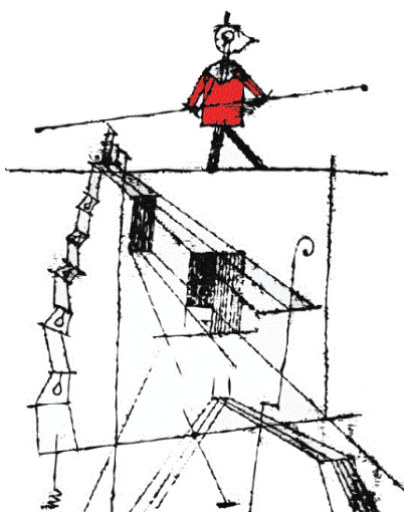


Ipotesi di piattaforma sull'Università

RNRP – Nodo di Pisa



Indice

| | |
|--|----|
| Premessa | 3 |
| Prima parte – Riferimenti giuridici | 5 |
| <i>Definizione del lavoro a tempo determinato</i> | |
| <i>Disposizioni legislative nazionali per l'università</i> | |
| <i>La Carta europea dei ricercatori</i> | |
| Seconda parte – Proposte | |
| I. Funzionamento delle università | 8 |
| <i>Autonomia, risorse, valutazione</i> | |
| <i>Assetto della docenza e reclutamento</i> | |
| II. Misure urgenti per il personale precario | 10 |
| <i>Anagrafe, programmazione, inquadramento in ruolo</i> | |
| <i>Regolamentazione del lavoro a tempo determinato</i> | |
| Allegati | |
| A. Ipotesi di regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato | 13 |
| B. Ipotesi di regolamento per il conferimento degli incarichi di didattica | 18 |
| C. Ipotesi di regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione alla ricerca | 26 |

Premessa

Questa ipotesi di piattaforma consiste in un insieme di riflessioni e di proposte essenziali – a nostro parere – per lo sviluppo e la riqualificazione del sistema universitario, che oggi versa in uno stato di grave crisi; essa considera la legislazione vigente in materia e le istanze di riforma avanzate da più parti, a cominciare dai documenti prodotti dalla Rete Nazionale Ricercatori Precari (RNRP) e dal Programma della conoscenza di Flc-Cgil.

La funzione della ricerca e della formazione superiore costituiscono finalità d'interesse pubblico. L'università è dunque pubblica, e i suoi obiettivi dovrebbero coniugare ricerca, didattica e trasmissione critica del sapere, esercitate in piena libertà di pensiero e d'espressione. I punti di criticità riguardano anzitutto il potenziamento della ricerca di base mediante il confronto e la circolazione internazionale dei saperi, la qualità della formazione, il diritto allo studio, con particolare attenzione verso gli studenti più disagiati, l'accrescimento tanto del numero quanto delle competenze dei laureati e dei dottori di ricerca, in maniera congruente rispetto ai risultati europei, promuovendo misure più efficaci e trasparenti per favorire la loro adeguata assunzione nel settore privato oppure all'interno degli stessi atenei o ancora nella scuola e nella pubblica amministrazione.

Al quadro d'insieme si affianca un'analisi più dettagliata dei particolari imprescindibili del ricambio generazionale e del lavoro non subordinato nelle strutture didattiche, scientifiche e dei servizi, in quanto problemi di civiltà, di organizzazione del lavoro fondata su logiche di sfruttamento, di scorretto e inefficace utilizzo delle risorse pubbliche. In un sistema virtuoso, gli atenei dovrebbero individuare nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il modello di riferimento e il proprio obiettivo strategico, dovrebbero impiegare tipologie flessibili di lavoro subordinato soltanto nel contesto di una rigida e reale programmazione, dovrebbero ricorrere a contratti non subordinati per attività straordinarie, aggiuntive e non sostitutive delle funzioni ordinarie, al fine di rispettare i parametri internazionali di professionalità e funzionalità nell'erogazione dei servizi in tutti i settori. Al raggiungimento di questo scopo concorre la garanzia di prospettive più eque e sostenibili per i ricercatori precari nelle diverse fasi della carriera, incluso il loro certo e rapido inquadramento in ruolo, secondo i principi fissati nella *Carta Europea dei Ricercatori – Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* del 23 marzo 2005.

Bisogna dunque intraprendere un radicale processo di cambiamento, a partire dall'immediata rivalutazione dei contratti subordinati flessibili e di quelli non subordinati, così che si determini una completa parità di trattamento giuridico ed economico tra personale strutturato e personale non strutturato. Lo scopo è quello di offrire condizioni di lavoro civili a tutti coloro che sono impegnati nel funzionamento delle attività universitarie e di rendere meno convenienti, attraverso un allineamento verso l'alto, le varie tipologie non subordinate di rapporto.

Chiediamo dunque agli atenei l'apertura di una trattativa per la regolamentazione dei contratti non subordinati a tempo determinato, sulla base delle considerazioni e delle ipotesi esposte di seguito. Esse

costituiscono altresì il terreno sul quale invitiamo il governo a un confronto per discutere i provvedimenti relativi a università e ricerca, con specifica attenzione per le tematiche della risoluzione del nodo del lavoro non subordinato e dell'attuazione del ricambio generazionale.

Prima parte

Riferimenti giuridici

Il quadro legislativo tiene conto di aspetti differenti, quali *a)* la definizione in generale del lavoro a tempo determinato nei regolamenti italiani ed europei; *b)* le disposizioni legislative nazionali in ambito universitario; *c)* le indicazioni contenute nella *Carta europea dei ricercatori*.

Definizione del lavoro a tempo determinato

La Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato si fonda sull'istanza di garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato e sull'uso accettabile, per i datori di lavoro e per i lavoratori, dei contratti di lavoro a tempo determinato. Interessano in particolare i seguenti punti: *a)* l'individuazione del lavoro a tempo indeterminato come forma comune dei rapporti di lavoro; *b)* il principio di non discriminazione, secondo cui al lavoratore a tempo determinato spettano gli stessi diritti goduti dai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli addetti a lavoro/occupazione identico o simile; *c)* la creazione di un quadro normativo per la prevenzione degli abusi; *d)* il riconoscimento dell'anzianità di servizio nelle stesse forme applicate al lavoro a tempo indeterminato; *e)* la prevenzione rispetto all'utilizzo ingiustificato e persistente di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato; *f)* le opportunità di formazione.

Nell'Accordo quadro il termine "lavoratore a tempo determinato" indica «una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico». Sebbene riguardo ai termini utilizzati nell'Accordo quadro la Direttiva lasci agli stati membri il compito di provvedere indicazioni più precise secondo la legislazione e/o la prassi nazionale, la definizione ricopiata di sopra di "lavoratore a tempo determinato" potrebbe legittimamente applicarsi in maniera estensiva rispetto al riferimento imposto nel Decreto legislativo 368 del 6 settembre 2001 limitatamente ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato. Le clausole dell'Accordo quadro devono dunque orientare una nuova regolamentazione delle collaborazioni, specie quelle coordinate e continuative attivate dalle pubbliche amministrazioni, tanto più che persino la non certo favorevole Circolare 4 del Ministero della funzione pubblica del 15 luglio 2004 «Collaborazioni coordinate e continuative. Presupposti e limiti alla stipula dei contratti. Regime fiscale e previdenziale. Autonomia contrattuale» ammette che «la posizione dei collaboratori coordinati e continuativi delle amministrazioni pubbliche è senz'altro più debole rispetto al settore privato, dove il decreto legislativo 276/2003 impone oggi condizioni di stipulazione assai più rigorose (prima fra tutte, la necessità di un progetto connesso all'incarico) e prevede il

meccanismo (anche sanzionatorio per il datore di lavoro) della conversione automatica in rapporto subordinato a tempo determinato sin dalla data della stipulazione del contratto».

Disposizioni legislative nazionali per l'università

La Circolare ministeriale del 17 marzo 1997 (prot. AGC/4.1 [7A] 678), a firma Berlinguer, riconosce la «Facoltà per le Università di procedere ad assunzioni a tempo determinato. Opportunità di valersi della medesima facoltà per favorire l'accesso dei giovani alle attività della ricerca». La Circolare definisce la figura del ricercatore a tempo determinato in rapporto alla posizione iniziale dei ricercatori non confermati, in materia di retribuzione, di trattamento economico e di compiti, con l'esclusione delle attività didattiche. Si sottolinea la necessità d'introdurre una figura a tempo determinato nel tentativo di ovviare al problema dell'età media elevata dei ricercatori di ruolo in servizio, che riduce la freschezza, l'inventiva e la vitalità nell'intraprendere strade nuove per il progresso scientifico e tecnologico del paese, e di valorizzare il potenziale, la preparazione e l'energia di una qualificata generazione di giovani laureati e dottori di ricerca; a ciò si aggiungeva l'urgenza per le Università di avviare programmi di ricerca temporanei anche in convenzione con soggetti terzi, distinti da attività di ricerca a carattere permanente.

Alcuni dettagli abbisognano di essere aggiornati sulla base della Legge 230 del 4 novembre 2005, *Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari*, articolo 1. Il comma 14 infatti afferma che «per svolgere attività di ricerca e di didattica integrativa le Università, previo espletamento di procedure disciplinate con propri regolamenti che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti, possono instaurare rapporti di lavoro subordinato tramite la stipula di contratti di diritto privato a tempo determinato con soggetti in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente, conseguito in Italia o all'estero, o, per le facoltà di medicina e chirurgia, del diploma di scuola di specializzazione, ovvero con possessori di laurea specialistica e magistrale o altri studiosi che abbiano comunque una elevata qualificazione scientifica, valutata secondo procedure stabilite dalle Università. I contratti hanno durata massima triennale e possono essere rinnovati per una durata complessiva di sei anni». Per l'accesso a tali contratti a tempo determinato, «il possesso del titolo di dottore di ricerca o del diploma di specializzazione, ovvero l'espletamento di un insegnamento universitario mediante contratto stipulato ai sensi delle disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge, costituisce titolo preferenziale»; così «l'attività svolta dai soggetti di cui al presente comma [14] costituisce titolo preferenziale da valutare obbligatoriamente nei concorsi che prevedano la valutazione dei titoli». Se la circolare Berlinguer rapporta inequivocabilmente la figura del ricercatore a tempo determinato alla posizione iniziale dei ricercatori non confermati, la Legge 230/2005, articolo 1, comma 14 istituisce una connessione con la posizione dei ricercatori confermati a tempo pieno, lasciando aperta l'eventualità di prevedere retribuzioni maggiori, «nei limiti delle compatibilità di bilancio e tenuto conto dei criteri generali definiti con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro per la funzione pubblica».

