico dei professori e dei ricercatori di ruolo (comma 10).**

*Analisi*

*L'elenco dettagliato dei casi nei quali i professori universitari e i ricercatori a tempo pieno possono svolgere senza specifica autorizzazione attività occasionali non direttamente collegate ai propri obblighi istituzionali rischia di non risultare esaustivo; in particolare, l'indeterminatezza della formula "attività di collaborazione scientifica e di consulenza" ha indotto recepimenti di questa disposizione differenziati fra i diversi Atenei.*

Proposta

Si suggerisce una riformulazione della norma atta a eliminarne le incertezze interpretative e le complessità di applicazione, in coerenza con quanto previsto dalle disposizioni generali e di settore che disciplinano tali materie.

**Art. 6 -Stato giuridico dei professori e dei ricercatori di ruolo (comma 13).**

*Analisi*

*L'art. 6 comma 13 della l. n.240/2010 prevede la predisposizione dello "schema-tipo" delle convenzioni al quale devono attenersi le Università e le regioni per regolare i rapporti in materia di attività sanitarie svolte per conto del Servizio Sanitario Nazionale. Tale provvedimento non è mai stato adottato.*



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

Proposta

Si propone la predisposizione dello “schema-tipo” delle convenzioni cui devono attenersi Università e Regioni per regolare i rapporti tra il personale universitario afferente alle Scuole/Facoltà di Medicina e il Servizio Sanitario Nazionale.

Riferimento: Raccomandazione del 2 luglio 2015 su “Applicazione urgente dell’art.6, comma 13, legge 30 dicembre 2010, n. 240 relativo al rapporto tra Università- Facoltà di Medicina e SSN sulla predisposizione dello schema tipo delle convenzioni al quale devono attenersi le Università e le Regioni per regolare i rapporti in materia di attività sanitarie svolte per conto del Servizio Sanitario Nazionale”  
[https://www.cun.it/uploads/6012/ra\\_2015\\_07\\_01.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/6012/ra_2015_07_01.pdf?v=)

**Art. 8 -Revisione del trattamento economico dei professori e dei ricercatori di ruolo.**

*Analisi*

*Il trattamento economico dei docenti universitari è stato definito dal DPR n.382 del 1980 e modificato da successivi interventi sporadici che, nel corso del trentennio 1980-2010, inseguendo malamente le modifiche legislative e l'evoluzione economica, hanno snaturato un impianto iniziale di già difficile decodifica. La revisione della normativa in materia stipendiale, così come messa in atto dal DPR 15 dicembre 2011, n.232, rispetta soltanto formalmente il dettato dell'art. 8 della l. n.240/2010, ma nella sostanza non definisce una nuova e più razionale disciplina del trattamento economico, limitandosi ad adattare al regime triennale un sistema di scatti biennali. In particolare il DPR n.232, interpretando meccanicamente il concetto di “invarianza complessiva della progressione”, non prende minimamente atto delle trasformazioni dei percorsi di carriera accademica intercorse nel trentennio, e in particolare del significativo innalzamento dell'età d'ingresso e dell'anticipazione dell'età di quiescenza. A questo fenomeno si è poi sovrapposto, a valle dell'emanazione della l. n.240/2010, il blocco degli scatti stipendiali con la conseguente decurtazione di un ulteriore quinquennio della durata delle carriere ai fini economici. Tutto ciò rende non plausibile per la quasi totalità dei docenti il raggiungimento dei livelli stipendiali di fine carriera previsti dalle tabelle. Occorrerebbe tener conto anche delle modifiche sostanziali del trattamento di quiescenza intervenute negli ultimi anni, onde evitare che il sistema contributivo, associato a bassi livelli retributivi iniziali e a carriere di durata spesso molto abbreviata, determini trattamenti pensionistici eccessivamente penalizzanti.*

