

Workshop precari università

Università e precarietà in Italia: un'utile premessa

La condizione attuale della scuola, dell'università e della ricerca pubblica in Italia è lo specchio di un investimento mancato del paese sul proprio futuro.

Nello scenario globale tutti i paesi industrializzati investono in sapere, formazione e ricerca per uscire dalla crisi. L'Europa, con la strategia di Lisbona, fissava l'obiettivo per i Paesi Membri dell'Unione del 3% del PIL in investimenti in Ricerca e Sviluppo. Se Paesi come la Germania e la Francia aumentano negli ultimi anni i loro investimenti, l'Italia procede nella più grande e sistematica operazione di distruzione del sistema di istruzione, università e ricerca investendo meno dell'1% del PIL in R&S.

In questo modo, oltre a determinare una dequalificazione complessiva della didattica e della ricerca, oltre a costruire una scuola ed un'università sempre più classiste e non certo meritocratiche, oltre a provocare un'espulsione di massa dei lavoratori precari che in questi anni hanno permesso il funzionamento del nostro sistema formativo, il Governo italiano ha posto un'ipoteca pesantissima sul futuro del paese. Investire, infatti, in formazione e ricerca oggi significa attivare un moltiplicatore di ricchezza che va a beneficio di tutta la società, significa promuovere uno sviluppo di qualità che è forse l'unica via di uscita dalla crisi, come sostengono anche autorevoli economisti capaci di vedere oltre la dottrina neo-liberal.

Per quanto riguarda specificatamente l'università, durante l'ultima legislatura l'effetto combinato delle leggi 133/2008 (manovra triennale di Tremonti), 240/10 ("Legge Gelmini"), dei tagli alle risorse (ultimi quelli contenuti nella "Legge di Stabilità" 2012), del blocco del *turn over*, del DM 17/10 - il cosiddetto "taglia corsi"- e dei decreti attuativi della riforma universitaria (cui si aggiungono infine gli effetti della Spending Review), ci restituisce un'Università pubblica drasticamente ridotta (meno dei 2/3 circa rispetto a quella attuale), sia per quanto riguarda l'offerta formativa che le possibilità di accesso e le opportunità di lavoro. I finanziamenti sempre più esigui, la riduzione drastica dei corsi di studio e il blocco del *turn over* avranno, infatti, come conseguenze principali: l'aumento delle tasse per gli studenti, la maggiore diffusione dei corsi di studio a numero chiuso e l'espulsione di gran parte dei 70.000 precari della docenza e della ricerca, e di 10.000 precari del personale TA.

La "Legge Gelmini", fortemente contestata da molte componenti del mondo universitario - studenti, ricercatori, precari, docenti e personale TA - rappresenta un tassello fondamentale di questo processo. La concentrazione del *Government* nelle mani dei rettori, dei Consigli di Amministrazione (CdA) - che si vogliono nominati e non eletti - e del Direttore Generale descrive esattamente uno scenario gerarchico del sistema universitario nazionale, che contrasta il dettato costituzionale dell'autonomia.

La precarizzazione ulteriore della figura del ricercatore, con la scomparsa del ricercatore a tempo indeterminato, insieme alle norme introdotte dal Decreto 49/2012 segnano in maniera chiara il destino dell'università pubblica: taglio ulteriore di risorse, eliminazione del reclutamento di ricercatori, abbandono di alcuni filoni di ricerca necessari per "la crescita civile e scientifica del paese". Per di più le annunciate riforme contenute nel decreto "sul merito" risultano ambigue. Non si comprende bene quanti finanziamenti ci saranno per la *tenure track* e se questa possibilità sarà mantenuta, nonostante per ora si sia rivelata una pura illusione poiché alla fine del 2012 risultano solo 15 i contratti di ricercatore a tempo determinato di tipo b) - ossia con *tenure track* - attivati in Italia.

Per quanto riguarda, poi, più specificatamente i precari della ricerca e della docenza, la “legge Gelmini” ha tra i suoi principali esiti:

1. la *rottamazione del precariato storico* in quanto non prevede percorsi di stabilizzazione per tutti quei ricercatori, docenti e TA che da anni (oltre 10) e in maniera continuativa lavorano negli Atenei. Anzi, una serie di misure dettate “dall'efficientismo” e falsamente orientate a tutelare i “più” giovani ne restringe oggi ulteriormente il campo di opportunità;
2. la *precarietà indeterminata* per i giovani che si avviano alla carriera accademica poiché non definisce percorsi certi (*tenure track* ovvero accantonamento preventivo del budget per l'eventuale stabilizzazione) per i meritevoli che, anzi, potranno dover sostenere fino a 12 anni di precariato senza avere alcuna garanzia per il loro futuro.

