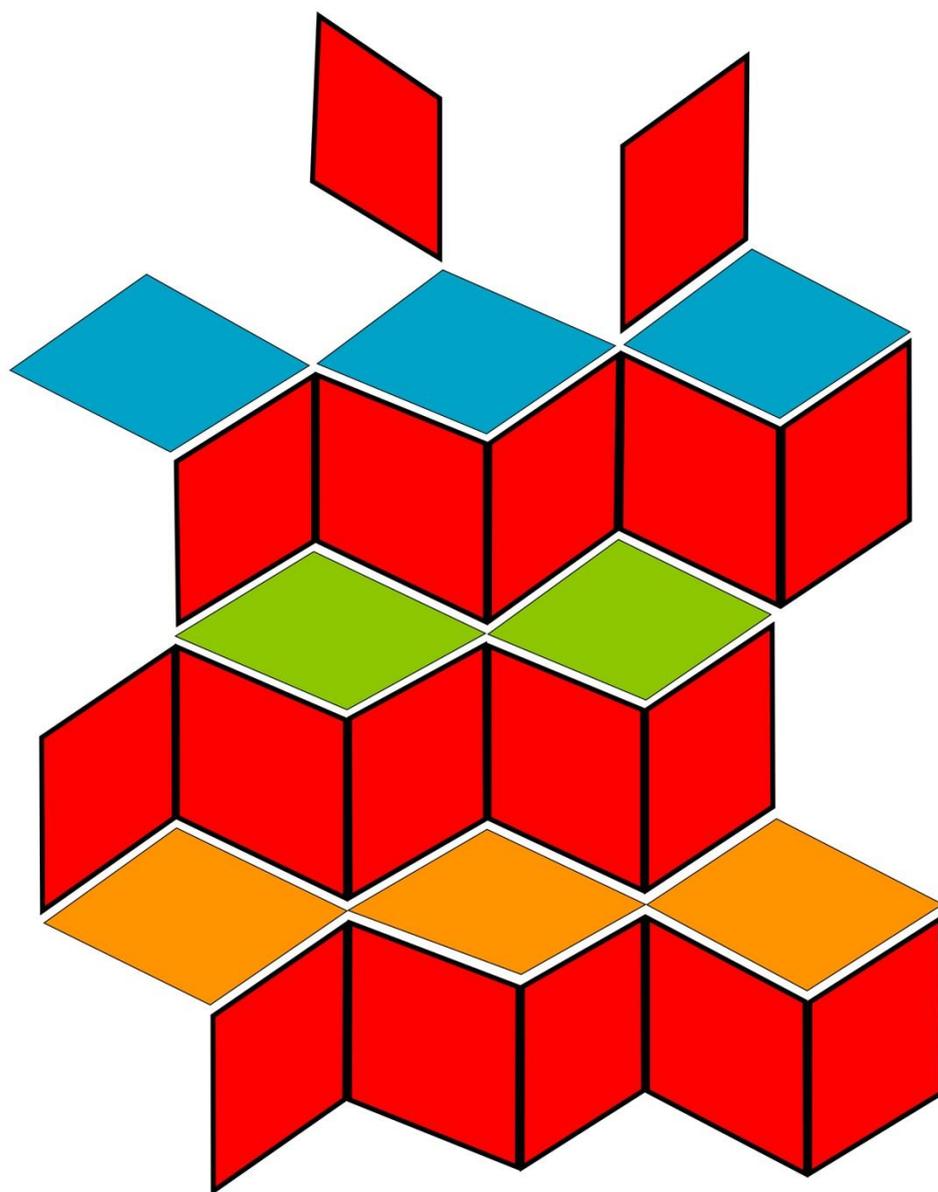


UNIVERSITÀ MANIFESTA

UN MANIFESTO PER L'UNIVERSITÀ



Questo documento è frutto del lavoro collettivo del Gruppo manifesto Unicovid2020.

