

**FLC CGIL**federazione  
lavoratori  
della conoscenzaRoma, 27 luglio 2021  
Prot. n. 229/2021**DOCUMENTO SINTETICO PER COMMISSIONE ISTRUZIONE SENATO*****"Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli Enti pubblici di ricerca"***

Come sottolineato nel comunicato e nell'azione unitaria con altre forze sindacali e associative [ADI - ANDU - ARTED - CISL UNIVERSITÀ - FLC CGIL - RETE 29 APRILE - UNIVERSITÀ MANIFESTA], l'impianto del DDL ci appare sbagliato e preoccupante, in quanto da una parte si pone come ennesima riforma ordinamentale (senza risorse) a fronte delle oramai improcrastinabili necessità di espansione del sistema universitario, dall'altra riproduce senza sostanziali discontinuità l'attuale universo *atipico e precario* che si muove negli atenei. Per questo, congiuntamente alle altre forze, abbiamo chiesto un reclutamento di almeno 30mila posti di ruolo in cinque anni (in fase transitoria e ordinaria), il superamento dell'arcipelago delle forme parasubordinate e l'introduzione di una figura unica pre-ruolo, nel quadro di un radicale processo di complessiva revisione del sistema universitario, mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di e perseguendo l'introduzione di un ruolo unico della docenza universitaria.

Alla luce di questa valutazione e di questi obbiettivi, che confermiamo, riteniamo indispensabile che siano apportate almeno alcune modifiche puntuali del testo, che nei limiti di questa struttura e di questo impianto possano in ogni caso permettere uno sviluppo del sistema universitario nella direzione da noi indicata.

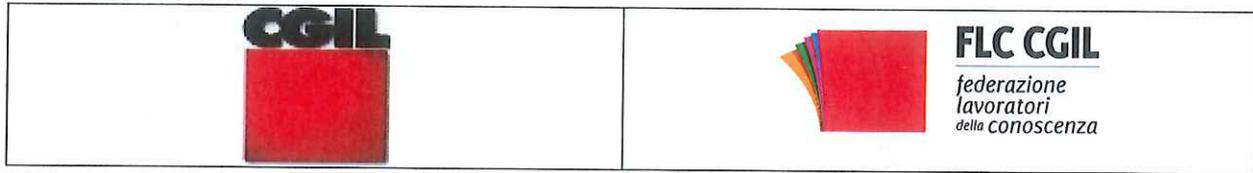
**PRE - DOC e POST-DOC**

Il progetto di legge agli articoli 2-3-4 interviene modificando i periodi di pre e post doc. In primo luogo, interviene sulle "borse di ricerca post lauream" limitandone l'utilizzo ad una fase temporale "pre-dottorato" e allargandone l'estensione temporale fino a 36 mesi, "collegate ad uno specifico progetto di ricerca". In secondo luogo, successivamente al dottorato (in cui non si prevede l'abolizione dei dottorati senza borsa), mantenendo l'istituto dell'assegno di ricerca e modificandone esclusivamente il massimo arco temporale di 4 anni.

Lo scarso investimento sul diritto allo studio universitario innalza la media anagrafica dei laureati nel nostro Paese e abbassa la percentuale di chi conclude il ciclo di studi rispetto agli altri Paesi europei. In questo particolare contesto, il combinato disposto degli istituti pre e post doc previsti dal Pdl porta un aspirante ricercatore/docente universitario ad accedere alla prevista figura unica RTT all'età di 35 anni e oltre, nei confronti invece di Francia, Germania e Inghilterra in cui all'età di 35 anni si diventa strutturati nella gran parte dei casi.

Ciò impone un superamento totale di tali figure e in subordine una fortissima ed esclusiva limitazione dell'utilizzo della borsa post-lauream per un periodo massimo di un anno, quale esclusivo momento di accompagnamento all'ingresso al dottorato, istituto che ha subito un taglio di oltre il 40% delle posizioni bandite negli ultimi anni.

Si sottolinea inoltre che l'istituto della borsa di ricerca non ha alcuna prestazione previdenziale e assistenziale, dunque un utilizzo fino a 36 mesi di fatto pone nei confronti dell'aspirante ricercatore/professore strutturato un interregno senza tutele. L'assegno di ricerca, a tutt'oggi, versa invece i contributi in gestione separata, ma proprio questa configurazione *atipica* reca pesanti limitazioni e assenze in ordine alle suddette prestazioni di civiltà e welfare. In questo quadro, si sottolinea altresì l'inopportuna cancellazione dalla prima bozza in discussione alla Commissione Cultura della Camera del riferimento, per quest'ultima figura, almeno alle



spettanze economiche e alle condizioni "professionali e ambientali" del personale che svolge analoghe attività nel CCNL Istruzione e Ricerca.

### **RTT- RICERCATORE IN TENURE TRACK**

L'unificazione di un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in tenure track è un aspetto positivo e chiesto da FLC CGIL e CGIL da anni.

La decorrenza temporale prevista nel progetto di legge [7 anni, con possibilità a decorrere dal terzo di una trasformazione in professore di ruolo previa valutazione positiva di una prova didattica] risulta significativamente maggiore rispetto alle aspettative dei precari e delle precarie del settore, nel quadro dei propri percorsi professionali e di vita. La durata dei 7 anni deve essere quindi abbassata, unitamente al suddetto superamento dell'arcipelago della para-subordinazione in ingresso, al fine di raggiungere in tempi certi ed europei l'approdo ad una posizione di ruolo. Un percorso che deve avvenire mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di valutazione (ANVUR, ASN, VQR), quest'ultimo un aspetto non secondario in merito ai tempi del ruolo e di un giusto meccanismo di ripartizione dei fondi che portano a bandire i concorsi. Una temporalità di 7 anni provoca altresì una difficoltà nella programmazione economica degli atenei sulle procedure di reclutamento.

In questo quadro, è necessario che sia esplicitato e chiarito il meccanismo di passaggio a professore associato da parte degli RTT, la cui valutazione deve avvenire obbligatoriamente al terzo anno di contratto (con una possibile estensione di quest'ultimo solo ed esclusivamente se la valutazione non è stata positiva, sulla base di motivazioni esplicite ed oggettive in ordine all'abilitazione scientifica richiesta per la posizione).

Inoltre, nell'articolo 5 vi sono alcuni aspetti tecnici di primaria importanza, quali il chiarimento sul massimale dei dodici anni di contratto previsti dalla Legge 240/2010 in ordine al possibile raggiungimento della posizione RTT da parte di assegnisti ed RTDA storici, che hanno accumulato anni di contratto in "regime Gelmini". Un vincolo che, se non chiarito nettamente, rischia di creare un'insopportabile barriera all'accesso alla nuova figura, costruendo attraverso un cavillo normativo un ulteriore sbarramento alle carriere.

### **RECLUTAMENTO ENTI PUBBLICI DI RICERCA**

In riferimento all'applicazione delle norme previste nel DDL anche agli EPR, considerata la specificità del settore Ricerca, riteniamo opportuno rinviare ad un decreto specifico dedicato agli EPR che ne snellisca le procedure, preveda norme chiare per l'assunzione a TI limitando al massimo i tempi di precariato che invece sono previsti dal DDL. L'analisi del DDL in oggetto porta infatti alle seguenti conclusioni:

- **Art.2 (Borse di ricerca)**

Ad oggi la mission degli EPR non prevede la formazione. A titolo di esempio i dottorati di ricerca svolti presso strutture di EPR prevedono comunque un tutor universitario e possono essere svolte solo dopo la stipula di una convenzione con l'Università titolare del Dottorato di Ricerca. Non riteniamo dunque adeguata la possibilità per gli EPR di conferire borse di ricerca post lauream, che perderebbero il loro carattere di formazione e verrebbero sostanzialmente utilizzate come forme contrattuali di lavoro atipico prive di qualunque tutela. Caso diverso invece le borse di studio post lauream finanziate da fondazioni (ad esempio Telethon, AIRC, ecc.), che andrebbero tuttavia limitate ad un periodo massimo di 12 mesi.

- **Art.4 (assegni di ricerca)**

Il ricorso agli assegni di ricerca come forma contrattuale, allo stato attuale un "ibrido" tra formazione e attività lavorativa, va limitato in considerazione anche del fatto che ad oggi gli assegni di ricerca non prevedono regolamentazioni e tutele nel CCNL. Riteniamo che gli AdR



debbano essere utilizzati a supporto o in sostituzione del dottorato di ricerca, per l'accesso alle procedure concorsuali a TI o a TD (caratteristica che contraddistingue negli EPR prevalentemente la figura professionale del Tecnologo). Riteniamo dunque che il requisito di accesso all'assegno di ricerca debba essere esclusivamente il possesso della laurea. Il possesso del titolo di dottore di ricerca deve essere ritenuto incompatibile con la partecipazione alle selezioni per l'attribuzione degli AdR e indirizzare verso il contratto a TI o TD.