Proposta

Il trattamento economico dovrebbe essere razionalizzato e reso più trasparente nelle sue componenti, mantenendo l'obiettivo dell'invarianza complessiva della spesa in termini sostanziali e non formali, ovvero tenendo conto dell'oggettiva abbreviazione della durata delle carriere. Anche al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria dei trattamenti di quiescenza, una soluzione auspicabile potrebbe essere quella di un significativo innalzamento delle retribuzioni iniziali, almeno a partire dalle posizioni *tenure track*. In questo contesto andrebbe valutata anche la possibilità di individuare meccanismi compensativi volti a superare eventuali sperequazioni venutesi a creare per effetto combinato delle modifiche normative e del blocco degli scatti negli anni tra il 2011 e il 2015. Occorrerebbe anche ricordare i livelli stipendiali delle diverse fasce, sia di ruolo che a tempo determinato, in modo tale da assicurare che i passaggi di carriera risultino incentivanti sotto il profilo economico, in particolare nel caso di mobilità.



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

Riferimento: Dichiarazione del 2 febbraio 2016, “Il valore del lavoro intellettuale e della ricerca scientifica”  
[https://www.cun.it/uploads/6173/Dichiarazione\\_valore\\_lavoro\\_intellettuale.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/6173/Dichiarazione_valore_lavoro_intellettuale.pdf?v=)

**Art. 10 -Competenza disciplinare.**

*Analisi*

*Nel giudizio disciplinare nei confronti dei docenti universitari è assolutamente necessaria la «giusta distanza» tra l'organo che valuta l'ipotesi di responsabilità disciplinare prospettata e il contesto dal quale è scaturita l'azione disciplinare. In particolare dovrebbe essere garantita l'imparzialità di chi giudica, da intendersi come assoluta estraneità e neutralità rispetto agli interessi in causa. A questo fine è anche necessario che sia prevista una netta separazione fra chi promuove l'azione disciplinare, chi procede alla fase istruttoria e decisoria e chi infligge la sanzione o dispone l'archiviazione del procedimento.*

Proposta

La competenza a valutare la fondatezza delle azioni disciplinari promosse dagli Atenei dovrebbe essere attribuita a un unico organo nazionale, rappresentativo di tutte le componenti, che assicuri la necessaria imparzialità dei giudizi e l'uniformità dei criteri di valutazione e di imputazione delle sanzioni disciplinari.

Riferimento: Raccomandazione CUN del 2 aprile 2015, su “In tema di giudizi disciplinari nei confronti dei professori e dei ricercatori universitari”  
<https://www.cun.it/uploads/6118/Raccomandazionecompetenzadisciplinare.pdf?v=>

**Art. 11 -Interventi perequativi per le Università statali (comma 1).**

*Analisi*

*Malgrado le previsioni dell'art. 5 (già sopra richiamate), in particolare del comma 4 lettera l), il progressivo sottofinanziamento del sistema universitario sta pregiudicando il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo della didattica e della ricerca per diversi atenei, soprattutto in aree geografiche disagiate del paese. Gli stessi interventi perequativi, qualora agiscano in un quadro di finanziamento complessivo costante o peggio decrescente, rischiano di aggravare gli squilibri territoriali.*

Proposta

Introdurre tra i meccanismi finalizzati agli interventi perequativi anche prescrizioni volte ad assicurare che non si determini, per effetto di automatismi normativi, un ulteriore incremento degli squilibri territoriali all'interno del sistema universitario.



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

**TITOLO III**

**Art. 16 -Istituzione dell'abilitazione scientifica nazionale.**

*Analisi*

*Tutte le procedure aventi come obiettivo l'autorizzazione alla chiamata su posti di ruolo di professore universitario, in particolare quando tale chiamata non preveda vere e proprie valutazioni su base competitiva, andrebbero ricondotte a un'unica sede di verifica e/o ratifica della congruenza dei titoli e delle competenze scientifiche dei candidati alla chiamata stessa, onde assicurare un'uniformità di giudizio che una ripartizione di competenze tra diverse istanze a vario titolo "abilitanti" rischierebbe facilmente di rendere impossibile o comunque non verificabile. In particolare appare ineludibile provvedere, oltre a una revisione della disciplina delle chiamate dirette nei termini proposti più oltre con riferimento all'art. 29, comma 7, della l. n.240/2010, a una chiara soluzione per il problema dell'eventuale riconoscimento di titoli abilitativi conseguiti all'estero, e più specificamente nell'ambito dell'Unione Europea.*