Accanto a questi rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato per lo svolgimento di attività di ricerca e di didattica, la Legge 230/2005, articolo 1, comma 10, attuato con Decreto Ministeriale in data 8 luglio 2008, permette altresì alle università di conferire, ancora previo espletamento di procedure disposte con propri regolamenti che assicurino la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti, «incarichi di insegnamento gratuiti o retribuiti, anche pluriennali» a soggetti «in possesso di adeguati requisiti scientifici e professionali», rivedendo l'attuale disciplina per la nomina dei professori a contratto di cui al Decreto ministeriale 242 del 21 maggio 1998, che resta applicabile soltanto in ordine alla possibilità di stipulare contratti per lo svolgimento di attività didattiche integrative. Gli atenei, che sono tenuti ad emanare appositi regolamenti interni (o a conformare quelli esistenti), continuano a decidere autonomamente il trattamento economico, «sulla base di parametri stabiliti con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro per la funzione pubblica».

La Legge finanziaria 244 del 24 dicembre 2007, articolo 3, comma 79, in deroga alla disciplina di carattere generale, la quale obbliga le pubbliche amministrazioni ad assumere esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a ricorrere al tempo determinato per periodi non superiori a tre mesi, sancisce nel medesimo articolo 3 che «le Università e gli Enti di Ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli Enti o del Fondo di finanziamento degli Enti o del Fondo di finanziamento ordinario delle Università». La successiva circolare n. 5 del 2008 del Ministero della Funzione pubblica specifica inoltre che le limitazioni apposte dalla Legge si applicano soltanto al lavoro subordinato a tempo determinato, non alle collaborazioni, incluse quelle coordinate e continuative.

La Carta europea dei ricercatori

I principi guida della *Carta europea dei ricercatori* risultano la trasparenza, il merito, la mobilità, il riconoscimento dell'anzianità e dell'esperienza professionale, in virtù dei quali il *Codice di condotta* impegna le istituzioni e i datori di lavoro firmatari «ad agire in modo responsabile e giusto e a offrire condizioni quadro eque ai ricercatori, nel chiaro intento di contribuire allo sviluppo dello Spazio europeo della ricerca». Viene introdotta una distinzione fra «ricercatori nella fase iniziale di carriera», cioè i ricercatori nei primi quattro anni di attività di ricerca, inclusi i periodi di formazione alla ricerca e il dottorato di ricerca, e «ricercatori dalla comprovata esperienza», ovverosia coloro che vantano almeno quattro anni di esperienza nel campo della ricerca a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto la laurea o che sono già titolari di un diploma di dottorato.

In tutte le fasi della carriera i ricercatori devono essere messi in condizione di impegnarsi in ricerche utili, proficue e originali, di poterne valorizzare e rendere accessibili i risultati, di perfezionarsi e di aggiornarsi, di migliorarsi dal punto di vista umano e professionale e, specie quelli di comprovata esperienza, di essere valutati in modo trasparente da una commissione internazionale, di strutturare e di diffondere le conoscenze attraverso il mezzo essenziale dell'insegnamento, che «dovrebbe pertanto essere considerato un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori». I datori di lavoro e/o i finanziatori «dovrebbero assicurare ai ricercatori condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o salario, comprese misure di previdenza sociale adeguate e giuste (ivi compresi le indennità di malattia e maternità, i diritti pensionistici e i sussidi di disoccupazione), conformemente alla legislazione nazionale vigente e agli accordi collettivi nazionali o settoriali» (voce *Finanziamento e Salari*); essi «dovrebbero garantire che le prestazioni dei ricercatori non risentano dell'instabilità dei contratti di lavoro, e dovrebbero pertanto impegnarsi nella misura del possibile a migliorare la stabilità delle condizioni di lavoro» (voce *Stabilità e continuità dell'impiego*).

Peraltro, i progetti di ricerca più rilevanti sul piano tanto nazionale (Firb) quanto europeo (Erc, Marie Curie fellowships) prevedono per l'attivazione di contratti di ricerca, in forma di contratti subordinati a tempo determinato o di collaborazioni, l'impegno a tempo pieno per un periodo di due o tre anni e un livello retributivo minimo che per i ricercatori nella fase iniziale equivale almeno all'importo dell'assegno di ricerca e che per i ricercatori dalla comprovata esperienza oscilla tra il trattamento economico di un ricercatore confermato e quello di un professore associato confermato.

Seconda parte

Proposte

I. Funzionamento delle università

Autonomia, risorse, valutazione

Gli atenei godono di un'autonomia discutibile, che in pratica coincide con l'applicazione discrezionale, quando non arbitraria, nelle forme e nei tempi, delle leggi dello stato, nella sostanziale assenza di trasparenza e di responsabilità. La generale insufficienza di democrazia interna risente di meccanismi improntati non tanto alla buona organizzazione delle strutture quanto a rapporti di potere rigidi e conservativi. Al contrario, l'autogoverno delle istituzioni universitarie dovrebbe prevedere forme di relazione fondate sulle competenze invece che sulla gerarchia, la separazione tra organi d'indirizzo e di controllo, organi consultivi e di gestione, il ruolo propositivo delle comunità scientifiche. Se traduciamo i principi in azioni concrete, occorre una legge quadro nazionale di disciplina del sistema dell'autonomia universitaria che, pur lasciando margini rispetto alle forme di organizzazione interna, vincoli gli atenei allo scioglimento di alcuni nodi, quali *a)* l'elezione del rettore con un lungo mandato, ad esempio quinquennale, unico e non rinnovabile, *b)* la separazione fra i ruoli d'indirizzo programmatico in materia di ricerca, didattica, reclutamento ecc. (Senato accademico) e le competenze finanziarie (Consiglio di amministrazione), *c)* la regolamentazione del regime delle incompatibilità, non soltanto relativamente all'esclusività dei rapporti ma ancora in previsione di una normativa contro oggettivi conflitti d'interesse, *d)* il superamento delle differenze "anacronistiche" nell'elettorato attivo e passivo, *e)* la rimozione del parallelismo distorto e conflittuale tra le Facoltà (cui fa capo la didattica) e i Dipartimenti (cui fa capo la ricerca), fonte di sovrapposizioni e di scomode interferenze, a discapito della vocazione all'unità di formazione e ricerca, *f)* l'accoglimento di strutture di partecipazione democratica e di controllo, del principio di trasparenza informativa (anche a livello programmatico e finanziario) e del principio della valutazione affidata a un organo/comitato indipendente, *g)* l'accettazione del presupposto di cooperazione e di condivisione delle conoscenze sia all'interno di una singola università sia fra diversi atenei. Vanno inoltre definite con maggiore precisione le competenze degli organismi che assicurano l'unità e la razionalità del sistema a livello centrale (MIUR, CUN, CRUI, CNSU, ANVUR).

Queste misure possono contribuire a dare sostegno alla qualità della ricerca e della didattica solo a patto di raggiungere un livello adeguato di finanziamento, poiché il sistema universitario italiano è palesemente sottofinanziato e rimane fermo dal 1999 allo 0,8% del PIL, nonostante l'incremento esponenziale dei compiti e delle attività formative. Bisogna allinearsi agli standard europei, dovendosi provvedere in parallelo a investire in strutture che funzionino appieno con personale adeguato e a modulare progressivamente i criteri di distribuzione del Fondo di Finanziamento Ordinario sulla base

dei parametri indicati dal Comitato nazionale della valutazione superiore universitaria (CNVSU). Severi limiti legislativi devono essere posti all'utilizzo del patrimonio e delle risorse pubbliche in caso di collaborazione pubblico-privato, per evitare la trasferibilità indiretta di beni a soggetti terzi, come le Fondazioni, con conseguente alienazione di beni pubblici. Ci preme mettere in luce gli aspetti negativi del finanziamento a progetto per la ricerca, che oggi non rappresenta un investimento straordinario per attività aggiuntive bensì la (scarsa) fonte primaria di dotazione economica, contingentata nel tempo e solo apparentemente legata alla valutazione dei progetti, col risultato di favorire la precarizzazione del lavoro e delle strutture, assieme alla discontinuità e all'incertezza dell'impegno scientifico.

Se le risorse devono essere adeguate, l'investimento pubblico deve essere legato a meccanismi efficaci di valutazione e di programmazione degli interventi, che incentivino politiche virtuose senza accentuare disparità penalizzanti soprattutto per gli studenti. L'eccellenza può emergere solo a parità di condizioni e di opportunità, ove sia garante un sistema di finanziamento e di valutazione teso a promuovere non la competizione bensì la circolazione dei saperi, il coordinamento e la collaborazione fra le persone e gli istituti. Per questo s'impone un impegno significativo di risorse.

Assetto della docenza e riordino del reclutamento

Riteniamo che la contrattualizzazione della docenza universitaria e la separazione fra avanzamento di carriera e reclutamento rappresentino mezzi utili a contrastare l'attuale corporativismo conservatore. Il ruolo dei professori universitari dovrebbe articolarsi su un numero di livelli non necessariamente ancorato alla realtà presente, entro i quali la progressione di carriera sia effettuata su base valutativa, da parte di una commissione internazionale (nel rispetto delle indicazioni espresse dalla *Carta europea dei ricercatori*), in sostituzione – almeno parzialmente – degli automatici scatti salariali attuali, fermo restando che l'istituzione possa assumere, secondo le modalità previste per legge, docenti esterni in qualunque fascia. I ricercatori e i lettori saranno riconosciuti come fascia docente. Una quota annua di immissioni dovrebbe essere ripartita tra gli atenei in base alla programmazione del fabbisogno, sotto la coordinazione, la verifica e autorizzazione annuale del MIUR, ponendo attenzione alle discipline di rilevanza strategica oltre che alle aree di presenza e di addensamento di personale già formato e sperimentato; in una prospettiva di più efficace razionalizzazione è auspicabile la reintroduzione della pianta organica.

Per quanto riguarda il riassetto del reclutamento dei professori universitari, nell'applicazione della Legge 230/2005, che contro i nostri auspici il MIUR dichiara purtroppo di sostenere, invitiamo tutti i soggetti interessati a considerare perlomeno come elementi imprescindibili *a)* il riordino dell'impianto scientifico-disciplinare tramite la riduzione e razionalizzazione dei settori sulla scorta dei modelli europei (cui purtroppo il CUN si oppone avanzando una proposta alternativa basata sulla identificazione del singolo docente: vedi <http://www.cun.it/Documenti/Notizie/Atti.pdf>, pp. 44-46), *b)* il conseguimento dell'idoneità scientifica nazionale attraverso una valutazione per titoli, seguita da una fase locale consistente in un seminario pubblico; *c)* una seria programmazione delle risorse e dei posti (e l'eventuale introduzione di requisiti minimi per la partecipazione al giudizio d'idoneità), al fine di evitare il formarsi di lunghe 'liste di attesa'; *d)* la modalità per sorteggio di formazione delle commissioni e la loro internazionalità; *e)* la valutazione periodica dei singoli docenti e ricercatori e, soprattutto, dei Dipartimenti e delle strutture centrali e decentrate, in modo da favorire non la competizione bensì la circolazione dei saperi, il coordinamento e la collaborazione.