• **Art. 6 (ulteriori misure per il reclutamento del personale presso gli enti pubblici di ricerca)**

Valutiamo in maniera totalmente negativa l'introduzione di questo articolo, riteniamo che il DDL in oggetto vada modificato per prevenire la creazione di due tipologie di TD (quelle di nuova introduzione e quelle a valere su fondi di progetto) con prospettive di carriera diverse. Riteniamo inoltre che le due tipologie vadano armonizzate prevedendo in entrambi i casi una valutazione a partire dal terzo anno che porti alla immissione in ruolo con qualifica di tecnologo o ricercatore III livello.

**NORME TRANSITORIE**

All'interno dell'articolo 8 recanti norme transitorie alla presente legge non vi è alcun processo di assorbimento di migliaia di assegnisti e ricercatori a tempo determinato di tipo A, in possesso dell'ASN o che stanno per conseguirla. Si fa un richiamo al comma 4 esclusivamente alla possibile stipula da parte degli atenei di contratti ai sensi dell'articolo 24 della Legge 240/2010 per l'arco temporale di un anno (che prolunga quindi gli attuali istituti del precariato universitario: rtda e rtdb).

Anche a fronte delle numerose nuove posizioni a tempo determinato che saranno determinate nell'ambito del PNRR, per assicurare un cambio di sistema che non determini pesanti impatti sociali (con l'espulsione di migliaia se non decine di migliaia di precari e precarie, spesso con più di dieci/quindici anni di attività nell'università), si propone di prevedere, nel quadro delle programmazioni delle istituzioni e anche di quelle di vita di ricercatori e ricercatrici, che nel momento in cui cambiano le regole del gioco, queste nuove regole siano applicate dal momento di approvazione della nuova norma. In sostanza, si chiede che ogni nuovo conteggio (durata degli assegni, tempi complessi dei contratti pre ruolo, ecc) parta dal momento di approvazione definitivo del DDL.

L'introduzione di un arco temporale di 5 anni dall'approvazione della presente legge in cui siano previste forme concorsuali riservate da RTT, destinate ad RTDA in ruolo nel proprio ateneo, a dottori di ricerca che abbiano svolto un contratto da RTDA o almeno 4 anni di assegno di ricerca, vincolando le risorse con un meccanismo a scalare (primo anno successivo all'approvazione della legge nella misura di 4/5, dal secondo anno i 2/3, dal terzo la metà, dal quarto 1/3, dal quinto 1/10).

Tale sistema potrà permettere, con una programmazione di 30.000 posizioni di ruolo in 5 anni come richiamato nella premessa, l'assorbimento del precariato storico unitamente all'ingresso di giovani ricercatrici e ricercatori (in posizioni di tenure track dopo il dottorato), creando un'espansione armonica del sistema, fattore sempre più urgente ormai da anni.



Roma, 27 luglio 2021  
Prot. n. 229/2021

**PROPOSTE MODIFICA ddl 2285 Fregolent e altri – versione analitica**  
**[Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli Enti pubblici di ricerca]**

Come sottolineato nel comunicato e nell'azione unitaria con altre forze sindacali e associative [ADI - ANDU - ARTED - CISL UNIVERSITÀ - FLC CGIL - RETE 29 APRILE - UNIVERSITÀ MANIFESTA], l'impianto del DDL ci appare sbagliato e preoccupante, in quanto da una parte si pone come ennesima riforma ordinamentale (senza risorse) a fronte delle oramai improcrastinabili necessità di espansione del sistema universitario, dall'altra riproduce senza sostanziali discontinuità l'attuale universo *atipico e precario* che si muove negli atenei. Per questo, congiuntamente alle altre forze, abbiamo chiesto un reclutamento di almeno 30mila posti di ruolo in cinque anni (in fase transitoria e ordinaria), il superamento dell'arcipelago delle forme parasubordinate e l'introduzione di una figura unica pre-ruolo (nel quadro di un radicale processo di complessiva revisione del sistema universitario, mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di e perseguendo l'introduzione di un ruolo unico della docenza universitaria).

Alla luce di questa valutazione e di questi obiettivi, che confermiamo, riteniamo indispensabile che siano apportate almeno alcune modifiche puntuali del testo, che nei limiti di questa struttura e di questo impianto possano in ogni caso permettere uno sviluppo del sistema universitario nella direzione da noi indicata. Quattro i punti principali che sottolineiamo.

**1. Riportare le figure atipiche nel quadro di rapporti lavorativi subordinati.**

**1.1. Borse di Ricerca.** Il DDL all'art. 2 estende (nel tempo e nelle fonti di finanziamento) la figura del *borsista di ricerca*, attualmente prevista solo con un inciso dalla Legge 240 del 2010 (art. 18, comma 5 lettera f), solo in relazione a finanziamenti esterni all'ateneo. A nostro parere qualunque forma di *borsa* (riconoscimento economico esentasse, senza contributi e altri riconoscimenti accessori, quindi non configurabile come retribuzione) deve esser collegata esclusivamente a percorsi formativi codificati, che esitano nell'erogazione di crediti formativi o di un titolo di studio legalmente riconosciuto (corsi di laurea, stage, tirocini, dottorati). Se quindi riteniamo possibile istituire borse aggiuntive in relazione ai Dottorati di ricerca (per esempio per sostenere l'attività di dottorandi *senza borsa* con risorse di progetti e fondi di ricerca, prevedendo all'uopo un comma dell'art. 3 del DDL), riteniamo che qualunque *attività di collaborazione*, che è di per sé stessa attività lavorativa, debba configurarsi come un rapporto di lavoro, in questo caso a tempo determinato (con relativo inquadramento; retribuzione complessiva; coperture previdenziali, assicurative e di welfare). Tanto più questo deve avvenire per un'*attività di collaborazione continuativa*, con un'amministrazione pubblica, in cui si richiede un titolo di accesso relativamente alto per svolgere questa attività (laurea magistrale, specialistica o diploma di laurea previgente).

Per questo si ritiene necessario riformulare l'art 2 del DDL, eliminando la previsione della Borsa e sostituendola con la figura del *Collaboratore di ricerca*, inserito nel CCNL *Istruzione e ricerca*, a cui si applicano tutti i relativi istituti contrattuali (compresi i limiti di durata e le forme di accesso). La sua attività dovrebbe esser limitata a progetti finanziati da risorse esterne nelle università (come nell'attuale limitazione di legge per le



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

borse di ricerca). La retribuzione dovrà esser comparabile a quelle del personale per cui è richiesto simile titolo di accesso e l'orario di lavoro prevedere le modalità e le flessibilità previste nel CCNL per il personale impiegato in attività di ricerca.

**1.2 Assegni di ricerca.** Il DDL all'art. 4 conferma sostanzialmente l'attuale *assegno di ricerca*, una figura atipica definita per legge ma regolata da un contratto di lavoro individuale. Riteniamo, in generale, la previsione di una figura strutturalmente precaria, al termine di un lungo percorso formativo esitato con il titolo di *dottore di ricerca*, sostanzialmente sovrabbondante e foriera del rischio, anche con le limitazioni temporali previste, di gonfiare bolle di precariato. In ogni caso, qualunque attività lavorativa deve esser per noi riconosciuta e configurata pienamente come attività lavorativa (con relativo inquadramento, retribuzione complessiva, coperture previdenziali, assicurative e di welfare), permettendo così a questi lavoratori e lavoratrici di veder riconosciuto il proprio ruolo e, versando i propri contributi nelle casse ex-Indpap, anche la possibilità reale di una congiunzione dei propri contributi pensionistici nel momento in cui proseguiranno la propria attività nell'ambito della pubblica amministrazione.

