



Documento approvato dall'Assemblea della CRUI Roma, 22 aprile 2021

Formazione alla ricerca e reclutamento universitario

ANALISI PRELIMINARE

La prima fase del lavoro si è concentrata sull'analisi del sistema universitario italiano nel contesto europeo e ha preso le mosse dal documento programmatico della CRUI predisposto in occasione della Primavera dell'Università, 21 marzo 2016, e dalla relazione del Presidente della CRUI in occasione della giornata di discussione su L'Università Italiana nell'Europa di domani, del 10 marzo 2017.

Il sistema delle Università italiane accoglie oggi una comunità di circa 1.800.000 studenti, 31 ogni 1000 abitanti contro i 39 della media europea a cui sono allineate Francia e Germania. La stessa distanza rispetto ai benchmark europei si registra sugli altri parametri di rilievo: la percentuale di persone con un diploma di formazione terziaria nella fascia di età tra i 25 e 34 anni vede l'Italia all'ultimo posto nei paesi OCSE con una quota del 28% da rapportare al 44% della media europea; il rapporto tra studenti e docenti, pari a 20,4 in Italia, vede il nostro paese nuovamente in difficoltà rispetto ai nostri naturali competitor, con i 16,2 studenti per docente della Francia, i 12,2 della Germania e i 15,4 della media europea. Lo scenario non migliora se guardiamo agli investimenti pubblici nel sistema dell'educazione terziaria per i quali l'Italia è nuovamente nelle ultime posizioni in Europa con stanziamenti pari allo 0,75% del PIL, contro importi pari all'1,23% e l'1,25% di Francia e Germania, e una spesa annua per studente di 9.000 dollari rispetto ai 13.000 della media europea. Per converso, e non stupisce perché le Università per competere devono finanziarsi, l'Italia è nella fascia alta in Europa per gli importi della contribuzione studentesca con una media di 1.345 euro per studente contro i valori molto inferiori in Francia (350 €) e Germania (50 €): dai contributi studenteschi le Università pubbliche raccolgono ogni anno oltre 1,5 miliardi di euro, risorse indispensabili ma drenate alle famiglie, molte delle quali si troveranno sempre più in difficoltà nel prossimo futuro a sostenere questi costi.

I dati sullo stato dei finanziamenti alla ricerca non sono diversi, purtroppo. Con l'1,39% di investimento sul PIL, l'Italia, è ben al di sotto dei valori che si registrano in Francia e Germania rispettivamente al 2,2% e 3,13%, con una distanza che si evidenzia in tutti i settori: industriale (0,86% contro 1,44% e 2,16%) e pubblico (0,5% contro 0,73% e 0,98%). Dati questi che sono confermati anche se guardiamo all'organico del personale impiegato nella docenza e alla percentuale dei ricercatori sulla popolazione attiva (quella nelle fasce di età tra i 15 e 64 anni) che vedono l'Italia posizionata una quota di 0,58% contro un indice di 1% di Francia e Germania e di 0,83% della media europea.

Se da un lato i mancati investimenti non incidono sulla qualità della ricerca – l'Italia è sopra la media europea se guardiamo alla percentuale di pubblicazioni ad alto impatto – le conseguenze sul fronte dell'innovazione sono evidenti e preoccupano. La percentuale di impiegati in attività ad alto valore di conoscenza sul totale della forza lavoro è pari al 32,9% in Italia contro il 39,7% della Francia, il 37,3% della Germania e il 36,3% dell'Europa. Stessa situazione si registra guardando alla quota di valore aggiunto portata dalle attività produttive e di servizio ad alto contenuto di conoscenza: 34% per Italia, 36,2% per la Germania, 43,3% per la Francia. Peggio ancora se guardiamo le richieste di brevetto ogni 1000 abitanti: 0,06 per d'Italia, 0,11 per la Francia, 0,22 per la Germania.