MAGGIO 2021

Indice

Perché un manifesto?	2
Cosa è successo all'università?	4
1. Didattica e democrazia nell'Università	6
Un modello di sapere critico, plurale e accessibile a tuttə	8
2. L'insostenibile precarietà del lavoro di ricerca	10
Una proposta di sistema per il reclutamento accademico	12
3. Ricerca e valutazione	15
Un modello cooperativo, democratico e egualitario.....	17



Perché un manifesto?

Pandemia, anno primo, 2021. L'intero universo del lavoro sta subendo i contraccolpi della crisi economica e sanitaria, e quello universitario non fa eccezione. I problemi strutturali delle condizioni di lavoro e di vita nell'università italiana, più volte sollevati dalle mobilitazioni studentesche e della ricerca precaria, sono esplosi nella generale crisi e incertezza economica, sociale e sanitaria provocata dalla diffusione globale del virus.

Tra gli elementi nuovi, e direttamente collegati alla pandemia, ci sono naturalmente alcune novità tecnologiche e organizzative: la didattica a distanza, mentre taglia i tempi di trasporto verso il posto di lavoro, confonde ulteriormente luoghi di lavoro e di vita, mettendo a nudo un digital divide troppo spesso ancora presente; le lezioni registrate, pur consentendo maggior flessibilità nell'organizzazione dei tempi di vita, da un lato frammentano il corpo studentesco riducendo sempre di più l'esperienza universitaria ad un asettico esame e dall'altro aggravano la ricattabilità del personale precario della didattica; l'inaccessibilità delle risorse non reperibili online, che per altro verso ha accelerato alcuni processi di digitalizzazione necessari, ha rallentato (quando non bloccato) parecchi lavori di ricerca e a pagarne le conseguenze sono state, ancora una volta, le figure più precarie. Altri aspetti invece sono ibridi, dettati in parte dalla fase storica e in parte da difetti sistemici prodotti nei decenni scorsi. I mancati rinnovi di assegni di ricerca e borse di studio, la difficoltà a ottenere proroghe, e il divario di genere persistente, che ha acuito le ricadute sulle donne in "smart" (home)working, sono contemporaneamente effetto della pandemia e di un lungo periodo di croniche storture dell'intero sistema di formazione superiore.

Da troppi anni infatti vediamo l'università italiana trasformarsi sotto i nostri occhi in una direzione che molte persone tra noi già denunciavano ai tempi della Riforma Gelmini. Nascondendosi dietro la retorica dell'eccellenza, il ciclo di riforme del 2008-2010 ha introdotto le regole ferree del New Public Management nel sistema di istruzione superiore e della ricerca, attraverso il taglio progressivo del finanziamento pubblico alla ricerca, la precarizzazione delle carriere accademiche, l'irrigidimento dei sistemi di valutazione della didattica e della ricerca e l'introduzione della quota minima del 40% di privati nei consigli di amministrazione nelle università. Dalla chiusura di quella fase sono passati dieci anni, e non sembra, a guardare il dibattito pubblico recente che coinvolge la politica istituzionale sui mass media, che la direzione sia destinata a cambiare. Anzi. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dall'UE, che potrebbe costituire un'occasione storica per invertire la rotta rilanciando il sistema universitario dopo vent'anni di disinvestimento, ricalca invece le miopi linee guida del passato, accelerando addirittura la costituzione di *hub* "eccellenti" al servizio dei profitti privati degli imprenditori. Allo stesso modo, il nuovo piano di reclutamento proposto dalla CRUI, se approvato, espellerebbe il precariato storico, per di



più estendendo la durata complessiva dei contratti precari a 19 anni per le nuove generazioni di precariæ. Il disegno di legge attualmente in discussione resta invece nella prospettiva dei 12 anni di precariato. Ma quello che ci preme segnalare è che entrambe le proposte non affrontano minimamente l'insostenibile precarietà del lavoro di ricerca. Anzi, sembrano indicare una chiara volontà di espellere il precariato storico, mettendo un limite di anzianità nell'accesso alle posizioni tenure-track, e di rendere quasi impossibile la stabilizzazione per il precariato di più recente formazione.