In questo senso, come per le figure previste dall'art. 2, si ritiene necessario almeno riformulare l'art 4 del DDL, inserendo la figura dell'*Assistente di ricerca*, nel CCNL Istruzione e ricerca e a cui si applicano tutti i relativi istituti contrattuali ivi previsti (compresi i limiti di durata e le forme di accesso), con una retribuzione parametrata a quelle del personale a cui è richiesto simile livello di accesso (dottorato di ricerca). In alternativa, si ritiene indispensabile reintrodurre la previsione di una precedente bozza del DDL, che definiva come *le condizioni professionali e ambientali* di questo personale *sono determinati dal Ministro coerentemente alle figure professionali contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Istruzione e Ricerca" che svolgono analoghe attività.*

## 2. Definizione del percorso degli RTT.

Il DDL, all'art. 5, definisce la nuova figura del ricercatore universitario in tenure track. L'attuale formulazione di questo articolo, nella lettura disposta del comma 1 alle lettere c ed e, e quindi della nuova formulazione dell'articolo 24 della legge 240 del 2010, può esser foriera di alcune ambiguità interpretative. In particolare, si prevede che il *contratto per ricercatore universitario a tempo determinato* abbia una *durata complessiva di sette anni*, si definisce che *a partire dal terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto l'università valuta il titolare del contratto stesso*, ma tale procedura viene prevista *nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione*. Al fine di impedire ogni eventuale uso della programmazione delle facoltà assunzionali per rimandare la valutazione nel quadro dei sette anni a disposizione, si ritiene utile chiarire meglio il punto, ad esempio prevedendo al comma 1 lettera C dell'art 5 del DDL che il *contratto per ricercatore universitario a tempo determinato* abbia una *durata di tre anni, che si estende sino ad un massimo di sette anni in caso di esito negativo della valutazione annuale di cui al comma 5. Il contratto non è rinnovabile.*

## 3. Enti di ricerca

La natura e la mission degli Enti Pubblici di Ricerca è complessa e comprende una moltitudine di figure professionali interconnesse tra loro. Riteniamo che vista la specificità degli EPR, molto diversa rispetto a quella universitaria, sia necessario un intervento normativo ad hoc e non un semplice corollario a una riforma del pre-ruolo universitario. Non è infatti possibile sminuire il ruolo e l'importanza degli Enti di Ricerca Pubblica, relegando le norme di riforma sul pre-ruolo negli EPR come corollario della più ampia e articolata riforma del settore Università. Ciò premesso, per quanto riguarda gli enti pubblici di ricerca il testo approvato alla camera il 15 giugno 2021 introduce le seguenti novità.



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

#### **Art. 2 (Borse di ricerca):**

Sotto il nome "borse di ricerca" vanno ricondotte le borse post lauream per la formazione e la collaborazione alle attività di ricerca. Il disegno di legge stabilisce che Università ed enti pubblici di ricerca possono erogare borse di ricerca, incardinate su uno specifico progetto di ricerca. Sono erogabili solo a personale in possesso della laurea magistrale o vecchio ordinamento, ed escludono espressamente chi è già in possesso del titolo di dottorato di ricerca. La durata delle singole borse può variare da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi. Complessivamente le borse di ricerca, cumulando i periodi svolti anche in Università ed Enti diversi, non possono essere usufruite per un periodo superiore a 36 mesi. Il disegno di legge stabilisce anche le modalità concorsuali e la composizione della commissione esaminatrice.

**Analisi e criticità:** ci sorprende che il periodo complessivo delle borse di ricerca sia stato ampliato, raddoppiandolo, rispetto ai 18 mesi previsti nel testo iniziale. La previsione iniziale era addirittura quella di ridurre a 12 i mesi complessivi di fruizione delle borse di ricerca. La possibilità di ricorrere a borse di ricerca, soprattutto per periodi di tempo così lunghi, rappresenta a nostro avviso una criticità. Il rischio che vediamo è quello, viste anche le successive modifiche a AdR e TD, che la borsa di ricerca, normalmente intesa come periodo di, ulteriore, formazione del personale, venga utilizzata come succedaneo di forme contrattuali maggiormente tutelate e rappresenti la fonte di reperimento di "manovalanza" facilmente accessibile e a basso costo. Alla luce dei successivi articoli si tratterebbe infatti dell'unica forma contrattuale possibile per chi non ha un dottorato di ricerca, richiesto invece per l'AdR. Ci sorprende inoltre la definizione stessa di borsa di ricerca intesa per finalità di "collaborazione alla ricerca", ci sembra una riproposizione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa aboliti, finalmente, qualche anno fa. Inoltre, almeno negli EPR, non capiamo quale sia la finalità e l'utilità per un lavoratore di fruire di una borsa di ricerca.

#### **Art.4 (assegni di ricerca):**

Il DDL introduce come novità il requisito obbligatorio del possesso del dottorato di ricerca per la fruizione degli assegni di ricerca ed abbassa il periodo cumulativo di AdR a 4 anni. Nulla è previsto rispetto alle procedure concorsuali o ad eventuali vincoli dell'Adr a progetti di ricerca

**Analisi e criticità:** Il testo approvato alla Camera rappresenta un notevole passo indietro rispetto al testo originario. Permane infatti la criticità per quanto riguarda i tecnologi non in possesso di dottorato che non riuscirebbero a maturare i tre anni di esperienza per poter accedere ai concorsi TD o TI se non ricorrendo alle borse di ricerca. Questo rappresenta un limite inaccettabile. Depotenzierebbe infatti l'art. 12-bis del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218, introdotto con la legge 159/19, perché, almeno per quanto riguarda i tecnologi, priverebbe della possibilità di sfruttare le potenzialità introdotte dalla tenure track (le borse di ricerca, infatti, a differenza degli AdR, non concorrono a maturare i 36 mesi anche non consecutivi, per maturare il diritto alla conversione del contratto TD a contratto a TI).

Inoltre non vi è più traccia nel testo degli aspetti riguardanti il salario e la modalità di impiego del personale AdR "coerentemente alle figure professionali contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e Ricerca" che rappresentava un punto di forza, migliorabile, che avrebbe aperto le porte al riconoscimento di alcune tutele previste nel CCNL anche per il personale AdR. Da questo punto di vista è straniante leggere in prima pagina, prima tra tutte le altre richiamate, la proposta di legge n. 208 "equiparazione degli assegni di ricerca a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato"

#### **Art.6 (ulteriori misure per il reclutamento del personale presso gli enti pubblici di ricerca)**



**FLC CGIL**

federazione  
lavoratori  
della conoscenza

Il DDL introduce la possibilità per gli EPR di attivare, attraverso un concorso nazionale con le stesse modalità previste per i concorsi TI, contratti a tempo determinato della durata complessiva di 7 anni non rinnovabili. Prevede esplicitamente di introdurre una sezione del piano di fabbisogno dedicata alla programmazione dei concorsi destinati ai TD di questa tipologia. Impone inoltre agli EPR di procedere a partire dal terzo anno e per i successivi di procedere alla valutazione dei ricercatori TD al fine dell'inquadramento a tempo indeterminato con la qualifica di primo ricercatore o primo tecnologo. Introduce inoltre la possibilità per gli EPR di assumere per chiamata diretta, previa valutazione, nel ruolo di primo ricercatore, personale universitario ricercatore TD da almeno 3 anni. Prevede inoltre la possibilità da parte delle Università di procedere alla nomina per chiamata diretta nel ruolo di professore associato, di personale ricercatore in questa nuova tipologia di TD degli EPR da almeno 3 anni se in possesso di abilitazione scientifica nazionale. E' stato rilevato da molti come questo supposto canale aperto tra università ed EPR appaia piuttosto come una strada a senso unico, o quasi, sia considerato il peso numerico e politico delle due realtà sia considerando come storicamente gli EPR siano sempre stati subalterni al mondo accademico.

**Analisi e criticità:** l'introduzione di questo articolo, in questa forma, rappresenta il vulnus maggiore di tutto il DDL. E' una riproposizione negli EPR di quanto avvenuto nelle Università a seguito dell'introduzione della legge 240 del 30 dicembre 2010 (legge Gelmini). Ravvisiamo le seguenti, preoccupanti, criticità:

- a) Verranno generate 2 tipologie di TD: quelli a valere su fondi di progetto e quelli di nuova introduzione per i quali gli EPR dovranno, in sede di stesura del piano di fabbisogno, indicare le coperture finanziarie. Con una disparità di prospettive non tollerabile;
- b) Evidenziamo il rischio, concreto, che il III livello professionale si trasformi, come accadde per i ricercatori universitari a tempo indeterminato, in una categoria "a esaurimento". Ci chiediamo infatti come gli EPR potranno evitare di "cadere in tentazione" rinunciando a bandire concorsi ordinari per ricercatori e tecnologi, che invece andrebbero programmati a cadenza regolare proprio per prevenire la formazione di sacche di precariato non fisiologiche;
- c) Evidenziamo contestualmente il rischio di un sostanziale blocco delle procedure ex art.15 per la valorizzazione del personale, quantomeno di III livello, vista il profilarsi di immissione in ruolo di personale inquadrato nel II livello professionale o tramite la procedura di conversione dei contratti TD o, addirittura, per chiamata diretta dal personale RTD universitario;
- d) Evidenziamo ancora una volta il diverso trattamento della figura di Tecnologo, tipica degli EPR, che non avrebbero possibilità di inquadramento all'interno delle Università;
- e) Evidenziamo il rischio, concreto, che gli EPR diventino subalterni alle Università.

