

Audizione resa il 26 giugno 2019 innanzi alla VII Commissione della Camera dei deputati sui ddl 783 e 1608 in materia di reclutamento e stato giuridico dei ricercatori universitari e degli enti di ricerca

di Roberta Calvano – Professore ordinario di Diritto costituzionale nell’Università degli Studi di Roma Unitelma Sapienza

1. I parametri costituzionali di riferimento della materia sono noti. Innanzitutto norma cardine è l’art. 33 Cost., che disciplina, al comma 1, la libertà dell’insegnamento e della scienza (quindi non solo delle istituzioni della ricerca o degli scienziati) ed al comma 6 l’autonomia universitaria, funzionale a tale libertà. La norma pone poi una riserva di legge statale, sulla cui interpretazione come riserva assoluta o relativa la dottrina costituzionalistica e la giurisprudenza costituzionale si sono più volte confrontate.

Oltre a tali principi, va ricordato l’art. 97 Cost., che impone di improntare l’azione amministrativa a buon andamento ed imparzialità, prevedendo la regola del concorso per l’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni. Infine, pare utile precisare che in questo ambito la Costituzione declina a chiare lettere una specifica competenza del legislatore statale. Sebbene la ricerca scientifica sia materia di competenza concorrente tra Stato e Regioni, la lettera g dell’art. 117 (“ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali”), unitamente alla riserva di legge di cui all’art. 33, comma 6, già richiamata, attribuiscono inequivocabilmente alla competenza esclusiva del legislatore statale il compito di disciplinare la materia oggetto dei due disegni di legge, oggi all’esame, in materia di reclutamento e status dei ricercatori universitari e degli enti di ricerca.

Altro punto di riferimento normativo fondamentale viene dal contesto sovranazionale, nel quale è interessante segnalare che la Carta Europea dei ricercatori¹ sottolinea tra gli altri profili, la necessaria libertà e stabilità della professione del ricercatore. Le indicazioni dell'Ue e le cifre dell'OCSE segnalano la gravità della situazione della formazione universitaria in Italia, non solo per via del basso numero di laureati, ma conseguentemente anche con riferimento alla formazione post universitaria. A ciò si aggiungano le indicazioni provenienti dalla giurisprudenza della Corte di giustizia Ue, concernenti l'abuso dei contratti a tempo determinato nel pubblico impiego. Per il tema che qui interessa, esse sembrano rappresentare un significativo campanello d'allarme da prendere in considerazione. In particolare, con riferimento all'abuso dei contratti a tempo determinato degli insegnanti della scuola pubblica italiana, il giudice Ue ha chiaramente stabilito che, *“sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto, non possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato...”*². Da tale punto di vista, il legislatore italiano ben farebbe a considerarsi messo in mora anche nell'ambito dell'accesso alle professioni della ricerca e all'abuso dei contratti a tempo determinato in tale settore, anche in ragione della possibile apertura di costose procedure di infrazione che possono prefigurare una condanna dell'Italia³.

2. Oltre ai parametri normativi, alcuni elementi di fatto particolarmente rilevanti dovrebbero essere tenuti presenti nel disciplinare la materia del reclutamento e dello stato giuridico dei ricercatori. Innanzitutto, esiste nel sistema universitario un corposo pregresso relativo ai contratti a tempo determinato, ed un annesso contenzioso, che ha investito ora anche il giudice UE⁴, circa il

¹ Raccomandazione della Commissione, 11 marzo 2005.

² “...ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro allegato alla direttiva del 1999 n. 70”; Corte di giustizia, sentenza 26 novembre 2014, in C-22/13, punto 110. I corsivi sono dell'A.

³ In proposito, la procedura già archiviata, riguardante i contratti degli insegnanti della scuola pubblica italiana, potrebbe essere riaperta in ragione dell'eliminazione nel d.l. n. 87 del 2018, all'art. 4 *bis*, del limite di tre anni per i contratti introdotto nella legge n. 107 del 2015 in ossequio alla direttiva del 1999.