Dopo un anno in cui abbiamo continuato a lavorare come precariæ della ricerca sotto condizioni ancora più pesanti di prima, ci sentiamo esaustæ ed alienatæ: i nostri tempi di vita e lavoro sono sempre più confusi e il nostro livello di stress ormai oltre ogni livello di guardia. Il virus ci richiama insomma alla nostra posizione di vulnerabilità e sfruttamento, allo stato di emergenza in cui viviamo di regola. Ci costringe però anche a una riflessione non più rimandabile sulla funzione precipua della produzione dei saperi: infatti, insieme alla pandemia abbiamo assistito ad una terrificante delegittimazione del sapere scientifico. Le sofferenze economica, sociale e soggettiva che stiamo tuttæ vivendo - e l'arricchimento di pochi alle spalle di moltæ da cui queste derivano - hanno portato alla rottura del patto di fiducia tra scienza e societ : paura, diffidenza e disorientamento sono cos  diventati terreno fertile per l'odio e il revanscismo contro capri espiatori costruiti artificialmente come nemici. Questa ondata populista, neo-fascista, maschilista e razzista che negli ultimi anni ha conquistato il governo di troppi paesi in tutto il mondo, ci interroga direttamente, mettendo in questione in primis la capacit  della cosiddetta scienza di tradursi in democrazia e cittadinanza scientifica, unici veri antidoti contro la dicotomia tra complottismo e accettazione acritica dello stato delle cose presenti. Il recupero di un dibattito pubblico che ponga al centro i saperi critici passa dal miglioramento delle condizioni di lavoro in generale, e in particolare dal miglioramento di quelle di chi lavora nella ricerca - che ha il compito pubblico e sociale di creare, mobilitare e introdurre questi saperi nel dibattito.

Sappiamo, come la gestione della produzione dei vaccini ci dimostra, che il mondo della scienza non è innocente, perché è un campo di potere enorme e uno dei terreni più fruttuosi per il profitto capitalista, cos  come lo sono le nostre stesse vite. Ma come ogni campo di potere è attraversato da conflitti, gerarchizzazioni e resistenze. La lotta per la democrazia della e nella scienza è oggi un obiettivo fondamentale, che ci richiama alla nostra responsabilit  in quanto ricercatricæ, scienziatæ e docenti, il corpo vivo di questo mondo. Questa lotta passa tanto dal dibattito sul ruolo e sugli obiettivi dell'istruzione e della ricerca nella nostra societ , quanto da una riflessione sulla struttura che queste istituzioni di riproduzione sociale devono darsi per raggiungere quegli obiettivi. Scrivere questo manifesto è per noi un modo per rispondere a questa chiamata, e chiamare a nostra volta alla resistenza, all'organizzazione, alla lotta.



Cosa è successo all'università?

Nel corso degli anni '80, le forme della governance accademica hanno avviato il processo di transizione verso l'università neoliberale a partire dall'egemonia politica e culturale che il modello anglosassone ha conquistato nelle agende politiche globali. Le parole d'ordine legate a questo insieme di interventi sono state: valutazione, merito, eccellenza, internazionalizzazione e privatizzazione. In questa sede non passeremo in rassegna tutte le riforme che si sono susseguite per 30 anni e che hanno portato a trasformare radicalmente la governance universitaria neutralizzando la funzione pubblica e il ruolo della ricerca e dell'università, dall'accesso dei privati della riforma Ruberti fino alla legge Gelmini. Ci limitiamo a sottolineare due passaggi storici che hanno costituito dei veri e propri punti di non ritorno all'interno di questa trasformazione: il Processo di Bologna avviato nel 1999, che segnò definitivamente l'inizio dell'adeguamento del sistema italiano ad un modello neoliberale di Università, poi concretizzatosi di fatto con le riforme Berlinguer (2000), Moratti (2003) e Gelmini (2010); e l'istituzione per mano di Mussi della prima agenzia di valutazione nel 2006 (di fatto l'antenata dell'attuale Anvur).