La nostra analisi globale del DDL appena approvato è totalmente negativa. Ravvisiamo infatti che il combinato disposto degli artt. 2, 4 e 6, rappresenti per gli EPR un passo indietro rispetto alla, già critica, situazione attuale. Il rischio concreto è che il vergognoso fenomeno del precariato di lungo corso non solo non venga arginato, ma addirittura favorito dal DDL nella sua attuale forma.

#### 4. Norme transitorie

Negli ultimi anni abbiamo ripetutamente sottolineato come la Legge 240 del 2010 abbia sostanzialmente gonfiato una bolla di precariato negli atenei, oggi quantificabile in alcune decine di migliaia di precari, molti di loro già abilitati, la maggior parte con alle spalle lunghi percorsi di alta formazione e di lavoro negli atenei. Secondo noi, quindi, qualunque nuovo regime non può che farsi carico di un periodo transitorio, nel corso del quale porsi l'obiettivo



**FLC CGIL**

federazione  
lavoratori  
della conoscenza

di riassorbire tale bolla, come di garantire gli adeguati spazi ai giovani oggi inseriti nei percorsi di formazione, estendendo i ruoli universitari (e riportando le dimensioni e la composizione del personale delle università italiane in linea con quelle del continente). Questo processo diventa tanto più urgente, in quanto i nuovi fondi a disposizione con il PNRR rischiano di gonfiare una nuova bolla nei prossimi cinque anni, concentrandosi sull'assunzione di personale a tempo determinato. Nel quadro di una norma ordinamentale non possono esser previsti piani straordinari o interventi di stabilizzazione, che impongono la previsione di risorse: queste richieste devono quindi esser posposte e implementate in altri vettori normativi (a partire dalla prossima legge di Bilancio). Nel quadro delle attuali norme transitorie, però, si può intervenire per predisporre un quadro che individui percorsi e procedure che permettano questo eventuale intervento (in ogni caso, potendo comunque incidere sull'usuale programmazione delle facoltà assunzionali degli atenei). Nello specifico, si chiede due interventi.

**Un azzeramento dei contatori.** Con questa riforma, di fatto, si introducono nuove figure di ricerca (borse o collaboratori), si rivedono tempistiche e configurazione degli assegni, si ridisegna il ricercatore a tempo determinato (cancellando la distinzione tra a e b). Appare quindi norma di buon senso giuridico prevedere, nel quadro delle programmazioni delle istituzioni e anche di quelle di vita di ricercatori e ricercatrici, prevedere che nel momento in cui cambiano le regole del gioco, queste nuove regole siano applicate dal momento di approvazione della nuova norma. In sostanza, si chiede che ogni nuovo conteggio (durata degli assegni, tempi complessi dei contratti pre ruolo, ecc) parta dal momento di approvazione definitivo del DDL.

**Un percorso temporaneo riservato agli attuali precari.** Si chiede l'inserimento di tre commi nell'attuale art. 8, che prevedano la possibilità per gli atenei di istituire procedure straordinarie e riservate che siano temporalmente limitate e vadano a ridursi nel tempo.

In particolare, un primo comma che preveda che *sino al quinto anno successivo all'approvazione di questa legge, le università possano bandire procedure di chiamata per RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010) riservate a RTDa in ruolo nel proprio ateneo, che si possano svolgere per questa posizione ai sensi del comma 6 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240.*

Un secondo comma, che preveda che *sino al quinto anno successivo all'approvazione di questa legge, le università possano bandire procedure di chiamata per RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010), ai sensi dell'art. 24 comma 2, riservate a dottori di ricerca che abbiano svolto attività di ricerca come RTDa o per almeno 4 anni come assegnisti.*

Un terzo comma, che preveda che *nel primo anno successivo all'approvazione di questa legge, le università debbano vincolare le risorse corrispondenti ad almeno 4/5 degli importi destinati all'assunzione di RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010) alle procedure previste dai due precedenti commi; dal secondo anno di approvazione di questa legge, tale vincolo diventa di almeno i 2/3; dal terzo anno diventa della metà; dal quarto anno 1/3, dal quinto anno 1/10, dal sesto anno questo vincolo decade.*

**CGIL**

Corso d'Italia, 25 - 00198 Roma  
Tel. 06 84761  
[www.cgil.it](http://www.cgil.it)

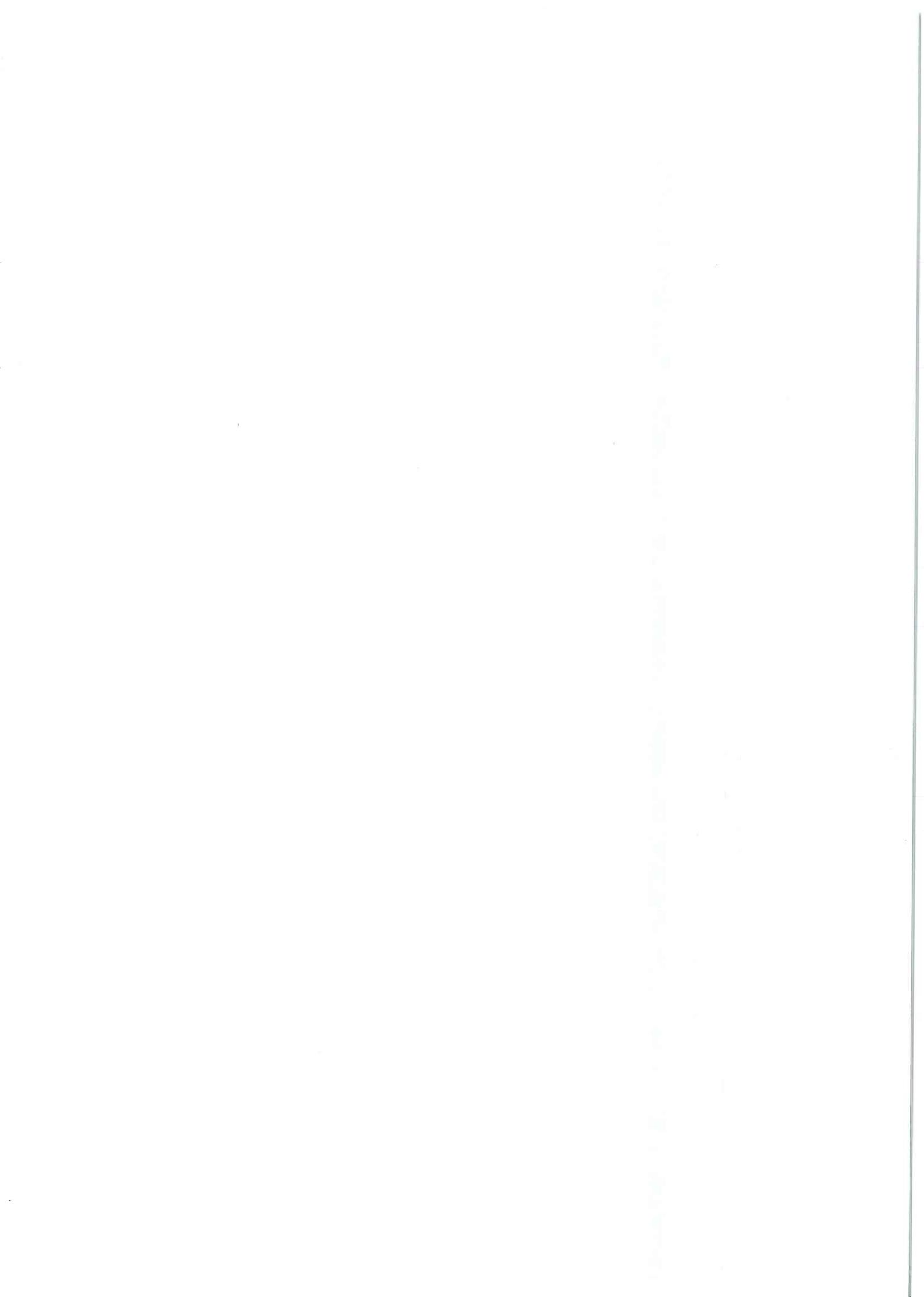
**FLC CGIL**

Via Leopoldo Serra, 31 - 00153 Roma  
Tel. 06 83966800  
[www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)









**FLC CGIL**federazione  
lavoratori  
della conoscenzaRoma, 27 luglio 2021  
Prot. n. 229/2021**DOCUMENTO SINTETICO PER COMMISSIONE ISTRUZIONE SENATO*****"Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli Enti pubblici di ricerca"***

Come sottolineato nel comunicato e nell'azione unitaria con altre forze sindacali e associative [ADI - ANDU - ARTED - CISL UNIVERSITÀ - FLC CGIL - RETE 29 APRILE - UNIVERSITÀ MANIFESTA], l'impianto del DDL ci appare sbagliato e preoccupante, in quanto da una parte si pone come ennesima riforma ordinamentale (senza risorse) a fronte delle oramai improcrastinabili necessità di espansione del sistema universitario, dall'altra riproduce senza sostanziali discontinuità l'attuale universo *atipico e precario* che si muove negli atenei. Per questo, congiuntamente alle altre forze, abbiamo chiesto un reclutamento di almeno 30mila posti di ruolo in cinque anni (in fase transitoria e ordinaria), il superamento dell'arcipelago delle forme parasubordinate e l'introduzione di una figura unica pre-ruolo, nel quadro di un radicale processo di complessiva revisione del sistema universitario, mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di e perseguendo l'introduzione di un ruolo unico della docenza universitaria.

