

**Piattaforma per la regolamentazione delle forme di lavoro  
parasubordinato - RICERCATORI precari -**

Nota sull'Attività di Ricerca e di Didattica  
a Tempo Determinato – Università di Torino

Indice

Riferimenti giuridici	2
<i>Definizione del lavoro subordinato a termine</i>	
<i>Applicazione nell'ambito delle Università</i>	
<i>Disposizioni italiane ed europee concernenti i professori e i ricercatori universitari</i>	
<i>Condizioni di lavoro</i>	
Proposte relative all'Ateneo di Torino	4
Bozza di regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato – Università di Torino	6

## Riferimenti giuridici

Il quadro legislativo tiene conto di aspetti differenti, quali *a)* la definizione in generale del lavoro subordinato a termine nei regolamenti italiani ed europei; *b)* l'applicazione specificatamente all'ambito dell'Università; *c)* le disposizioni italiane ed europee concernenti i professori e i ricercatori universitari; *d)* le condizioni di lavoro.

### *Definizione del lavoro subordinato a termine*

La Legge 230 del 28 aprile 1962, *Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*, stabilisce il principio che ogni contratto di lavoro debba reputarsi a tempo indeterminato salvo eccezioni regolate sulla base di vincoli specifici prescritti dalla legge, che rendono possibile apporre un termine al contratto medesimo, circoscrivendo inoltre i limiti formali e sostanziali di tale applicazione. L'articolo 5 precisa i diritti del prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato, cui «spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratti a tempo indeterminato, in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine». Con la Legge 537 del 24 dicembre 1993, *Interventi correttivi di Finanza Pubblica* (Legge Finanziaria), articolo 3, comma 23, si fa «divieto alle pubbliche amministrazioni [...] di assumere personale a tempo determinato e di stabilire rapporti di lavoro autonomo per prestazioni superiori a tre mesi», da non applicarsi, tuttavia, «al personale della scuola e alle istituzioni universitarie».

Quanto stabilito per l'ordinamento italiano dalla Legge 230 del 1962 e dalla Legge 196 del 24 giugno 1997 viene recepito, integrato e aggiornato dalla Direttiva 70 della Comunità Europea del 6 settembre 1999, relativo all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, posto definitivamente in attuazione dal Decreto legislativo 368 del 6 settembre 2001, *Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*. Interessano in particolare i seguenti punti: *a)* divieti, concernente la non ammissibilità dell'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato (articolo 3); *b)* scadenza del termine e sanzioni, successione dei contratti (articolo 5); *c)* principio di non discriminazione, secondo cui al lavoratore a tempo determinato spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro diritto goduto dai lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine (articolo 6); *d)* formazione, secondo cui il lavoratore a tempo determinato deve ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro (articolo 7).

### *Applicazione nell'ambito delle 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 dei compiti, con l'esclusione delle attività didattiche. **Si sottolinea la necessità d'introdurre una figura a tempo determinato** al fine 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 aggiunga 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.

### *Disposizioni italiane ed europee concernenti i professori e i ricercatori universitari*

Alcuni dettagli della Circolare Berlinguer abbisognano di essere aggiornati sulla base delle normative più recenti, quali la *Carta Europea dei Ricercatori – Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori* del 23 marzo 2005 e il Decreto legislativo 230 del 4 novembre 2005, *Nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari*, inapplicabile ma attualmente ancora non sostituito né tanto meno abrogato. I principi guida della *Carta Europea* 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». Per quanto riguarda il tema dei compiti dei ricercatori, una specifica voce definisce che «l'insegnamento è un mezzo essenziale per strutturare e diffondere le conoscenze e dovrebbe pertanto essere considerato un'opzione valida nel percorso professionale dei ricercatori. Tuttavia, gli impegni legati all'insegnamento non dovrebbero essere eccessivi e non dovrebbero impedire ai ricercatori, soprattutto nella fase iniziale della loro carriera, di svolgere attività di ricerca». L'espressione «**ricercatori nella fase iniziale della carriera**» identifica i ricercatori nei primi quattro anni di attività di ricerca, inclusi i periodi di formazione alla ricerca, mentre sono «**ricercatori dalla comprovata esperienza**» 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.

