

Documento di lavoro sulla figura del Ricercatore a Tempo Determinato

Sommario

I) Criticità delle attuali figure di Ricercatore a Tempo Determinato

Descrizione delle criticità legate alle attuali figure del Ricercatore a Tempo Determinato introdotte dalle leggi 230/2005 e 240/2010

- | | | |
|----|---------------------|--------|
| 1) | RTD-A e RTD-Moratti | pag. 2 |
| 2) | RTD-B | pag. 2 |

II) Correttivi nel breve termine

Proposte di possibili interventi, da attuare nel breve termine, volti a limitare le criticità dell'ingresso al ruolo delle figure a tempo determinato descritte nel paragrafo I

- | | | |
|----|---|--------|
| 1) | Sblocco totale del turnover | pag. 5 |
| 2) | Piano straordinario per RTD-B | pag. 5 |
| 3) | Proposte riguardanti il piano straordinario per gli associati | pag. 5 |
| 4) | Abilitazione scientifica nazionale alla luce delle peculiarità dei percorsi dei RTD | pag. 6 |
| 5) | Semplificazione delle procedure dei rinnovi contrattuali e delle progressioni di carriera | pag. 6 |
| 6) | Bandi nazionali integrativi per posizioni RTD-B e PA | pag. 7 |
| 7) | Rappresentanza e diritto al voto | pag. 7 |
| 8) | Estensione tutela dei diritti del lavoratore in condizione di disabilità (ex L.104/92) | pag. 8 |

III) Correttivi nel medio termine

Proposte di possibili interventi, da attuare nel medio termine, volti a rendere quanto più possibile stabile e determinato il processo di accesso al ruolo

- | | | |
|----|--|--------|
| 1) | Superamento del doppio binario Punti Organico/Budget | pag. 9 |
| 2) | Ricercatore Universitario a Tempo Determinato (RUTD) | pag. 9 |

TABELLA RIASSUNTIVA “Correttivi a breve termine”	pag. 11
--	---------

TABELLA RIASSUNTIVA “Correttivi a medio termine”	pag. 13
--	---------

I. Criticità delle attuali figure di Ricercatore a Tempo Determinato (RTD)

RTD-A e RTD-Moratti

La figura del RTD-A (art. 24, c.3a, l. n. 240/2010), così come quella del RTD-Moratti (art.1, c14, l. n. 230/2005), non è compiutamente regolata sia sotto il profilo delle procedure di reclutamento e di rinnovo dei contratti, sia riguardo il destino dei ricercatori alla scadenza del contratto stesso.

Reclutamento: coesistono variegate possibilità di bandire contratti RTD-A, su FFO o finanziati/cofinanziati su fondi esterni, impegnando o meno punti organico (0.4) a seconda delle tipologie di fondi utilizzati (si veda anche la circolare del MIUR del 5 Aprile 2013 su “Programmazione dell’assunzione del personale 2013” http://www.codau.it/risorse/note_circolari/assunzioni_personale_2013.pdf).

Rinnovo: a seconda della procedura di reclutamento iniziale, esiste un’articolata casistica sulle possibilità e modalità di rinnovo contrattuale, spesso interpretate diversamente da Ateneo ad Ateneo, e che rendono ancor più precaria ed incerta la prosecuzione del rapporto contrattuale.

Proseguimento: nessuna posizione RTD-A dà garanzia di proseguimento nei ruoli universitari in quanto le risorse impegnate per finanziare RTD-A non comportano *tenure track*, ossia dopo la naturale scadenza del rapporto lavorativo gli eventuali p.o. tornano all’Ateneo senza rimanere legati al ricercatore. Le possibili prosecuzioni sono pertanto legate alla partecipazione a nuovi bandi di concorso per RTD-B o per PA (qualora conseguita l’abilitazione scientifica nazionale), e sono totalmente slegate e asincrone rispetto al contratto RTD-A.

Oneri aggiuntivi: gli RTD-A sono gravati da obblighi di didattica e didattica integrativa anche quando il contratto è finanziato completamente con fondi esterni per lo svolgimento di attività di ricerca a tempo pieno relative allo specifico progetto di ricerca.