Alla luce di questa valutazione e di questi obbiettivi, che confermiamo, riteniamo indispensabile che siano apportate almeno alcune modifiche puntuali del testo, che nei limiti di questa struttura e di questo impianto possano in ogni caso permettere uno sviluppo del sistema universitario nella direzione da noi indicata.

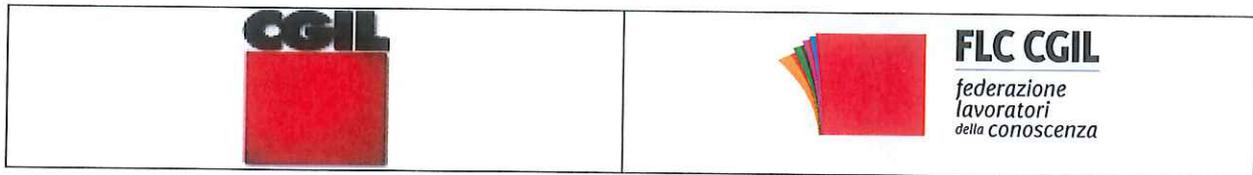
**PRE - DOC e POST-DOC**

Il progetto di legge agli articoli 2-3-4 interviene modificando i periodi di pre e post doc. In primo luogo, interviene sulle "borse di ricerca post lauream" limitandone l'utilizzo ad una fase temporale "pre-dottorato" e allargandone l'estensione temporale fino a 36 mesi, "collegate ad uno specifico progetto di ricerca". In secondo luogo, successivamente al dottorato (in cui non si prevede l'abolizione dei dottorati senza borsa), mantenendo l'istituto dell'assegno di ricerca e modificandone esclusivamente il massimo arco temporale di 4 anni.

Lo scarso investimento sul diritto allo studio universitario innalza la media anagrafica dei laureati nel nostro Paese e abbassa la percentuale di chi conclude il ciclo di studi rispetto agli altri Paesi europei. In questo particolare contesto, il combinato disposto degli istituti pre e post doc previsti dal Pdl porta un aspirante ricercatore/docente universitario ad accedere alla prevista figura unica RTT all'età di 35 anni e oltre, nei confronti invece di Francia, Germania e Inghilterra in cui all'età di 35 anni si diventa strutturati nella gran parte dei casi.

Ciò impone un superamento totale di tali figure e in subordine una fortissima ed esclusiva limitazione dell'utilizzo della borsa post-lauream per un periodo massimo di un anno, quale esclusivo momento di accompagnamento all'ingresso al dottorato, istituto che ha subito un taglio di oltre il 40% delle posizioni bandite negli ultimi anni.

Si sottolinea inoltre che l'istituto della borsa di ricerca non ha alcuna prestazione previdenziale e assistenziale, dunque un utilizzo fino a 36 mesi di fatto pone nei confronti dell'aspirante ricercatore/professore strutturato un interregno senza tutele. L'assegno di ricerca, a tutt'oggi, versa invece i contributi in gestione separata, ma proprio questa configurazione *atipica* reca pesanti limitazioni e assenze in ordine alle suddette prestazioni di civiltà e welfare. In questo quadro, si sottolinea altresì l'inopportuna cancellazione dalla prima bozza in discussione alla Commissione Cultura della Camera del riferimento, per quest'ultima figura, almeno alle



spettanze economiche e alle condizioni "professionali e ambientali" del personale che svolge analoghe attività nel CCNL Istruzione e Ricerca.

### **RTT- RICERCATORE IN TENURE TRACK**

L'unificazione di un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in tenure track è un aspetto positivo e chiesto da FLC CGIL e CGIL da anni.

La decorrenza temporale prevista nel progetto di legge [7 anni, con possibilità a decorrere dal terzo di una trasformazione in professore di ruolo previa valutazione positiva di una prova didattica] risulta significativamente maggiore rispetto alle aspettative dei precari e delle precarie del settore, nel quadro dei propri percorsi professionali e di vita. La durata dei 7 anni deve essere quindi abbassata, unitamente al suddetto superamento dell'arcipelago della para-subordinazione in ingresso, al fine di raggiungere in tempi certi ed europei l'approdo ad una posizione di ruolo. Un percorso che deve avvenire mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di valutazione (ANVUR, ASN, VQR), quest'ultimo un aspetto non secondario in merito ai tempi del ruolo e di un giusto meccanismo di ripartizione dei fondi che portano a bandire i concorsi. Una temporalità di 7 anni provoca altresì una difficoltà nella programmazione economica degli atenei sulle procedure di reclutamento.

In questo quadro, è necessario che sia esplicitato e chiarito il meccanismo di passaggio a professore associato da parte degli RTT, la cui valutazione deve avvenire obbligatoriamente al terzo anno di contratto (con una possibile estensione di quest'ultimo solo ed esclusivamente se la valutazione non è stata positiva, sulla base di motivazioni esplicite ed oggettive in ordine all'abilitazione scientifica richiesta per la posizione).

Inoltre, nell'articolo 5 vi sono alcuni aspetti tecnici di primaria importanza, quali il chiarimento sul massimale dei dodici anni di contratto previsti dalla Legge 240/2010 in ordine al possibile raggiungimento della posizione RTT da parte di assegnisti ed RTDA storici, che hanno accumulato anni di contratto in "regime Gelmini". Un vincolo che, se non chiarito nettamente, rischia di creare un'insopportabile barriera all'accesso alla nuova figura, costruendo attraverso un cavillo normativo un ulteriore sbarramento alle carriere.

### **RECLUTAMENTO ENTI PUBBLICI DI RICERCA**

In riferimento all'applicazione delle norme previste nel DDL anche agli EPR, considerata la specificità del settore Ricerca, riteniamo opportuno rinviare ad un decreto specifico dedicato agli EPR che ne snellisca le procedure, preveda norme chiare per l'assunzione a TI limitando al massimo i tempi di precariato che invece sono previsti dal DDL. L'analisi del DDL in oggetto porta infatti alle seguenti conclusioni:

- **Art.2 (Borse di ricerca)**

Ad oggi la mission degli EPR non prevede la formazione. A titolo di esempio i dottorati di ricerca svolti presso strutture di EPR prevedono comunque un tutor universitario e possono essere svolte solo dopo la stipula di una convenzione con l'Università titolare del Dottorato di Ricerca. Non riteniamo dunque adeguata la possibilità per gli EPR di conferire borse di ricerca post lauream, che perderebbero il loro carattere di formazione e verrebbero sostanzialmente utilizzate come forme contrattuali di lavoro atipico prive di qualunque tutela. Caso diverso invece le borse di studio post lauream finanziate da fondazioni (ad esempio Telethon, AIRC, ecc.), che andrebbero tuttavia limitate ad un periodo massimo di 12 mesi.

- **Art.4 (assegni di ricerca)**

Il ricorso agli assegni di ricerca come forma contrattuale, allo stato attuale un "ibrido" tra formazione e attività lavorativa, va limitato in considerazione anche del fatto che ad oggi gli assegni di ricerca non prevedono regolamentazioni e tutele nel CCNL. Riteniamo che gli AdR



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

debbano essere utilizzati a supporto o in sostituzione del dottorato di ricerca, per l'accesso alle procedure concorsuali a TI o a TD (caratteristica che contraddistingue negli EPR prevalentemente la figura professionale del Tecnologo). Riteniamo dunque che il requisito di accesso all'assegno di ricerca debba essere esclusivamente il possesso della laurea. Il possesso del titolo di dottore di ricerca deve essere ritenuto incompatibile con la partecipazione alle selezioni per l'attribuzione degli AdR e indirizzare verso il contratto a TI o TD.

• **Art. 6 (ulteriori misure per il reclutamento del personale presso gli enti pubblici di ricerca)**

Valutiamo in maniera totalmente negativa l'introduzione di questo articolo, riteniamo che il DDL in oggetto vada modificato per prevenire la creazione di due tipologie di TD (quelle di nuova introduzione e quelle a valere su fondi di progetto) con prospettive di carriera diverse. Riteniamo inoltre che le due tipologie vadano armonizzate prevedendo in entrambi i casi una valutazione a partire dal terzo anno che porti alla immissione in ruolo con qualifica di tecnologo o ricercatore III livello.