L'università italiana avrebbe, invece, bisogno di: investimenti consistenti, di una vera *tenure track* e di interventi volti a valorizzare le capacità dei singoli ricercatori, aumentando i parametri della qualità e della libertà della ricerca e della didattica, in particolare attraverso l'eliminazione del malcostume ampiamente denunciato (truffe concorsuali, distribuzione dei fondi basata su rapporti di potere, sistema “feudale” dei rapporti di lavoro basato sul ricorso continuo a contratti precari, ecc.) da tutti i movimenti e da tutte le associazioni di categoria dell'università. Eppure nell'università la mobilitazione, iniziata nel 2008 e terminata nel 2010, esce dolorosamente sconfitta a seguito dell'applicazione delle leggi 133/08 e 240/10 e delle riforme degli statuti d'ateneo.

La riflessione condivisa evidenzia come la specifica fragilità dei movimenti di protesta dei precari dell'università sia consistita prevalentemente nel voler collocare rivendicazioni e iniziative sindacali nello spazio contingente di ogni singola occasione di conflitto, senza tenere in considerazione lo scenario politico e sociale di forte crisi presente al contorno. Seppure legittima, la “lotta a termine” si è rivelata uno strumento inefficace. Ad oggi, nell'epoca della meritocrazia senza opportunità, diritti, rappresentanza e tutele i precari si trovano di fronte ancora un lungo cammino, mentre le ipotesi concrete di accesso ai ruoli a tempo indeterminato sono sempre più scarse e le attese si spostano progressivamente dalla stabilità del ruolo alla continuità del reddito.

D'altra parte le mobilitazioni costruite in tutti gli atenei insieme agli studenti e ai ricercatori strutturati, e in certi casi anche a fianco dei docenti di I e II fascia, hanno consegnato ai precari un'eredità importante: un'idea chiara dell'Università pubblica radicalmente alternativa a quella imposta dal governo e fondata su una matura consapevolezza comune della necessità di definire rivendicazioni precise sul reclutamento universitario, sul ruolo dell'università in Italia, sul rapporto tra scuole, università ed enti pubblici di ricerca, sull'ipotesi di costruire un contratto collettivo nazionale dei ricercatori e docenti universitari.

10 punti per una piattaforma sindacale sul precariato dell'università

Con l'obiettivo generale di consolidare e ampliare la base di consenso tra i precari dell'università, da una parte, e di interrogare la politica dall'altra, le iniziative del coordinamento nazionale dei precari devono essere orientate all'esterno verso le rappresentanze politiche, all'interno verso la stessa FLC CGIL e attraverso questa verso le amministrazioni degli atenei quale controparte.

A fronte di tutto ciò, sono 10 i punti imprescindibili per un radicale cambio di rotta circa le condizioni dei precari dell'università:

1. **Risorse:** il rifinanziamento complessivo dell'Università pubblica deve essere una priorità dichiarata nell'agenda di governo dell'Italia;
2. **Partecipazione e rappresentanza:** deve essere finalmente riconosciuto ai precari della didattica e della ricerca e Tecnici Amministrativi il diritto ad essere rappresentati negli organismi di Ateneo a tutti i livelli, tanto più che, con l'abolizione della figura del ricercatore a tempo indeterminato, la categoria dei precari si allargherà ulteriormente ed

assumerà una centralità ancora maggiore. In particolare, chiediamo: il riconoscimento anche al personale non strutturato il diritto di riunione, di assemblea e di elezione dei propri rappresentanti sindacali;

3. **Rilancio del reclutamento:** nonostante i tagli alle risorse e il blocco del *turn-over* imposti dai provvedimenti legislativi più recenti, chiediamo che vengano garantiti:
 - un numero annuo congruo di chiamate per docenti di seconda fascia (associati) e di bandi per ricercatore a tempo determinato di tipo b) contestualmente all'abolizione della figura del ricercatore TD di tipo a) [ex art 24, comma 3 a)];
 - l'abolizione del vincolo del *turn-over* tra reclutamento e pensionamenti al 20% fino al 2015, con un intervallo tra il 10% e il 50% per ogni ateneo sulla base del proprio indicatore di spesa;
 - lo stralcio della contribuzione studentesca dalle voci di bilancio vincolate alle spese per il reclutamento;
 - la separazione delle voci di bilancio destinate al reclutamento da quelle destinate alle progressioni di carriera;
 - l'unificazione di tutte le tipologie di contratto, inclusi gli assegni di ricerca, in un unico contratto pre-ruolo per la fase di inserimento nella carriera universitaria di durata congrua (maggiore di un anno);
 - la modifica delle procedure di valutazione della ricerca e di quelle di Abilitazione Scientifica Nazionale. Si tratta innanzitutto di prevedere un meccanismo di selezione nazionale, omologabile all'attuale abilitazione scientifica nazionale ex L. 240 ma senza scadenze, che garantisca però regole certe e trasparenza ai candidati e in subordine al superamento dell'ASN la chiamata diretta a livello locale con valutazione ex-post della produzione scientifica. Tale sistema potrebbe realmente favorire una premialità fondata sul merito e sulla qualità, responsabilizzando direttamente il dipartimento che assume;
 - una vera *tenure track* per coloro che accedono al contratto da ricercatore a tempo determinato. A tal fine, è fondamentale che la programmazione abbia luogo sulla base di una previsione pluriennale - dai cinque ai dieci anni- delle risorse disponibili e dei bisogni da soddisfare entro questo orizzonte temporale;
 - l'attivazione di una nuova graduatoria di stabilizzazione per tutti i lavoratori del personale tecnico amministrativo che hanno superato un concorso pubblico e che ricoprono un posto previsto nella dotazione organica dell'ateneo di appartenenza procedendo alle assunzioni entro il triennio di programmazione in corso;
4. **Contratti e diritti:** i lavoratori precari con qualsiasi tipo di contratto devono aver riconosciuti gli stessi diritti dei lavoratori strutturati dell'Ateneo: insomma, a parità di lavoro deve corrispondere parità di compenso e di diritti. In quest'ottica chiediamo che negli statuti venga ribadito questo principio e che nei Regolamenti di Ateneo vengano esplicitamente introdotti *standard* minimi che sanciscano diritti e tutele per ciascun lavoratore, precario e non, e che si preveda la definizione di una retribuzione minima per ogni rapporto di lavoro.
5. **Verità e chiarezza:** a due anni dalla applicazione della riforma "Gelmini" si rende necessaria un'inchiesta nazionale che faccia chiarezza sui numeri reali del precariato universitario nelle sue varie tipologie per comprendere in dettaglio non solo a quali funzioni adempie l'università pubblica sfruttando il lavoro precario, ma anche quali siano le prospettive future a fronte del quadro dei pensionamenti e delle regole attuali sul *turn over*;
6. **Giusta retribuzione e vertenze:** non è più rinviabile un ricorso avverso gli atenei e a tutela dei docenti a contratto e di tutti quei precari della ricerca che hanno svolto attività di docenza in forma gratuita, ripartendo dalla sentenza del Tar di Lecce, per chiudere in maniera definitiva l'era della didattica gratuita;