Le riforme di quel ciclo si sono strumentalmente poggiate su una retorica efficientista e dell'eccellenza che prometteva di abolire corruzione, baronie e clientelismi, ma aveva in realtà l'obiettivo di giustificare il più grande taglio del finanziamento pubblico della storia dell'Università italiana. Il fondo per il finanziamento ordinario delle università, infatti, si è ridotto del 12% (tenendo conto dell'inflazione) tra il 2008 e il 2018; e, ovviamente, anche la promessa di eliminare la corruzione nel sistema accademico non era altro che uno spot. Efficienza e trasparenza, diventando paradigmi fondanti dell'università neoliberale, promettevano di scardinare i meccanismi di potere tipici della struttura feudale dell'università italiana, ma nella realtà hanno sostenuto e strutturato in egual modo le gerarchie esistenti. Anzi, la cronicizzazione del precariato avviata da quel processo non ha fatto altro che favorire ulteriormente lo sviluppo di baronie e clientelismi, consentendo l'instaurarsi di dinamiche di ricatto che hanno rafforzato il privilegio di chi le esercita. Il progetto del New Public Management ha così perseguito i suoi obiettivi di precarizzazione e aziendalizzazione attraverso i dispositivi di individualizzazione, disciplinamento e gerarchizzazione che hanno investito il mondo dell'accademia in tutte le sue sfere: la produzione e disseminazione dei saperi, la forza lavoro e gli strumenti di governance.

Il nuovo Programma Nazionale delle Ricerche (2021-2027), il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il nuovo piano di reclutamento proposto dalla CRUI approfondiscono ulteriormente questo processo, precarizzando all'estremo la forza lavoro e subordinando interamente la ricerca agli interessi di pochi attori privati. Contratti precari di 7+7 anni (!), dottorati industriali, integrazione della formazione universitaria nel mondo aziendale,



finanziamenti pubblici alla ricerca condotta “in sinergia” fra Università e imprese attraverso la creazione di “centri di eccellenza” ad hoc. Il disegno è chiaro: in un momento di crisi economica, c’è chi tenta di portarsi a casa tutto il malloppo, a scapito della collettività cui vengono lasciate sempre meno briciole. Il tutto, naturalmente, condito con spruzzate di green- e pink- washing (soprattutto riguardo alle posizioni apicali dell’accademia) che ambiscono a legittimare pubblicamente l’operazione di dismissione finale dell’Università pubblica.

Compito nostro, delle marginalità che l’università la abitano e ne sostengono letteralmente le fondamenta, è sabotare questo progetto proponendone un rovesciamento radicale, per costruire un’università giusta, democratica e capace di trasformare l’esistente.

Nelle prossime sezioni, il nostro tentativo.



1. Didattica e democrazia nell'Università

La didattica è diventata uno dei comparti centrali dell'aziendalizzazione accademica, rispondendo all'imperativo circolare del mercato: più iscrizioni, più studenti/clienti, più prestigio, più iscrizioni e così via. I moduli di insegnamento sono sempre più intesi come prodotti la cui fornitura è sempre più regolata da regole burocratiche tipiche del customer care. Gli insegnamenti sono ridotti ad una somministrazione e ripetizione ricorsiva di saperi parcellizzati, frammentati e uniformati, non comunicanti tra loro, segmentati in moduli prêt-à-porter e riconosciuti attraverso la quantificazione dei crediti - triste e veritiera metafora della conoscenza nozionistica impartita nelle aule universitarie negli ultimi vent'anni. La "terza missione" non è una branca di intervento dell'università, è la forma attenuata e addomesticata del principio zero a cui serve l'università.