**NORME TRANSITORIE**

All'interno dell'articolo 8 recanti norme transitorie alla presente legge non vi è alcun processo di assorbimento di migliaia di assegnisti e ricercatori a tempo determinato di tipo A, in possesso dell'ASN o che stanno per conseguirla. Si fa un richiamo al comma 4 esclusivamente alla possibile stipula da parte degli atenei di contratti ai sensi dell'articolo 24 della Legge 240/2010 per l'arco temporale di un anno (che prolunga quindi gli attuali istituti del precariato universitario: rtda e rtdb).

Anche a fronte delle numerose nuove posizioni a tempo determinato che saranno determinate nell'ambito del PNRR, per assicurare un cambio di sistema che non determini pesanti impatti sociali (con l'espulsione di migliaia se non decine di migliaia di precari e precarie, spesso con più di dieci/quindici anni di attività nell'università), si propone di prevedere, nel quadro delle programmazioni delle istituzioni e anche di quelle di vita di ricercatori e ricercatrici, che nel momento in cui cambiano le regole del gioco, queste nuove regole siano applicate dal momento di approvazione della nuova norma. In sostanza, si chiede che ogni nuovo conteggio (durata degli assegni, tempi complessi dei contratti pre ruolo, ecc) parta dal momento di approvazione definitivo del DDL.

L'introduzione di un arco temporale di 5 anni dall'approvazione della presente legge in cui siano previste forme concorsuali riservate da RTT, destinate ad RTDA in ruolo nel proprio ateneo, a dottori di ricerca che abbiano svolto un contratto da RTDA o almeno 4 anni di assegno di ricerca, vincolando le risorse con un meccanismo a scalare (primo anno successivo all'approvazione della legge nella misura di 4/5, dal secondo anno i 2/3, dal terzo la metà, dal quarto 1/3, dal quinto 1/10).

Tale sistema potrà permettere, con una programmazione di 30.000 posizioni di ruolo in 5 anni come richiamato nella premessa, l'assorbimento del precariato storico unitamente all'ingresso di giovani ricercatrici e ricercatori (in posizioni di tenure track dopo il dottorato), creando un'espansione armonica del sistema, fattore sempre più urgente ormai da anni.



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

Roma, 27 luglio 2021  
Prot. n. 229/2021

**PROPOSTE MODIFICA ddl 2285 Fregolent e altri – versione analitica**  
**[Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli Enti pubblici di ricerca]**

Come sottolineato nel comunicato e nell'azione unitaria con altre forze sindacali e associative [ADI - ANDU - ARTED - CISL UNIVERSITÀ - FLC CGIL - RETE 29 APRILE - UNIVERSITÀ MANIFESTA], l'impianto del DDL ci appare sbagliato e preoccupante, in quanto da una parte si pone come ennesima riforma ordinamentale (senza risorse) a fronte delle oramai improcrastinabili necessità di espansione del sistema universitario, dall'altra riproduce senza sostanziali discontinuità l'attuale universo *atipico e precario* che si muove negli atenei. Per questo, congiuntamente alle altre forze, abbiamo chiesto un reclutamento di almeno 30mila posti di ruolo in cinque anni (in fase transitoria e ordinaria), il superamento dell'arcipelago delle forme parasubordinate e l'introduzione di una figura unica pre-ruolo (nel quadro di un radicale processo di complessiva revisione del sistema universitario, mandando in soffitta l'impianto tecnocratico del sistema di e perseguendo l'introduzione di un ruolo unico della docenza universitaria).

Alla luce di questa valutazione e di questi obiettivi, che confermiamo, riteniamo indispensabile che siano apportate almeno alcune modifiche puntuali del testo, che nei limiti di questa struttura e di questo impianto possano in ogni caso permettere uno sviluppo del sistema universitario nella direzione da noi indicata. Quattro i punti principali che sottolineiamo.

**1. Riportare le figure atipiche nel quadro di rapporti lavorativi subordinati.**

**1.1. Borse di Ricerca.** Il DDL all'art. 2 estende (nel tempo e nelle fonti di finanziamento) la figura del *borsista di ricerca*, attualmente prevista solo con un inciso dalla Legge 240 del 2010 (art. 18, comma 5 lettera f), solo in relazione a finanziamenti esterni all'ateneo. A nostro parere qualunque forma di *borsa* (riconoscimento economico esentasse, senza contributi e altri riconoscimenti accessori, quindi non configurabile come retribuzione) deve esser collegata esclusivamente a percorsi formativi codificati, che esitano nell'erogazione di crediti formativi o di un titolo di studio legalmente riconosciuto (corsi di laurea, stage, tirocini, dottorati). Se quindi riteniamo possibile istituire borse aggiuntive in relazione ai Dottorati di ricerca (per esempio per sostenere l'attività di dottorandi *senza borsa* con risorse di progetti e fondi di ricerca, prevedendo all'uopo un comma dell'art. 3 del DDL), riteniamo che qualunque *attività di collaborazione*, che è di per sé stessa attività lavorativa, debba configurarsi come un rapporto di lavoro, in questo caso a tempo determinato (con relativo inquadramento; retribuzione complessiva; coperture previdenziali, assicurative e di welfare). Tanto più questo deve avvenire per un'attività di *collaborazione continuativa*, con un'amministrazione pubblica, in cui si richiede un titolo di accesso relativamente alto per svolgere questa attività (laurea magistrale, specialistica o diploma di laurea previgente).

Per questo si ritiene necessario riformulare l'art 2 del DDL, eliminando la previsione della Borsa e sostituendola con la figura del *Collaboratore di ricerca*, inserito nel CCNL *Istruzione e ricerca*, a cui si applicano tutti i relativi istituti contrattuali (compresi i limiti di durata e le forme di accesso). La sua attività dovrebbe esser limitata a progetti finanziati da risorse esterne nelle università (come nell'attuale limitazione di legge per le



borse di ricerca). La retribuzione dovrà esser comparabile a quelle del personale per cui è richiesto simile titolo di accesso e l'orario di lavoro prevedere le modalità e le flessibilità previste nel CCNL per il personale impiegato in attività di ricerca.

**1.2 Assegni di ricerca.** Il DDL all'art. 4 conferma sostanzialmente l'attuale *assegno di ricerca*, una figura atipica definita per legge ma regolata da un contratto di lavoro individuale. Riteniamo, in generale, la previsione di una figura strutturalmente precaria, al termine di un lungo percorso formativo esitato con il titolo di *dottore di ricerca*, sostanzialmente sovrabbondante e foriera del rischio, anche con le limitazioni temporali previste, di gonfiare bolle di precariato. In ogni caso, qualunque attività lavorativa deve esser per noi riconosciuta e configurata pienamente come attività lavorativa (con relativo inquadramento, retribuzione complessiva, coperture previdenziali, assicurative e di welfare), permettendo così a questi lavoratori e lavoratrici di veder riconosciuto il proprio ruolo e, versando i propri contributi nelle casse ex-Indpap, anche la possibilità reale di una congiunzione dei propri contributi pensionistici nel momento in cui proseguiranno la propria attività nell'ambito della pubblica amministrazione.

In questo senso, come per le figure previste dall'art. 2, si ritiene necessario almeno riformulare l'art 4 del DDL, inserendo la figura dell'*Assistente di ricerca*, nel CCNL Istruzione e ricerca e a cui si applicano tutti i relativi istituti contrattuali ivi previsti (compresi i limiti di durata e le forme di accesso), con una retribuzione parametrata a quelle del personale a cui è richiesto simile livello di accesso (dottorato di ricerca). In alternativa, si ritiene indispensabile reintrodurre la previsione di una precedente bozza del DDL, che definiva come *le condizioni professionali e ambientali* di questo personale *sono determinati dal Ministro coerentemente alle figure professionali contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto "Istruzione e Ricerca" che svolgono analoghe attività.*

## 2. Definizione del percorso degli RTT.

Il DDL, all'art. 5, definisce la nuova figura del ricercatore universitario in tenure track. L'attuale formulazione di questo articolo, nella lettura disposta del comma 1 alle lettere c ed e, e quindi della nuova formulazione dell'articolo 24 della legge 240 del 2010, può esser foriera di alcune ambiguità interpretative. In particolare, si prevede che il *contratto per ricercatore universitario a tempo determinato* abbia una *durata complessiva di sette anni*, si definisce che *a partire dal terzo anno e per ciascuno dei successivi anni di titolarità del contratto l'università valuta il titolare del contratto stesso*, ma tale procedura viene prevista *nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione*. Al fine di impedire ogni eventuale uso della programmazione delle facoltà assunzionali per rimandare la valutazione nel quadro dei sette anni a disposizione, si ritiene utile chiarire meglio il punto, ad esempio prevedendo al comma 1 lettera C dell'art 5 del DDL che il *contratto per ricercatore universitario a tempo determinato* abbia una *durata di tre anni, che si estende sino ad un massimo di sette anni in caso di esito negativo della valutazione annuale di cui al comma 5. Il contratto non è rinnovabile.*

## 3. Enti di ricerca

La natura e la mission degli Enti Pubblici di Ricerca è complessa e comprende una moltitudine di figure professionali interconnesse tra loro. Riteniamo che vista la specificità degli EPR, molto diversa rispetto a quella universitaria, sia necessario un intervento normativo ad hoc e non un semplice corollario a una riforma del pre-ruolo universitario. Non è infatti possibile sminuire il ruolo e l'importanza degli Enti di Ricerca Pubblica, relegando le norme di riforma sul pre-ruolo negli EPR come corollario della più ampia e articolata riforma del settore Università. Ciò premesso, per quanto riguarda gli enti pubblici di ricerca il testo approvato alla camera il 15 giugno 2021 introduce le seguenti novità.