La lettura del JRC Country Report 2017 (la situazione non è migliorata da allora, purtroppo, come conferma il più esteso Country Report 2020 elaborato dallo staff delle Commissione Europea) fotografa sinteticamente questa situazione annotando quelle che emergono quali principali criticità del sistema italiano: il basso livello di attività di ricerca e innovazione nelle imprese; il perdurante sotto-finanziamento pubblico a ricerca e

innovazione; il conseguente impatto sulla composizione del personale di ricerca (in particolare viene rilevato il fenomeno della migrazione dei ricercatori); la gestione delle politiche per ricerca e innovazione, frammentata, instabile e insufficiente nell'allocazione del budget.

In sintesi, l'analisi ci consegna il quadro di un sistema universitario italiano che, pur evidenziando valori pro-capite riferiti alla ricerca superiori alla media europea, appare in chiaro ritardo sui diversi parametri di riferimento rispetto ai benchmark naturali, con

- la percentuale dei laureati nella fascia 30-34 anni è molto più bassa della media europea;
- il rapporto studenti per docente è molto più alto della media europea;
- il tasso di ingresso al dottorato è molto più basso della media europea;
- la percentuale di docenti con età inferiore a 50 anni è molto più bassa della media europea.

OBIETTIVI

Il primo elemento che emerge dai risultati dell'analisi è che il sistema universitario italiano è sotto-dimensionato. Il primo obiettivo deve quindi essere quello di definire e finanziare un piano pluriennale per arrivare a un sistema di dimensione almeno pari alla media europea. In particolare, è necessario:

- aumentare i laureati nella fascia 30-34 anni per raggiungere la media europea,
- ridurre il rapporto tra studenti e docenti per raggiungere la media europea.

Questo obiettivo, che si traduce in azioni mirate ad aumentare il numero degli studenti e dei docenti, è stato quantificato anche in termini delle risorse economiche necessarie, prevedendo contestualmente di investire anche nel rafforzamento del dottorato di ricerca e dell'organico del personale tecnico-amministrativo, in modo da mantenere almeno invariato sia il rapporto tra dottorandi e docenti sia il rapporto tra tecnici-amministrativi e docenti.

Il secondo elemento che emerge dai risultati dell'analisi è la necessità di ringiovanire il corpo docente e armonizzare il sistema di reclutamento italiano con gli standard europei e internazionali.

PROPOSTE DI RIFORMA DEL SISTEMA DI RECLUTAMENTO

L'obiettivo è di ringiovanire il corpo docente e armonizzare il sistema di reclutamento italiano con gli standard europei e internazionali.

A tale scopo si ritiene necessario intervenire su **(parte 1)**: borse di studio, assegni di ricerca, RTDa e RTDb, con un'azione di riordino che porti a una impostazione internazionalmente riconosciuta: contratto di ricerca post-laurea, contratto di ricerca post-doc, professore in tenure-track. La durata massima dei relativi contratti deve essere coerente con gli standard internazionali e deve essere incentivata la mobilità fra la sede di formazione (laurea magistrale, dottorato, scuola di specializzazione, post-doc) e il prosieguo della carriera accademica, attraverso adeguate risorse.

Le proposte avanzate riguardano anche ulteriori interventi **(parte 2)** su altre figure con l'obiettivo di rendere il sistema di reclutamento più snello ed efficace in coerenza con il contesto europeo e internazionale.

Non sono previsti invece interventi sull'attuale assetto dei concorsi da professore associato e professore ordinario, che rimangono attivi come da normativa attuale.

Parte 1 – Professore in tenure-track, contratti di ricerca post-doc e post-laurea

Le proposte che seguono sostituiscono gli attuali contratti per borse di ricerca, assegni di ricerca, RTDa e RTDb. La posizione di professore in tenure-track è designata per il reclutamento di giovani studiosi e deve avere una durata sufficiente per permettere di raggiungere la maturità scientifica necessaria per l'accesso al ruolo di professore associato. Questo canale di reclutamento si affianca al reclutamento diretto di professori associati per concorso, ex art. 18.

a) Professore in tenure-track (Assistant professor)

Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di ricerca, di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

I destinatari sono scelti mediante procedure pubbliche di selezione emanate dalle università e disciplinate con proprio regolamento; nel bando è indicato un macrosettore o un settore concorsuale, con possibile specificazione di un profilo e con obbligo, entro tre anni, d'inquadramento in un settore scientifico-disciplinare. Nel bando sono inoltre specificati l'impegno didattico e gli obiettivi scientifici da raggiungere (standard qualitativi) per la chiamata nel ruolo di professore associato.