La dequalificazione della didattica e la sua messa a valore, come ogni processo neoliberale, ha portato anche al (quasi) azzeramento del costo del lavoro che serve per produrla: il 29% (28.554) delle ore di insegnamento vengono sostenute da cosiddetta "docenti a contratto". Si tratta di personale precario con contratti di insegnamento calcolati in base alle ore frontali del corso (in media 1500 euro a corso), ma che in più hanno l'obbligo di svolgere tutte le attività connesse a questi corsi: tutte le sessioni d'esame dell'anno accademico, la supervisione delle tesi di laurea e i tutoraggi. È importante, inoltre, sottolineare che i docenti a contratto, parallelamente al lavoro (sottopagato) di docenza, molto spesso effettuano lavoro di ricerca interamente non retribuito, fondamentale per la valutazione del curriculum in bandi e concorsi. Oltre al riconoscimento economico inadeguato al carico di lavoro, a questi ruoli non corrisponde la stessa responsabilità e coinvolgimento dei colleghi con un inquadramento contrattuale di ricerca. Nei luoghi in cui la didattica dovrebbe tradursi in "progetti formativi" organici e coerenti, dalle commissioni didattiche ai consigli di dipartimento, ai senati accademici e ai consigli d'amministrazione, non esiste una rappresentanza dei docenti a contratto.

La docenza a contratto richiama in effetti la logica dell'esternalizzazione dei servizi pubblici mediante manodopera precarizzata: un'erogazione di servizi a cottimo e parcellizzati, in linea con quanto accade, ad esempio, anche in altri ambiti del pubblico come il servizio sanitario nazionale, che in tempi di pandemia ha visto la somministrazione dei vaccini attraverso personale medico reclutato da agenzie interinali. A quando l'istituzione di un'agenzia interinale per l'erogazione della didattica universitaria? Come vedremo meglio più avanti, infatti, la dinamica del cottimo è penetrata efficacemente anche nella ricerca precaria. Non è l'unico parallelismo possibile: questo sistema di didattica a chiamata produce un paradosso tipico dei nostri tempi. Sarà (in)sostenibile solo per chi potrà permettersi mesi di assenza di reddito, chi imparerà a sacrificarsi senza protestare, chi riuscirà a tenersi diversi



contratti precari dentro e fuori dalle mura universitarie, o chi farà letteralmente la fame, soprattutto se si valuta che il pagamento di questi contratti è molto spesso posticipato di diversi mesi e talvolta anni. In ciascun caso, la docenza a cottimo rappresenta un ottimo filtro, nonché un addestramento perfettamente consono alle esigenze della governance aziendalistica dell'università: imparare a fare (o, meglio, eseguire) da solə, accettare condizioni di lavoro al limite della sostenibilità.

Specularmente al personale docente a contratto, anche chi è titolare di assegni di ricerca molto spesso si vede assegnare – dal professore o dalla professoressa ordinaria di riferimento – compiti didattici non previsti dall'inquadramento (comunque precario e sottopagato) di ricerca. Questo lavoro imprevisto è, naturalmente, retribuito con la moneta dell'economia della promessa, il noto vuoto cosmico dell' "avrà un posto" in altri settori dell'economia conosciuto come "pagherò". Anche in questo caso, l'erogazione di didattica a cottimo sottintende che i suoi contenuti sono decisi e organizzati senza la possibilità che il personale che li eroga abbia alcuna voce in capitolo. L'istituzionalizzazione di queste dinamiche nelle Università si fonda, e si riproduce, su una struttura di potere profondamente gerarchica e sul ricatto che ne deriva: il precariato di ricerca è la diramazione terminale di un sistema verticale che lo tiene perennemente sul crinale dell'espulsione, di fatto marginalizzandolo – sia sul piano decisionale sia su quello economico – e rendendolo invisibile. La maggior parte della forza lavoro all'interno degli atenei è un fantasma che si materializza (sotto ricatto) ove c'è da erogare quello che ormai è diventato un servizio preconfezionato, e viene fatto sparire coattamente dagli ambiti in cui si decide cosa prevede questo servizio e come erogarlo perché assolva al suo ruolo sociale.