### *Condizioni di lavoro*

In materia di retribuzione, di trattamento economico, di diritti e di tutele, se la Circolare Berlinguer riporta la figura del ricercatore a tempo determinato inequivocabilmente alla posizione iniziale dei ricercatori non confermati, il Decreto legislativo 230/2005 istituisce una connessione con la posizione dei ricercatori confermati a tempo pieno, pur permettendo una maggiore autonomia a ciascuna università nel 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».

**La *Carta Europea dei Ricercatori* afferma addirittura, alla voce *Finanziamento e Salari*, che «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. Ciò vale per i ricercatori in tutte le fasi della loro carriera, ivi compresi i ricercatori nella fase iniziale di carriera, conformemente al loro status giuridico, alla loro prestazione e al livello di qualifiche e/o responsabilità».**

## **Note e proposte relative all'Ateneo di Torino**

**Le diverse tipologie contrattuali flessibili in ricerca e in didattica stipulate nell'Università di Torino**, fra cui assegni di ricerca, borse di studio, collaborazioni coordinate e continuative alla ricerca e docenze a contratto, rispetto alle normative europee **risultano** – ad eccezione dell'assegno di ricerca – **inidonee e inique**, sebbene non espressamente vietate, quanto a retribuzione, durata, opportunità di autonomia scientifica e di accesso alle strutture di ateneo, nonché a reciprocità e spendibilità a livello nazionale e internazionale.

Si propone all'Università di Torino di sostituire i contratti parasubordinati atipici con **un'unica forma di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato**, per lo svolgimento di attività di ricerca e di didattica, adottando per essi la qualifica di ricercatore a tempo determinato e la corrispondenza con la “posizione di ricercatore dalla comprovata esperienza” (vedi la bozza di regolamento). La quantità e la durata dei contratti di lavoro para-subordinato, nel rispetto delle norme e dei regolamenti, deve essere concordata tramite contrattazione con le OOSS.

Si propone all'Università di Torino la **costruzione di una «anagrafe delle professionalità e dei rapporti di lavoro»**, in grado d'evidenziare le competenze e i percorsi di tutti i lavoratori non strutturati. Questa anagrafe specifica deve diventare uno strumento utile alla ricostruzione delle reali anzianità di servizio degli attuali lavoratori precari tenendo conto di tutte le attività prestate, delle carriere, dei titoli e delle competenze spesso frammentate a causa dei rapporti di lavoro precario, e quindi necessaria per il riconoscimento delle anzianità acquisite all'interno dell'Università.

Devono essere assicurati:

### **Diritti Sindacali**

L'Università s'impegna a favorire l'attività associativa e sindacale dei soggetti della presente piattaforma. I ricercatori a tempo determinato hanno diritto di riunione e di assemblea: ad essi vengono messi a disposizione, un monte ore per le assemblee e locali adatti con le stesse modalità ed entro gli stessi limiti previsti per riunioni o assemblee del personale dipendente. Il monte ore deve prevedere la possibilità di svolgere assemblee a livello di Dipartimento e a livello di Ateneo in proporzione al numero di ricercatori a tempo determinato presenti rispettivamente nel Dipartimento di appartenenza e di Ateneo.