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

### **Art. 2 (Borse di ricerca):**

Sotto il nome "borse di ricerca" vanno ricondotte le borse post lauream per la formazione e la collaborazione alle attività di ricerca. Il disegno di legge stabilisce che Università ed enti pubblici di ricerca possono erogare borse di ricerca, incardinate su uno specifico progetto di ricerca. Sono erogabili solo a personale in possesso della laurea magistrale o vecchio ordinamento, ed escludono espressamente chi è già in possesso del titolo di dottorato di ricerca. La durata delle singole borse può variare da un minimo di 6 a un massimo di 12 mesi. Complessivamente le borse di ricerca, cumulando i periodi svolti anche in Università ed Enti diversi, non possono essere usufruite per un periodo superiore a 36 mesi. Il disegno di legge stabilisce anche le modalità concorsuali e la composizione della commissione esaminatrice.

**Analisi e criticità:** ci sorprende che il periodo complessivo delle borse di ricerca sia stato ampliato, raddoppiandolo, rispetto ai 18 mesi previsti nel testo iniziale. La previsione iniziale era addirittura quella di ridurre a 12 i mesi complessivi di fruizione delle borse di ricerca. La possibilità di ricorrere a borse di ricerca, soprattutto per periodi di tempo così lunghi, rappresenta a nostro avviso una criticità. Il rischio che vediamo è quello, viste anche le successive modifiche a AdR e TD, che la borsa di ricerca, normalmente intesa come periodo di, ulteriore, formazione del personale, venga utilizzata come succedaneo di forme contrattuali maggiormente tutelate e rappresenti la fonte di reperimento di "manovalanza" facilmente accessibile e a basso costo. Alla luce dei successivi articoli si tratterebbe infatti dell'unica forma contrattuale possibile per chi non ha un dottorato di ricerca, richiesto invece per l'AdR. Ci sorprende inoltre la definizione stessa di borsa di ricerca intesa per finalità di "collaborazione alla ricerca", ci sembra una riproposizione dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa aboliti, finalmente, qualche anno fa. Inoltre, almeno negli EPR, non capiamo quale sia la finalità e l'utilità per un lavoratore di fruire di una borsa di ricerca.

### **Art.4 (assegni di ricerca):**

Il DDL introduce come novità il requisito obbligatorio del possesso del dottorato di ricerca per la fruizione degli assegni di ricerca ed abbassa il periodo cumulativo di AdR a 4 anni. Nulla è previsto rispetto alle procedure concorsuali o ad eventuali vincoli dell'Adr a progetti di ricerca

**Analisi e criticità:** Il testo approvato alla Camera rappresenta un notevole passo indietro rispetto al testo originario. Permane infatti la criticità per quanto riguarda i tecnologi non in possesso di dottorato che non riuscirebbero a maturare i tre anni di esperienza per poter accedere ai concorsi TD o TI se non ricorrendo alle borse di ricerca. Questo rappresenta un limite inaccettabile. Depotenzierebbe infatti l'art. 12-bis del decreto legislativo 25 novembre 2016, n.218, introdotto con la legge 159/19, perché, almeno per quanto riguarda i tecnologi, priverebbe della possibilità di sfruttare le potenzialità introdotte dalla tenure track (le borse di ricerca, infatti, a differenza degli AdR, non concorrono a maturare i 36 mesi anche non consecutivi, per maturare il diritto alla conversione del contratto TD a contratto a TI).

Inoltre non vi è più traccia nel testo degli aspetti riguardanti il salario e la modalità di impiego del personale AdR "coerentemente alle figure professionali contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e Ricerca" che rappresentava un punto di forza, migliorabile, che avrebbe aperto le porte al riconoscimento di alcune tutele previste nel CCNL anche per il personale AdR. Da questo punto di vista è straniante leggere in prima pagina, prima tra tutte le altre richiamate, la proposta di legge n. 208 "equiparazione degli assegni di ricerca a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato"

### **Art.6 (ulteriori misure per il reclutamento del personale presso gli enti pubblici di ricerca)**



**FLC CGIL**

federazione  
lavoratori  
della conoscenza

Il DDL introduce la possibilità per gli EPR di attivare, attraverso un concorso nazionale con le stesse modalità previste per i concorsi TI, contratti a tempo determinato della durata complessiva di 7 anni non rinnovabili. Prevede esplicitamente di introdurre una sezione del piano di fabbisogno dedicata alla programmazione dei concorsi destinati ai TD di questa tipologia. Impone inoltre agli EPR di procedere a partire dal terzo anno e per i successivi di procedere alla valutazione dei ricercatori TD al fine dell'inquadramento a tempo indeterminato con la qualifica di primo ricercatore o primo tecnologo. Introduce inoltre la possibilità per gli EPR di assumere per chiamata diretta, previa valutazione, nel ruolo di primo ricercatore, personale universitario ricercatore TD da almeno 3 anni. Prevede inoltre la possibilità da parte delle Università di procedere alla nomina per chiamata diretta nel ruolo di professore associato, di personale ricercatore in questa nuova tipologia di TD degli EPR da almeno 3 anni se in possesso di abilitazione scientifica nazionale. E' stato rilevato da molti come questo supposto canale aperto tra università ed EPR appaia piuttosto come una strada a senso unico, o quasi, sia considerato il peso numerico e politico delle due realtà sia considerando come storicamente gli EPR siano sempre stati subalterni al mondo accademico.

**Analisi e criticità:** l'introduzione di questo articolo, in questa forma, rappresenta il vulnus maggiore di tutto il DDL. E' una riproposizione negli EPR di quanto avvenuto nelle Università a seguito dell'introduzione della legge 240 del 30 dicembre 2010 (legge Gelmini). Ravvisiamo le seguenti, preoccupanti, criticità:

- a) Verranno generate 2 tipologie di TD: quelli a valere su fondi di progetto e quelli di nuova introduzione per i quali gli EPR dovranno, in sede di stesura del piano di fabbisogno, indicare le coperture finanziarie. Con una disparità di prospettive non tollerabile;
- b) Evidenziamo il rischio, concreto, che il III livello professionale si trasformi, come accadde per i ricercatori universitari a tempo indeterminato, in una categoria "a esaurimento". Ci chiediamo infatti come gli EPR potranno evitare di "cadere in tentazione" rinunciando a bandire concorsi ordinari per ricercatori e tecnologi, che invece andrebbero programmati a cadenza regolare proprio per prevenire la formazione di sacche di precariato non fisiologiche;
- c) Evidenziamo contestualmente il rischio di un sostanziale blocco delle procedure ex art.15 per la valorizzazione del personale, quantomeno di III livello, vista il profilarsi di immissione in ruolo di personale inquadrato nel II livello professionale o tramite la procedura di conversione dei contratti TD o, addirittura, per chiamata diretta dal personale RTD universitario;
- d) Evidenziamo ancora una volta il diverso trattamento della figura di Tecnologo, tipica degli EPR, che non avrebbero possibilità di inquadramento all'interno delle Università;
- e) Evidenziamo il rischio, concreto, che gli EPR diventino subalterni alle Università.

La nostra analisi globale del DDL appena approvato è totalmente negativa. Ravvisiamo infatti che il combinato disposto degli artt. 2, 4 e 6, rappresenti per gli EPR un passo indietro rispetto alla, già critica, situazione attuale. Il rischio concreto è che il vergognoso fenomeno del precariato di lungo corso non solo non venga arginato, ma addirittura favorito dal DDL nella sua attuale forma.