L'impossibilità del precariato della didattica di avere voce in capitolo riguardo ai contenuti dei corsi implica, naturalmente, il disciplinamento indiretto dei contenuti dell'insegnamento: plug-and-play dei pacchetti didattici, subito pronti all'uso. Questo disciplinamento implicito riferito ai contenuti dei corsi è anche il risultato dell'enorme carico di lavoro cui questo precariato è sottoposto: chi fa docenza a contratto deve spesso gestire diversi corsi in sedi distinte, mentre lə assegnistə vedono, nella didattica, solo la sottrazione non retribuita di tempo alla ricerca. *"L'arte e la scienza sono libere e libero ne è l'insegnamento"* (art. 33 Costituzione) sono parole ormai vuote all'interno del sistema universitario di questo paese attraversato da profondi vulnus democratici.

È in questo quadro che si è inserita la Didattica a Distanza (DaD), che è stata introdotta emergenzialmente nel corso della pandemia ma ha trovato un terreno ottimale di crescita per affermarsi e diventare strutturale all'organizzazione universitaria. La DaD ha comportato infatti una riconversione massiccia: dalle docenze a contratto in presenza alla somministrazione *on-demand* di corsi registrati, e di ruoli a chiamata per gli esami on-line. Un enorme vantaggio economico, soprattutto per gli atenei le cui finanze sono state ridotte sul



lastrico dagli ultimi dieci anni di “austerità meritocratica”. In tutta onestà, ci sembra che – almeno sotto questo aspetto di implicita *spending review* – la diffusione della DaD rappresenti in fondo la naturale evoluzione della governance universitaria che abbiamo conosciuto: ulteriore precarizzazione della forza lavoro e sapere parcelizzato, dequalificato, neutralizzato da qualunque contenuto non allineato/non conforme alla norma e sottratto alla discussione democratica e al confronto.

Un modello di sapere critico, plurale e accessibile a tutti

La nostra visione della didattica si fonda su presupposti e principi diametralmente opposti. Una didattica che cresca e si nutra nell'interazione e nel confronto tra chi insegna e chi studia, che rifiuti la parcellizzazione funzionale al mercato dei crediti universitari, che ponga al centro il potenziale metodologico ed epistemologico del sapere critico, che produca un'analisi autonoma della realtà accessibile al maggior numero di persone possibile, che promuova l'esercizio della critica come forma di controllo popolare sul potere economico e politico.

La didattica è un nodo fondamentale tra la produzione di conoscenza e ricerca scientifica e la loro disseminazione come forma sia di insegnamento che di messa a verifica e confronto sugli approcci, le metodologie, i posizionamenti adottati e i risultati ottenuti. È dunque un momento intrinseco e necessario del processo di produzione del sapere, che si esplica in termini di scambio bidirezionale e relazione, e non di somministrazione univoca e gerarchica delle nozioni da far apprendere. La didattica in altri termini deve essere intesa come progettualità formativa organica e non tradursi in una mera segmentazione di moduli sconnessi e non comunicanti tra loro. A questa progettualità lo studenti devono poter partecipare attivamente, come soggetti e non oggetti del proprio percorso formativo. In questo senso, vanno abolite le classi-pollaio che non permettono lo scambio e l'attività laboratoriale, e il sistema valutativo-punitivo quantitativo che caratterizza tutti i dispositivi meritocratici accademici deve essere sostituito da una relazione tra docenti e studenti che tenga conto del contesto, delle condizioni, degli obiettivi e del percorso svolto, in termini di supporto e valorizzazione delle conoscenze assunte e non esclusivamente di misurazione delle nozioni apprese.