Come requisito per l'ammissione alle procedure di selezione è previsto il possesso del titolo di dottore di ricerca o titolo equivalente, ovvero, per i settori interessati, del diploma di specializzazione medica, maturato da non più di sei anni, esclusi i periodi di congedo parentale o malattia. Non possono accedere alle procedure di selezione i soggetti già assunti a tempo indeterminato come professori universitari di prima o di seconda fascia o come ricercatori, ancorché cessati dal servizio.

Il sistema per la formazione superiore e la ricerca ricava evidenti benefici dalla mobilità e pertanto deve esserci almeno una fase di discontinuità di sede nella filiera laurea magistrale, dottorato, contratti di post-dottorato e contratti per il ruolo in "tenure-track", tenendo conto anche di eventuali contratti presso enti di ricerca o istituzioni universitarie estere. Si propone che ciò costituisca un vincolo per la partecipazione a bandi per professore in tenure-track. Idealmente, come avviene in altre parti del mondo, sarebbe auspicabile il cambio di sede dopo il completamento del dottorato.

Il contratto: (a) ha durata di 7 anni (escluso il periodo di congedo parentale o di malattia), (b) prevede esclusivamente il regime di tempo pieno, (c) non è rinnovabile presso la stessa sede, (d) può essere stipulato con il medesimo soggetto solo un secondo contratto presso altra sede. L'impegno annuo complessivo per lo svolgimento delle attività di didattica, di didattica integrativa e di servizio agli studenti è pari a 350 ore. Il contratto definisce, sulla base del regolamento di ateneo, il numero di ore del compito didattico istituzionale (didattica frontale), con un massimo pari a: 50% del compito didattico istituzionale dei professori di I e II fascia nei primi 3 anni e 75% del compito didattico istituzionale dei professori di I e II fascia negli anni successivi. Il professore in tenure-track è pienamente riconoscibile ai fini dell'accreditamento dei corsi di studio e delle scuole di specializzazione.

Al termine dei primi tre anni, il titolare del contratto è tenuto a presentare una relazione sull'attività scientifica e didattica svolta nel triennio, che deve essere approvata dal Consiglio di Dipartimento in composizione ristretta ai professori di prima e seconda fascia. L'approvazione è vincolante per il proseguimento del contratto fino alla durata massima di 7 anni e l'ammissione alla valutazione finale per il passaggio al ruolo di professore associato.

I titolari dei contratti che hanno ottenuto una valutazione positiva del dipartimento sul primo triennio possono accedere alla valutazione finale solo se in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e comunque non oltre i sette anni di durata massima del contratto. La valutazione finale è mirata ad accertare il raggiungimento degli standard qualitativi prefissati in ambito scientifico e didattico, può prevedere la raccolta di pareri in forma scritta di esperti internazionali ed è espletata ai sensi dell'articolo 24, comma 5, della legge 240/2010. In caso di esito positivo della valutazione finale, il professore in tenure-track entrerà nel ruolo di professore di seconda fascia. In caso di esito negativo, il professore in tenure-track potrà ripetere la valutazione finale presso la propria sede non oltre il limite dei sette anni di durata del contratto. Una università può attivare una procedura di valutazione finale ai sensi dell'articolo 24, comma 5, della legge 240/2010 anche rivolta a professori in tenure-track in servizio presso altro ateneo o il cui contratto attivato da altro ateneo sia scaduto da non oltre due anni senza aver dato luogo all'ingresso nel ruolo di professore associato.

Nell'ambito della propria programmazione e delle risorse disponibili, le università possono sottoporre a valutazione finale per il passaggio al ruolo di professore di prima fascia eventuali titolari di contratto in possesso della corrispondente Abilitazione Scientifica Nazionale.