Stato attuale: ad oggi in Italia sono presenti più di 3140 RTD di cui 2133 RTD-A, 861 RTD-Moratti. Per questi, dopo il contratto c’è un totale vuoto legislativo riguardo le possibilità di reclutamento, tanto che i posti di RTD-A sono configurati come veri e propri contratti a scadenza, non molto differenti dalle “vecchie” posizioni post-dottorali (per l’accesso ai contratti di RTD-B, i RTD-A/Moratti sono equiparati ai vecchi assegnisti di ricerca ed ai borsisti post-doc).

RTD-B

La figura di RTD-B (art. 24, c.3b, l. n. 240/2010) rappresenta un possibile primo ruolo a tempo indeterminato (dopo il dottorato ed almeno un triennio da assegno di ricerca e/o RTD-A/Moratti), in quanto l’Ateneo è tenuto ad accantonare la cosiddetta *tenure track* che prevede, previo conseguimento dell’abilitazione scientifica nazionale e nell’ambito delle risorse disponibili in Ateneo per la programmazione, l’assunzione a valle del triennio come professore associato.

Onerosità: Nonostante tale figura possa consentire l’accesso ad un ruolo a tempo indeterminato a valle dei tre anni, allo stato attuale il numero di posizioni bandite è estremamente esiguo (146 RTD-B su un totale di 3140

RTD). Tale limitatezza è legata, oltre al pessimo quadro economico in cui versa il comparto Universitario ed ai vincoli sul reclutamento imposti dal turn over, anche all'elevato costo in termini di punti organico necessario per bandire una posizione RTD-B. Difatti, per bandire una tale posizione, l'Ateneo deve mettere in programmazione 0.5 p.o. nei primi tre anni e 0.7 p.o. a partire dal quarto anno (per l'eventuale chiamata in seconda fascia). A questo si aggiunge l'incognita legata all'abilitazione scientifica nazionale che deve essere conseguita dal Ricercatore durante il triennio, in assenza della quale il rapporto contrattuale si interrompe ed i p.o. rientrano nelle disponibilità dell'Ateneo sottoposti alle decurtazioni del turn-over.

Perché bandire un RTD-B e non un PA? In un contesto di scarsità di risorse, reclutare un RTD-B al posto di un PA appare assolutamente sconveniente per un Ateneo che, con analogo impegno in termini di p.o. (ovvero 0.7 a 3 anni), può assumere direttamente professori associati. In tal modo, difatti, l'Ateneo si garantirebbe una maggiore copertura didattica e non correrebbe il rischio che il RTD-B, non avendo conseguito l'abilitazione scientifica nazionale al termine del triennio contrattuale, si veda precluso l'accesso ai ruoli, mentre i relativi punti organico rientrerebbero solo parzialmente nelle disponibilità dell'Ateneo a causa dei vincoli sul turn-over.

Perché bandire RTD-B e non far passare RTI-PA? In termini di risorse coinvolte, il reclutamento di un RTD-B (0.5 - 0.7 p.o.) è altamente penalizzante rispetto ad un avanzamento di carriera come professore associato di un ricercatore a tempo indeterminato (per i quali servono esclusivamente gli 0.2 p.o. di differenza di budget). Pertanto, in un contesto di risorse limitate e dato il pressante ed elevato numero di RTI in attesa da anni di una progressione di carriera, è ancor più arduo che un Ateneo bandisca posizioni RTD-B.

Perché assumere come PA un RTD e non un RTI? Anche qualora un RTD volesse partecipare ad un concorso per PA, l'RTD, considerato esterno, necessita di un budget pieno (di 0.7 p.o.) mentre un RTI necessita solo della differenza di budget (0.2 p.o.); pertanto, a parità di merito dei candidati, risulta poco conveniente per un Ateneo/Dipartimento assumere un RTD al posto di un RTI.