⁴ V. ora questioni pregiudiziali pendenti (tra cui quella sollevata con ord. Tar Lazio, III sez., 4336/2019, ma già Corte di giustizia, sentenza 26 novembre 2014, in C-22/13, al punto 94, “l'insegnamento è correlato a un diritto

trattamento difforme tra ricercatori del vecchio regime antecedente alla legge n. 240 del 2010 e i “nuovi” ricercatori a tempo determinato *ex art. 24* della predetta legge, e tra i due tipi di ricercatori disciplinati nel suddetto articolo. La coesistenza di un doppio binario, per una lunga fase tuttora in corso, è stata avvertita come irragionevole fonte di disparità di trattamento, anche in ragione di una carente attenzione alle norme transitorie, oltre che naturalmente della scarsità di risorse messe a disposizione del reclutamento e della progressione di carriera delle due categorie. Inoltre a ciò va sommata la scarsa conoscibilità della disciplina, che è diversificata per i profili regolati dai regolamenti di ateneo, oltre ad essere continuamente oggetto di interventi normativi puntuali, non solo legislativi, ma provenienti da fonte ministeriale e dall’agenzia di valutazione.

In questo contesto, gli obiettivi da perseguire primariamente, anche alla luce dei principi costituzionali di riferimento, dovrebbero senz’altro concernere l’omogeneità e la trasparenza, garantite in generale dalla dimensione nazionale delle norme sui processi di reclutamento. È vero infatti che una dose di adattabilità al contesto “locale”, a fronte di un sistema universitario molto eterogeneo al suo interno, può essere utile. Tuttavia la dimensione della certezza del diritto, della trasparenza e più ampiamente del ripristino del principio di legalità, troppe volte messo in secondo piano, inducono a prediligere una regolazione di fonte legislativa snella, chiara e leggera. Sarà sempre possibile cogliere un margine di flessibilità, per esigenze particolari, derivante da bandi europei, da finanziamenti regionali, che avrebbero il compito di integrare un sistema nazionale che deve recuperare una sua razionalità. Tali elementi renderebbero comunque recessivo il problema dell’abuso dei contratti a tempo determinato (sia sul piano della loro diffusione oltre che di quello della loro durata). Un ulteriore obiettivo, non secondario, dovrà riguardare il superamento della attuale sovrapposizione tra reclutamento, progressioni di carriera e trasferimenti, dinamica che oggi crea la cosiddetta guerra tra poveri che peggiora il rendimento del sistema universitario, colpendo oltre che i diretti interessati, anche chi esercita il diritto allo studio.

3. Venendo ai due testi all’esame della Commissione, essi paiono innanzitutto difficilmente conciliabili, in quanto dalla lettura congiunta degli stessi emerge un quadro eccessivamente frammentato e composito, con un periodo pre-ruolo lungo e popolato di troppe figure contrattuali.

fondamentale garantito dalla Costituzione della Repubblica italiana che impone a tale Stato l’obbligo di organizzare il servizio scolastico in modo da garantire un adeguamento costante tra il numero di docenti e il numero di scolari”.

Entrambi i disegni di legge tuttavia partono dall'intento apprezzabile di superare la pleora di figure pre-ruolo e la selva di norme che una legislazione universitaria stratificata ed ispirata ad idee diverse, e in contrasto tra loro, ha accumulato nel tempo. Va detto innanzitutto che la tecnica normativa seguita (non si interviene modificando la 240, ma affiancando un nuovo testo a quella che, piaccia o meno, è oggi la legge di sistema) non pare coerente rispetto allo scopo di semplificare.