È fondamentale che, prima della specializzazione, i corsi iniziali siano comuni e generali; allo stesso tempo, nell'ottica della costruzione di una cittadinanza democratica, corsi di approfondimento su temi legati alla giustizia sociale, all'antirazzismo, al femminismo, all'ecologia dovrebbero essere disponibili e previsti in tutti i curricula. Una didattica che quindi non può non compiere una riflessione sulla mutilazione della pluralità degli sguardi nell'insegnamento, che non può limitarsi a quello dominante: maschile, bianco,



eterosessuale, abile, capitalista; né può essere incasellata definitivamente all'interno delle classi disciplinari, ma deve avere l'obiettivo di produrre e trasmettere conoscenza per migliorare condizioni di vita generali della popolazione - e dunque non a fini di profitto. La formazione superiore deve essere accessibile a tuttə attraverso l'abolizione delle tasse universitarie (con l'Università pagate interamente da una fiscalità generale realmente progressiva) e la sua continuità garantita attraverso la previsione di reddito e welfare universali. Naturalmente, lə docenti devono essere adeguatamente retribuitə tenendo conto di tutto il lavoro "in presenza" e non – revisione tesi, preparazione lezioni, aggiornamenti, ricevimenti, commissioni, riunioni ecc. Deve essere quindi abolita la figura dellə docente a contratto retribuitə per i soli mesi di lezione o a cottimo.



2. L'insostenibile precarietà del lavoro di ricerca

Nel 2018 erano ben 79.335 le persone assunte a tempo determinato (dottorandæ, assegnistæ, ricercatricæ a tempo determinato e docenti a contratto), a fronte di solamente 46.570 a tempo indeterminato: l'Università italiana, in questo momento, si regge sul lavoro precario, non garantito in termini contrattuali, previdenziali e assistenziali, per oltre il 63%. In sintesi, più della metà del personale universitario è costantemente sostituibile e si calcola che oltre il 90% del personale precario venga espulso dall'Università.

Il ventennio di riforme dell'università appena trascorso ha avuto come obiettivo quello di rendere l'università stessa sempre più simile a un'azienda. Perché accadesse, era necessario che il lavoro di ricerca venisse riorganizzato e disciplinato: primo, per avere più personale di ricerca ricattabile, più frammentato e meno disposto a organizzarsi; secondo, per orientare la ricerca verso quei settori che rendono possibile l'immediata messa a valore delle conoscenze da parte del sistema economico attuale.

Al centro dei percorsi lavorativi e di vita di chi fa ricerca, c'è la ricattabilità ancorata, prima di tutto, alle condizioni di lavoro. Le riforme dell'istruzione e dell'università degli scorsi vent'anni hanno assecondato quelle del mercato del lavoro che venivano nel frattempo emanate, e la parola d'ordine con la quale queste e quelle sono state condotte è "precarietà", o, come all'epoca piaceva dire alla stampa con un delizioso eufemismo, "flessibilità". Questo ha portato, nel mondo della ricerca come in molti settori del mondo del lavoro, a contratti sottopagati, intermittenza di reddito, welfare e tutele praticamente inesistenti. Per il precariato universitario (esclusi i contratti RTD-A ed RTD-B), in particolare, non esistono permessi per malattia, ferie pagate, ammortizzatori sociali (se non insufficienti, come la dis-coll), tutele legali; persino i congedi parentali sono ridotti al minimo – nei dottorati, per esempio, la maternità è una delle ragioni solitamente giustificate per la sospensione non retribuita del corso, insieme all'incompatibilità lavorativa (cioè se la/il dottoranda/o sta svolgendo contemporaneamente un altro lavoro) e a motivi di salute gravi e comprovati. La triste norma per chi ha deciso di intraprendere il percorso della ricerca è quindi muoversi senza paracadute, se non quello del sostegno dellæ partner, della famiglia di provenienza o di altri lavori a cui si è costrettæ per arrivare a fine mese, ma che ovviamente erodono il tempo da dedicare alla ricerca.