Scenario attuale: A riprova di queste difficoltà, oggi in Italia sono presenti solo pochissime unità di personale RTD-B. Inoltre, nonostante il medesimo nome, le figure RTD-A e RTD-B sono in realtà profondamente diverse e non correlate da alcun legame legislativo né programmatico, cioè non vi è alcun vincolo ministeriale su percentuali di posizioni RTD-B da programmare rispetto ai contratti di RTD-A banditi. La situazione che si è andata delineando è pertanto quella di un "parco ricercatori precari" (RTD-A e RTD-Moratti spesso finanziati esternamente) che, nella migliore delle ipotesi, sarà rinnovato ciclicamente in base alla disponibilità dei fondi esterni/interni. La fotografia che ne scaturisce è quella di un esercito di precari altamente qualificati con una data di scadenza, alla fine della quale saranno espulsi dal sistema per far posto ad una nuova ondata di precari.

Dato questo contesto, è necessario prevedere urgentemente una programmazione strutturata, su un orizzonte temporale di almeno 6 anni, delle risorse in termini economici e di p.o. da destinare ai nuovi reclutamenti e sul cui utilizzo il MIUR dovrebbe vigilare attentamente. Infatti, l'unica strada percorribile per ottenere un efficiente esaurimento dei ricercatori di ruolo ante legge 240/2010 ed una congrua assunzione di RTD-B è quella di effettuare un serio e rigoroso programma di reclutamento, in grado di ripartire le risorse in maniera strategica, con una visione di lungo periodo e meritocratica, affinché il sistema universitario sia in grado di funzionare efficacemente. Diversamente, la non-programmazione delle risorse indurrebbe inevitabilmente gli Atenei a ricorrere massicciamente al precariato per la ricerca e la didattica, senza poter concedere ai giovani studiosi alcuna concreta chance di essere reclutati nel personale di ruolo.

II. Correttivi nel breve termine: sblocco turn over, fondi straordinari e programmazione

1. Sblocco totale del turnover

E' opportuno che le risorse derivanti da cessazioni di contratti per pensionamenti o altre cause rimangano integralmente nella disponibilità dello stesso Ateneo ai fini di nuove assunzioni, dovendosi pertanto abolire l'art. 14, comma 3, d.l. n. 95/2012, che ha introdotto il comma 13-bis dell'art. 66 d.l. n. 112/2008. Si richiede, inoltre, che almeno il 60% (percentuale da rivedere in base al calcolo delle economie da cessazioni che rientreranno nelle casse degli atenei) delle risorse derivanti da tale meccanismo (in termini di p.o.) sia vincolato a bandi di RTD-B Gelmini. I fondi vincolati non devono poter essere utilizzati per le progressioni di carriera, incluse quelle dei RTI, per i quali deve essere prevista un'ulteriore percentuale vincolata pari al 20% (percentuale da rivedere in funzione di quella destinata ai RTD-B) del turn-over.

2. Piano Straordinario per RTD-B

Per agevolare la strutturazione degli attuali RTD-A e RTD-Moratti (si rammenta che, al 23/04/2014, la popolazione degli RTD è composta da 146 RTD-B, 2133 RTD-A e 861 Moratti), si richiede lo stanziamento di un piano straordinario per il reclutamento di RTD-B pari a non meno di 200 milioni di euro su base triennale, in modo da poter bandire un congruo numero di concorsi per posizioni RTD-B e recuperare, almeno in parte, i più recenti "tagli" al FFO annuo.

E' inoltre opportuno introdurre dei meccanismi di incentivazione agli Atenei per bandire posizioni RTD-B prevedendo forme di premialità e/o di cofinanziamento.

3. Proposte riguardanti il Piano Straordinario per gli Associati

Stante l'attuale meccanismo di utilizzo delle risorse del Piano Straordinario per gli Associati, un RTD finanziato esternamente (con 0 punti organico) non può accedere alla quota destinata all'assunzione di esterni (20%) così come non può accedere alle risorse destinate agli interni (in termini di chiamata diretta).

Al fine di risolvere tali incongruenze, si richiede di:

- a) vincolare una quota (in percentuale da quantificare) della quota non vincolata del 30% degli attuali fondi del Piano Straordinario Associati, a chiamate come professori associati di RTD-A e RTD-Moratti che abbiano conseguito l'abilitazione nazionale;
- b) consentire che i RTD-A e RTD-Moratti abbiano accesso alla quota di chiamate del 20% riservata ai c.d. esterni (art. 18, comma 4, l. Gelmini).