Elencando rapidamente le questioni da porsi nella lettura dell'articolato, si passerà poi ad alcune osservazioni critiche su specifici profili dei due testi. Innanzitutto, come già accennato, c'è da chiedersi se questa disciplina sia in grado di risolvere l'incertezza in cui operano i giovani - e non più giovani - che tentano di accedere alla carriera nella ricerca e se essa risolva la complessità e l'opacità complessiva dei meccanismi di reclutamento. Tale disciplina dovrebbe poi attribuire finalmente garanzie e stato giuridico ai ricercatori universitari a tempo determinato, che sembrano in qualche misura figure fantasma a seguito della delegificazione operata con la legge n. 240, secondo cui diritti ed obblighi di tale categoria trovano la loro disciplina unicamente nei regolamenti di ateneo, con una conseguente diversificazione che indebolisce ulteriormente lo *status* della figura. La disciplina dovrebbe poi consentire di superare il problema di un'offerta formativa del sistema universitario basata in larga parte su attività di (semi-)volontariato. Si deve in proposito ricordare che, da un punto di vista legislativo, la figura del ricercatore nasce a seguito del DPR n. 382 del 1980 sulla base di una valorizzazione dei compiti di ricerca degli atenei, e da ciò discende uno stato giuridico del ricercatore a tempo indeterminato che non vede tra i suoi obblighi quello dell'attività didattica, che è sua facoltà accettare o rifiutare di svolgere. A seguito della legge n. 240 si è prevista, in relazione a ciò, l'attribuzione di un compenso eventuale per tale attività svolta dai ricercatori ad esaurimento del vecchio regime, legato alle disponibilità (scarse) degli atenei, e dunque quasi sempre poco più che simbolico. Su tale tronco si è innestata poi la figura dei ricercatori a tempo determinato, prima *ex lege* Moratti (n. 230 del 2005), poi *ex art.* 24 legge Gelmini, rispetto alla cui attività didattica obbligatoria si sarebbe dovuto fissare un tetto massimo orario, mentre la scelta degli atenei è andata nella direzione contraria, prevedendo l'obbligo di un monte orario minimo, spesso non compatibile con il contemporaneo svolgimento di una seria attività di ricerca. Questo problema, strettamente legato alla carenza di risorse finanziarie che spinge gli atenei ad avvalersi largamente di tali figure per sostenere l'offerta formativa, andrebbe affrontato con la stabilizzazione di un organico di docenti a tempo indeterminato adeguato alle

necessità dell'insegnamento proprie del sistema universitario come oggi (ri)dimensionato. Naturalmente questo è un tema che si lega a precise scelte di bilancio portate avanti nel corso di questa e delle precedenti legislature, che non può essere qui trattato, mentre in questa sede ci si deve strettamente limitare a indicare soluzioni tecniche più specificamente in grado di semplificare ed ottimizzare il quadro normativo della materia.

Una pur breve riflessione d'insieme si impone tuttavia, alla luce della prima fase applicativa della legge del 2010 ormai a regime, e dei problemi emersi a seguito di tale disciplina, posto che la flessibilizzazione del rapporto di lavoro del ricercatore, unitamente alle imponenti procedure di valutazione introdotte per tutte le fasce di docenza, non pare essere riuscita a sanare le sacche di inattività, assenteismo, o anche di malcostume, di recente manifestatosi nuovamente nelle procedure concorsuali. A fronte di tali problemi tuttora irrisolti, il costo di taluni dei processi di valutazione introdotti pare finire col sottrarre al sistema universitario parte della linfa necessaria alla sua sopravvivenza, senza essere riuscito a produrre gli effetti auspicati in termini di incentivazione di processi virtuosi.

D'altro canto, un nesso molto rilevante, che non pare essere toccato dai due ddl in esame, è quello tra la previsione dei requisiti minimi di docenza stabiliti a livello ministeriale per l'accreditamento dei corsi di studio e le politiche di reclutamento. Se i decreti ministeriali sull'accreditamento consentono di tenere aperti corsi di studio con un numero sempre più basso di docenti strutturati, gli atenei non saranno in alcun modo incentivati a reclutare e continuerà a crescere la tendenza allo sfruttamento di figure contrattuali originariamente destinate a riguardare una breve fase iniziale della carriera. Questa pare essere una prima importante lacuna (se si guarda poi ai requisiti minimi delle università telematiche non di proprietà pubblica, che ricevono significativi finanziamenti ministeriali, il problema si aggrava). Altro punto qualificante che è nella disponibilità del legislatore e del ministero risolvere, essendo normato con fonte secondaria, è dato dal sistema dei punti organico, la cui abolizione consentirebbe agli atenei di reclutare e consentire progressioni di carriera sulla base dei costi effettivi delle stesse. Il sistema fittizio oggi vigente, disciplinato dal decreto ministeriale sui punti organico⁵, sovradimensiona il costo delle unità di personale, rendendo più macchinosa e lenta la programmazione delle progressioni di carriera, non tenendo conto della effettiva consistenza del trattamento economico dei docenti già in ruolo. Da

⁵ Decreto Ministeriale 9 agosto 2013 n. 713.

questo punto di vista, sarebbe urgente che il legislatore offrisse chiare indicazioni su tali tematiche in vista di ri-orientare le scelte della normazione secondaria di fonte ministeriale.