*Allo stato attuale della normativa e pur con alcuni limiti, sui quali si potrebbe peraltro intervenire, le procedure che regolano la composizione delle commissioni di abilitazione scientifica nazionale e presiedono alla loro costituzione sono atte ad assicurare da un lato la competenza disciplinare e l'autorevolezza del giudizio e dall'altro la continuità temporale dei criteri di valutazione adottati.*

**Proposta**

Tutte le proposte di chiamata diretta (incluse quelle relative a vincitori di importanti progetti di ricerca), come pure le richieste di equipollenza dei titoli di abilitazione conseguiti all'estero, dopo la verifica da parte del MIUR (sentito il CUN per quanto di competenza) dell'ammissibilità della domanda, dovrebbero essere valutate nel merito dalle competenti commissioni di abilitazione scientifica nazionale, sulla base dei principi generali enunciati nei regolamenti per le abilitazioni, mediante modifiche rispettivamente dell'art. 29, comma 7 (e perciò delle disposizioni ex l. n.230/2004, cui rinvia) e dell'art. 18 della l. n.240/2010.

Riferimento: Parere generale n. 15 del 22/07/2014 su "Equipollenza dei titoli di abilitazione comunitari con l'Abilitazione Scientifica Nazionale, conseguita ai sensi dell'art. 16, l. 30 dicembre 2010 n.240, ai fini dell'accesso alle procedure di chiamata dei professori universitari di prima e seconda fascia".

[https://www.cun.it/uploads/5248/pa\\_2014\\_07\\_22.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/5248/pa_2014_07_22.pdf?v=)

**Art. 22 -Assegni di ricerca.**

*Analisi*

*Appare indispensabile, per ridurre la durata del precariato e offrire anche ai giovani ricercatori assunti su posizioni temporanee adeguate garanzie atte a coprire il periodo che va dal conseguimento del dottorato di ricerca all'eventuale immissione in un ruolo con caratteristiche di tenure track, semplificare radicalmente i contratti pre-ruolo e ridurre a un solo profilo le diverse forme contrattuali ora presenti.*

**Proposta**



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

Occorre definire un'unica figura di ricercatore post-dottorale, che unifichi le attuali posizioni di assegnista di ricerca e di ricercatore a tempo determinato di tipologia a). L'accesso dovrà avvenire mediante procedura comparativa ed essere strettamente riservato ai possessori del titolo di dottore di ricerca o di titolo ad esso assimilabile (quale ad esempio in area medica il titolo di specializzazione), o di un titolo estero equipollente (in questo caso previa ratifica dell'equipollenza da parte del CUN).

Il nuovo contratto pre-ruolo dovrà essere un contratto di lavoro subordinato, anche ai fini dell'inserimento della relativa retribuzione tra i costi previsti all'interno dei progetti europei (quali ad esempio quelli ammessi nell'ambito di Horizon 2020).

La durata del contratto all'interno della stessa sede dovrà essere temporalmente limitata (al massimo 3-4 anni), con una possibile estensione, normativamente definita, della durata complessiva in caso di cambio di sede. Nell'ottica di un'incentivazione alla mobilità sarebbe anche auspicabile una norma che prevedesse limitazioni alla possibilità di ottenere tale contratto nella sede in cui si è conseguito il dottorato.

Riferimento: Analisi e proposte del 29 gennaio 2015: "Ripensare l'assetto della docenza universitaria: III. I contratti pre-ruolo"

[https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/163/analisi\\_e\\_proposte/analisi-proposta-del-29-01-2015](https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/163/analisi_e_proposte/analisi-proposta-del-29-01-2015)

Il mantenimento di tale contratto per almeno tre anni dovrebbe essere la condizione standard per la partecipazione ai concorsi per posti di RTD b (qui di seguito, artt. 18 e 24, denominati professori junior), ai quali dovrebbero essere comunque ammessi coloro che sono già titolari di abilitazione scientifica nazionale e i soggetti ai quali la legislazione vigente riconosce attualmente tale diritto. L'attribuzione di posizioni di tipo *tenure track* al di fuori della procedura comparativa dovrebbe essere limitata esclusivamente al caso di vincitori di progetti ricadenti nelle categorie esplicitamente menzionate nel DM 28 dicembre 2015, n.963.

