

---

# Il programma dell'ADI per il CNSU



La tua voce, per i tuoi diritti

Vota **Giuseppe Naglieri**

14 e 15 maggio, elezione rappresentante dei dottorandi  
in **CNSU** - Consiglio Nazionale degli **Studenti** **Universitari**

## Sommario

PRESENTAZIONE DEL CANDIDATO .....	2
INTRODUZIONE .....	3
PARTE I Diritti dei dottorandi .....	4
1. Aggancio della borsa di dottorato al minimale contributivo INPS e abolizione delle tasse di frequenza .....	4
2. Superamento del dottorato senza borsa e fondi di ricerca .....	4
3. Garanzia di una rappresentanza a tutti i dottorandi nei Senati accademici .....	6
4. Tempi certi per la discussione della tesi e ripristino proroga .....	6
5. Dottorato innovativo .....	7
6. Qualità della formazione dottorale .....	8
7. Relazione dottorando – supervisore .....	8
Parte II Prospettive .....	10
1. Postdoc .....	10
2. Valorizzazione nella Scuola .....	10
3. Valorizzazione del titolo .....	11

## PRESENTAZIONE DEL CANDIDATO

il 14 e 15 maggio 2019 si svolgeranno le elezioni del **Rappresentante nazionale dei dottorandi** in Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari - CNSU  
Il candidato dell' *ADI - Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia* è **GIUSEPPE NAGLIERI**

**adi**  
Associazione **dottorandi**  
e **dottori** di ricerca in Italia

AL CNSU  
**GIUSEPPE  
NAGLIERI**

**LA TUA VOCE  
PER I TUOI DIRITTI**

## INTRODUZIONE

L'**Associazione dottorandi e dottori di ricerca in Italia - ADI**, costituita nel 1998, è l'organizzazione italiana di rappresentanza sociale di dottorandi e dottori di ricerca, impegnata a tutelarne i diritti e a valorizzare il titolo di dottore di ricerca dentro e fuori l'Università.

Alle elezioni del [Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari \(CNSU\)](#) del 14 e 15 maggio l'**ADI sostiene la candidatura a rappresentante nazionale dei dottorandi di [Giuseppe Naglieri](#)**, dottorando presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e presso la Universidad de Málaga.

**Il nostro programma si sviluppa intorno al riconoscimento della figura del dottorando come vero e proprio “ricercatore in formazione”**, così come definito dalla [Carta europea dei ricercatori](#), approvata ormai 15 anni fa e purtroppo ben lontana dal trovare effettiva applicazione. Intendiamo, dunque, proteggere e valorizzare la natura ibrida del dottorato, trasformandone lo *status* giuridico, inquadrato in un contratto a causa mista modellato sul contratto di alto apprendistato, già diffuso in alcuni dei nostri corsi di dottorato (cfr. [Per la riforma del dottorato in Italia](#), parte II, pp. 7-9). A partire da questa proposta e da questo principio generale derivano molte delle nostre principali rivendicazioni: il rifinanziamento complessivo del dottorato finalizzato innanzitutto alla copertura dei posti di dottorato senza borsa, l'eliminazione delle tasse di iscrizione al dottorato, l'aumento della retribuzione per consentire l'aggancio della borsa al minimale contributivo INPS, l'estensione delle tutele previdenziali e di welfare già garantite ai lavoratori e via dicendo.

**La visione dell'ADI contempla anche il ruolo del dottore di ricerca nella società una volta conseguito il titolo.** Per quanto riguarda il mondo accademico, è soprattutto dalla c.d. Legge Gelmini del 2010 che il postdoc è diventato un percorso a ostacoli sempre più precario. Negli ultimi dieci anni il numero di precari nell'Università pubblica ha superato il numero di ricercatori e professori strutturati. Si tratta di una situazione inaccettabile che lede i diritti di chi ha lavorato senza garanzie per molti anni, di chi si appresta ad entrare nel mondo dell'accademia, danneggiando così l'Università pubblica tutta e l'intero Paese. Per questo chiediamo maggiori finanziamenti, una riforma del pre-ruolo che riduca il numero di anni di precariato e le tipologie contrattuali ammissibili e due piani di reclutamento: uno straordinario, volto a ripristinare il personale perso in dieci anni di blocco del *turn over*, e uno ordinario, ciclico e ordinato, che garantisca il progressivo aumento del personale.