Riteniamo che il percorso di accesso alla posizione di ricercatore a tempo indeterminato, ovvero sia alla fascia inferiore di docenza universitaria, si semplificherebbe se accogliessimo la distinzione presente nella *Carta europea dei ricercatori* fra i ricercatori nella fase iniziale di carriera e i ricercatori di comprovata esperienza (vedi di sopra).

Gli *early stage researchers*, fra i quali la *Carta europea dei ricercatori* include i dottorandi, dovrebbero essere impegnati in un'autonoma attività di ricerca, sostenuta da assegni allineati alla media europea, comprensivi di tutte le tutele e i diritti fondamentali, nel contesto di un modello che valorizzi le responsabilità tutoriali del collegio docente, non si fondi sull'esclusiva acquisizione passiva delle conoscenze, favorisca la mobilità nazionale e internazionale. Al dottorato di ricerca dovrebbe essere

attribuito un ampio riconoscimento nell'accesso ai ruoli universitari e a quelli della Pubblica amministrazione; il conseguimento del titolo dovrebbe abilitare all'insegnamento nella scuola, con valore retroattivo.

I ricercatori nella posizione di comprovata esperienza accedono a rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato con la qualifica di ricercatore a tempo determinato (vedi l'ipotesi di regolamento presentata nell'Allegato A), assimilabile al ricercatore confermato a tempo pieno, per svolgere attività di ricerca e di didattica di alta qualificazione, e vengono reclutati dalle università secondo modalità eque e trasparenti – valutazione per titoli e seminario pubblico – in linea con nuove auspicate disposizioni nazionali. I contratti subordinati di ricercatore a tempo determinato sostituiscono gli attuali contratti non subordinati in ricerca e in didattica, che le università si vincolano da regolamento a non poter più utilizzare.

L'ipotesi di regolamento contenuta nell'Allegato A si impronta a principi applicabili fin da subito dai singoli atenei. Riteniamo tuttavia opportuno un intervento ministeriale che accolga tre ulteriori istanze: *a)* conferma nel ruolo di ricercatore / terza fascia docente dei ricercatori a tempo determinato, previa valutazione positiva di una commissione internazionale; *b)* valutazione della titolarità di un contratto di ricercatore a tempo determinato quale titolo preferenziale per ottenere l'idoneità nelle procedure selettive per il reclutamento dei professori universitari delle fasce superiori; *c)* valutazione della titolarità di un contratto di ricercatore a tempo determinato quale titolo di servizio in altri settori della Pubblica amministrazione, inclusa la scuola.

Per noi, dunque, il percorso di accesso alla docenza universitaria deve prevedere a regime due sole posizioni, regolamentate e garantite quanto a qualità del lavoro, retribuzione, tutele, diritti ecc., di ricercatori nella fase iniziale di carriera e di ricercatori di comprovata esperienza. Le ipotesi definite negli allegati A e B, tuttavia, non risolvono il problema presente del diffuso utilizzo, da parte delle istituzioni universitarie, di ricercatori e docenti impegnati con contratti non subordinati fortemente discriminanti. Il fenomeno ha ormai assunto le caratteristiche dello sfruttamento, con danno per i lavoratori e per la qualità del sistema, sintomo dello scarso rispetto accordato nel nostro Paese al tema del lavoro, ad onta del dettato costituzionale, ben oltre i problemi del settore della conoscenza. La delicatezza della situazione rende necessarie misure urgenti e straordinarie, il cui orientamento si chiarisce di seguito.

II. Misure urgenti per il personale precario

Anagrafe, programmazione, inquadramento in ruolo

La costruzione di un'anagrafe del personale universitario non strutturato, sotto forma di un database facilmente aggiornabile di cartelle storico-anagrafiche in grado di evidenziare i titoli, le pubblicazioni, le competenze e le professionalità di ciascun lavoratore, si configura anzitutto quale strumento conoscitivo necessario a quantificare, monitorare e ad analizzare l'andamento dei rapporti non subordinati. L'acquisizione e l'ordinamento dei dati consente inoltre di far emergere (e sottrarre agli abusi) *a)* il lavoro effettivamente svolto anche a titolo gratuito, ovvero non riconosciuto sul piano economico; *b)* il peso del lavoro non strutturato a tempo determinato in relazione e a complemento di quello strutturato a tempo indeterminato; *c)* i meccanismi di funzionamento effettivi dell'istituzione universitaria quale organizzazione complessa. In questa prospettiva gli obiettivi comprendono la raccolta di dati anagrafici, la ricostruzione dei *curricula* e delle carriere, l'interrogazione statistica e lo studio dei dati stessi. L'anagrafe inoltre si raccomanda quale strumento gestionale e valutativo utile ai fini di una seria programmazione economico-finanziaria delle risorse umane che possa finalmente tenere in conto la distribuzione del personale per settori disciplinari, scientifico-didattici, e per l'area dei servizi, il fabbisogno quinquennale in ricerca, didattica, amministrazione ecc. (anche in considerazione dei pensionamenti), le aree di presenza di personale già utilizzato. Su questa base il MIUR potrebbe stabilire le regole per il progressivo inquadramento in ruolo del personale non strutturato, possibilmente accogliendo le istanze avanzate di seguito.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, occorre anzitutto difendere e allargare l'applicazione delle norme per stabilizzare i lavoratori assunti con contratto subordinato a tempo determinato, assieme al riconoscimento dell'anzianità complessiva. Occorre definire le modalità per la conversione delle collaborazioni in contratti subordinati a tempo determinato, poiché spesso esiste da parte delle pubbliche amministrazioni un utilizzo distorto e illegittimo di queste forme contrattuali, tendente a mascherare un rapporto subordinato di lavoro: si tratterà di redigere una graduatoria di "idonei" ove le collaborazioni siano state attribuite sulla base di procedure selettive, o altrimenti di indire appositi procedimenti concorsuali. Si dovrebbe ponderare la possibilità di reinternalizzare progressivamente i servizi, quelli generali e bibliotecari, che rappresentano funzioni irrinunciabili dell'università. Intanto è necessario smettere la pratica delle gare al massimo ribasso e affrontare subito le problematiche dei lavoratori delle cooperative, attraverso l'adozione da parte degli atenei di un Protocollo di regolamentazione degli appalti che garantisca ai lavoratori delle aziende appaltanti le medesime condizioni contrattuali e gli stessi diritti dei lavoratori assunti direttamente dagli stessi atenei, oltre alla continuità del rapporto di lavoro in caso di cambio di appalto.

I ricercatori non strutturati professori a contratto, gli assegnisti di ricerca, i borsisti post-dottorato, i collaboratori coordinati e continuativi o occasionali alla ricerca, sono in grande maggioranza ricercatori di comprovata esperienza e di alta qualificazione, cui le università da diversi anni attribuiscono contratti di varia o medesima forma, attraverso procedure selettive che garantiscono la valutazione dei candidati e la pubblicità degli atti. Si propone dunque di bandire un giudizio di idoneità, la cui formulazione sia affidata a una commissione internazionale (secondo le disposizioni della *Carta europea dei ricercatori*) nominata per sorteggio, la quale accerti l'idoneità scientifica dei candidati e ne valuti i titoli, tenendo conto delle mansioni effettivamente svolte, in rapporto alle discriminazioni insite nella forma contrattuale per essi stipulata dall'università; coloro che abbiano superato il giudizio d'idoneità vengono inquadrati nella sede universitaria ove l'incarico di docenza o di ricerca è svolto. Hanno diritto di presentare domanda per l'inquadramento coloro che, già nella posizione di ricercatore dalla comprovata esperienza (cioè in possesso – come si è detto – del dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito in Italia o all'estero, oppure con almeno quattro anni di esperienza nella ricerca a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto il diploma che dà accesso diretto agli studi di dottorato nel paese in cui hanno ottenuto la laurea o il diploma di laurea), in almeno tre anni accademici anche non consecutivi presso l'università siano stati titolari di borse di studio e/o assegni e/o contratti di collaborazione coordinata continuativa e/o abbiano tenuto un corso ufficiale di insegnamento nella tipologia «professore a contratto», purché individuati attraverso una procedura selettiva per titoli.

Una siffatta operazione richiede certamente *a)* un incremento imponente del capitolo autonomo di investimenti straordinari, *b)* il vincolo di impiegare tutte le risorse liberate dai pensionamenti per le nuove assunzioni, *c)* l'adeguamento del fondo di finanziamento ordinario alla copertura degli aumenti stipendiali. Si valuti inoltre il risparmio derivante dalla progressiva abolizione del fuori ruolo prescritta dalla Legge finanziaria 244/2007, e quello che procurerebbe l'abbassamento dell'età pensionabile dei professori universitari a 65 anni, in linea coi parametri europei.

Regolamentazione del lavoro a tempo determinato

Le diverse tipologie contrattuali istituite dalle Università in ricerca e in didattica, fra cui i suddetti assegni di ricerca, borse di studio, collaborazioni coordinate e continuative o occasionali alla ricerca, docenze a contratto, rappresentano rispetto alle normative europee forme inique e insufficienti, sebbene non espressamente vietate, quanto alle disposizioni contenute nella *Carta europea dei ricercatori* e al principio di non discriminazione affermato dalla Direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro (rispetto a tutti i parametri: retribuzione, tutele, diritti, durata, riconoscimento dell'anzianità di servizio, abuso nella successione dei contratti), quanto ad opportunità di autonomia scientifica e di accesso alle strutture di ateneo, nonché a reciprocità e spendibilità a livello nazionale e internazionale. Il trattamento dei professori a contratto è tra i più sfavorevoli, a fronte della natura particolarmente delicata delle mansioni e delle responsabilità coinvolte, specie considerando che molti di essi non sono liberi professionisti bensì ricercatori precari a tutti gli effetti, per lo più di comprovata esperienza, pagati

mille/duemila euro l'anno su contratti che, a prescindere dalla forma (collaborazione coordinata e continuativa, prestazione occasionale, di rado tempo determinato), per la natura e per la continuità delle mansioni celano un vincolo di subordinazione, richiedendo una disponibilità annuale per gli esami, il ricevimento degli studenti, la supervisione delle tesi di laurea, lo svolgimento – inscindibile dalla didattica universitaria – di un'attività di ricerca, per la quale non viene disposta alcuna retribuzione, né tanto meno l'accesso a fondi o a rimborsi per le missioni.

Le ipotesi di regolamento contenute negli allegati B e C intendono disciplinare il conferimento degli incarichi di didattica e di ricerca assegnati dalle università e la stipula dei relativi contratti. Dall'ambito di applicazione sono esclusi i lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche a tempo determinato, i dipendenti di Università e coloro che già esercitano abitualmente ed in modo prevalente una propria attività professionale al di fuori del rapporto con l'Università, e che per questa via esterna e prevalente hanno un'attività professionale riconosciuta e/o sono iscritti ad un albo professionale. L'Università s'impegna a effettuare monitoraggi periodici con cadenza annuale, a valutare, a verificare e a rendere pubblico l'andamento complessivo delle prestazioni e delle consulenze a diverso titolo prestate da questi soggetti, e a fornire una relazione dettagliata delle risorse impegnate.