Riferimenti: Analisi e proposte dell'11 giugno 2014: "Ripensare l'assetto della docenza universitaria: I. L'accesso al ruolo"

[https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/150/analisi\\_e\\_proposte/analisi-proposta-del-11-06-2014](https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/150/analisi_e_proposte/analisi-proposta-del-11-06-2014):

Mozione del 28 gennaio 2015, "Sui vincoli di accesso alle posizioni di RTD, di tipo b)" [https://www.cun.it/uploads/5753/mo\\_2015\\_01\\_28.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/5753/mo_2015_01_28.pdf?v=)

Raccomandazione del 26 marzo 2014: "Ammissibilità degli abilitati ASN ai contratti RTD, di tipologia B"

[https://www.cun.it/uploads/4966/ra\\_2014\\_03\\_26.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/4966/ra_2014_03_26.pdf?v=)

La sostenibilità di tale modello di reclutamento non può prescindere da un'adeguata programmazione del numero delle posizioni post-dottorali in misura proporzionale al numero delle posizioni *tenure track*. Tale vincolo dovrebbe esplicitarsi in un adeguato accantonamento già al momento dei bandi delle posizioni post-dottorali da quantificarsi in un predefinito rapporto percentuale rispetto a quanto necessario per il *turnover* dei professori associati. Le risorse vincolate in relazione ai contratti post-dottorali dovranno essere comunque finalizzate al reclutamento e non potranno essere utilizzate per le progressioni di carriera tra seconda e prima fascia.

Per il reclutamento temporaneo di studiosi che svolgano attività di ricerca all'interno di specifici progetti di ricerca si dovrebbero prevedere ulteriori posizioni post-dottorali con le stesse caratteristiche contrattuali delle precedenti ma senza vincoli di accantonamento, e con la necessaria flessibilità per adeguarsi alle esigenze dei progetti.

Si sottolinea che la riformulazione dell'art. 22 è particolarmente importante e impegnativa sia per quanto



## *Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca*

### Consiglio Universitario Nazionale

riguarda l'esatta definizione delle condizioni e le modalità di accesso, sia per quanto riguarda gli obblighi e le incompatibilità contrattuali, sia infine per gli aspetti retributivi, previdenziali e normativi. Al fine di evitare comportamenti opportunistici, e tenendo conto delle specificità del sistema universitario, risulta comunque necessario prevedere un costo crescente, su soglie predeterminate, dei contratti post-dottorali fino a renderli, in un ragionevole arco di tempo, non più convenienti rispetto a un contratto in *tenure track*.

#### **Artt. 18 -Chiamata dei professori; 24 -Ricercatori a tempo determinato.**

##### *Analisi*

*L'esperienza maturata in questi anni ha messo chiaramente in luce la necessità di intervenire sulle procedure di reclutamento e sui meccanismi di progressione di carriera con alcune finalità principali.*

*Innanzitutto, porre rimedio ad alcune difficoltà operative generate dall'avvicinarsi di alcune scadenze previste a suo tempo dall'art. 24 della l. n.240/2010 nell'ipotesi che i tempi di applicazione della legge stessa (e in particolare dell'art.16 sull'abilitazione scientifica nazionale) fossero molto più rapidi di quanto è poi effettivamente avvenuto.*

*Semplificare gli adempimenti e ridurre i costi di gestione connessi alla progressione delle carriere, quando essa avvenga nell'ambito dello stesso Ateneo, senza nel contempo pregiudicare, e anzi incentivandoli, i necessari meccanismi volti a favorire la mobilità, sia tra gli Atenei sia dall'esterno del sistema.*

*Eliminare alcune ambiguità normative che si sono prestate negli anni a interpretazioni difformi e incoerenti tra i differenti Atenei (in particolare nella formulazione dei Regolamenti d'Ateneo per le chiamate dei professori), pur salvaguardando alcuni basilari principi di autonomia.*