Per quanto concerne il percorso del dottore di ricerca al di fuori dell'accademia, duole constatare che il settore pubblico ed il settore privato non riconoscono ancora il valore di chi ha svolto un percorso dottorale. Per questa ragione, le nostre proposte includono anche misure volte a mettere l'intero sistema Paese nelle condizioni di usufruire di risorse strategiche, come i dottori di ricerca, per l'innovazione e lo sviluppo del tessuto socio-economico nazionale.

## PARTE I Diritti dei dottorandi

### 1. Aggancio della borsa di dottorato al minimale contributivo INPS e abolizione delle tasse di frequenza

Le principali battaglie di ADI per il miglioramento delle condizioni di vita e lavoro dei dottorandi hanno riguardato **l'aumento dell'importo netto della borsa di dottorato e l'abolizione delle tasse di iscrizione e frequenza per tutti i dottorandi**. In questi anni [abbiamo fatto approvare numerose mozioni sul tema in CNSU](#) e lanciato la campagna *La borsa e la vita*, culminata con due distinti successi: la previsione in legge di bilancio di fondi dedicati all'[abolizione delle tasse per i dottorandi senza borsa](#) e all'[aumento dell'importo minimo della borsa di dottorato](#).

Entrambe queste grandi vittorie sono il frutto del costante impegno di ADI su questo fronte, ma non rappresentano un risultato definitivo. **L'importo attuale della borsa continua ad essere inferiore** (per poco meno di € 400 all'anno) **al minimale contributivo INPS**, che attualmente corrisponde a € 15.710. Per questa ragione i dottorandi con borsa non si vedono ancora riconoscere l'intera annualità dei contributi versati in gestione separata a fini previdenziali. Parallelamente, molti atenei hanno introdotto tasse di iscrizione per i dottorandi borsisti, spesso consistenti in cifre altissime. Si tratta di una vera e propria "tassa sul talento", che impone ai dottorandi borsisti di pagare per lavorare e frequentare il corso di dottorato. Una situazione insostenibile, contro la quale ci battiamo da anni.

#### Cosa vogliamo fare

L'obiettivo è lavorare affinché **l'importo minimo della borsa di dottorato venga aumentato fino, almeno, al minimale contributivo** per la gestione separata, stabilito annualmente dall'INPS. Un tale incremento della borsa non servirebbe solo a migliorare le condizioni di vita dei dottorandi, ma permetterebbe di **avere il riconoscimento di una annualità contributiva a fini pensionistici**. Fondamentale è che l'importo minimo della borsa si adegui automaticamente al minimale contributivo, il cui ammontare varia di anno in anno, in modo da non essere mai inferiore.

Vogliamo continuare a lottare per **l'abolizione totale delle tasse di iscrizione e frequenza** per dottorandi borsisti (come già ricordato, grazie ad ADI i senza borsa sono già esentati), che consideriamo ingiuste e inique.

### 2. Superamento del dottorato senza borsa e fondi di ricerca

L'ADI lotta da anni per il superamento del dottorato senza borsa, una priorità su cui, grazie al nostro lavoro di rappresentanza, si è più volte espresso favorevolmente il CNSU. Il superamento del dottorato senza borsa è il primo tassello della **visione della ricerca**

**come lavoro.** Le Indagini ADI sullo stato di salute del dottorato di ricerca in Italia hanno testimoniato il grande abuso del dottorato senza borsa da parte degli atenei nell'ultimo ventennio.

Riteniamo che il **dottorato senza borsa rappresenti un'aperta violazione degli standard minimi sanciti dalla Carta europea dei ricercatori e che leda la dignità dei ricercatori in formazione.** L'aumento dei finanziamenti necessario per il superamento del dottorato senza borsa si deve accompagnare anche a una estensione dei fondi per la mobilità internazionale e l'attività di ricerca e una migliore regolamentazione del loro utilizzo.