Come annunciato nella Premessa, lo scopo è quello di migliorare le condizioni di lavoro di coloro che sono impegnati con continuità nel funzionamento ordinario dell'insegnamento e della ricerca universitari e di rendere meno conveniente il lavoro non subordinato, in modo da favorire la sua rapida sostituzione con il lavoro subordinato. Le ipotesi di regolamento degli Allegati B e C s'improntano a principi applicabili fin da subito dai singoli atenei; chiediamo però l'intervento dei ministeri competenti affinché i rapporti di lavoro non subordinato siano considerati titolo da valutarsi al pari dei titoli servizio nelle procedure selettive per le assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, inclusa la scuola.

Ipotesi di regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato

Art. 1

(Ambito di applicazione)

Il presente regolamento disciplina, in armonia con i principi generali stabiliti dalla *Carta Europea dei Ricercatori – Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori* del 23 marzo 2005, e nel rispetto delle disposizioni nazionali, le modalità di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato e la stipula dei relativi contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (nel seguito «contratti»).

Art. 2

(Natura del rapporto)

1. La qualifica del personale assunto con i contratti di cui all'articolo 1 è quella di «ricercatore a tempo determinato»; la posizione equivale a quella del «ricercatore di comprovata esperienza» (*Carta Europea dei Ricercatori*, Sezione 3, Definizioni) ed è assimilata alla figura del ricercatore confermato a tempo pieno.
2. I contratti di cui all'articolo 1 sono riservati a «ricercatori dalla comprovata esperienza», cioè a coloro in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente conseguito in Italia o all'estero o, per le Facoltà di medicina e chirurgia, del diploma di scuola di specializzazione, ovvero a coloro che vantano almeno quattro anni di esperienza nella ricerca a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto il diploma che dà accesso diretto agli studi di dottorato nel paese in cui hanno ottenuto la laurea o il diploma di laurea.
3. I contratti non possono essere conferiti a professori e ricercatori universitari in servizio di ruolo presso le Università italiane e a personale ricercatore di ruolo negli Osservatori astronomici, astrofisici e vesuviano e negli Enti pubblici di Ricerca di cui all'articolo 8 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 593 del 30 dicembre 1993 e successive modificazioni e integrazioni.
4. I contratti danno luogo a rapporti di lavoro subordinato a termine con il relativo trattamento fiscale, assistenziale e previdenziale previsto per i redditi derivanti da lavoro dipendente secondo la normativa vigente; non possono essere cumulati con altri contratti di lavoro subordinato ovvero con contratti di lavoro autonomo, né con analoghi contratti neppure in altre sedi universitarie.
5. L'attività svolta dai ricercatori a tempo determinato costituisce titolo preferenziale da valutare obbligatoriamente nei concorsi che prevedano la valutazione dei titoli.

Art. 3

(Compiti dei ricercatori a tempo determinato)

1. I ricercatori a tempo determinato contribuiscono allo sviluppo della ricerca scientifica dell'Università; accedono ai fondi per la ricerca di Ateneo e partecipano ai programmi di ricerca delle strutture in cui sono inseriti.
2. I ricercatori a tempo determinato possono altresì assolvere attività didattica nell'ambito del proprio settore scientifico-disciplinare per un impegno di non più di 250 ore annue annotate dal ricercatore medesimo in un apposito registro; per attività didattica si intende l'affidamento di uno o due moduli ufficiali d'insegnamento (in un anno accademico, complessivamente per non più di 90 ore di lezione frontale) nei corsi di laurea, di laurea specialistica o magistrale, di specializzazione e di dottorato di ricerca, le relative attività di ricevimento e di assistenza agli studenti, la partecipazione ad esami di profitto e ad esami di laurea, l'attività tutoriale connessa alle tesi di laurea, la partecipazione ad organismi didattici, nonché l'impegno orario concernente la programmazione e l'organizzazione didattica e l'accertamento dell'apprendimento.
3. Le funzioni scientifiche e didattiche dei ricercatori a tempo determinato e le modalità del loro esercizio sono fissate dal consiglio di Dipartimento e dal consiglio di Facoltà competenti.
4. Alla scadenza del contratto il ricercatore a tempo determinato è tenuto a presentare al consiglio di Facoltà una relazione sul lavoro svolto; il consiglio di Facoltà formula un giudizio pubblico sulla base dei pareri espressi dai consigli di Corso di studio per l'attività didattica e dai Dipartimenti per quella scientifica.
5. I ricercatori a tempo determinato sono membri di tutti gli organi accademici collegiali.

Art. 4

(Programmazione, copertura dei posti e determinazione dell'organico)

1. L'assunzione dei ricercatori a tempo determinato avviene nel quadro di una programmazione di Ateneo, approvata dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione per quanto concerne le relative competenze.
2. Gli oneri relativi ai contratti potranno ricadere su fondi di esterni oppure su specifiche risorse derivanti dal bilancio d'Ateneo; queste ultime non potranno essere utilizzate quale forma di co-finanziamento ad integrazione di fondi non sufficienti per la copertura completa della posizione.
3. La ripartizione di massima tra i Dipartimenti delle risorse necessarie alla copertura dei contratti viene effettuata sulla base degli obiettivi programmati di sviluppo e di reclutamento delle singole aree scientifico-culturali, come definiti dalle programmazioni delle Facoltà, e sulla base della loro compatibilità con le prospettive generali di sviluppo dell'Ateneo.
4. Le Facoltà che hanno nel proprio organico ricercatori a tempo determinato all'ultimo anno di contratto devono prevedere, nell'ambito della propria programmazione, l'attivazione di procedure di reclutamento di personale per posti a tempo indeterminato sui medesimi settori scientifico-disciplinari; solo successivamente a tali procedure le Facoltà potranno eventualmente assumere nuovi ricercatori a tempo determinato nei medesimi settori scientifico-disciplinari oppure richiedere l'attivazione di procedure di reclutamento di personale a tempo indeterminato su altri settori.

Art. 5

(Presentazione delle richieste di copertura)

1. Entro il mese di marzo di ogni anno il consiglio di Amministrazione, sulla base degli indirizzi di programmazione e organizzazione indicati dal Senato accademico, destina alla creazione di nuove posizioni di ricercatore a tempo determinato specifiche risorse.
2. I Dipartimenti e le Facoltà presentano al Senato accademico, entro il mese di giugno di ogni anno, le proprie motivate richieste di attivazione di posti di ricercatore a tempo determinato per esigenze di ricerca e di didattica in specifiche aree scientifico-disciplinari e con riferimento a non più di due settori scientifico-disciplinari, con congiunta richiesta di attribuzione del corrispondente budget di Ateneo per la copertura dei posti richiesti.
3. Entro il mese di luglio di ogni anno, il Senato accademico raccoglie le richieste e le valuta in base alle programmazioni dei Dipartimenti e delle Facoltà provvedendo poi all'assegnazione dei posti di ricercatore a tempo determinato nei diversi settori scientifico disciplinari, secondo le richieste avanzate ed in virtù delle risorse destinate dal consiglio di Amministrazione; la copertura finanziaria deve essere assicurata per l'intera durata del rapporto.

Art. 6

(Modalità di reclutamento)

1. Entro il mese di settembre di ogni anno il Rettore emana, con proprio decreto attestante la relativa copertura finanziaria, appositi bandi di selezione riferendoli alle singole aree scientifico-disciplinari.
2. I bandi sono pubblicati dall'Università sul proprio Bollettino ufficiale e sul proprio sito web e, per avviso, sulla Gazzetta Ufficiale; essi sono altresì disponibili sul sito web della struttura interessata.
3. Nel bando devono essere indicati le modalità e i tempi per la presentazione delle domande, delle pubblicazioni scientifiche e dei titoli, in conformità con le disposizioni vigenti in materia di documentazione amministrativa; la struttura nell'ambito della quale il ricercatore svolgerà la propria attività di ricerca e didattica; il settore scientifico-disciplinare di riferimento; la durata del contratto; i requisiti e i titoli di ammissione alla selezione; la tipologia delle prove.
4. I termini di scadenza per la presentazione delle domande non possono essere inferiori ai trenta giorni successivi alla pubblicazione del bando sulla Gazzetta Ufficiale.
5. L'espletamento della procedura di assunzione deve essere garantito entro quaranta giorni dalla data di scadenza di presentazione della domanda.

Art. 7

(Commissioni giudicatrici)

1. Per ogni valutazione comparativa il Rettore nomina una Commissione giudicatrice.
2. La commissione è composta da due membri: un professore o ricercatore confermato in servizio presso l'Ateneo, appartenente al settore scientifico-disciplinare per il quale è bandita la selezione o a settori affini, e un membro della comunità scientifica nazionale o internazionale.

Art. 8
(Valutazione dei concorrenti)

1. Ai fini della valutazione dei candidati costituiscono elementi di giudizio della commissione: *a)* i *curricula* dei candidati, comprensivi dei titoli scientifici e didattici e delle pubblicazioni; *b)* la prova seminariale di cui al comma 3.
2. La commissione formula e rende pubblica una graduatoria temporanea sulla base della valutazione dei titoli scientifici e didattici e delle pubblicazioni; il giudizio sulle pubblicazioni fa ricorso a parametri riconosciuti in ambito internazionale, con particolare riguardo al valore, all'originalità, al rigore metodologico, all'intensità, alla continuità della produzione scientifica, alla rilevanza e alla diffusione dei contributi all'interno della comunità scientifica internazionale.
3. I candidati che si collocano nelle prime cinque posizioni tengono un seminario pubblico, aperto ai docenti, ai ricercatori e agli studenti afferenti al medesimo settore scientifico-disciplinare e a settori affini, sui risultati della propria ricerca ritenuti più interessanti e significativi.
4. La commissione redige la graduatoria finale e indica i vincitori in numero pari al numero dei posti per i quali è stata bandita la procedura.
5. Gli atti sono costituiti dai verbali delle singole riunioni; ne sono parte integrante e necessaria i giudizi individuali e collegiali espressi su ciascun candidato nonché la relazione riassuntiva dei lavori svolti.
6. Il Rettore, con proprio decreto, accerta, entro quindici giorni dalla consegna, la regolarità degli atti della valutazione comparativa e nomina i vincitori.

Art. 9
(Durata del contratto e trattamento economico)

1. Il contratto ha durata di tre anni; è possibile un solo rinnovo fino ad un massimo di sei anni.
2. Il trattamento economico del contratto è determinato nella misura del 120% del trattamento economico iniziale dei ricercatori universitari confermati a tempo indeterminato e pieno cui siano affidati incarichi didattici.
3. La retribuzione comprende la retribuzione di base, l'indennità integrativa speciale, la tredicesima mensilità e tutti gli emolumenti spettanti ai sensi delle vigenti disposizioni.
4. Al titolare del contratto compete altresì il trattamento di fine rapporto.