4. Rivisitazione del meccanismo di abilitazione scientifica nazionale alla luce delle peculiarità e delle tempistiche dei percorsi dei RTD

Al fine di rendere conseguibile l'abilitazione scientifica nazionale nei tempi previsti dalla procedura di reclutamento dei RTD, è necessario riconsiderare i criteri e i parametri utilizzati per la prima tornata di abilitazioni (come le mediane della fascia di arrivo) e prevedere dei criteri consoni con le tempistiche e le peculiarità del sistema di reclutamento introdotto dalla legge 240/2010. I criteri finora adottati, validi sia per RTD che per RTI, sono tarati sul percorso RTI e non considerano le peculiarità degli RTD nonostante percorsi accademici diversi per modalità e tempistiche.

Il problema intrinseco legato alla figura del ricercatore a tempo determinato rispetto all'Abilitazione Scientifica Nazionale risiede nella più che concreta possibilità di interruzione del rapporto di lavoro mentre il ricercatore è "in cammino" per ottenere il superamento dei parametri richiesti. Inoltre, una porzione non trascurabile del tempo uomo è generalmente dedicata alla ricerca di fondi per ottenere un possibile rinnovo contrattuale sottraendo tempo utile alla produzione scientifica. Per tali motivi, è più che necessario sia effettuare una rivisitazione di criteri e parametri che attivare un meccanismo di abilitazione a sportello, in modo da agevolare i lavori delle commissioni e dare la possibilità ai candidati di presentare domanda una volta raggiunti i valori dei parametri richiesti per il proprio settore concorsuale. Nell'ottica di attivazione di un meccanismo a sportello occorre garantire la continuità dei lavori delle commissioni al fine di evitare periodi temporali in cui non sia possibile presentare domanda.

E' inoltre necessario rivedere l'utilizzo vincolante di parametri bibliometrici calcolati con data-base privati che risultano incompleti, con un elevato numero di errori di gestione interna e che spesso non gestiscono con adeguata prontezza i lavori più recenti (ad esempio, spesso non trovano citazioni dei lavori dell'ultimo biennio), penalizzando ulteriormente i ricercatori più giovani.

5. Semplificazione delle procedure dei rinnovi contrattuali e delle progressioni di carriera

Le diverse forme contrattuali RTD-A e RTD-Moratti (bandite su FFO, progetti di ricerca o fondi esterni svincolati; che possono prevedere o meno l'impegno di punti-organico; che possono essere legati o meno a specifiche attività di ricerca) hanno reso particolarmente articolate le procedure dei rinnovi dei contratti in essere. Al fine di evitare discrezionalità interpretative, è quanto mai necessario chiarire e semplificare le procedure e le durate dei rinnovi contrattuali. A tal proposito ci preme far notare che l'interpretazione da parte di diversi Atenei della legge 240/2010, nonché della 230/2005, risulta essere alquanto variegato. In particolar modo, risultano variegati i criteri necessari per accedere a posizioni di tipo b (L. 240/2010 art. 24 c.3b) così come la possibilità di rinnovare posizioni che fanno riferimento alla legge 230/2005.

A titolo di esempio, si fa notare che in alcuni Atenei è possibile accedere a concorsi per posizioni di tipo b cumulando anni di ricercatore di tipo a o 230/2005 con assegni di ricerca pre legge 240/2010 mentre in altri questa possibilità è inibita. Per quanto riguarda i rinnovi delle posizioni 230/2005 esiste la nota ministeriale 2330 del 20/04/2011 che ne regola le possibilità; nonostante ciò, in alcuni atenei italiani, in particolar modo nei più grandi, risulta impossibile rinnovare posizioni 230/2005, mentre in altri è possibile rinnovarli su base annuale, o in altri ancora è possibile il rinnovo previo accantonamento delle risorse economiche necessarie per tre anni. Questa eterogeneità di interpretazione introduce dei fattori discriminati nei confronti dei ricercatori a tempo determinato in base all'Ateneo di appartenenza. Inoltre, le regole relative ai rinnovi cambiano ciclicamente rendendo assolutamente imprevedibile il futuro “a breve termine”. Per tali motivi chiediamo con fermezza che, una volta per tutte, venga fatta chiarezza sui criteri di accesso alle posizioni di tipo b, così come sui rinnovi dei contratti 240/2010 art. 24 c.3a e 230/2005. Chiediamo altresì che ogni Ateneo adotti le stesse regole e le stesse tempistiche di applicazione al fine di non alimentare l'anarchia in cui versa oggi il sistema universitario rispetto alle procedure di accesso e rinnovo dei RTD.