La titolarità del contratto di professore in tenure-track costituisce titolo preferenziale nei concorsi per l'accesso alle pubbliche amministrazioni.

b) Ricercatore post-doc (Post-doc researcher)

Le università nell'ambito delle disponibilità di bilancio possono conferire contratti per lo svolgimento di attività di ricerca post dottorato (contratto di ricerca post-doc/post-doc reasearch fellowship) e disciplinano le modalità di conferimento dei contratti con apposito regolamento. In questa categoria rientrano anche specifici contratti di formazione alla ricerca clinica e alla pratica clinica da svolgere al termine del corso di specializzazione o di dottorato. La selezione avviene attraverso bandi emanati dalle università, che individuano l'ambito di ricerca ed eventualmente un profilo specifico. Il dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero ovvero, per i settori interessati, il titolo di specializzazione di area medica corredato di una adeguata produzione scientifica, costituiscono requisito obbligatorio per l'ammissione al bando.

I contratti possono avere una durata compresa tra uno e tre anni, sono rinnovabili, sono in regime di tempo pieno e non sono cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari. La durata complessiva dei contratti di ricerca post-doc con il medesimo soggetto, compresi gli eventuali rinnovi e interscambi anche con atenei diversi (statali, non statali o telematici), non può in ogni caso superare i cinque anni, inclusi eventuali contratti post-laurea fruiti al di fuori del dottorato. Ai fini della durata dei predetti rapporti non rilevano i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente. I contratti possono prevedere un limitato numero di ore di didattica integrativa. In materia fiscale, previdenziale, di astensione obbligatoria per maternità, di congedo per malattia si applicano le previsioni in vigore per gli assegni di ricerca. L'importo del contratto è determinato dall'Università, sulla base di un importo minimo stabilito con decreto del Ministro.

L'espletamento del contratto di ricerca post-doc costituisce titolo nei concorsi per l'accesso alle pubbliche amministrazioni.

c) Contratto di ricerca post-laurea (research fellowship)

Le università nell'ambito delle disponibilità di bilancio possono conferire contratti per lo svolgimento di progetti di ricerca e disciplinano le modalità di conferimento dei contratti con apposito regolamento. La selezione avviene attraverso bandi emanati dalle università, che individuano il progetto di ricerca e l'ambito di attività. La laurea magistrale o titolo equivalente conseguito all'estero costituisce requisito obbligatorio per l'ammissione al bando.

I contratti possono avere una durata compresa tra sei mesi e tre anni, sono rinnovabili fino a un massimo di tre anni ad esclusione di eventuali periodi fruiti durante il dottorato e non sono cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili a integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari. La durata complessiva dei contratti di ricerca stipulati con il medesimo soggetto sia di tipo post-laurea che di tipo post-doc, compresi gli eventuali rinnovi e interscambi anche con atenei diversi (statali, non statali o telematici), non può in ogni caso superare i cinque anni ad esclusione di eventuali periodi fruiti durante il dottorato. Ai fini della durata dei predetti rapporti non rilevano i periodi trascorsi in aspettativa per maternità o per motivi di salute secondo la normativa vigente. I contratti di ricerca post-laurea non prevedono attività didattica. In materia fiscale, previdenziale, di astensione obbligatoria per maternità, di congedo per malattia si applicano le previsioni in vigore per gli assegni di ricerca. L'importo del contratto è determinato dall'Università, sulla base di un importo minimo stabilito con decreto del Ministro.

I titolari di contratto di ricerca post-laurea operano sotto la guida di un tutor universitario.

Parte 2 – Altri istituti

a) Contratti per attività di insegnamento (adjunct professor/lecturer)

Le università, anche sulla base di specifiche convenzioni con gli enti pubblici e le istituzioni di ricerca, possono stipulare contratti per attività di insegnamento di durata da uno a tre anni accademici, rinnovabili per un periodo massimo di sei anni, a titolo gratuito o oneroso, al fine di avvalersi della collaborazione di esperti di alta qualificazione in possesso di un significativo curriculum scientifico o professionale, che siano dipendenti da altre amministrazioni, enti o imprese, ovvero titolari di pensione. I predetti contratti sono stipulati dal rettore, su proposta dei competenti organi accademici.