Art. 10
(Inquadramento nel ruolo di ricercatore a tempo determinato)

Nella prima applicazione del seguente regolamento coloro che, nella posizione di «ricercatore dalla comprovata esperienza» (cioè in possesso del dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito in Italia o all'estero, oppure con almeno quattro anni di esperienza nella ricerca a decorrere dal momento in cui hanno ottenuto il diploma che dà accesso diretto agli studi di dottorato nel paese in cui hanno ottenuto la laurea o il diploma di laurea), in almeno tre anni accademici anche non consecutivi negli anni accademici 2002/2008 siano stati titolari presso l'Università di borse di studio e/o assegni e/o contratti di collaborazione e/o abbiano tenuto un corso ufficiale di insegnamento nella tipologia

«professore a contratto», purché individuati attraverso una procedura selettiva per titoli, vengono inquadrati a domanda nella sede universitaria ove l'incarico di docenza o di ricerca è svolto.

Art. 11
(Periodo di prova)

1. Il ricercatore a tempo determinato è soggetto a un periodo di prova della durata di tre mesi.
2. Durante il periodo di prova ciascuna delle due parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso.
3. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

Art. 12
(Recesso)

1. Ai sensi dell'art. 2119 del Codice Civile ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.
2. L'Amministrazione può inoltre recedere dal contratto come nei casi stabiliti dalla legge per i contratti di lavoro di tipo subordinato.

Art. 13
(Disposizioni abrogative e finali)

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente regolamento l'Università non potrà più stipulare contratti parasubordinati e atipici per svolgere attività di ricerca e di didattica; decadono inoltre i precedenti regolamenti in materia nonché ogni disposizione incompatibile.
2. Per quanto non previsto specificatamente nel presente regolamento, in materia di assenze e di incompatibilità o cumulo di impieghi, si osservano le norme previste per i ricercatori universitari confermati a tempo pieno.
3. L'Università si impegna a effettuare monitoraggi periodici, a valutare, verificare e a rendere pubblico l'andamento complessivo dei rapporti di ricercatore a tempo determinato.

Art. 14
(Entrata in vigore)

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'albo ufficiale di Ateneo.

Ipotesi di regolamento per il conferimento degli incarichi di didattica

Premessa

Fermo restando *a)* che l'Università individua nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno il modello centrale di riferimento per i rapporti di lavoro ed è dunque impegnata a realizzare i propri obiettivi valorizzando le risorse professionali interne o attuando le procedure selettive necessarie per la costituzione di rapporti a tempo indeterminato, *b)* che laddove ciò non sia possibile, l'Università si propone di privilegiare l'impiego di tipologie flessibili di lavoro subordinato e di ricorrere al lavoro non subordinato solo nel caso di esigenze peculiari, l'Università adotta il seguente regolamento al fine di creare un quadro normativo funzionale alla prevenzione degli abusi, al miglioramento delle condizioni dei lavoratori a tempo determinato non subordinati e alla parità di trattamento, tutele, diritti, dignità fra i lavoratori non strutturati e strutturati, accogliendo dunque per le collaborazioni attuate e da attuarsi in tutte le strutture didattiche e scientifiche l'istanza di non discriminazione espressa dalla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. L'Università s'impone di far valere questi stessi principi per i lavoratori che, pur da essa non direttamente impegnati, contribuiscono a diverso titolo al suo funzionamento, utilizzandone le strutture, gli strumenti, gli spazi, e che ad essa riferiscono per l'organizzazione del proprio lavoro.

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. Il presente regolamento disciplina la procedura per il conferimento degli incarichi di insegnamento nei corsi di studio di cui all'articolo 3 del regolamento di cui al D.M. del 22 ottobre 2004, n. 270 e la stipula dei relativi contratti di diritto privato.

Art. 2

(Finalità)

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento sono destinati a studiosi o esperti in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente, conseguito in Italia o all'estero, o, per le facoltà di medicina e chirurgia, del diploma di scuola di specializzazione, ovvero con possessori di laurea specialistica e magistrale o altri studiosi che abbiano comunque elevate competenze scientifiche, comprovate da pubblicazioni.

2. L'alta qualificazione dei titoli scientifici e professionali posseduti ovvero dell'attività di ricerca svolta dai soggetti di cui al comma precedente è certificata dalle strutture scientifiche e didattiche competenti,

tenuto conto del rilievo scientifico del curriculum e delle pubblicazioni del candidato, in modo da accertarne l'adeguata qualificazione nel settore scientifico-disciplinare oggetto dell'incarico e della tipologia specifica dell'impegno richiesto nel bando.

3. Sono esclusi dalla disciplina del presente regolamento i lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche a tempo determinato, i dipendenti di Università e coloro che già esercitano abitualmente e in modo prevalente una propria attività professionale al di fuori del rapporto con l'Università, e che per questa via esterna e prevalente hanno un'attività professionale riconosciuta e/o sono iscritti a un albo professionale; l'Università è comunque impegnata a dotarsi a breve termine di norme congrue per regolare le prestazioni e le consulenze rese a diverso titolo da questi soggetti, sulle quali verranno effettuati monitoraggi periodici con cadenza annuale, tesi a valutarne, a verificarne, a renderne pubblico l'andamento complessivo.

4. Gli incarichi di didattica di cui al presente regolamento non sono cumulabili con contratti e con incarichi a qualsiasi titolo conferiti dalle Università.

Art. 3

(Modalità di attribuzione)

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui all'articolo 1 del presente regolamento, l'Università, previa deliberazione dei propri organi accademici nell'ambito delle rispettive competenze, indice con specifici bandi procedure di selezione pubblica per titoli, che assicurino la valutazione del curriculum e delle pubblicazioni dei candidati, prevedendo altresì i criteri e le eventuali priorità ai fini dell'assegnazione degli incarichi.

2. I bandi sono pubblicati all'albo dell'ateneo e della struttura didattica interessata (Facoltà, Corso di studi ecc.) e vengono resi disponibili per via telematica nell'apposita sezione Bandi e Concorsi sul sito web di Ateneo e sul sito web della struttura didattica interessata (Facoltà, Corso di studi ecc.).

3. I bandi debbono attestare la copertura finanziaria e indicare i diritti e i doveri previsti dagli incarichi; essi debbono altresì precisare le strutture nell'ambito delle quali i soggetti incaricati svolgeranno la propria attività; i requisiti e i titoli di ammissione alla selezione; le modalità e i tempi per la presentazione delle domande e del curriculum dei candidati; eventuali documenti da allegare al curriculum; i criteri generali e le modalità in base ai quali deve essere effettuata la valutazione del curriculum e delle pubblicazioni dei candidati di cui al comma 1 del presente articolo, con riferimento al settore scientifico-disciplinare inerente l'attività didattica da svolgere; la durata del contratto e l'ammontare del compenso.

4. I termini di scadenza per la presentazione delle domande non possono essere inferiori a venti giorni successivi alla pubblicazione del bando all'albo ufficiale dell'Università e delle strutture decentrate interessate.

5. L'espletamento della procedura di attribuzione degli incarichi deve essere garantito entro venti giorni dalla scadenza di presentazione delle domande.

6. Gli incarichi di cui al presente regolamento non danno luogo a diritti in ordine all'accesso nei ruoli delle università; essi tuttavia costituiscono titolo preferenziale nelle procedure selettive attuate per il reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato nei settori di pertinenza.

Art. 4

(Commissione giudicatrice)

1. Per ogni procedura di selezione è nominata una commissione composta dal responsabile della struttura didattica interessata (Preside di Facoltà o Presidente di Corso di Studio), che la presiede, e da due membri della struttura esperti delle tematiche e delle attività da svolgere indicate nel bando.
2. La commissione provvede, sulla base dei criteri indicati nel bando, alla valutazione dei curricula e degli eventuali documenti allegati, e definisce di conseguenza la graduatoria degli idonei.
3. La commissione è tenuta a motivare la propria valutazione e l'ordine della graduatoria.
4. Gli atti della procedura selettiva sono costituiti dai verbali delle riunioni della commissione.
5. Il rettore o il consiglio della struttura interessata accerta entro 10 giorni dalla consegna la regolarità degli atti e dichiara i nominativi dei vincitori, dandone informazione ai medesimi; il decreto e gli atti sono pubblicati sul sito web dell'ateneo e della struttura interessata.

Art. 5

(Stipula dei contratti di insegnamento)

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento danno luogo a contratti in regime di collaborazione coordinata e continuativa.
2. I contratti di cui al comma precedente devono contenere i seguenti dati:
 - a) l'identità delle parti e l'indicazione della figura richiesta;
 - b) l'individuazione delle attività da svolgere;
 - c) l'indicazione della durata del contratto;
 - d) le modalità di svolgimento dell'incarico nel rispetto dell'autonomia del collaboratore;
 - e) l'entità del compenso, nonché i tempi e le modalità di pagamento, la disciplina dei rimborsi spese e loro modalità e tempi di erogazione;
 - f) l'indicazione della struttura didattica e scientifica referente per lo svolgimento dell'attività;
 - g) l'indicazione del responsabile amministrativo;
 - h) le modalità di sospensione della prestazione;
 - i) le modalità di risoluzione o recesso dal rapporto e il preavviso;
 - j) l'indicazione del responsabile di riferimento per la sicurezza;
 - k) le specifiche misure per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - l) le forme previdenziali e assicurative;
 - m) le forme di godimento dei diritti sindacali;
 - n) il consenso del soggetto incaricato al trattamento dei dati personali.
3. All'atto della sottoscrizione del contratto deve essere consegnata copia del presente regolamento e un libretto informativo relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro dell'Università.

Art. 6

(Contenuti degli incarichi)

1. I soggetti incaricati assolvono ad attività didattica per un impegno di non più di 250 ore annue annotate dal soggetto medesimo in un apposito registro; per attività didattica si intende l'affidamento di uno o due moduli ufficiali d'insegnamento (in un anno accademico, complessivamente per non più di 90 ore di lezione frontale) nei corsi di studio di cui all'articolo 3 del regolamento di cui al D.M. del 22 ottobre 2004, n. 270, le relative attività di ricevimento e di assistenza agli studenti, la partecipazione ad esami di profitto e ad esami di laurea, l'attività tutoriale connessa alle tesi di laurea, la partecipazione ad

organismi didattici, nonché l'impegno orario concernente la programmazione e l'organizzazione didattica e l'accertamento dell'apprendimento.

2. I soggetti incaricati sono membri, con le stesse modalità di rappresentanza e di voto dei docenti strutturati, degli organi accademici collegiali, dai quali è comunque esclusa la presenza in occasione delle deliberazioni relative al conferimento degli incarichi di cui al presente regolamento.

3. I soggetti incaricati hanno diritto di accesso ai finanziamenti alla ricerca nazionali e d'Ateneo; le modalità e le procedure per l'accesso ai finanziamenti devono essere portate a conoscenza dei soggetti incaricati con le stesse modalità previste per i docenti strutturati.

