

NOTA DI ACCOMPAGNAMENTO ALL'AUDIZIONE ADI SU DDL 2285 E CONNESSI 7^A COMMISSIONE DEL SENATO DELLA REPUBBLICA – 14 SETTEMBRE 2021

Premesse

Prima di dettagliare le proposte di ADI sugli interventi correttivi che si reputa utile apportare al testo approvato dalla Camera dei deputati, preme sottolineare che la riforma in commento non stravolge la logica di fondo del sistema del reclutamento universitario poiché non ne intacca i due pilastri portanti: a) la previsione normativa, a far data dalla legge 240/2010 di soli contratti a tempo determinato per i lavoratori della ricerca; b) le politiche di bilancio che hanno visto, da almeno dieci anni a questa parte, un cronico e costante definanziamento del comparto. La riforma su cui codesta Commissione è a lavoro non contiene un deciso passo indietro sull'assunto per cui il ricercatore è solo a tempo determinato, né comporta un serio investimento di risorse in grado di invertire il citato trend di tagli e sottrazione di risorse.

È con queste consapevolezza che ADI si avvicina alla tematica, proponendo ipotesi di modifica dell'esaminando testo che appaiono in concreto utili a spingere, per quel che è possibile, la riforma a contenere le più problematiche conseguenze del vigente sistema, tentando, con la sola disciplina normativa, di venire incontro alle principali esigenze dei precari della ricerca.

Allo stesso tempo è ferma convinzione di ADI che la riforma del sistema del reclutamento universitario, pur tentando di farsi carico delle micidiali conseguenze che la vigente normativa ha avuto sulla qualità di vita e di lavoro dei precari della ricerca, debba nondimeno essere ispirata da una visione organica proiettata verso il futuro, ed in particolare animata dal fine principale di eliminare, per le generazioni che si affacceranno alla carriera della ricerca dall'entrata in vigore della novella in avanti, la strutturale incertezza che, oggi, la domina, accorciando il periodo di tempo entro cui le aspettative di prosecuzione della carriera universitaria vengono soddisfatte, rendendolo, altrimenti, ragionevolmente compatibile con la possibilità materiale di ponderare ed effettuare altre scelte professionali, tese a valorizzare altrove il titolo e le competenze di dottore di ricerca.

Tanto premesso, il testo di riforma del pre-ruolo nelle Università approvato dalla Camera viaggia verso un'impostazione che non presenta criticità macroscopiche. È, infatti, in linea di massima condivisibile un impianto che riformi l'assegno di ricerca per farne un contratto esclusivamente post-doc, vale a dire riservato a chi ha il titolo di dottore di ricerca, accorciandone la durata massima e che cancelli il doppio binario sui contratti da ricercatore sostituendo gli attualmente vigenti contratti da ricercatore di tipo A e B con un unico contratto più lungo ed in *tenure track*. È bene sottolineare che questo contratto non sarebbe precario in senso proprio poiché, pur essendo a tempo determinato, contiene in sé lo "scivolo" verso il ruolo. Allungarne la durata, anzi, contribuisce a farne un periodo nel quale il ricercatore ha maggiori e più serie possibilità di conseguire l'Abilitazione Scientifica Nazionale ed in cui altresì può perseguire un percorso solido di formazione per il ruolo di professore associato, sia sotto il profilo della ricerca che sotto quello della didattica. Il sistema, tuttavia, per perseguire l'obiettivo di superare il precariato abbisogna di taluni interventi puntuali ma decisivi, in particolare sull'assegno di ricerca e sul regime transitorio.

Assegno di ricerca (art. 4)

Sul primo punto è, in primo luogo, necessario porre fine all'eccessiva intermittenza fra gli assegni di ricerca e trasformarne la natura da parasubordinata in subordinata. Recenti dati della IX indagine ADI sull'assegno di ricerca (2019) mostrano come più del 60% dei titolari di assegno viva un periodo di disoccupazione, fra un assegno e l'altro, superiore a sei mesi; circostanza questa assolutamente incompatibile non solo con le esigenze di progettualità di vita e di lavoro, ma anche, ed in particolare, con un lavoro necessariamente continuativo com'è quello di ricerca, reso tale anche dall'esigenza di pubblicare costantemente prodotti scientifici per via dei meccanismi dell'ASN e, più in genere, del vigente sistema di valutazione quantitativa della ricerca. Inoltre, la durata media tendenzialmente annuale (ma anche infra-annuale, dopo la novella legislativa del 2020) dell'assegno mal si concilia con alla ricerca di un nuovo contratto mentre il precedente è ancora pienamente in corso, con innegabili conseguenze negative sulla qualità di vita e di lavoro.

La **proposta di ADI**, dunque, è di **allungare la durata minima dell'assegno a 2 anni**, altresì **prevedendo la possibilità di rinnovo per una sola volta e per un periodo, pur sempre, di 2 anni**. Questa norma, congiuntamente a quella che fissa il tetto massimo di cumulabilità degli assegni a 4 anni, significa che il dottore di ricerca ha due possibilità: accedere ad un assegno *ex ante* di 4 anni, ovvero ad un assegno di 2 anni, eventualmente rinnovabile per altri 2. Ciò garantirebbe al giovane ricercatore un orizzonte temporale idoneo a portare a termine lavori di ricerca complessi, nonché a programmare con maggiore sicurezza la propria vita lavorativa e familiare, conoscendo da prima la durata massima dei contratti precari e dell'eventuale accesso al ruolo.