7. **Estensione del welfare:** l'introduzione di un progetto esteso di welfare e tutele sociali per tutti i precari della conoscenza è oggi una priorità. Chiediamo che sia introdotto un nuovo sistema di *welfare*, universalistico e inclusivo, che assicuri sia il diritto allo studio e l'accesso ai saperi, rimuovendo le disuguaglianze, sia la continuità del reddito; è necessario introdurre inoltre una forma di reddito minimo garantito, non in chiave risarcitoria di diritti negati nel lavoro, ma in chiave complementare, e con l'obiettivo prioritario di rendere i lavoratori meno ricattabili sul mercato del lavoro, da un lato, e di non disperdere il patrimonio di saperi e competenze, oggi non impiegato o sottoimpiegato, dall'altro (l'Italia è ormai il maggior esportatore in Europa di "cervelli"). E' vergognoso che dai nuovi ammortizzatori sociali introdotti dalla "riforma Fornero" siano escluse tutte le tipologie contrattuali atipiche, autonome e parasubordinate anche dell'università pubblica.
8. **Regole certe e rigorose per le convenzioni:** urge una regolamentazione rigorosa di tutte le procedure di convenzione con enti esterni, finanziamento conto terzi, costituzione di società spin-off e consorzi dentro cui si collochino opportunità di lavoro per i precari dell'università;
9. **Stabilizzazione per i lavoratori del personale tecnico amministrativo** che hanno superato un concorso pubblico e ricoprono un posto previsto nella dotazione organica dell'ateneo di appartenenza secondo quanto previsto dall'art.22 del CCNL dell'Università.
10. **Riconoscimento della figura del dottorando come "ricercatore in formazione"** e superamento dell'attuale condizione di ambiguità che ne rende il ruolo più vicino a quello di uno studente post-laurea. In questo ambito da un punto di vista strettamente sindacale è opportuno rivendicare:
 - l'abolizione del Dottorato senza borsa di studio e l'ampliamento della dotazione di risorse destinate al finanziamento delle borse;
 - il riconoscimento dei diritti legati al percorso di studio e formazione (mobilità, supervisione, qualità dell'offerta formativa, accesso alle strutture didattiche dell'Ateneo,...) e, allo stesso tempo, di quelli legati al lavoro di ricerca (riconoscimento economico dei lavori a cui si prende parte, sicurezza delle attività di ricerca, diritti di malattia e maternità,...);
 - l'estensione della tenure track almeno al 50% dei posti con borsa previsti all'interno della scuola di dottorato;
 - le garanzie opportune per una più elevata qualità dell'offerta formativa e delle opportunità di studio e ricerca;
 - la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca nell'ambito della valutazione dei titoli ai fini dell'ammissione a concorsi pubblici per attività di ricerca non universitaria [art.4, comma 7, l.210/98] e in quello del riconoscimento delle professionalità prodotte dal dottorato di ricerca ai fini dell'accesso alla pubblica amministrazione [art.17, comma 111, l.127/97]. In quest'ottica è necessario intervenire anche prevedendo che il dottorato di ricerca costituisca l'unica alternativa "esterna" per l'accesso ai ruoli dirigenziali nelle P.A.;
 - la promozione dell'inserimento dei dottori di ricerca nella scuola e nell'insegnamento e la predisposizione di consistenti incentivi all'assunzione di dottori di ricerca nel mondo delle imprese.