Tutti quelli che prestano la loro attività presso l'Università potranno poi individuare una loro referenza, sia a livello di Dipartimento che di Facoltà ed Ateneo, composta da persone da loro elette, che si coordinerà funzionalmente con le Rappresentanze Sindacali Unitarie di Ateneo per le sole materie di pertinenza dell'attività che svolgono. I referenti delle OOSS eletti dal personale avranno diritto a un monte ore di permessi sindacali definito sui criteri esistenti per i lavoratori dipendenti. Sarà cura di ogni Rappresentanza Sindacale comunicare i nominativi dei referenti. Hanno inoltre diritto a eleggere i propri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sui posti di lavoro. I ricercatori a tempo determinato hanno inoltre il diritto di partecipare alle assemblee sindacali dei lavoratori dipendenti.

### **Diritti di rappresentanza e di voto negli organi di Ateneo:**

I ricercatori a tempo determinato partecipano agli organi di Ateneo, con gli stessi diritti accordati ai lavoratori dipendenti.

### **Diritto alla maternità e della paternità:**

Durante i periodi di assenza per congedo obbligatorio le ricercatrici a tempo determinato percepiscono un'indennità a carico dell'amministrazione pari alla differenza tra l'importo mensile del compenso e l'indennità cui le stesse hanno diritto a carico degli Enti previdenziali. La durata del contratto è, in ogni caso, prorogata per un periodo pari a 180 giorni.

### **Diritto alla formazione:**

I ricercatori a tempo determinato hanno accesso agli stessi percorsi formativi dei lavoratori dipendenti. I ricercatori hanno diritto a congedi per periodi formativi non previsti e/o necessari all'attività cui il

contratto si riferisce. Le Amministrazioni istituiscono annualmente appositi fondi, per un ammontare pari al 2% del monte complessivo dei contratti dei ricercatori a tempo determinato. Tali risorse verranno destinate, ad attività formative rivolte ai ricercatori precari non previste e/o necessarie all'attività di ricerca cui il contratto si riferisce. Queste ultime attività formative, proprio in quanto previste e/o necessarie allo svolgimento dell'attività richiesta sono finanziate sui bilanci delle Amministrazioni.

#### **Diritto a Ferie e malattia:**

I ricercatori a tempo determinato hanno diritto a periodi di assenza retribuita per recupero psico-fisico pari a 45 giorni l'anno.

Durante le assenze per malattia, documentate con le stesse procedure previste per i dipendenti dalla stessa Amministrazione, l'Ateneo provvederà a integrare l'assegno INPS fino al raggiungimento del compenso giornaliero definito dal contratto. La durata del rapporto di lavoro è automaticamente prorogata di un periodo pari alle assenze. Se la malattia, o il cumulo delle malattie, supera i 6 mesi, il periodo di proroga eccedente non è retribuito.

#### **Salute e sicurezza:**

È cura dell'Amministrazione il rispetto di quanto previsto dalla L. 626/94 in relazione all'attività prestata dai titolari di Adr e contratti di collaborazione.

#### **Assicurazioni.**

Le Amministrazioni provvedono alle coperture assicurative in applicazione delle norme vigenti in materia per infortuni e malattie professionali e responsabilità civile verso terzi.

#### **Servizi.**

I ricercatori a tempo determinato fruiscono con le stesse modalità previste per il personale dipendente dei servizi che l'amministrazione mette a disposizione (mensa, posteggi, buoni pasto, convenzioni per servizi, ecc.). Le condizioni economiche, da concordare con le organizzazioni sindacali, devono essere allineate a quanto previsto per il personale dipendente.

#### **Spese per missioni.**

Le spese per le missioni che si rendano necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista per i ricercatori e docenti precari sono a carico dell'Amministrazione con le stesse modalità previste per i dipendenti.

## **PROPOSTA DI REGOLAMENTO PER IL RECLUTAMENTO DEI RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO – UNIVERSITÀ DI TORINO**

### 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 corrisponde a quella del “ricercatore dalla 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; l'attività dei ricercatori deve avere ad oggetto un progetto o programma di ricerca da svolgere in autonomia, eventualmente all'interno di un gruppo e non come mero supporto tecnico allo svolgimento di progetti di ricerca. I ricercatori a tempo determinato possono accedere direttamente ai fondi per la ricerca a livello locale e partecipare ai programmi di ricerca delle strutture in cui sono inseriti. L'Amministrazione deve mettere a disposizione dei ricercatori locali idonei ed adeguatamente attrezzati in relazione all'attività richiesta.