5. I soggetti incaricati hanno diritto di effettuare missioni e trasferte utili allo svolgimento della propria attività di insegnamento; il rimborso è a carico dell'Amministrazione con le stesse modalità previste per i docenti strutturati nella regolamentazione dell'Università in materia.

6. I soggetti incaricati hanno diritto al rimborso per missioni non previste e/o necessarie ai fini dello svolgimento degli incarichi didattici, ma relative ad attività di ricerca e alla partecipazione a convegni e/o conferenze; a tal fine le Amministrazioni istituiscono annualmente appositi fondi, per un ammontare pari al 2% del monte complessivo degli incarichi di didattica in corso.

7. I soggetti incaricati godono di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento dei compiti fissati nel contratto; essi devono tuttavia coordinarsi compatibilmente con le strutture scientifiche e didattiche interessate.

8. L'Università mette a disposizione dei soggetti incaricati locali e attrezzature in relazione all'attività richiesta; i soggetti incaricati utilizzano le strutture scientifiche, didattiche e di servizio e i fondi destinati alle attività cui partecipano con le stesse modalità previste per i docenti strutturati.

9. I soggetti incaricati hanno diritto ad assenze retribuite per recupero psico-fisico pari a 45 giorni all'anno.

10. I soggetti incaricati possono assumere anche altri incarichi occasionali a favore di terzi, purché compresi nei compiti e doveri d'ufficio e/o utili all'aggiornamento del proprio curriculum.

11. I soggetti incaricati fruiscono con le stesse modalità previste per il personale a tempo indeterminato dei servizi resi disponibili dall'Università (mensa, posteggi, buoni pasto, convenzioni per servizi ecc.).

12. I soggetti incaricati sono tenuti a osservare il dovere di riservatezza e di segreto d'ufficio a proposito di fatti, informazioni o notizie di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico; la violazione del dovere di riservatezza e di segreto d'ufficio è soggetta alle disposizioni del codice civile e delle leggi vigenti in materia.

13. Ai soggetti incaricati è fatto divieto di svolgere attività che possano creare danno all'immagine e pregiudizio all'Università.

Art. 7

(Durata degli incarichi e trattamento economico)

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento hanno durata quadriennale e sono rinnovabili una sola volta, previa valutazione dell'attività svolta da parte del consiglio delle strutture interessate.

2. Gli incarichi in corso devono essere rinnovati prima di procedere al bando di nuovi incarichi per professionalità assimilabili, a meno di valutazione negativa delle attività svolte dal soggetto incaricato; nel caso di incarichi già rinnovati, deve essere prevista l'attivazione delle procedure di reclutamento di personale per posti a tempo determinato o indeterminato sui medesimi settori e per le stesse mansioni, e solo successivamente all'espletamento di tali procedure nuovi incarichi potranno eventualmente essere istituiti.

3. L'ammontare annuo del compenso degli incarichi, comprensivo di tutti gli oneri, deve essere determinato in pari misura alla retribuzione annuale globale lorda onnicomprensiva media percepita dai ricercatori confermati a tempo pieno cui siano affidati incarichi didattici.

4. La corresponsione deve avvenire con cadenza mensile e, in caso di ritardato pagamento del compenso previsto mensilmente, sono applicati gli interessi nella misura stabilita dalla legge; l'Università è inoltre impegnata ad aumentare i compensi in relazione alla crescita delle aliquote contributive previste dalle leggi finanziarie.

5. L'Università è altresì impegnata a erogare un assegno annuale aggiuntivo, da concordarsi tramite contrattazione con le OOSS, per le spese di trasporto dei soggetti incaricati o come contributo al loro mantenimento in sede.

Art. 8

(Malattia, infortunio, gravidanza, adozione)

1. L'Università riconosce ai soggetti incaricati il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia, infortunio, gravidanza e adozione, le quali non sono cause di estinzione del rapporto; la durata del rapporto è automaticamente prorogata di un periodo pari alle sospensioni.

2. In caso di sospensione del rapporto per malattia o infortunio, comunicato e documentato con le stesse procedure previste dall'Amministrazione per i lavoratori a tempo indeterminato, l'Ateneo provvede a integrare l'assegno INPS fino al raggiungimento del compenso giornaliero definito dal contratto; se la sospensione o il cumulo di sospensioni supera i sei mesi, il periodo di proroga eccedente non è retribuito.

3. I commi 2 e 3 del presente articolo non trovano applicazione nel caso in cui l'assenza del soggetti incaricato non sia superiore a un giorno.

4. In caso di maternità o adozione, a domanda e previa presentazione di idonea certificazione, il rapporto è sospeso per un periodo complessivo di 180 giorni: in caso di maternità, la sospensione si colloca nel periodo compreso tra i due mesi precedenti alla data presunta del parto e i quattro mesi successivi alla data effettiva, o tra il mese precedente alla data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla data effettiva; nel caso di gravidanza a rischio, documentata da idonea certificazione medica, il periodo di sospensione è incrementato di ulteriori 120 giorni, con conseguente proroga del rapporto di ulteriori 120 giorni.

5. Durante il periodo di sospensione per gravidanza o adozione, l'incaricata percepisce un'indennità a carico dell'amministrazione pari alla differenza tra l'importo mensile del compenso stabilito nel contratto e l'indennità cui la stessa collaboratrice ha diritto a carico degli Enti previdenziali.

6. Dopo il rientro al lavoro, l'Università è impegnata a non ostacolare il periodo di allattamento attraverso una diversa articolazione della prestazione lavorativa.

7. I soggetti incaricati (padri o madri) hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età, senza limiti temporali di fruizione fino ai tre anni, sino a un limite di 5 giorni fra i tre e gli otto anni.

8. Fino al terzo anno di età dei figli sono retribuiti trenta giorni all'anno di malattia.

9. Nel caso di gravi e comprovati motivi i soggetti incaricati hanno diritto alla sospensione retribuita del contratto per un periodo massimo di 20 giorni su base annua; il rapporto è prorogato di un periodo pari alla sospensione.

10. Nei casi di proroga del rapporto regolati dal presente articolo, qualora il periodo di sospensione sia incompatibile con la realizzazione dell'attività svolta oggetto del contratto, l'Università si riserva, cessato il temporaneo impedimento, di adibire il soggetto incaricato ad altri compiti coerenti con la sua professionalità.

Art. 9

(Adempimenti previdenziali e assicurativi)

1. Spetta ai soggetti incaricati di provvedere all'inoltro presso la competente sede INPS della "domanda di iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2 c. 26 della Legge dell'8 agosto 1995 n. 335".

2. L'Università opera e versa il contributo di cui alla legge n. 335/1995 e rilascia, nei termini previsti dalla legge, le relative certificazioni.

3. L'Università provvede all'iscrizione dei soggetti incaricati all'INAIL ai sensi dell'art. 5 del Decreto legislativo del 23 febbraio 2000, n. 38.

4. Le coperture assicurative in applicazione delle norme vigenti in materia per infortuni, malattie professionali e responsabilità civile verso terzi sono a carico dell'Università.

Art. 10

(Sicurezza sul lavoro)

1. Ai soggetti incaricati è fornita la formazione e informazione necessaria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al Decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

2. I soggetti incaricati, dietro propria richiesta o nel caso in cui l'attività oggetto del contratto lo renda necessario tenendo conto delle specifiche caratteristiche rilevate dal Servizio di Prevenzione e Protezione, vengono sottoposto a visita specialistica all'inizio dell'attività lavorativa, e ad eventuali visite periodiche successive qualora il Medico competente dell'Università lo prescriva.

Art. 11

(Divieto di discriminazione e parità di trattamento)

1. Agli incarichi di cui al presente regolamento si applica la vigente normativa in materia discriminazione sui luoghi di lavoro e di parità di trattamento in merito ad occupazione e a condizioni di lavoro.

2. L'Università è impegnata a ricostruire la carriera a valle dell'assunzione a tempo indeterminato dei soggetti incaricati, nel tentativo di ovviare alle discriminazioni che l'estrema frammentazione del lavoro attualmente procura.

Art. 12
(Diritti sindacali)

1. L'Università è impegnata a non ostacolare l'attività sindacale e associativa dei soggetti incaricati e delle OOSS.
2. I soggetti incaricati hanno il diritto di riunione e di assemblea, per il quale l'Università mette a disposizione un tempo massimo di 24 ore annue e locali adatti, con le stesse modalità previste per riunioni o assemblee dei lavori a tempo indeterminato; i soggetti incaricati hanno altresì il diritto di partecipare alle assemblee sindacali dei lavoratori a tempo indeterminato.
3. I soggetti incaricati eleggono, a livello di Dipartimento, di Facoltà e di Ateneo, i propri rappresentanti per la sicurezza sui posti di lavoro oltre a referenti che si coordinano con le Rappresentanze Sindacali Unitarie per le sole materie di pertinenza dell'attività svolta.
4. La mancata effettuazione dell'attività da parte dei soggetti incaricati per adesione a manifestazioni di astensione collettiva dal lavoro a fini di protesta o di rivendicazione di categoria non può essere qualificata come inadempimento contrattuale; i soggetti incaricati devono completare la propria attività in un periodo differito.
5. I soggetti incaricati hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso fissato nel contratto, al fine del pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.
6. La delega è rilasciata per iscritto, secondo le forme stabilite dalle varie Organizzazioni Sindacali, e viene trasmessa all'Università a cura delle Organizzazioni Sindacali stesse; la delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando comunicazione all'Amministrazione dell'Università e all'Organizzazione Sindacale interessata.
7. L'Università provvede ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso e a versarla con la stessa cadenza all'Organizzazione Sindacale interessata.
8. In caso di rinnovo dell'incarico o di assunzione del lavoratore con un rapporto di lavoro subordinato, la delega rimane comunque attiva fino alla sua revoca.

Art. 13
(Trattamento dei dati personali)

1. Il trattamento dei dati personali dei soggetti incaricati avverrà secondo le modalità stabilite dal Decreto legislativo n. 196/2003, nel rispetto dei principi di necessità, correttezza, liceità, imparzialità e trasparenza.
2. I soggetti incaricati, all'atto della sottoscrizione del contratto, autorizzano l'Università a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 14
(Risoluzione del contratto)

1. Entrambe le parti possono recedere unilateralmente dal contratto senza preavviso per giusta causa; per l'Università costituisce giusta causa di recesso la violazione dei doveri di cui all'art. 6, commi 12 e 13 del presente Regolamento.
2. I soggetti interessati possono recedere dal contratto anticipatamente rispetto alla scadenza mediante comunicazione scritta con lettera raccomandata a/r, con un periodo di avviso di almeno 60 giorni.
3. In caso di recesso dal contratto ai soggetti incaricati spetta il compenso proporzionato all'effettiva realizzazione dell'attività oggetto dello stesso.