Inoltre, per agevolare la prosecuzione senza interruzioni delle attività di ricerca e didattiche dei ricercatori RTD-A e Moratti, è quanto mai opportuno consentire esplicitamente agli Atenei la possibilità di offrire al RTD-A/Moratti di proseguire il rapporto contrattuale nella forma di RTD-B, ossia con tenure track, su iniziativa del Consiglio di Dipartimento di appartenenza, previo parere favorevole del Senato Accademico e delibera del C.d.A., seguendo una procedura analoga a quella di programmazione e chiamata del posto RTD-B, nonché a seguito di giudizio positivo sul ricercatore da parte di idonea Commissione valutatrice.

6. Bandi nazionali per RTD-B e PA integrativi

Prevedere, con cadenza annuale, un bando nazionale per RTD-B ed uno per PA per tutti i settori scientifico-disciplinari, cui potranno partecipare gli studiosi con i requisiti necessari per le due figure, atti ad integrare i reclutamenti su esclusiva base locale delle singole Università. Il bando nazionale deve consentire ai vincitori della valutazione comparativa la scelta della sede tra gli Atenei carenti negli specifici settori disciplinari, (principio acquisito per tutti gli altri concorsi pubblici) mediando rispetto alle eventuali “resistenze” locali tramite un consolidamento dell'FFO dell'Ateneo da parte del Ministero.

7. Rappresentanze e voti

Specificare a livello normativo le modalità con cui i RTD possono partecipare agli organi collegiali all'interno dei Dipartimento e degli Atenei, e garantire agli RTD un adeguato diritto di rappresentanza in Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, nonché di godere di diritti di elettorato attivo (con voto con peso unitario) e passivo.

8. Estensione tutela dei diritti del lavoratore in condizione di disabilità (ex L.104/92)

Le Università sono l'unica istituzione tra quelle pubbliche e private le cui attività lavorative, pur non rientrando in quelle escluse dall'art.5 (L.68, 12 marzo 1999), non sono tutte pariteticamente soggette all'applicazione delle norme per la tutela dei lavoratori disabili previste dalla suddetta legge. Diversamente da tutti i datori di lavoro pubblico che invece effettuano le assunzioni in conformità dell'Art.36, DL n.29 1993, per i soli precari della ricerca che nel lungo precariato siano incorsi in condizione di invalidità o Handicap non valgono le tutele previste per tutti gli altri lavoratori riconosciuti dalla L.104:

- laddove le competenze del ricercatore risultino accertate mediante concorso pubblico per titoli ed esami e ora mediante Abilitazione Nazionale, non sono mai state previste le quote di riserva per posizioni accademiche conformi alle capacità lavorative;
- nel calcolo dell'età accademica e nella definizione delle mediane, l'invalidità non viene valutata come un fattore che imponga la coerente ridefinizione dei parametri di produttività (mentre lo sono malattie episodiche e maternità).

Sono così vanificati di fatto tutti i presupposti della L.104 inerenti le agevolazioni lavorative e sanitarie, non essendovi poi riconosciuta nella progressione di carriera degli RTD e dei precari della ricerca alcuna forma di tutela che garantisca effettive condizioni di parità e la rimozione dei fattori di discriminazione.

III. Correttivi nel medio termine: proposte di modifica dello stato giuridico dei RTD e meccanismi di reclutamento

Alla luce dei punti analizzati nel presente documento, si propone una modifica della legislazione vigente in merito al meccanismo di reclutamento e conseguente abolizione delle due figure RTD-A e RTD-B e l'istituzione di una sola figura di ricercatore a tempo determinato.