Per quanto riguarda i **fondi per la mobilità internazionale** e il **budget per le attività di ricerca** (10% aggiuntivo dell'importo della borsa), riteniamo che il DM 45/2013 vada ampiamente migliorato. Ad oggi la maggiorazione per i periodi all'estero è fino a un *massimo* del 50% della borsa e per periodi *non superiori* ai 18 mesi: una formulazione che permette agli atenei di concedere somme anche molto inferiori al 50% e per periodi molto brevi. Inoltre, questo beneficio **non è garantito ai dottorandi senza borsa.**

Dalle ricerche dell'ADI è emerso che solo alcuni atenei rimandano a specifiche linee guida l'utilizzo di tali fondi, mentre la maggior parte delle università demanda a ciascun dipartimento la gestione di questi. Nella maggioranza dei casi, le linee guida dei vari corsi di dottorato non sono redatte per iscritto, ma illustrate a voce dal coordinatore o dal personale tecnico-amministrativo. In alcuni casi i dottorandi non vengono neanche portati a conoscenza dell'esistenza di tale budget.

Oltre alla **mancanza di informazione** circa l'esistenza e il funzionamento del budget, abbiamo rilevato problematiche riguardanti la **limitazione delle spese ammissibili** e l'**arbitraria diminuzione delle somme messe a disposizione**, spesso anche molto inferiori a quelle previste. Tale situazione, riscontrabile anche nell'ambito dello svolgimento del dottorato innovativo con caratterizzazione industriale, crea enorme disparità tra i dottorandi non solo a livello nazionale, ma persino all'interno dello stesso ateneo.

## Cosa vogliamo fare

Superare il dottorato senza borsa significa provvedere alla **copertura di tutti i posti messi annualmente a bando.** Per fare questo è necessario il **progressivo aumento delle risorse stanziato nel fondo di finanziamento ordinario (FFO).** Pensiamo che debba essere garantita la possibilità a tutti i vincitori di concorso che percepiscono un reddito stabile e lo vogliono conservare di poter rinunciare alla borsa. In questo caso, previa verifica dell'effettiva indipendenza economica del richiedente, la borsa potrà essere assegnata al primo escluso della graduatoria. Nel medio-lungo termine, **l'aumento delle risorse porterà a un progressivo aumento dei posti banditi ogni anno:** ciò permetterà il rilancio del settore della ricerca nel suo complesso e avrà più ampie ricadute sullo sviluppo del sistema Paese.

L'**incremento della borsa per i periodi all'estero** deve diventare "**per un minimo del 50%**", e di durata congrua alle necessità del dottorando (pur nel rispetto del limite massimo dei 18 mesi). Inoltre, vogliamo che **anche ai dottorandi in corso e senza borsa** sia assicurata la possibilità di condurre e arricchire il proprio percorso di ricerca all'estero. Per questa ragione, riteniamo necessario lo stanziamento di un fondo destinato a **garantire ai dottorandi non borsisti la disponibilità di un importo equivalente alla maggiorazione del 50%** spettante ai dottorandi borsisti, [proposta già approvata all'unanimità dal CNSU](#) ma non ancora fatta propria dal legislatore.

Per quanto riguarda **l'integrazione del 10%**, continueremo a chiedere che sia **lo stesso Ministero ad emanare delle linee guida nazionali** che, fatta salva l'autonomia universitaria, garantiscano uniformità di applicazione e certezza di questo diritto in tutti i corsi di dottorato, di qualunque tipologia.

Riteniamo inoltre che il budget del 10% debba essere **previsto a partire dal primo anno** a supporto della pianificazione delle attività formative e in base alle esigenze di ricerca di ciascun dottorando.