*Sarebbe inoltre sommamente auspicabile la separazione tra chiamate dall'esterno (soggette a un meccanismo di tipo concorsuale per motivi di trasparenza e di costituzionalità) e progressioni di carriera all'interno della stessa istituzione, al momento previste, a regime, solo per una parte dei ricercatori di tipologia b) mentre soltanto in una fase transitoria (fino al 2017) il meccanismo è esteso a tutte le fasce.*

*Il vincolo di assunzione su base concorsuale sarebbe comunque soddisfatto nel momento del reclutamento iniziale, in quanto già l'art.1 del DPR n.382/1980 prevede per i professori un unico ruolo, articolato in fasce, e i passaggi di fascia non dovrebbero quindi configurarsi come nuove assunzioni.*

*Si rileva poi che l'attuale vincolo sul 20% delle risorse da destinare a professori esterni all'Ateneo si traduce nel 7% circa dei posti, e per di più la verifica è a preventivo e non a consuntivo. Grazie alla separazione tra concorsi e promozioni interne sarebbe anche possibile introdurre un vincolo più cogente e riferito esplicitamente alla percentuale dei posti da mettere a concorso.*

*Infine è indispensabile sanare l'attuale paradosso per cui i soggetti titolari dell'abilitazione scientifica nazionale, pur avendo titolo a partecipare ai concorsi per i quali il contratto di ricercatore a tempo determinato di tipologia b) risulta propedeutico e quindi preliminare, non possono accedere a tale contratto se non appartengono a una delle categorie esplicitamente elencate nella norma attuale.*

##### Proposta

Occorrerebbe innanzitutto riservare le procedure di cui all'art. 18 a soggetti che non siano già in servizio presso l'istituzione che attiva la procedura, sia che si tratti di professori o ricercatori a tempo indeterminato, sia che si tratti di docenti *tenure track*.

Sarebbe auspicabile anche l'introduzione di una prova didattica per i soggetti che non abbiano già la



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

qualifica di professori, prevedendo una norma derogatoria per chi abbia conservato per almeno tre anni il titolo di professore aggregato.

A tutti i soggetti già in servizio presso l'istituzione sarebbero invece riservate le procedure di cui all'art. 24.

Nelle modifiche all'art. 24 andrebbe in primo luogo prevista l'eliminazione della figura del ricercatore a tempo determinato di tipologia a), da ricondursi alla figura post-dottorale unica proposta in precedenza.

Andrebbe poi introdotta la qualifica di "professore iunior" in corrispondenza all'attuale profilo di ricercatore a tempo determinato di tipologia b), sia per una più chiara e definita collocazione nel quadro normativo, con particolare riferimento allo stato giuridico e alla definizione dei compiti didattici, sia per omogeneità con le corrispondenti figure *tenure track* (*assistant professor, iunior professor, docent*) esistenti in un gran numero di Paesi.

La partecipazione a bandi per contratti di "professore iunior" dovrebbe essere riservata a candidati che abbiano usufruito per almeno tre anni di contratti post-dottorali, o di analoghi contratti esteri, oltre che a tutti i titolari dell'abilitazione scientifica nazionale, a prescindere dal curriculum. Si dovrebbe in ogni caso prevedere una norma di raccordo per consentire la partecipazione anche a tutti i soggetti che ne avrebbero avuto titolo ai sensi delle normative vigenti prima delle modifiche qui proposte.

Per il contratto di professore iunior si dovrebbe prevedere l'estensione della durata fino a cinque anni, al termine dei quali, in caso di conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale, l'immissione in ruolo dovrebbe essere automatica, salvo il parere contrario del Dipartimento espresso dalla maggioranza degli aventi diritto al voto.

Per quanto riguarda le progressioni di carriera, la procedura di chiamata attualmente prevista, a regime, soltanto per i ricercatori a tempo determinato di tipologia b), andrebbe estesa anche a tutte le chiamate di ricercatori a tempo indeterminato abilitati a professori di seconda fascia e di professori di seconda fascia abilitati alla prima fascia, quando avvengano all'interno della stessa istituzione.