4. Passando all'esame dell'articolato, dopo queste notazioni introduttive, è ora più agevole verificare l'idoneità di alcune delle disposizioni introdotte rispetto ai problemi elencati. Il ddl n. 783 istituisce innanzitutto un doppio binario disciplinato all'art. 1 (la tecnica legislativa, come detto, non inserisce il nuovo disposto nel corpo della legge 240, prevedendo solo l'abrogazione dell'art. 24 c. 3). Nel sistema a regime esisterebbero due figure di ricercatori: a tempo indeterminato e a tempo determinato, con contratti la cui durata è prevista "fino a cinque anni", con espressione poco chiara (proroghe annuali? durata diversificata per ateneo?) che rinvia ad un complessivo *iter* sicuramente troppo lungo, in relazione all'obiettivo dichiarato di abbassare l'età media dei nostri ricercatori. Non sembra poi che la bipartizione sia in grado di superare uno dei problemi emersi in questi anni, attinente al contenzioso per la disparità di trattamento tra ricercatori del vecchio regime e del nuovo, soprattutto in considerazione della durata abbastanza considerevole di questo "pre-ruolo".

Il comma 4 di tale norma pare poi ambiguo, poiché nel fissare la quota del 20% di ricercatori a tempo determinato, rispetto al totale dei ricercatori di ateneo, non chiarisce se la soglia si calcoli in relazione ai nuovi o anche ai vecchi ricercatori a tempo indeterminato, col rischio di consentire solo reclutamento a tempo determinato.

Si prevede poi che i ricercatori a tempo determinato siano reclutati solo "per particolari esigenze di ricerca o per compiti didattici"....ma, oltre alla notazione, già svolta, per cui la didattica andrebbe, almeno in linea di principio, affidata a personale stabilmente in ruolo, oltre che dotato di un minimo di esperienza di insegnamento, si deve aggiungere poi che la norma prosegue prevedendo che tale reclutamento debba avvenire "previa autorizzazione del Ministro" (neanche del Ministero!). Come si ponga tale previsione in relazione all'autonomia *ex art.* 33, c. 6 Cost. e al potere degli atenei di programmazione triennale non è chiaro.

In base all'art. 2, i ricercatori a tempo determinato vengono reclutati ed il loro stato giuridico regolato in base ai regolamenti di ateneo, proseguendo nel solco di quella delegificazione che già la legge n. 240 aveva prodotto creando per questa figura una posizione di "figli di un dio minore" rispetto agli altri docenti universitari di ruolo; in questo senso il rinvio del comma 4 all'art. 6 della legge n. 240 andrebbe rivisto, intervenendo sul suddetto articolo che in larga parte riguarda solo lo

stato giuridico dei ricercatori a tempo indeterminato. La norma è peraltro duplicata per i ricercatori a tempo indeterminato nell'art. 4, col quale, escludendo l'applicazione dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 6 della legge n. 240, si elimina anche quella forma minima ed insoddisfacente di retribuzione dell'attività didattica cui si è già fatto riferimento. Peraltro, non è chiaro se ciò riguardi solo i nuovi ricercatori a tempo indeterminato, e si giustifichi in ragione di un miglioramento nel trattamento economico che ne faccia docenti *pleno iure*.

L'art. 5, che concerne le procedure di trasferimento rinvia all'art. 7 della legge n. 240, non tenendo conto tuttavia che tale norma è rimasta per lo più inapplicata, poiché essa rende i trasferimenti possibili solo sulla scorta di finanziamenti ministeriali *ad hoc*, che sono anch'essi mancati. Ciò ha portato ad una situazione in cui i trasferimenti sono pressoché impossibili, finendo col sovrapporli alle progressioni di carriera, come preciserò meglio a breve.