#### 4. Norme transitorie

Negli ultimi anni abbiamo ripetutamente sottolineato come la Legge 240 del 2010 abbia sostanzialmente gonfiato una bolla di precariato negli atenei, oggi quantificabile in alcune decine di migliaia di precari, molti di loro già abilitati, la maggior parte con alle spalle lunghi percorsi di alta formazione e di lavoro negli atenei. Secondo noi, quindi, qualunque nuovo regime non può che farsi carico di un periodo transitorio, nel corso del quale porsi l'obiettivo



**FLC CGIL**  
federazione  
lavoratori  
della conoscenza

di riassorbire tale bolla, come di garantire gli adeguati spazi ai giovani oggi inseriti nei percorsi di formazione, estendendo i ruoli universitari (e riportando le dimensioni e la composizione del personale delle università italiane in linea con quelle del continente). Questo processo diventa tanto più urgente, in quanto i nuovi fondi a disposizione con il PNRR rischiano di gonfiare una nuova bolla nei prossimi cinque anni, concentrandosi sull'assunzione di personale a tempo determinato. Nel quadro di una norma ordinamentale non possono esser previsti piani straordinari o interventi di stabilizzazione, che impongono la previsione di risorse: queste richieste devono quindi esser posposte e implementate in altri vettori normativi (a partire dalla prossima legge di Bilancio). Nel quadro delle attuali norme transitorie, però, si può intervenire per predisporre un quadro che individui percorsi e procedure che permettano questo eventuale intervento (in ogni caso, potendo comunque incidere sull'usuale programmazione delle facoltà assunzionali degli atenei). Nello specifico, si chiede due interventi.

**Un azzeramento dei contatori.** Con questa riforma, di fatto, si introducono nuove figure di ricerca (borse o collaboratori), si rivedono tempistiche e configurazione degli assegni, si ridisegna il ricercatore a tempo determinato (cancellando la distinzione tra a e b). Appare quindi norma di buon senso giuridico prevedere, nel quadro delle programmazioni delle istituzioni e anche di quelle di vita di ricercatori e ricercatrici, prevedere che nel momento in cui cambiano le regole del gioco, queste nuove regole siano applicate dal momento di approvazione della nuova norma. In sostanza, si chiede che ogni nuovo conteggio (durata degli assegni, tempi complessi dei contratti pre ruolo, ecc) parta dal momento di approvazione definitivo del DDL.

**Un percorso temporaneo riservato agli attuali precari.** Si chiede l'inserimento di tre commi nell'attuale art. 8, che prevedano la possibilità per gli atenei di istituire procedure straordinarie e riservate che siano temporalmente limitate e vadano a ridursi nel tempo. In particolare, un primo comma che preveda che *sino al quinto anno successivo all'approvazione di questa legge, le università possano bandire procedure di chiamata per RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010) riservate a RTDa in ruolo nel proprio ateneo, che si possano svolgere per questa posizione ai sensi del comma 6 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240.*

Un secondo comma, che preveda che *sino al quinto anno successivo all'approvazione di questa legge, le università possano bandire procedure di chiamata per RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010), ai sensi dell'art. 24 comma 2, riservate a dottori di ricerca che abbiano svolto attività di ricerca come RTDa o per almeno 4 anni come assegnisti.*

Un terzo comma, che preveda che *nel primo anno successivo all'approvazione di questa legge, le università debbano vincolare le risorse corrispondenti ad almeno 4/5 degli importi destinati all'assunzione di RTT (art 24 riformulato della Legge 240 del 2010) alle procedure previste dai due precedenti commi; dal secondo anno di approvazione di questa legge, tale vincolo diventa di almeno i 2/3; dal terzo anno diventa della metà; dal quarto anno 1/3, dal quinto anno 1/10, dal sesto anno questo vincolo decade.*

	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Chiamata ricercatori tipo B	23.447.497,00		In altro articolo		In altro articolo		In altro articolo				In altro articolo	
Accordi di programma	62.999.471,00		25.132.660,00		39.545.015,00		35.723.905,00		25.210.773,00		31.879.448	
SUM-SNS	1.400.000,00		1.400.000,00		1.400.000,00		17.400.000,00		13.000.000,00			
ARAN	168.000,00		169.361,00		165.971,00		163.613,00		161.153,00		155.210	
Università di Trento					118.244,00				331.788,00		475.368	
Accordi di programma Roma tre, Camerino, Politecnica delle Marche											1.800.000	
<b>Totale art. 1 - Assegnazioni obbligazioni progressi esercizi e interventi specifici</b>	<b>88.014.968,00</b>		<b>26.702.021,00</b>		<b>41.110.986,00</b>		<b>53.405.762,00</b>		<b>38.703.714,00</b>		<b>34.310.026</b>	
Quota base Università - art. 2, c.1, lett. a)	4.911.407.231,00	20%	4.806.792.172,00	25%	4.579.222.094,00	28,00%	4.493.977.888,00	28,59%	4.329.114.072,00	31,88%	4.203.398.236	35,69%
- di cui per costo standard		80%		75%	1.282.187.186,00	72,00%	1.285.000.000,00	71,41%	1.380.000.000,00	68,12%	1.500.000.000	64,31%
- di cui storico + perequativo + altro					3.297.039.908,00		3.208.977.888,00		2.949.114.072,00		2.703.398.236	
<b>- consolidamento piani straordinari conclusi almeno quinquennio</b>												
ex ETI	1.237.000,00		1.101.344,00		900.061,00		852.406,00		812.028,00		749.339	
Ordinamento speciale + USM e stranieri	103.500.000,00		102.500.000,00		99.800.000,00		97.500.000,00		97.400.000,00		96.400.000	
Accordi a favore di UNIVAQ	69.576.443,00						420.186,00		420.186,00		420.186	
Accordo a favore UNIBO												
Risultati program.triennale Univ.ord.Specialie					46.000.000,00							
Recupero risorse edilizia					-30.000.000,00							
<b>Totale art. 2 - interventi quota base FFO</b>	<b>5.085.720.674,00</b>		<b>4.910.393.516,00</b>		<b>4.695.922.155,00</b>		<b>4.592.750.480,00</b>		<b>4.427.746.286,00</b>		<b>4.300.967.761</b>	
Internazionalizzazione della didattica	121.500.000,00	10,00%	96.950.000,00	7%								
Studenti regolari			110.800.000,00	8%								
VQR	850.500.000,00	70,00%	900.250.000,00	65%			921.360.000,00		1.016.091.237,00		1.070.748.268	
Politiche di reclutamento	243.000.000,00	20,00%	277.000.000,00	20%			307.120.000,00		338.697.079,00		356.916.089	
Autonomia responsabile							307.120.000,00		338.697.079,00		356.916.089	
<b>Totale Premialità</b>	<b>1.215.000.000,00</b>		<b>1.385.000.000,00</b>		<b>1.433.000.000,00</b>		<b>1.535.600.000,00</b>		<b>1.693.485.395,00</b>		<b>1.784.580.447</b>	
Perequazione	105.000.000,00		105.000.000,00		195.000.000,00	22%	145.000.000,00	23%	145.000.000,00	23%	175.000.000	24%
<b>Totale premialità e perequazione</b>	<b>1.320.000.000,00</b>		<b>1.490.000.000,00</b>		<b>1.605.000.000,00</b>		<b>1.680.600.000,00</b>		<b>1.838.485.395,00</b>		<b>1.959.580.447</b>	
Borse post-lauream, Fondo giovani, PLS, Programmazione triennale	259.296.174,00		238.244.342,00		251.135.762,00		247.885.762,00		223.129.114,00		235.000.000	
236, comma 5, del d.l. 19 maggio 2020 proroga bimestrale borse dottorandi												
proroga borse dottorandi												
orientamento e tutoraggio studenti che necessitano azioni specifiche articolo 60 comma 1 del 73 del 25 maggio 2021												
programmi di mobilità studenti e attività di tutorato articolo 7 dim 289/2021												
no tax area							55.000.000,00		105.000.000,00		105.000.000	
236, comma 3, del d.l. 19 maggio 2020 interventi su contribuzione studentesca												
Studenti diversamente abili o dislessici	6.500.000,00		6.500.000,00		6.500.000,00		7.500.000,00		7.500.000,00		7.500.000	
<b>Totale interventi su studenti</b>	<b>3.500.000,00</b>		<b>3.000.000,00</b>		<b>3.000.000,00</b>		<b>14.000.000,00</b>		<b>335.629.114,00</b>		<b>347.500.000</b>	
Cofinanziamenti chiamate dirette												
Cofinanziamenti assunzioni professori (art. 18, c.4) e ricercatori art. 24, c.3, lett. B) e trasferimenti RTI			7.000.000,00		7.000.000,00		14.000.000,00		14.000.000,00		17.000.000	