1. Superamento del doppio binario Punti Organico/Budget

Ad oggi, il reclutamento è basato sulla disponibilità di punti organico (a valle del turnover). Il concetto di punto organico statico è affetto da diversi errori sistematici. In particolar modo non si tiene in conto il fatto che, messo ad esaurimento la figura del ricercatore universitario, l'età media di accesso al ruolo aumenta, diminuendo di conseguenza il livello stipendiale percepibile a fine carriera. I punti organici statici non possono tenere in conto tale errore se non prevedendo un meccanismo di aggiustamento periodico. Inoltre, la progressione di carriera di personale già strutturato prevede l'impiego di una frazione di punti organico che spesso non si riflette nella differenza di budget. Tale scarto economico ad oggi non è impiegato per il reclutamento. Questi sono solo due esempi che nella realtà possono portare a paradossi come quelli di Atenei con budget nettamente superiori a quelli derivanti dal rientro dei punti organico.

Al fine di superare tali incongruenze, si chiede con fermezza il superamento di tale meccanismo di reclutamento e che si consideri esclusivamente il budget a disposizione rientrante dalle cessazioni avvenute applicando correttivi in base alla programmazione del reclutamento. Il reclutamento, in tale ottica, sarebbe basato sul costo reale delle assunzioni ex novo o delle progressioni di carriera.

2. Ricercatore Universitario a Tempo Determinato (RUTD)

Tale contratto dovrebbe avere una durata compatibile con quella dell'Abilitazione Scientifica Nazionale in modo che il candidato possa conseguirla durante lo svolgimento dello stesso. Al termine del rapporto il RUTD, previo conseguimento dell'abilitazione nazionale, dovrebbe essere inquadrato nella II fascia presso l'Ateneo di appartenenza (*tenure track*).

Il RUTD dovrebbe avere obblighi di docenza con un carico didattico pari al 50% di quello dei professori di seconda fascia in termini di CFU e, quanto al resto, dovrebbe avere un regime giuridico corrispondente a quello dei RTI (partecipazione ai Consigli di Dipartimento, diritto di voto e di eleggibilità a tutti i livelli di rappresentanza: Consiglio di Dipartimento, Giunta di Dipartimento, Senato Accademico Rettore e così via).

La durata del contratto dovrebbe essere tale da creare un rapporto stabile pari a poco più della metà della finestra temporale che viene valutata, ai fini dell'abilitazione nazionale, in ordine alla produzione scientifica (10 anni).

Ad esempio, con un contratto di 6 anni, il ricercatore ritornerebbe ad essere una figura presente negli Atenei e gli verrebbe concesso il tempo necessario per finalizzare, in termini di pubblicazioni, il proprio lavoro di ricerca, per coordinare progetti e gestire tesisti e dottorandi, nonché per avere accesso ai ruoli di rappresentanza negli Organi

di governo. Ribadiamo che, allo stato attuale, la breve durata dei contratti RTD-B tende a favorire il reclutamento dei soli studiosi che abbiano già conseguito l'abilitazione, richiedendo ai precari di aver maturato in breve tempo parametri superiori alla metà dei professori di seconda fascia del relativo settore disciplinare. Nell'ottica di un "servizio di abilitazione a sportello", il RUTD che abbia superato la suddetta valutazione interna e che abbia conseguito l'abilitazione nazionale potrebbe essere chiamato dall'Università in II fascia senza dover aspettare necessariamente la fine naturale del contratto.