Un livello adeguato di mobilità sia interuniversitaria sia dall'esterno del sistema universitario potrebbe essere assicurato dal vincolo che la percentuale dei posti complessivamente coperti con tale procedura non superi il 90% del totale dei posti coperti, valutato su base triennale, mentre il 10% dei posti dovrebbe essere riservato a soggetti reclutati secondo le procedure previste nell'art. 18 aperte esclusivamente agli esterni.

Riferimento: Analisi e proposte del 8 ottobre 2014: "Ripensare l'assetto della docenza universitaria: II. Reclutamento e progressione di carriera"

[https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/156/analisi\\_e\\_proposte/analisi-proposta-dell-8-10-2014](https://www.cun.it/provvedimenti/sessione/156/analisi_e_proposte/analisi-proposta-dell-8-10-2014)

## **Art. 29 -Norme transitorie e finali (comma 7).**

### *Analisi*

*L'attuale disciplina delle chiamate dirette, frutto di successivi e talvolta estemporanei interventi sull'art. 1 comma 9 della l. 4 novembre 2005, n.230, ha creato una molteplicità di problematiche di difficile soluzione oltre che una proliferazione di soggetti a vario titolo e non sempre chiaramente legittimati a tale tipo di chiamate.*

Riferimento: Mozione del 28 settembre 2012: "Reclutamento mediante chiamata diretta: dimensione, caratteri e impatto. Per una rinnovata richiesta di revisione della normativa"



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

[https://www.cun.it/uploads/4024/moz\\_2012\\_09\\_28.pdf?v=](https://www.cun.it/uploads/4024/moz_2012_09_28.pdf?v=)

*Si impone una rivisitazione radicale della disciplina, che dovrebbe comunque ancorarsi a un principio guida: la chiamata diretta dovrebbe riferirsi esclusivamente alle posizioni di ruolo a tempo indeterminato (prima e seconda fascia), previa verifica da parte del MIUR (sentito il CUN per quanto di competenza) dell'ammissibilità della domanda e a seguito dell'accertamento dell'adeguatezza del curriculum e dei titoli scientifici posseduti, da effettuarsi in tutti i casi, incluso quello dei vincitori di progetto, da parte della competente Commissione di abilitazione scientifica nazionale.*

Proposta

Un emendamento relativo alle chiamate dirette dovrebbe intervenire direttamente sull'art. 1 comma 9 della l. 4 novembre 2005, n.230, e dovrebbe prevedere esplicitamente la limitazione della procedura ai soli posti di ruolo a tempo indeterminato, la verifica da parte del MIUR (sentito il CUN per quanto di competenza) dell'ammissibilità della domanda e l'accertamento, da parte della Commissione di abilitazione scientifica nazionale, dell'adeguatezza del curriculum e dei titoli scientifici posseduti, anche nel caso di vincitori di progetti ricadenti nelle categorie esplicitamente menzionate nel DM 28 dicembre 2015, n.963. L'emendamento dovrebbe inoltre prevedere una norma derogatoria per alcune tipologie molto particolari di vincitori di progetto (da specificarsi esplicitamente) che potrebbero beneficiare della chiamata diretta su posizioni di professore junior.

**Art. 29 -Norme transitorie e finali (comma 9).**

*Analisi*

*L'implementazione del piano straordinario per il reclutamento di professori associati previsto dalla legge di stabilità per il 2011 ha dimostrato l'inadeguatezza dello stanziamento specificamente previsto per gli anni 2011, 2012 e 2013, anche per effetto dell'applicazione di regole restrittive in merito all'utilizzo di tale stanziamento.*

Proposta

Al fine di evitare il protrarsi di situazioni di insostenibile sfasamento tra il fabbisogno di personale docente e le risorse destinabili alla copertura di tale fabbisogno risulta indispensabile il completamento di tale piano straordinario, da un lato mediante l'attribuzione (come minimo) dei 67 milioni di euro mancanti per l'anno 2014 al completamento della prima tranche, e dall'altro con lo svincolo dell'utilizzo delle risorse destinate al piano straordinario dai vincoli sull'utilizzo del *turnover* attualmente in vario modo operanti.