Art. 15
(Disposizioni transitorie)

1. Il presente Regolamento si applica agli incarichi di didattica attualmente in corso e a quelli sottoscritti successivamente alla data della sua approvazione.

Art. 16
(Disposizioni abrogative e finali)

1. Con la data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogati i regolamenti preesistenti in materia nonché ogni altra disposizione incompatibile.
2. Qualora intervengano modifiche alla legislazione nazionale in materia, l'Università è tenuta a convocare le OOSS al fine di armonizzare il regolamento stesso con la nuova normativa.
3. L'Università s'impegna a effettuare monitoraggi periodici con cadenza semestrale, a valutare, a verificare e a rendere pubblico l'andamento complessivo degli incarichi di cui al presente regolamento.

Art. 17
(Pubblicazione ed entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione mediante affissione all'albo dell'Università; esso è anche pubblicato sul Bollettino Ufficiale dell'Università e reso disponibile sul sito web di ateneo.

Ipotesi di regolamento per il conferimento degli incarichi di collaborazione alla ricerca

Premessa

Fermo restando *a)* che l'Università individua nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno il modello centrale di riferimento per i rapporti di lavoro ed è dunque impegnata a realizzare i propri obiettivi valorizzando le risorse professionali interne o attuando le procedure selettive necessarie per la costituzione di rapporti a tempo indeterminato, *b)* che laddove ciò non sia possibile, l'Università si propone di privilegiare l'impiego di tipologie flessibili di lavoro subordinato e di ricorrere al lavoro non subordinato solo nel caso di esigenze peculiari, l'Università adotta il seguente regolamento al fine di creare un quadro normativo funzionale alla prevenzione degli abusi, al miglioramento delle condizioni dei lavoratori a tempo determinato non subordinati e alla parità di trattamento, tutele, diritti, dignità fra i lavoratori non strutturati e strutturati, accogliendo dunque per le collaborazioni attuate e da attuarsi in tutte le strutture didattiche e scientifiche l'istanza di non discriminazione espressa dalla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. L'Università s'impone di far valere questi stessi principi per i lavoratori che, pur da essa non direttamente impegnati, contribuiscono a diverso titolo al suo funzionamento, utilizzandone le strutture, gli strumenti, gli spazi, e che ad essa riferiscono per l'organizzazione del proprio lavoro.

Art. 1

(Ambito di applicazione)

1. Il presente regolamento disciplina il conferimento degli incarichi di collaborazione alla ricerca e la stipula dei relativi contratti, dove il termine "collaborazione alla ricerca" indica tutti i contratti connessi allo svolgimento di un'attività di ricerca, inclusi gli assegni di ricerca.

Art. 2

(Finalità)

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento sono destinati a studiosi o esperti in possesso del titolo di dottore di ricerca o equivalente, conseguito in Italia o all'estero, o, per le facoltà di medicina e chirurgia, del diploma di scuola di specializzazione, ovvero con possessori di laurea specialistica e magistrale o altri studiosi che abbiano comunque elevate competenze scientifiche, comprovate da pubblicazioni.

2. L'adeguata qualificazione dei titoli scientifici dei soggetti di cui al comma precedente (d'ora in avanti "collaboratori") è certificata dalle strutture scientifiche e didattiche competenti, tenuto conto del rilievo scientifico curriculum e delle pubblicazioni dei candidati.

3. Sono esclusi dalla disciplina del presente regolamento i lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche a tempo determinato, i dipendenti di Università e coloro che già esercitano abitualmente e in modo prevalente una propria attività professionale al di fuori del rapporto con l'Università, e che per questa via esterna e prevalente hanno un'attività professionale riconosciuta e/o sono iscritti a un albo professionale; l'Università è comunque impegnata a dotarsi a breve termine di norme congrue per regolare le prestazioni e le consulenze rese a diverso titolo da questi soggetti, sulle quali verranno effettuati monitoraggi periodici con cadenza annuale, tesi a valutarne, a verificarne, a renderne pubblico l'andamento complessivo.

4. Gli incarichi di cui al presente regolamento non sono cumulabili con incarichi, contratti e con borse di studio a qualsiasi titolo conferiti dalle Università, ad eccezione delle borse di studio concesse da istituzioni nazionali o internazionali e dell'Unione Europea utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca.

Art. 3

(Modalità di attribuzione)

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui all'articolo 1 del presente regolamento, l'Università, previa deliberazione dei propri organi accademici nell'ambito delle rispettive competenze, indice con specifici bandi procedure di selezione pubblica per titoli, che assicurino la valutazione dei titoli, del curriculum e delle pubblicazioni dei candidati.

2. I bandi sono pubblicati all'albo dell'ateneo e della struttura scientifica interessata e vengono resi disponibili per via telematica nell'apposita sezione Bandi e Concorsi sul sito web di Ateneo e sul sito web della struttura scientifica interessata.

3. I bandi debbono attestare la copertura finanziaria e indicare i diritti e i doveri previsti dagli incarichi; essi debbono altresì precisare le strutture nell'ambito delle quali i collaboratori svolgeranno la propria attività; i requisiti e i titoli di ammissione alla selezione; le modalità e i tempi per la presentazione delle domande e del curriculum dei candidati; eventuali documenti da allegare al curriculum; i criteri generali e le modalità in base ai quali deve essere effettuata la valutazione dei titoli, del curriculum e delle pubblicazioni dei candidati di cui al comma 1 del presente articolo; la durata del contratto e l'ammontare del compenso.

4. I termini di scadenza per la presentazione delle domande non possono essere inferiori a venti giorni successivi alla pubblicazione del bando all'albo ufficiale dell'Università e delle strutture decentrate interessate.

5. L'espletamento della procedura di attribuzione degli incarichi deve essere garantito entro venti giorni dalla scadenza di presentazione delle domande.

6. Gli incarichi di cui al presente regolamento costituiscono titolo preferenziale nelle procedure selettive attuate per il reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato nei settori di pertinenza.

Art. 4

(Commissione giudicatrice)

1. Per ogni procedura di selezione è nominata una commissione composta dal responsabile della struttura scientifica interessata, che la presiede, e da due membri della struttura esperti delle tematiche e delle attività da svolgere indicate nel bando.
2. La commissione provvede, sulla base dei criteri indicati nel bando, alla valutazione dei curricula, delle pubblicazioni e degli eventuali documenti allegati, e definisce di conseguenza la graduatoria degli idonei.
3. La commissione è tenuta a motivare la propria valutazione e l'ordine della graduatoria.
4. Gli atti della procedura selettiva sono costituiti dai verbali delle riunioni della commissione.
5. Il rettore o il consiglio della struttura interessata accerta entro 10 giorni dalla consegna la regolarità degli atti e dichiara i nominativi dei vincitori, dandone informazione ai medesimi; il decreto e gli atti sono pubblicati sul sito web dell'ateneo e della struttura scientifica interessata.

Art. 5
(Stipula dei contratti)

1. I contratti di cui al presente regolamento sono deliberati dai responsabili delle strutture scientifiche interessate nel rispetto degli indirizzi di programmazione e organizzazione fissati dal Senato accademico.
2. I contratti devono contenere i seguenti dati:
 - a) l'identità delle parti e l'indicazione della figura richiesta;
 - b) l'individuazione delle attività da svolgere;
 - c) l'indicazione della durata del contratto;
 - d) le modalità di svolgimento dell'incarico;
 - e) l'entità del compenso, nonché i tempi e le modalità di pagamento, la disciplina dei rimborsi spese e loro modalità e tempi di erogazione;
 - f) l'indicazione della struttura scientifica referente per lo svolgimento dell'attività;
 - g) l'indicazione del responsabile amministrativo;
 - h) le modalità di sospensione della prestazione;
 - i) le modalità di risoluzione o recesso dal rapporto e il preavviso;
 - j) l'indicazione del responsabile di riferimento per la sicurezza;
 - k) le specifiche misure per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;
 - l) le forme previdenziali e assicurative;
 - m) le forme di godimento dei diritti sindacali;
 - n) il consenso al trattamento dei dati personali.

2. All'atto della sottoscrizione del contratto deve essere consegnata copia del presente regolamento e un libretto informativo relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro dell'Università.

Art. 6
(Contenuti degli incarichi)

1. L'attività degli incarichi di cui al presente regolamento non si configura come mero supporto tecnico allo svolgimento di progetti di cui è titolare il personale strutturato, bensì ha ad oggetto un programma di ricerca di alta qualificazione da svolgersi in autonomia da parte del collaboratore, eventualmente all'interno di un gruppo di ricerca.

2. Al collaboratore è garantito il riconoscimento e la valutazione dell'attività svolta tanto ai fini delle pubblicazioni quanto ai fini dell'attivazione di successive nuove collaborazioni.
3. Il collaboratore gode di autonomia nella scelta delle modalità di adempimento dei compiti fissati nel contratto; egli deve tuttavia coordinarsi compatibilmente con le strutture universitarie interessate.
4. Il collaboratore può assolvere a compiti didattici integrativi dei corsi di insegnamento ufficiali: tali compiti comprendono soltanto le esercitazioni, l'attività di tutore e la partecipazione alle commissioni d'esame, per non più di complessive 24 ore in un anno accademico.
5. Il collaboratore non può in alcun caso sostituire i professori e i ricercatori di ruolo nello svolgimento delle proprie attività istituzionali; l'Università è impegnata ad attivare sistemi di controllo al fine di individuare e punire gli abusi in materia.
6. Il collaboratore ha diritto di accesso ai finanziamenti alla ricerca nazionali e d'Ateneo; le modalità e le procedure per l'accesso ai finanziamenti devono essere portate a conoscenza del collaboratore con le stesse modalità previste per i ricercatori confermati.
7. Il collaboratore ha diritto di effettuare missioni e trasferte utili allo svolgimento della propria attività; il rimborso è a carico dell'Amministrazione con le stesse modalità previste per i lavoratori a tempo indeterminato nella regolamentazione dell'Università in materia.
8. Il collaboratore è membro degli organi collegiali con le stesse modalità di rappresentanza e di voto dei ricercatori confermati dell'Università; egli tuttavia non partecipa alle deliberazioni degli organi accademici relative alla stipula degli incarichi di cui al presente regolamento.
9. Il collaboratore ha diritto a congedi formativi non previsti e/o necessari all'attività cui il contratto si riferisce; a tal fine le strutture interessate istituiscono annualmente appositi fondi, per un ammontare pari al 2% del monte complessivo degli incarichi di collaborazione in corso.
10. L'Università mette a disposizione del collaboratore locali e attrezzature in relazione all'attività richiesta; il collaboratore utilizza le strutture scientifiche, didattiche e di servizio e i fondi destinati alle attività cui partecipa con le stesse modalità previste per il personale strutturato.
11. Il collaboratore ha diritto ad assenze retribuite per recupero psico-fisico pari a 45 giorni all'anno.
12. Il collaboratore può assumere anche altri incarichi occasionali a favore di terzi, purché compresi nei compiti e doveri d'ufficio e/o utili all'aggiornamento del proprio curriculum.
13. Il collaboratore fruisce con le stesse modalità previste per il personale a tempo indeterminato dei servizi resi disponibili dall'Università (mensa, posteggi, buoni pasto, convenzioni per servizi ecc.).
14. Il collaboratore è tenuto a osservare il dovere di riservatezza e di segreto d'ufficio a proposito di fatti, informazioni o notizie di cui avrà comunicazione o prenderà conoscenza nello svolgimento dell'incarico; la violazione del dovere di riservatezza e di segreto d'ufficio è soggetta alle disposizioni del codice civile e delle leggi vigenti in materia.
15. Al collaboratore è fatto divieto di svolgere attività che possano creare danno all'immagine e pregiudizio all'Università.