Questo fondo dovrebbe essere **attribuito nominalmente a ciascun dottorando**, in modo tale che ognuno abbia un proprio "borsellino" a cui attingere per le attività ammesse. Crediamo che l'accredito di fondi nominali da parte della tesoreria centrale ai vari dipartimenti permetterebbe in primo luogo una migliore capacità di controllo della correttezza della somma accreditata; in secondo luogo, consentirebbe a ciascun dottorando di tenere sotto controllo e in modo chiaro ed univoco la propria possibilità di spesa. La **tipologia delle spese ammissibili deve essere definita in modo chiaro** e deve essere prevista la **possibilità di erogazione tramite anticipo**, specie per le spese di importo significativo. Infine, vogliamo lavorare affinché **sia prevista una modulistica uniforme a livello nazionale**, per rendere più semplice l'accesso al fondo e la sua rendicontazione.

### 3. Garanzia di una rappresentanza a tutti i dottorandi nei Senati accademici

Attualmente, solo **pochi atenei prevedono una rappresentanza elettiva di un rappresentante dei dottorandi** in Senato accademico. Come massimo organo di decisione politica all'interno di un ateneo, è intollerabile che la categoria dei dottorandi, tanto fragili dal punto di vista contrattuale, ma allo stesso tempo fondamentali per l'accademia italiana, non abbiano rappresentanza diretta. Non è pensabile che le figure a noi più vicine, ossia quelle di ricercatori strutturati e studenti, possano sostenere questo impegno per noi, garantendo lo stesso nostro livello di sensibilità e preparazione nel tutelare una categoria complessa come la nostra.

#### Cosa vogliamo fare

È necessario continuare a lottare affinché **la presenza di un rappresentante dei dottorandi e degli assegnisti di ricerca nei Senati accademici sia estesa a tutti gli atenei in via obbligatoria**. Qualora tale introduzione fosse ostacolata dalla procedura di riforma dello Statuto, o qualora si fosse raggiunto il limite di massimo di 35 membri del Senato accademico previsto dalla Legge Gelmini e non si riuscisse a trovare un accordo tra le categorie già rappresentate, riteniamo doverosa almeno l'introduzione di un rappresentante eletto in soprannumero, senza diritto di voto, ma con diritto di parola. Tale **rappresentante dei dottorandi e degli assegnisti** deve essere separato da quello degli specializzandi. Queste categorie hanno infatti un diverso inquadramento dal punto di vista contrattuale e hanno esigenze distinte e caratteristiche. Inoltre, è un'importante distinzione che tiene conto delle potenzialità del titolo di Dottore di ricerca anche al di fuori della carriera accademica.

### 4. Tempi certi per la discussione della tesi e ripristino proroga

Attualmente il DM 45/2013 **non indica tempistiche precise per la valutazione della tesi** da parte dei revisori esterni. In questa situazione sono i coordinatori dei corsi di dottorato a farsi spesso garanti di tempistiche ragionevoli nella valutazione dell'elaborato

finale. Inoltre, secondo un'interpretazione restrittiva del DM 45/2013, non è consentito ai dottorandi chiedere una proroga ai termini di consegna della tesi di dottorato.

### Cosa vogliamo fare

È necessario **prevedere una scansione temporale chiara e tempistiche massime entro cui i revisori esterni devono fornire la propria valutazione**. Inoltre, stiamo continuando la nostra attività di pressione sul Ministero affinché riveda e migliori il DM 45/2013: il nostro impegno non cesserà sino a quando non sarà ripristinata la **possibilità di ottenere una proroga** per ragioni di approfondimento, unitamente a misure di salvaguardia contro ogni eventuale abuso.

## 5. Dottorato innovativo

Nel 2015, con l'approvazione del Programma Operativo Nazionale Ricerca e Innovazione 2014-2020 (PONRI 2014-2020) da parte della Commissione europea, il MIUR ha introdotto borse di dottorato aggiuntive di durata triennale, nell'ambito dei Dottorati Innovativi con caratterizzazione industriale. Il provvedimento è rivolto alle Università statali e non statali con sede amministrativa e operativa nelle regioni in ritardo di sviluppo (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e regioni in transizione (Abruzzo, Molise, Sardegna). La concentrazione del dottorato innovativo nel solo Centro-Sud crea una **forte frattura dell'offerta dottorale italiana**. Sin dalla sua istituzione, l'ADI ha fortemente criticato le norme previste da questa nuova tipologia di dottorato. Se i dottorati innovativi intendono sperimentare una **nuova modalità di collaborazione con il mondo imprenditoriale, l'obbligo** per il dottorando di svolgere un periodo di studio e di ricerca **presso le imprese** e un periodo di studio e di ricerca **all'estero pone una serie di problemi**, che possono portare anche all'abbandono del corso di dottorato stesso.