2. I ricercatori a tempo determinato possono altresì assolvere a compiti di didattica integrativa nell'ambito del proprio settore scientifico-disciplinare per un impegno di non più di 120 ore annue annotate dal ricercatore medesimo in un apposito registro; per didattica integrativa si intende l'affidamento di uno o due moduli ufficiali d'insegnamento (complessivamente per non più di 12 crediti in un anno accademico) nei corsi di laurea, di laurea specialistica o magistrale, di specializzazione e di dottorato di ricerca, le connesse attività tutoriali, le tesi di laurea, la partecipazione alle commissioni d'esame.

3. Al fine di promuovere l'autonomia dei ricercatori e la qualità della didattica, in attesa della definizione di norme precise sulla regolamentazione dei corsi, si chiede il diritto per i ricercatori a tempo determinato di promuovere corsi o seminari (singolarmente o in gruppo), anche interdisciplinari, anche su proposta di gruppi di studenti.

4. Le funzioni scientifiche e didattiche dei ricercatori a tempo determinato e le modalità del loro esercizio sono fissate, anche su base pluriennale, dal Consiglio di Dipartimento e dal Consiglio di Facoltà competenti.

5. Alla scadenza del contratto il ricercatore a tempo determinato è tenuto a presentare al Consiglio di Facoltà una relazione sul lavoro scientifico e didattico svolto; il Consiglio di Facoltà formula pubblicamente il proprio giudizio sulla base dei pareri espressi dai Consigli di Corso di Studi per l'attività didattica e dai Dipartimenti per quella scientifica.

6. 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 riguarda le rispettive competenze.

2. Gli oneri relativi ai contratti potranno derivare da fondi di esterni oppure da specifiche risorse derivanti dal bilancio dell'Ateneo; queste ultime non potranno essere utilizzate quale forma di cofinanziamento 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 destina all'attivazione delle posizioni di cui al presente regolamento specifiche risorse.
2. I Dipartimenti e le Facoltà presentano al Senato Accademico, entro il mese di giugno di ogni anno, 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.
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 concorrenti costituiscono elementi di giudizio della commissione: *a)* i curricula scientifici e didattici, comprensivi dei titoli scientifici e didattici e delle pubblicazioni; *b)* la prova seminariale di cui al comma 4.
2. La commissione formula e rende pubblica una graduatoria temporanea sulla base della valutazione dei titoli scientifici e didattici e delle pubblicazioni.
3. 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.
4. I candidati che si collocano nelle prime cinque posizioni tengono un seminario pubblico, aperto ai docenti e agli studenti afferenti al medesimo settore scientifico-disciplinare, sui risultati della propria ricerca ritenuti più interessanti e significativi.
5. 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.
6. 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.
7. 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. L'ammontare minimo dei contratti per i ricercatori a tempo determinato è definito per legge; il trattamento economico dei contratti è determinato nella misura del 120% del trattamento economico iniziale dei ricercatori universitari confermati a tempo indeterminato e pieno.
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. I pagamenti, nonché i corrispettivi di contratti di ricerca, avvengono centralmente e con cadenza mensile. L'Ateneo si impegna ad aumentare i compensi in relazione alla crescita delle aliquote contributive previste annualmente dalle leggi finanziarie.
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 vengono inquadrati, a domanda, come ricercatori a tempo determinato 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 nel quinquennio accademico 2002/2008 presso l'Ateneo di Torino 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”.

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  
*(Norme abrogative e finali)*

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente regolamento l'Università di Torino non potrà più stipulare contratti parasubordinati e atipici per svolgere attività di ricerca e di didattica.
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.

Art. 14  
*(Entrata in vigore)*

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