L'art. 3, configura una procedura nazionale di reclutamento dei ricercatori a tempo indeterminato, nella quale si prevede una commissione sorteggiata, in carica per un solo anno, aspetto che suscita qualche perplessità, anche perché non tiene conto di ssd piccoli che non hanno una capienza adeguata a tali ritmi. Non è chiaro poi se il sorteggio per accedere a tale commissione avvenga tra coloro che si candidano o tra tutti i docenti della materia (il che offrirebbe il fianco alla possibilità di dimissioni numerose che rallenterebbero la procedura). Si prevede poi che il sorteggio dovrebbe rinnovarsi per ogni caso di indisponibilità/dimissioni, disposizione foriera di imprevisti e del probabile allungamento dei tempi del procedimento. La lett. s) stabilisce per i candidati una soglia minima di idoneità per il superamento del concorso, che si somma a criteri e parametri individuati sentito ANVUR e CUN (lett. n). Un punto debole appare nella lett. v), che apre al rischio che le università, che non gradiscono i candidati presuntivamente pronti in quella data-tornata, possano non bandire per assumere, pur avendo necessità di coprire l'insegnamento. La lettera z) sembra implicare che l'idoneità abbia una durata solo annuale, il che pare poco ragionevole dati anche i possibili costi della procedura. È poco chiaro il comma 4 su questo aspetto (laddove si prevede che l'università che non assume i vincitori in graduatoria perderebbe il budget). Mentre il comma 5 appare del tutto irragionevole, e potenzialmente viziato in relazione all'art. 3 Cost. Infatti, stabilire che siano assegnate nuove/maggiori risorse solo agli atenei che riescano ad incrementare il numero di iscritti e laureati significherebbe condannare gli atenei delle aree depresse del paese, escludendoli da un possibile rilancio, così come porterebbe a penalizzare ingiustamente il reclutamento dei giovani studiosi in relazione alla provenienza geografica.

Nell'art. 7 si disciplina una sorta di *tenure track* dei ricercatori a tempo indeterminato, con una scelta che semplifica, forse eccessivamente, le “chiamate” da professore associato, che, rese semiautomatiche, non garantirebbero una selezione sulla base dei cv, rimanendo locali e delegificate. Rispetto alla “tenure”, o chiamata diretta, ciò che i ricercatori a tempo indeterminato lamentano oggi è la disparità di trattamento rispetto ai ricercatori di tipo B, per i quali soli è attualmente prevista. Ma se ora quest'ultima figura venisse ad essere abolita, come si giustificerebbe questo percorso per i ricercatori di ruolo? Una scelta di fondo va fatta, poiché se si vogliono creare questi semi-automatismi, legati ad una verifica quasi tecnica di una soglia di media operosità didattico-scientifica, sarebbe allora forse più coerente spingersi verso la creazione del cosiddetto “ruolo unico”, che semplificherebbe enormemente la disciplina e la vita degli atenei, evitando le opache procedure locali. Ciò, nel ddl 783, si rende ancor più evidente, data la difficoltà del gradino iniziale di ingresso per accedere al ruolo a tempo indeterminato. È una scelta drastica ed importante quella che si verrebbe a compiere, ma, mantenendo un concorso di ingresso molto serio, con commissione ampia nazionale autorevole, prove scritte e numero degli accessi legato al fabbisogno programmato del sistema universitario, si potrebbe veramente pensare di limitare i passaggi stipendiali e di “mansioni” (ovvero responsabilità, carichi didattici, direzione di gruppi di ricerca, accesso alle cariche accademiche) ad una valutazione di ateneo, graduata per *step* successivi, legati ad una operosità media verificabile con standard affidati alla vigilanza dei nuclei di valutazione ad esempio.

Nel testo mancano poi le norme inerenti il passaggio tra seconda e prima fascia di docenza, che sembrerebbero destinate a restare dunque invariate, sebbene criticabili in quanto locali e delegificate, ed anche per esse la soluzione del ruolo unico potrebbe risultare meritevole di essere presa in considerazione. Manca inoltre una disciplina transitoria, che specifichi quali aspetti del nuovo regime si applicano a chi è già in servizio, e più in generale affronti tutto il pregresso che ha dato vita ad un ampio contenzioso. Tra gli altri aspetti, si segnala che sul punto il ddl pone un divieto di procedere ancora alle chiamate secondo le vecchie regole, ma non dice nulla in relazione ai concorsi banditi e non ancora conclusi. Allo stesso tempo si lascia aperto il problema per cui i ricercatori a tempo indeterminato che non si abilitano vengono indirettamente sospinti via via verso l'inattività, così come il trattamento economico degli associati anziani disincentiva gli stessi dall'aspirare alle progressioni di carriera, quindi dall'operosità. Si possono pensare meccanismi

incentivanti per queste categorie, come ad esempio lo sganciamento temporaneo tra attività didattica e di ricerca per i primi.