Permane inoltre il **vincolo di restituzione della borsa** in caso di cessazione del dottorato prima del periodo previsto di 36 mesi, previsione estremamente penalizzante. In questo quadro, chi frequenta un dottorato innovativo a caratterizzazione industriale è permanentemente sottoposto al giogo ricattatorio generato dal meccanismo di restituzione della borsa.

Inoltre, come spesso accade nei corsi di dottorato ordinari, anche il dottorato innovativo è caratterizzato da **notevoli difformità circa l'utilizzo del budget per lo svolgimento dell'attività di ricerca**.

### Cosa vogliamo fare

Pensiamo sia fondamentale **eliminare l'iniquo vincolo di restituzione parziale o totale della borsa di studio** in caso di rinuncia al dottorato o mancato superamento della prova annuale, anche nell'ottica di **impedire che questa previsione si diffonda anche presso i dottorati tradizionali**.

Per quanto riguarda il budget a sostegno delle attività di ricerca, vogliamo che venga garantita, a livello nazionale, **uniformità nell'erogazione e certezza del rispetto dei vincoli** stabiliti nel bando ministeriale da parte degli atenei.

Infine, riteniamo fondamentale rendere **più flessibile** il funzionamento del dottorato innovativo, in modo da consentire alle università vincitrici di apportare in autonomia modifiche sia tecniche (es. variazione dei tempi indicati per periodi all'estero o in azienda) che scientifiche.

## 6. Qualità della formazione dottorale

Ad oggi a un aspirante dottorando non è garantita una scelta consapevole del corso cui iscriversi, così come non sono forniti strumenti per ottenere una formazione di pari qualità rispetto a quella di colleghi di altri atenei o dipartimenti, nonostante il titolo abbia lo stesso valore. Allo stato attuale, ogni aspetto attinente alla formazione dottorale e alla valutazione interna viene rimesso integralmente alla discrezionalità del Collegio dei docenti.

Una tale parcellizzazione, senza alcuna cornice normativa nazionale, si dimostra foriera di **gravi disparità non solo tra atenei, ma anche tra dottorandi dello stesso ateneo**. A casi nei quali i colleghi sono tenuti a seguire corsi già seguiti durante la laurea magistrale con frequenza obbligatoria ed esame finale, si affiancano casi in cui le attività formative si limitano a seminari già organizzati e non appositamente pensati per la formazione dottorale, che quindi si rivelano di scarsa utilità e talvolta del tutto estranei all'ambito del dottorato. In questo contesto, i dottorandi non hanno alcuna voce in capitolo, nemmeno nella valutazione finale del corso. Ad accentuare la **scarsa pertinenza delle attività impartite alle tematiche proprie del dottorato** vi è la tendenza, ormai diffusa degli atenei, a costituire veri e propri “mega-dottorati”, che talvolta contengono anche 20 settori scientifici disciplinari.

Nel mandato che volge al termine, abbiamo presentato in CNSU una mozione - approvata all'unanimità - che impegna il MIUR a **introdurre meccanismi di valutazione della qualità dei dottorati da parte dei dottorandi**, basati su parametri condivisi e discussi con la comunità accademica.

### Cosa vogliamo fare

Vogliamo lavorare all'**istituzione di un albo della didattica dei dottorati** in grado di fornire a tutti i dottorandi dell'ateneo un quadro chiaro dei corsi disponibili. L'albo aiuterebbe il dottorando a pianificare i propri obblighi formativi anche seguendo corsi, seminari e incontri di altri dipartimenti.

Pensiamo sia necessario **introdurre strumenti che permettano di raccogliere valutazioni circa la qualità percepita dai dottorandi rispetto ai propri corsi**. Tali strumenti dovrebbero garantire l'anonimato delle risposte, a tutela del dottorando stesso. Le risposte dovrebbero poi essere analizzate dal Collegio dei docenti e dal Senato accademico insieme ai rappresentanti dei dottorandi, al fine di trarre utili spunti per migliorare ulteriormente il piano didattico dell'anno successivo.