(Durata degli incarichi e trattamento economico)

1. Gli incarichi di cui al presente regolamento hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta, previa valutazione dell'attività svolta da parte del consiglio delle strutture scientifiche interessate.
2. Gli incarichi in corso devono essere rinnovati prima di procedere a bandirne di nuovi per professionalità assimilabili, a meno di valutazione negativa delle attività svolte dal collaboratore; se l'incarico è già stato rinnovato, deve essere prevista l'attivazione delle procedure di reclutamento di personale per posti a tempo determinato o indeterminato sui medesimi settori e per le stesse mansioni, e solo successivamente all'espletamento di tali procedure potranno eventualmente essere istituiti nuovi incarichi.
3. L'ammontare annuo del compenso degli incarichi di cui al presente regolamento, comprensivo di tutti gli oneri, deve essere compreso tra il limite minimo e massimo dell'importo annuale stabilito dal MIUR per gli assegni di ricerca; l'Università è altresì impegnata ad applicare questo medesimo importo alle borse di studio, le quali avranno obbligatoriamente durata annuale e saranno rinnovabili non oltre i termini previsti per legge.
4. La corresponsione deve avvenire con cadenza mensile e, in caso di ritardato pagamento del compenso previsto mensilmente, sono applicati gli interessi nella misura stabilita dalla legge; l'Università è inoltre impegnata ad aumentare i compensi in relazione alla crescita delle aliquote contributive previste dalle leggi finanziarie.
5. L'Università è altresì impegnata a erogare un assegno annuale aggiuntivo, da concordarsi tramite contrattazione con le OOSS, per le spese di trasporto del collaboratore o come contributo al suo mantenimento in sede.

Art. 8

(Malattia, infortunio, gravidanza, adozione)

1. L'Università riconosce ai collaboratori il diritto alla sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia, infortunio, gravidanza e adozione, le quali non sono cause di estinzione del rapporto; la durata del rapporto è automaticamente prorogata di un periodo pari alle sospensioni.
2. In caso di sospensione del rapporto per malattia o infortunio, comunicato e documentato con le stesse procedure previste dall'Amministrazione per i lavoratori a tempo indeterminato, l'Ateneo provvede a integrare l'assegno INPS fino al raggiungimento del compenso giornaliero definito dal contratto; se la sospensione o il cumulo di sospensioni supera i sei mesi, il periodo di proroga eccedente non è retribuito.
3. I commi 2 e 3 del presente articolo non trovano applicazione nel caso in cui l'assenza del collaboratore non sia superiore a un giorno.
4. In caso di maternità o adozione, a domanda della collaboratrice e previa presentazione di idonea certificazione, il rapporto è sospeso per un periodo complessivo di 180 giorni: in caso di maternità, la sospensione si colloca nel periodo compreso tra i due mesi precedenti alla data presunta del parto e i quattro mesi successivi alla data effettiva, o tra il mese precedente alla data presunta del parto e i cinque mesi successivi alla data effettiva; nel caso di gravidanza a rischio, documentata da idonea certificazione medica, il periodo di sospensione è incrementato di ulteriori 120 giorni, con conseguente proroga del rapporto di ulteriori 120 giorni.

5. Durante il periodo di sospensione per gravidanza o adozione, la collaboratrice percepisce un'indennità a carico dell'amministrazione pari alla differenza tra l'importo mensile del compenso stabilito nel contratto e l'indennità cui la stessa collaboratrice ha diritto a carico degli Enti previdenziali.

6. Dopo il rientro al lavoro della collaboratrice, l'Università è impegnata a non ostacolare il periodo di allattamento attraverso una diversa articolazione della prestazione lavorativa.

7. I collaboratori e le collaboratrici hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie dei figli fino al compimento dell'ottavo anno di età, senza limiti temporali di fruizione fino ai tre anni, sino a un limite di 5 giorni fra i tre e gli otto anni.

8. Fino al terzo anno di età dei figli sono retribuiti trenta giorni all'anno di malattia.

9. Nel caso di gravi e comprovati motivi il collaboratore ha diritto alla sospensione retribuita del contratto per un periodo massimo di 20 giorni su base annua; il rapporto è prorogato di un periodo pari alla sospensione.

10. Nei casi di proroga del rapporto regolati dal presente articolo, qualora il periodo di sospensione sia incompatibile con la realizzazione dell'attività svolta oggetto del contratto, l'Università si riserva, cessato il temporaneo impedimento, di adibire il collaboratore ad altri compiti coerenti con la sua professionalità.

Art. 9

(Adempimenti previdenziali e assicurativi)

1. Spetta al collaboratore provvedere all'inoltro presso la competente sede INPS della "domanda di iscrizione alla gestione separata di cui all'art. 2 c. 26 della Legge dell'8 agosto 1995 n. 335".

2. L'Università opera e versa il contributo di cui alla legge n. 335/1995 e rilascia, nei termini previsti dalla legge, le relative certificazioni.

3. L'Università provvede all'iscrizione del collaboratore all'INAIL ai sensi dell'art. 5 del Decreto legislativo del 23 febbraio 2000, n. 38.

4. Le coperture assicurative in applicazione delle norme vigenti in materia per infortuni, malattie professionali e responsabilità civile verso terzi sono a carico dell'Università.

Art. 10

(Sicurezza sul lavoro)

1. Al collaboratore è fornita la formazione e informazione necessaria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al Decreto legislativo 81/2008 e successive modifiche e integrazioni.

2. Il collaboratore, dietro propria richiesta o nel caso in cui l'attività oggetto del contratto lo renda necessario tenendo conto delle specifiche caratteristiche rilevate dal Servizio di Prevenzione e Protezione, viene sottoposto a visita specialistica all'inizio dell'attività lavorativa, e ad eventuali visite periodiche successive qualora il Medico competente dell'Università lo prescriva.

Art. 11

(Divieto di discriminazione e parità di trattamento)

1. Ai rapporti di collaborazione si applica la vigente normativa in materia discriminazione sui luoghi di lavoro e di parità di trattamento in merito ad occupazione e a condizioni di lavoro.

2. L'Università è impegnata a ricostruire la carriera a valle dell'assunzione a tempo indeterminato del collaboratore, nel tentativo di ovviare alle discriminazioni che l'estrema frammentazione del lavoro attualmente procura.

Art. 12
(Diritti sindacali)

1. L'Università è impegnata a non ostacolare l'attività sindacale e associativa dei collaboratori e delle OOSS.

2. I collaboratori hanno il diritto di riunione e di assemblea, per il quale l'Università mette a disposizione un tempo massimo di 24 ore annue e locali adatti, con le stesse modalità previste per riunioni o assemblee dei lavori a tempo indeterminato; i collaboratori hanno altresì il diritto di partecipare alle assemblee sindacali dei lavoratori a tempo indeterminato.

3. I collaboratori eleggono, a livello di Dipartimento, di Facoltà e di Ateneo, i propri rappresentanti per la sicurezza sui posti di lavoro oltre a referenti che si coordinano con le Rappresentanze Sindacali Unitarie per le sole materie di pertinenza dell'attività svolta.

4. La mancata effettuazione dell'attività da parte del collaboratore per adesione a manifestazioni di astensione collettiva dal lavoro a fini di protesta o di rivendicazione di categoria non può essere qualificata come inadempimento contrattuale; il collaboratore deve completare la propria attività in un periodo differito.

5. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso fissato nel contratto, al fine del pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari.

6. La delega è rilasciata per iscritto, secondo le forme stabilite dalle varie Organizzazioni Sindacali, e viene trasmessa all'Università a cura delle Organizzazioni Sindacali stesse; la delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e, con la stessa decorrenza, può essere revocata in qualsiasi momento inoltrando comunicazione all'Amministrazione dell'Università e all'Organizzazione Sindacale interessata.

7. L'Università provvede ad operare la trattenuta ad ogni corresponsione del compenso e a versarla con la stessa cadenza all'Organizzazione Sindacale interessata.

8. In caso di rinnovo del contratto di collaborazione o di assunzione del lavoratore con un rapporto di lavoro subordinato, la delega rimane comunque attiva fino alla sua revoca.

Art. 13
(Trattamento dei dati personali)

1. Il trattamento dei dati personali del collaboratore avverrà secondo le modalità stabilite dal Decreto legislativo n. 196/2003, nel rispetto dei principi di necessità, correttezza, liceità, imparzialità e trasparenza.

2. Il collaboratore, all'atto della sottoscrizione del contratto, autorizza l'Università a utilizzare i propri dati personali ai fini dell'adempimento degli obblighi contabili, previdenziali, assistenziali e fiscali inerenti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 14
(Risoluzione del contratto)

1. Entrambe le parti possono recedere unilateralmente dal contratto senza preavviso per giusta causa; per l'Università costituisce giusta causa di recesso la violazione dei doveri di cui all'art. 6, commi 14 e 15 del presente Regolamento.

2. Il collaboratore può recedere dal contratto anticipatamente rispetto alla scadenza mediante comunicazione scritta con lettera raccomandata a/r, con un periodo di avviso di almeno 60 giorni.

3. In caso di recesso dal contratto al collaboratore spetta il compenso proporzionato all'effettiva realizzazione dell'attività oggetto dello stesso.

Art. 15
(Disposizioni transitorie)

1. Il presente Regolamento si applica agli incarichi di collaborazione alla ricerca attualmente in corso e a quelli sottoscritti successivamente alla data della sua approvazione.

Art. 16
(Disposizioni abrogative e finali)

1. Con la data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogati i regolamenti preesistenti in materia nonché ogni altra disposizione incompatibile.

2. Qualora intervengano modifiche alla legislazione nazionale in materia, l'Università è tenuta a convocare le OOSS al fine di armonizzare il regolamento stesso con la nuova normativa.

3. L'Università s'impegna a effettuare monitoraggi periodici con cadenza semestrale, a valutare, a verificare e a rendere pubblico l'andamento complessivo degli incarichi di collaborazione.

Art. 17
(Pubblicazione ed entrata in vigore)

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione mediante affissione all'albo dell'Università; esso è anche pubblicato sul Bollettino Ufficiale dell'Università e reso disponibile sul sito web di ateneo.