5. Venendo a qualche breve osservazione conclusiva concernente il ddl 1608, si segnala che con esso si intende dare “copertura” legislativa alle attività svolte dai più giovani studiosi, ancora in fase di formazione. Anche qui, pur con intento apprezzabile, non pare tenersi conto della realtà degli atenei e degli enti di ricerca, nei quali è prassi diffusa che i primi passi della carriera di un ricercatore si svolgano attraverso forme di collaborazione alla didattica o di supporto alle attività di laboratori e centri di ricerca, che possono spaziare da fenomeni assimilabili a brevi periodi di praticantato o tirocinio, fino a giungere a lunghe fasi di sfruttamento, da parte degli atenei, di una vera e propria attività lavorativa a titolo gratuito. In realtà, rispetto alla prima fase *post lauream*, in ossequio al testo del ddl, si verrebbe a trasformare la fase finale del percorso di formazione (pre-dottorato) in attività lavorativa, in forza del contratto annuale immaginato. Meglio sarebbe, invece, ipotizzare l’attribuzione di borse di studio, liberamente erogabili da parte degli atenei, sulla base di tali necessità. Più utile ancora sarebbe poi abolire la possibilità, attualmente prevista, di attribuire dottorati senza borsa, aumentando il numero delle borse di dottorato, evitando così il rischio di moltiplicare le figure di contratto. Altro punto dolente è quello per cui si incoraggia, nel testo del ddl, il cumulo di contratti in capo al medesimo ricercatore, elemento che sembra prestarsi ad ampi abusi, restringendo la platea dei destinatari.

Dal punto di vista delle norme transitorie, purtroppo, neanche questo testo sembra idoneo ad affrontare e risolvere il pregresso, relativo alle situazioni esistenti di migliaia di giovani studiosi che già operano negli atenei italiani.

Qualche breve osservazione deve essere spesa poi, in relazione all’ambizione del ddl di disciplinare gli enti di ricerca, e di tentare di uniformare il trattamento delle due figure di ricercatore, universitario e di tali enti. Tuttavia non risulta chiaro perché il ddl elenchi solo alcuni tra gli enti di ricerca, che come è noto rappresentano un’ampia costellazione, articolata tra il mondo dei numerosi istituti del CNR, gli enti vigilati dal Miur e gli altri, sotto la supervisione di altri ministeri. Un punto debole del ddl è poi quello per cui non si tiene conto della diversità delle funzioni tra enti di ricerca ed università, alla luce della fondamentale rilevanza dell’attività didattica, oltre che della terza missione svolte negli atenei.

In definitiva si rischia poi seriamente di allungare la durata del pre-ruolo con forme di contratto che, per come regolate, sembrano poter essere intese come annuali e prorogabili nel caso del *post doc*. Gli artt. 2 e 3 sul punto paiono disciplinare in modo contraddittorio questo aspetto concernente la durata, indicata da uno in 4 (1 *predoc* e 3 *postdoc*) e dall'altro in 5 anni. A fronte di tale durata, che pure offrirebbe un apprezzabile orizzonte temporale di stabilità, l'eventuale attribuzione di proroghe anno per anno, se questa fosse la formula, annullerebbe il vantaggio della durata a danno della relativa stabilità dello *status* che alla fine si verrebbe a garantire.

Nulla si dice in relazione a diritti ed obblighi dei ricercatori, oltre che alle fasi successive di carriera che, per come previste dal ddl 783, sommate al *predoc+postdoc*, porterebbero ad una durata davvero troppo lunga non solo del pre-ruolo, ma del percorso da ricercatore.

Sicuramente un attento coordinamento dei due testi, che tenga conto delle principali istanze ricordate, ed in particolare delle questioni attinenti alla semplificazione del quadro normativo, l'accorciamento del periodo pre-ruolo, la riduzione delle tipologie di contratto a tempo determinato, la regolazione del pregresso/transitorio, se non addirittura la scelta complessiva del ruolo unico, potrà portare benefici importanti. Fermo restando che lo stato di difficoltà in cui versa il sistema universitario e della ricerca è ascrivibile ad un cronico sotto-finanziamento, che sempre più urgentemente richiederebbe di essere affrontato.