Infine, vogliamo lavorare affinché **ogni corso di dottorato sia in grado di fornire strumenti per l'acquisizione delle cosiddette “soft skills”**, con un particolare riguardo per tutte le competenze necessarie alla creazione di prodotti scientifici: scrittura scientifica, esposizione in pubblico, fondamenti di divulgazione scientifica. Devono essere inoltre forniti gli strumenti per una conoscenza consapevole dell'ambiente accademico e delle sue diverse problematiche, dai finanziamenti al sistema delle riviste (e loro classificazione) fino all'insegnamento e/o orientamento extra-accademico. L'erogazione di corsi complementari deve completarsi con l'indispensabile parte linguistica, facendo riferimento alle specificità dei singoli curricula disciplinari.

## 7. Relazione dottorando – supervisore

La relazione tra dottorando e supervisore è un tema complesso e delicato, includendo una dimensione tanto professionale quanto

umana. Lo sviluppo positivo di questa relazione è determinante per la qualità della formazione dottorale e per il benessere di ogni dottorando.

Attualmente, la profonda asimmetria di potere tra dottorando e supervisore **“intrappola” i dottorandi in una relazione profondamente sbilanciata**. In questo quadro i dottorandi non hanno a loro favore alcuna reale ed efficace tutela. Accanto ai numerosi docenti che svolgono il loro ruolo di mentori in tutta correttezza, con consapevolezza e passione, ve ne sono altri che sottopongono i propri dottorandi a costanti abusi: l’obbligo di svolgere attività di didattica non retribuita oltre le 40 ore annue, l’appropriazione di ricerche in gran parte svolte dai dottorandi, il disinteresse per le attività del dottorando sono tutti esempi di comportamenti scorretti, che possono persino degenerare in episodi di violenza fisica o psicologica.

Alcune ricerche hanno dimostrato come proprio **un cattivo rapporto con il supervisore sia tra le principali cause degli altissimi livelli di stress, con conseguenti disturbi psicologici** (tra cui la depressione) che colpiscono **quasi il 50% dei dottorandi**. Inoltre, occorre segnalare un diffuso problema di ignoranza, da parte dei supervisori, delle norme che disciplinano il dottorato e delle pratiche burocratiche relative al percorso dottorale, fatto che può causare abusi anche involontari e inutili complicazioni a danno del dottorando.

### **Cosa vogliamo fare**

Crediamo sia necessaria l’istituzione a livello nazionale di meccanismi di tutela per i dottorandi e per i supervisori. In particolare, pensiamo sia necessario prevedere **tempistiche stringenti e criteri chiari per l’assegnazione del supervisore**. Vogliamo che sia previsto, nel momento in cui viene assegnato il supervisore, **un accordo basato sui principi della Carta europea dei ricercatori**. Tale strumento fornirebbe una guida alle buone pratiche e fisserebbe per iscritto alcuni impegni minimi, tutelando entrambe le parti. L’accordo dovrebbe anche indicare con chiarezza in che modo il dottorando potrà terminare serenamente il corso anche nel caso in cui la relazione con il suo supervisore venga interrotta, sia a causa di abusi, sia a seguito di trasferimenti o pensionamento del docente.

Il Ministero dovrebbe poi **garantire a coloro che si apprestano a svolgere attività come supervisori, momenti di aggiornamento e formazione adeguati**. Tali attività dovrebbero includere una formazione sugli **aspetti didattici**, sulla spinosa e delicata questione del **benessere psicologico dei dottorandi**, sulle **normative che regolano il dottorato** e sulle **pratiche burocratiche** più rilevanti (es. autorizzazione alle missioni, pratiche relative alla consegna e discussione della tesi, etc.).

Infine, deve essere garantito l’accesso a uno strumento sicuro per denunciare gli abusi senza esporsi al rischio di repressioni o abusi di potere, come ad esempio attraverso il [whistleblowing](#).