Fermo restando l'affidamento a titolo oneroso o gratuito di incarichi di insegnamento al personale docente e ricercatore universitario, le università possono, altresì, stipulare contratti per attività di insegnamento di durata da uno a tre anni accademici, rinnovabili per un periodo massimo di sei anni, a titolo oneroso, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, anche integrative, con soggetti in possesso di adeguati requisiti scientifici e professionali. Il possesso del titolo di dottore di ricerca, della specializzazione medica, dell'abilitazione, ovvero di titoli equivalenti conseguiti all'estero, costituisce titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione dei predetti contratti. I contratti sono attribuiti previo espletamento di procedure disciplinate con regolamenti di ateneo, nel rispetto del codice etico, che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti.

Al fine di favorire l'internazionalizzazione, le università possono attribuire, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio o utilizzando fondi donati ad hoc da privati, imprese o fondazioni, insegnamenti a contratto a docenti, studiosi o professionisti stranieri di chiara fama. Il trattamento economico è stabilito dal consiglio di amministrazione sulla base di un adeguato confronto con incarichi simili attribuiti da altre università europee.

La stipulazione di contratti per attività di insegnamento non dà luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli universitari.

b) Collaboratore didattico/Insegnante universitario (Instructor/Lecturer)

In relazione alle esigenze di apprendimento in specifici ambiti disciplinari (come ad esempio le lingue o l'informatica di base) e di supporto alle attività didattiche, le università possono assumere, compatibilmente con le risorse disponibili nei propri bilanci, collaboratori didattici in possesso del titolo di dottore di ricerca e di idonea qualificazione e competenza per le funzioni da svolgere, con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo indeterminato ovvero, per esigenze temporanee, a tempo determinato. Lo stato giuridico è quello del personale tecnico-amministrativo. L'assunzione avviene per selezione pubblica ed è prevista una prova didattica. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, le Università possono bandire procedure di selezione riservate a soggetti che sono stati titolari di contratto da professore in tenure-track presso l'ateneo e non hanno superato la prova finale per l'ammissione nel ruolo di professore associato, ma hanno ottenuto una valutazione positiva nella prova didattica. Per accedere a una procedura di selezione riservata il contratto da professore in tenure-track deve essere scaduto da non oltre un anno.

I collaboratori didattici svolgono attività di didattica e servizio agli studenti (moduli di attività formative, esercitazioni, laboratori, attività formative con giudizio di idoneità, esami di profitto, test di ammissione, tutorato, ricevimento, preparazione e aggiornamento di materiali didattici anche digitali, supporto all'innovazione didattica) e sono tenuti a partecipare ad attività di aggiornamento. L'impegno complessivo annuo è di 500 ore. Tra le attività non è prevista l'attività di ricerca e non dà luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli di professore universitario. Ai fini dei processi di accreditamento dei corsi di studio, i collaboratori didattici sono equiparati ai professori a contratto.

c) Professore a progetto/Professore a tempo determinato (Research/Clinical professor) [ex professore straordinario]

Le università possono realizzare specifici programmi di ricerca sulla base di convenzioni con imprese o fondazioni, o con altri soggetti pubblici o privati, che prevedano anche l'istituzione temporanea, per periodi non superiori a sei anni, con oneri finanziari a carico dei medesimi soggetti, di posti di professore a progetto di prima o di seconda fascia da coprire mediante conferimento di incarichi della durata massima di tre anni, rinnovabili sulla base di una nuova convenzione. Gli incarichi sono riservati a soggetti in possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale per la fascia corrispondente o aver ricoperto un ruolo equipollente per almeno tre anni in istituzioni universitarie o di ricerca, italiane o estere. Ai titolari degli incarichi è riconosciuto, per il periodo di durata del rapporto, il trattamento giuridico ed economico della corrispondente fascia di professore con eventuali integrazioni economiche, ove previste dalla convenzione. Le convenzioni definiscono il programma di ricerca, le relative risorse e la destinazione degli eventuali utili netti anche a titolo di compenso dei soggetti che hanno partecipato al programma. Ai fini dei processi di accreditamento dei corsi di studio, i professori a progetto sono considerati come i professori a contratto.