Correttivi a breve termine		
Aspetti	Principali criticità	Possibili azioni correttive
Blocco del turn over	- Scarsa di punti organico per bandi RTD-B; aggravata per Atenei giovani (con pochi pensionamenti) e considerati “non virtuosi” per parametri economici	- Sblocco totale e immediato del turn-over
Assenza piano reclutamento RTD-B	- Numero di posizioni RTD-B bandite estremamente esigue rispetto a RTD-A/Moratti	- Stanziamiento di un piano straordinario ricercatori RTD-B per un numero congruo e calendarizzato di posizioni/annue - Vincolare percentuale p.o. dal turn-over per bandi RTD-B - Bandi nazionali integrativi rispetto all’assunzione di personale su base locale
Piano straordinario associati	- Prevalentemente pensato per passaggi RTI/PA - Difficoltà per RTD ad aspirare ad una posizione PA per vincoli e costi (RTD che diventa PA necessità di budget pieno)	- Modifica dei vincoli di utilizzo risorse piano straordinario associati (estendere quote per esterni a RTD) - Estensione meccanismo di chiamata diretta come PA per RTD-A/Moratti con abilitazione
Vincoli bandi RTD-B		- Ripristino vincolo RTD-B con chiamate di Professori Ordinari
Costo elevato di un bando RTD-B in termini di punti organico (0.5-0.7)	- Poca convenienza RTD-B rispetto a PA - Poca convenienza RTD-B rispetto a progressione RTI-PA	- Incentivazione Atenei a bandi RTD-B con meccanismi di premialità e/o forme di cofinanziamento
Abilitazione Scientifica Nazionale	- Parametri concepiti per RTI difficilmente raggiungibili in finestra temporale ridotta RTD - Uno/due tentativi in tutto il percorso (preclusione alla partecipazione a 2 tornate successive in caso di bocciatura) - Difficile sincronizzazione contratti RTD con durata dell’abilitazione	- Rivisitazione meccanismo di abilitazione scientifica nazionale tarandola su figure con anzianità di RTD (superare l’utilizzo delle mediane della fascia di arrivo e riformulare le normalizzazioni per Età Accademica) - Modifica durata dell’abilitazione e del periodo di divieto di partecipazione - Introduzione di un meccanismo di abilitazione a sportello
Rinnovi dei contratti		- Semplificazione e agevolazione dei rinnovi contrattuali RTD-A/Moratti

		- Rivisitazione di regolamenti, durate dei rinnovi e utilizzo punti organico - Unificazione a livello nazionale delle procedure legate ai rinnovi
Monitoraggio questioni relative a RTD in Statuti e Regolamenti di Ateneo		- Valutazione per il passaggio da RTD-B ad associato sulla base della continuità didattica dei soli 3 anni da RTD-B e non degli ultimi 6 (è possibile che gli RTD abbiano avuto sospensioni tra contratti successivi o assenza di carico didattico se assegnisti di ricerca) - Monitoraggio rappresentatività e peso dei voti degli RTD in tutti gli organi di Ateneo
Diritti L.104 diritti assistenza lavoratore dipendente portatore di handicap o a un proprio familiare	Per la figura dell'RTD vengono meno le tutele legate alla L. 104 in quanto il meccanismo del reclutamento non prevede le quote di riserva e le abilitazioni non prevedono la ridefinizione dei parametri e dell'anzianità accademica.	- Previa valutazione comparativa di titoli ed esami, applicare quote di riserva nei posti a bando- Ridefinizione dei parametri e del calcolo dell'anzianità accademica.
Ambiguità requisiti di accesso a bandi RTD-B	Per l'accesso ai bandi RTD-B è necessario un triennio come RTD-A/Moratti o assegno ricerca "pre-Gelmini"	Consentire esplicitamente che i tre anni siano cumulabili (es. 1 assegno+2 RTD-A) per evitare ambiguità e discrezionalità degli Atenei

Correttivi a medio termine

Aspetti	Principali criticità	Possibili azioni correttive
Dualismo Punti Organico-Budget	- Non correlazione tra punti organici “statici” ed incremento dell’età media di ingresso al ruolo con conseguente riduzione degli anni di carriera - Nel caso di progressione di carriera spesso i punti organico sono totalmente scorrelati dall’effettiva variazione del budget	- Superamento del dualismo prevedendo un meccanismo di reclutamento esclusivamente basato sul budget.
Coesistenza di varie figure di Ricercatore a Tempo Determinato di cui una sola con percorso di tipo tenure track	- Numero estremamente esiguo di posizioni RTD-B bandite rispetto a RTD-A/Moratti - Estrema difficoltà di accesso alle risorse per l’accesso al ruolo di PA da parte di RTD finanziati esternamente senza p.o. in dote. - Incongruenza tra mediane per l’abilitazione a professore di II fascia e breve durata della carriera di un RTD.	- Introduzione di un’unica figura per ruolo, il Ricercatore Universitario a Tempo Determinato (RUTD), intrinsecamente di tipo tenure track. Qualora si conseguia l’Abilitazione Scientifica Nazionale il RUTD sarà automaticamente inquadrato nel ruolo di Professore Associato.