## Parte II Prospettive

### 1. Postdoc

Il percorso che va dalla fine del dottorato all'ingresso in ruolo nell'Università è divenuto, a seguito della riforma Gelmini, una tortuosa corsa ad ostacoli caratterizzata da lunghi periodi di precarietà e incertezza, di lavoro non pagato e di contratti senza tutele di cui le università hanno fatto abuso. Nell'autunno del 2018, attraverso un percorso partecipato su tutto il territorio nazionale, **abbiamo costruito insieme al sindacato e agli studenti la [piattaforma Ricercatori Determinati](#)**, fondata su semplici e ragionevoli richieste: **un piano di finanziamento straordinario** per recuperare le posizioni in ruolo perse dal 2010, **stabilizzando gli attuali precari; un piano di reclutamento** ordinato e ciclico per **garantire perlomeno il 100% del turnover**; la **riforma del preuolo**; il ripristino di finanziamenti in linea con le medie delle grandi democrazie europee.

Queste proposte saranno la nostra bussola programmatica nel corso del prossimo mandato in CNSU.

### 2. Valorizzazione nella Scuola

La valorizzazione del dottorato nella scuola è un obiettivo imprescindibile dell'azione dell'ADI. Oltre che per dare una ulteriore opportunità ai dottori di ricerca che vogliono dedicarsi all'educazione e alla formazione delle prossime generazioni, siamo profondamente convinti che le competenze maturate durante il dottorato possano dare un notevole valore aggiunto alla qualità della nostra scuola pubblica e quindi allo sviluppo culturale e sociale del nostro Paese.

Tuttavia, ancora oggi molti colleghi si trovano a doversi confrontare con le **difficoltà per l'accesso all'insegnamento nelle scuole**, difficoltà che derivano da una situazione paradossale: da una parte una professione che si configura come uno degli approdi naturali del percorso compiuto con il dottorato, dall'altra un sistema di selezione farraginoso e continuamente modificato in cui al titolo viene spesso attribuito uno scarso valore.

#### Cosa vogliamo fare

Lavoriamo affinché venga riconosciuto un **congruo punteggio al dottorato di ricerca nella valutazione dei titoli** per i concorsi di accesso alle cattedre nella scuola pubblica. Posto che - come stabilito dall'art. 3 del d.lgs. 59/2017 - il dottorato è tra i titoli valutabili, l'ADI ritiene fondamentale che il più alto titolo di studio venga adeguatamente valorizzato. Pensiamo poi che la didattica erogata dai dottorandi e dai dottori di ricerca debba essere conteggiata nel punteggio finale dei concorsi di accesso all'insegnamento, nei quali il 20% dei punti sarà attribuito sulla base del servizio svolto.

L'ADI ritiene inoltre che un titolo altamente qualificante come quello di dottore di ricerca debba essere valorizzato non solo in termini di punteggio, ma anche nell'accesso all'insegnamento nella scuola. Dato il lungo percorso di selezione affrontato dai dottorandi (prima e durante il corso di dottorato), crediamo che il titolo di dottore di ricerca sia di per sé a certificare le elevate e approfondite conoscenze disciplinari. Per tale motivo, l'ADI propone **l'esonero dalla prima prova scritta a carattere disciplinare**.

Per completare il progetto di valorizzazione dei dottori di ricerca nel mondo della scuola, l'ADI sta predisponendo delle tabelle di conversione fra SSD e classi di concorso. Tali tabelle costituiscono un fondamentale raccordo tra l'attività di ricerca e quella di insegnamento, alla stregua di quanto accade per le analoghe tabelle di corrispondenza tra corsi di laurea e classi di concorso.