d) Personale tecnico-amministrativo

Lo sviluppo del sistema universitario richiede sempre più il reclutamento di nuove figure di elevata professionalità in vari ambiti. Per facilitare questo processo, in merito al reclutamento a tempo indeterminato di personale di categoria EP e dirigente si propone di: a) incrementare il costo standard espresso in termini di punto organico (attualmente 0,4 per la categoria EP e 0,65 per i dirigenti) in modo da includere, oltre al valore stipendiale tabellare, anche la componente accessoria; b) consentire contestualmente l'incremento del tetto previsto dalla legge al fondo per il salario accessorio in ragione dei nuovi reclutamenti e nella misura definita dalla componente di salario accessorio inglobata nel costo standard in termini di punto organico come sopra definita.

In merito al reclutamento a tempo determinato di personale di categoria EP e dirigente si propone di introdurre nell'ordinamento la previsione che il reclutamento possa avvenire imputando al budget dei progetti che motivano tali reclutamenti anche la componente di salario accessorio, consentendo l'erogazione della stessa oltre il citato vincolo sull'ammontare complessivo dei relativi fondi, per la durata dei progetti medesimi.

Inoltre, si propone che le Università possano attivare, su specifici e definiti ambiti e per la realizzazione di progetti, posizioni dirigenziali con incarichi a tempo determinato, nel limite del 50% del totale dell'organico dirigenziale con rapporto a tempo indeterminato presso ciascuna università, garantendo comunque la possibilità di attivarne fino a due.

e) Tecnologi

Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, al fine di svolgere attività di supporto alla ricerca e al trasferimento tecnologico, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero, per esigenze temporanee, a tempo determinato con soggetti in possesso del dottorato di ricerca ed eventualmente di una particolare qualificazione professionale in relazione alla tipologia di attività prevista. Il contratto stabilisce, sulla base dei regolamenti di ateneo, le modalità di svolgimento delle attività predette. Lo stato giuridico è quello del personale tecnico-amministrativo.

I destinatari dei contratti sono scelti mediante procedure pubbliche di selezione disciplinate dalle università, fermi restando l'obbligo di pubblicità dei bandi, in italiano e in inglese, sul sito dell'ateneo e su quelli del Ministero e dell'Unione Europea. Il bando deve contenere informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, i diritti e i doveri e il trattamento economico e previdenziale, nonché sui requisiti di qualificazione richiesti e sulle modalità di valutazione delle candidature.

I contratti a tempo determinato hanno durata da uno a tre anni e sono rinnovabili. La durata complessiva del rapporto a tempo determinato non può in ogni caso essere superiore a sei anni con la medesima università.

I contratti da tecnologo non danno luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli di professore universitario.

f) Condivisione, trasferimento, chiamata diretta, reclutamento internazionale e reclutamento finanziato da soggetti terzi

L'art. 6, comma 11, della Legge 240 permette la condivisione di professori e ricercatori tra Atenei, sulla base di una convenzione, per un massimo di cinque anni. L'art. 55 del decreto-legge 9 febbraio 2012, n. 5 (convertito con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012, n. 35) ha esteso l'istituto anche agli Enti di ricerca. Si propone di estendere l'istituto anche ai professori in tenure-track e di permettere il rinnovo oltre i cinque anni sulla base di una nuova convenzione.

Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione e per il conseguimento di obiettivi di comune interesse, due Università possono promuovere il reclutamento congiunto di professori, inclusi quelli in tenure-track, sulla base di atti che stabiliscono per ciascuna posizione le modalità di ripartizione tra i due atenei dell'impegno annuo, dei relativi oneri stipendiali e delle modalità di valutazione.