Un tale impianto può certamente sollevare criticità con riguardo ai progetti di interesse nazionale (PRIN) e le ulteriori forme di finanziamento su progetti affini, nella misura in cui

molto spesso le risorse destinate all'assunzione di figure post-doc, nell'ambito di tali progetti di ricerca, possono non essere sufficienti a garantire assegni biennali, né, talvolta, la durata di tali progetti rende necessario impiegare il giovane ricercatore per un tale orizzonte temporale. Ciò che preme in questa sede rilevare è che il primo sforzo della politica e del sistema universitario deve essere, in prossimità della realizzazione di una riforma organica del sistema di reclutamento, quello di allineare gli standard contrattuali, salariali e di trattamento alle esigenze di stabilità di vita e di lavoro dei ricercatori, per porre autenticamente fine alla piaga del precariato. Un tale sforzo deve anzitutto essere proiettato all'incremento delle risorse destinate all'assunzione di figure post-doc, al fine di potere garantire più diffusamente, e pur sempre sulla base di un sistema di assunzioni costruito su selezioni competitive, un orizzonte temporale il più possibile continuativo e dunque idoneo alla progettazione della propria carriera.

Fermo restando l'obiettivo verso cui il sistema crediamo debba tendere, con riguardo ai progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale, potrebbero individuarsi diverse ed alternative ipotesi di deroga al nuovo regime dell'assegno di ricerca per venire incontro alle esigenze di flessibilità derivanti dalla conformazione strutturale dei citati progetti: a) la previsione di una deroga alla durata biennale, applicabile una sola volta, consentendo che a ciascun ricercatore possa essere offerta una posizione annuale per specifiche e motivate esigenze legate alla struttura e agli obiettivi del progetto; b) l'innalzamento, con la medesima motivata eccezionalità, del tetto massimo della durata degli assegni di ricerca ad anni 5; c) l'introduzione di una specifica forma contrattuale distinta e più breve dall'assegno di ricerca, utilizzabile esclusivamente nell'ambito dei progetti nazionali, europei ed internazionali individuati da apposite fonti legislative delegate o secondarie, ma non già per la generalità delle posizioni finanziate con fondi esterni.

Regime transitorio (art. 7)

Il regime transitorio necessita di un deciso intervento di riscrittura, nella duplice consapevolezza che, da un lato, rischia di rendere inefficaci le pur innovative scelte normative a base dell'impianto della proposta e, dall'altro, che l'esclusione arbitraria di un'intera generazione di lavoratori della ricerca contrasterebbe frontalmente il principio costituzionale di eguaglianza-ragionevolezza (art. 3, comma 1 Cost.).

L'efficacia della riforma del reclutamento universitario è subordinata alla sua propedeuticità a spingere verso l'accesso nel sistema di ricercatori anagraficamente giovani, per porre fine alla piaga del precariato e del tempo troppo lungo di accesso stabile al ruolo, allo stesso tempo garantendo finalmente ai cdd. precari storici un orizzonte temporale, breve e certo, entro cui accedere alla possibilità di vedere ripagati i propri sforzi. È ovvia considerazione che, con un intervento normativo "a costo 0" o, comunque, accompagnato da un finanziamento quantitativamente non poderoso, qualunque ipotesi di immissione diretta

nel ruolo di soggetti che sono ad uno stadio più o meno avanzato della carriera di post-doc significherebbe paralizzare il sistema, creando una barriera per le generazioni più giovani su di esse scaricando il peso della precarietà passata. Il rischio di un peggioramento delle condizioni attuali, fino a un totale azzeramento delle possibilità offerte dal sistema per chi si stia affacciando alla fase di post-doc, appare concreto, in quanto il sistema attuale, costruito su tempi più brevi, non consentirebbe nemmeno una contrattualizzazione intermittente come quella attuale.

È, dunque, necessario contemperare le legittime aspettative di entrambe le “generazioni” di ricercatori attraverso la previsione di disposizioni espressamente rivolte ai soggetti già titolari di assegni di ricerca o di contratti da ricercatore di tipo A, ad essi riservando per legge canali e quote specifici di accesso alle procedure selettive per il ruolo. Queste tecniche normative sono necessarie per evitare che le due generazioni competano tra loro nell’ambito delle medesime procedure selettive, sia per scansare un’intollerabile “guerra fra poveri” che minerebbe la coesione e la coscienza unitaria della categoria, sia poiché la oggettiva differenza di curriculum fra le due generazioni si tramuterebbe in un automatico, sistematico e surrettizio ostacolo per i giovani.

Con tali consapevolezza, la proposta di ADI ipotizza un regime transitorio lungo, diviso in due periodi, considerato che la carenza di un poderoso investimento in reclutamento, unitamente ad un periodo transitorio *tranchant*, si rivelerebbe una ghigliottina per i cdd. precari storici e occluderebbe i varchi di accesso al sistema per i più giovani. Durante i **2 anni successivi all’entrata in vigore della novella** legislativa, coloro che siano stati, nei 2 anni precedenti, ovvero siano, in quel momento, **titolari di contratti da ricercatore di tipo A**, possono partecipare a **concorsi loro riservati** per l’accesso al nuovo contratto da ricercatore in *tenure*. Alle medesime procedure selettive possono partecipare i soggetti che, a partire dai 2 anni precedenti l’entrata in vigore della legge, siano stati **titolari di assegni di ricerca per anni 3, anche non continuativi**. In ragione dell’esperienza e del curriculum di questa categoria di ricercatori l’accesso ai concorsi riservati è subordinato altresì al **possesso della Abilitazione Scientifica Nazionale** e la valutazione necessaria ai fini del passaggio al ruolo della II fascia si verifica inderogabilmente al terzo anno. Durante i **successivi 4 anni** le **medesime procedure** selettive riservate ai soggetti in parola, si svolgono esclusivamente nell’ambito di una **quota pari ad una misura preferibilmente contenuta fra il quarto ed il terzo delle risorse annualmente programmate** da ciascun ateneo per l’assunzione di ricercatori.