### 3. Valorizzazione del titolo

Le indagini ADI su dottorato e postdoc da anni mostrano l'elevato tasso di espulsione dei dottorandi dal comparto università. Ad oggi, infatti, circa il 90% dei dottori di ricerca che usufruisce di uno o due assegni di ricerca è portato a trovare una collocazione lavorativa al di fuori dell'accademia ([VII Indagine ADI](#)). Diventa quindi fondamentale agire per la valorizzazione del titolo sul fronte della **Pubblica Amministrazione** (PA) e delle **imprese**. Purtroppo, infatti, solo di rado il dottorato di ricerca è richiesto come titolo preferenziale per accedere all'impiego pubblico, oltre a non essere specificamente valutato tra i titoli in fase concorsuale. La legge 240/2010, inoltre, ha **eliminato il diritto dei dipendenti della PA di richiedere il congedo per svolgere un dottorato di ricerca**, subordinandone la concessione alle (spesso ampiamente discrezionali) esigenze dell'amministrazione. Va anche notato che, nei contratti collettivi nazionali, il titolo non è considerato e non è prevista nessuna posizione stipendiale specifica per chi ha conseguito un dottorato di ricerca.

Nel settore privato, si parla sempre troppo poco, e il più delle volte con superficialità, dei problemi relativi agli sbocchi occupazionali e alle condizioni di lavoro dei dottori di ricerca. Dalle informazioni disponibili, emerge un quadro poco confortante: **la netta maggioranza dei dottori di ricerca è occupata con contratti precari**; più della metà è **insoddisfatta dello sbocco professionale** offerto dal dottorato; il settore privato assorbe meno del 40% dei dottori di ricerca e, al suo interno, l'industria ne impiega solo un quarto.

#### Valorizzazione nella PA - cosa vogliamo fare

Al fine di valorizzare la figura del dottore di ricerca nella PA, vogliamo lavorare per **creare canali di accesso dedicati** o riservare una certa percentuale dei posti messi a bando (ad es., il 10%) ai dottori di ricerca, laddove siano richiesti profili altamente qualificati, garantendo adeguati livelli stipendiali e arginando la natura facoltativa di tale scelta contenuta nella vigente normativa.

Altro aspetto rilevante da perseguire è la **congrua valutazione del titolo di dottore di ricerca in fase concorsuale**: pensiamo che il punteggio attribuito ad esso non possa essere inferiore a quello proporzionale ai crediti formativi universitari (cfu) ad esso riconosciuti.

Infine, tenuto conto che la formulazione della disposizione introdotta dalla legge 240/2010 rende discrezionale la concessione dell'aspettativa per il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato, reputiamo necessario il **ripristino del diritto all'aspettativa "automatica"** per eliminare eventuali disparità di trattamento.

### Valorizzazione nel settore privato - cosa vogliamo fare

Per favorire l'inserimento dei dottori di ricerca nel mondo delle imprese crediamo sia necessario agire partendo dall'Università, potenziando l'offerta formativa rivolta alle *soft skills* e favorendo i momenti di incontro e conoscenza tra dottori di ricerca e imprese. Le nostre proposte si articolano su due pilastri principali: **formazione** e **job placement**.

In particolare, reputiamo opportuno prevedere, durante il dottorato di ricerca, corsi che favoriscano la **conoscenza delle specificità del mondo del lavoro extra-accademico** e che siano in grado di indirizzare le competenze trasversali (*soft skills*) - naturalmente acquisite durante il percorso - anche verso i settori pubblico e privato.

In tale contesto si innesta il potenziamento del *job placement*, generalmente rivolto ai neo-laureati. L'obiettivo è creare canali dedicati ai dottori di ricerca all'interno dei career day universitari, capaci di **mettere in contatto l'industria che intende promuovere innovazione con i dottori di ricerca che abbiano le competenze richieste**, coprendo sia l'area umanistica che quella scientifica. Inoltre, va considerata la costruzione di un sistema di gestione dei profili dei dottori di ricerca (nella forma di una banca dati, da collegare all'attività di *job-matching*), sovraordinato rispetto ai singoli atenei e istituti di ricerca, coordinato a livello nazionale e interfacciato con gli uffici placement degli atenei, al fine di favorire e migliorare l'individuazione di dottori di ricerca per determinate posizioni lavorative.

# Il programma dell'ADI per il CNSU



La tua voce, per i tuoi diritti

Vota **Giuseppe Naglieri**

14 e 15 maggio, elezione rappresentante dei dottorandi  
in **CNSU** - Consiglio Nazionale degli **S**tudenti **U**niversitari