La normativa vigente prevede la possibilità di effettuare trasferimenti di professori e ricercatori consenzienti attraverso lo scambio contestuale di docenti, anche di qualifica diversa, tra due sedi universitarie, con l'assenso delle università interessate e nei limiti delle relative facoltà assunzionali. La norma si applica anche ai professori in tenure-track. Per favorire la mobilità interuniversitaria si propone di introdurre la possibilità del trasferimento di professori e ricercatori, inclusi i professori in tenure-track, attraverso l'istituto della chiamata diretta a parità di fascia e classe stipendiale, nei limiti delle facoltà assunzionali dell'Università che attiva la chiamata. Possono accedere al trasferimento per chiamata diretta i soggetti che hanno maturato almeno tre anni di anzianità nel ruolo presso l'Università di appartenenza. Il trasferimento avviene con l'inizio dell'anno accademico e comunque non prima di sei mesi dalla chiamata, salvo diverso accordo tra le due università. L'università di provenienza del soggetto in trasferimento recupera la corrispondente facoltà assunzionale nel momento della chiamata. Si propone inoltre di estendere il trasferimento per chiamata diretta su ruolo equivalente anche agli enti di ricerca, inclusi gli IRCCS, nei medesimi termini di cui sopra. La procedura di chiamata di ricercatori di enti di ricerca presso università prevede in aggiunta il possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale relativa alla fascia di inquadramento e una prova didattica.

Gli oneri derivanti dalla chiamata di professori, inclusi quelli in tenure-track, con riferimento a procedure ex art. 18 ed ex art. 24 possono essere a carico totale di altri soggetti pubblici e di soggetti privati, previa stipula di convenzioni che garantiscano la copertura dei costi corrispondenti ad almeno quindici anni (art. 18, c. 3, L. 240). Si propone di estendere l'ambito di applicazione a tutti gli strumenti di reclutamento, incluso il trasferimento e la chiamata diretta, e di specificare che la convenzione può essere anche stipulata successivamente all'emissione del bando e comunque prima della presa di servizio del vincitore. In questo caso il bando deve trovare inizialmente copertura nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione e delle facoltà assunzionali dell'Università.

La chiamata diretta dall'estero è regolata da procedure emanate dai singoli atenei, con obbligo di comunicazione al MUR, ed è rivolta a studiosi stabilmente impegnati in Istituzioni universitarie o di ricerca estere da almeno tre anni. Lo studioso può essere chiamato nel ruolo equivalente a quello ricoperto al momento di avvio della procedura o, se in possesso della corrispondente Abilitazione scientifica nazionale in ruolo superiore.

La chiamata diretta di vincitori di specifici programmi di ricerca individuati dal MUR con apposito decreto è regolata da procedure attivate dai singoli atenei, con obbligo di comunicazione al MUR.

Per favorire il reclutamento internazionale, si propone che l'equipollenza dei titoli sia certificata dalle singole università. Inoltre, come accade per le chiamate dirette, si propone che, all'esito di una procedura di valutazione, sia possibile un adeguato riconoscimento della carriera pregressa in termini di classe stipendiale d'inquadramento, sulla base di vincoli e criteri stabiliti dal MUR.

g) Mobilità e incentivi

Per favorire la mobilità, saranno indispensabili risorse aggiuntive dedicate, a sostegno sia dei titolari dei contratti sia degli Atenei coinvolti.

CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE DELLE PROPOSTE DI RIFORMA

L'attuazione delle proposte richiede una particolare attenzione a:

- a) finanziamento, con risorse nuove, strutturali, adeguate allo scopo, erogate in modo continuo e programmato e non in base a interventi episodici, per alimentare un piano di sviluppo, con contratti di "tenure-track", per il ripristino della consistenza dei docenti in servizio nel 2008 e raggiungimento di un rapporto fra studenti e docenti paragonabile al rapporto di altri Paesi europei;
- b) finanziamento, con risorse nuove, strutturali, adeguate allo scopo specifico e pertanto destinate all'intero sistema universitario, erogate in modo continuo e programmato e non in base a interventi episodici, per alimentare un piano di sviluppo delle posizioni di dottorato e post-dottorato, in modo da garantire il desiderato reclutamento e ringiovanimento.