Si capisce così dove si trova in primo luogo il ricatto nel lavoro di ricerca: è necessario avere forme di tutela e di sostentamento che sono sistematicamente (e preventivamente) escluse dall'inquadramento contrattuale. Questa circostanza rende chiaramente avvantaggiato chi ha delle risorse di partenza e può affrontare più facilmente l'intermittenza del reddito, a differenza di chi invece deve sottrarre ore alla ricerca ed alla scrittura per sostentarsi mediante altri impieghi retribuiti. Questo tempo di intermittenza tra una retribuzione e l'altra,



naturalmente, può a sua volta essere riempito attraverso diverse forme di ricatto. È emblematico leggere in questo senso il ricorso sempre più frequente a lavoro non riconosciuto e non retribuito per l'insegnamento o l'assistenza alla preparazione di tesi. Queste forme di lavoro non retribuito si inseriscono nella classica dinamica dell'*economia della promessa*, in cui il lavoro gratuito "qui e ora" è la moneta di scambio per la promessa – o per meglio dire, il miraggio – di un futuro lavorativo migliore. In questa dimensione, l'auto-sfruttamento viene visto come una "prova di passione" e l'auto-disciplinamento diventa il dispositivo che scandisce i tempi di vita e di lavoro del precariato di ricerca.

Di conseguenza, le prospettive di carriera e di vita vengono messe a dura prova, e su questo punto di sostenibilità personale si esercita la pressione ricattatoria più forte. È tristemente celebre il sistema ad imbuto che caratterizza l'università italiana: nove persone su dieci, dopo aver conseguito il dottorato di ricerca, non riescono a raggiungere la stabilizzazione, e molte di queste vengono espulse dal tessuto accademico dopo anni di contratti precari. Inoltre, i dodici anni di precarietà che per legge (!) si possono accumulare, compreso il contratto da RTD-B, prima della stabilizzazione (e che diventerebbero diciannove con la riforma del reclutamento proposto dalla CRUI), significano che, per chi ce la fa, difficilmente la stabilità arriva prima dei quarant'anni. Questa carenza di prospettive è particolarmente grave nel sistema italiano per le ricercatrici precarie. In un paese in cui l'immagine della famiglia prevede ancora che l'uomo debba "portare il pane a casa", nelle organizzazioni affettive di coppia – anche in quelle costituite da due accademiche – c'è una tendenza a privilegiare la carriera maschile. Questo dipende banalmente anche dalla quantità di "tempo sottratto" che caratterizza l'implicita assegnazione del lavoro domestico alle donne nelle organizzazioni di coppia eterosessuali. Da questo punto di vista è dunque chiaro quanto nella congiuntura pandemica le donne in relazioni eterosessuali abbiano potuto subire lo smart (home)working, in una cronicizzazione degli effetti di lungo periodo del sistema di formazione secondaria. Il combinato disposto di questa divisione di genere del lavoro con il meccanismo dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) – che per esempio non esclude il tempo di maternità dalla valutazione negli indici bibliometrici – è il punto più critico di fuoriuscita marcata per genere dall'imbuto che conduce al posto a tempo indeterminato. L'effetto è quello di avere nelle posizioni più *junior* una percentuale sostanzialmente simile tra uomini e donne, mentre nei livelli più *senior* la disparità aumenta spaventosamente (una donna su quattro tra gli ordinari). L'alternativa d'altronde non è migliore: si tratta di sacrificare le proprie aspirazioni sesso-affettive per la carriera di ricerca, balzare da un angolo all'altro del globo per inseguire *grants* ed esperienze all'estero, scattare sempre sull'attenti del barone di turno, e questo impedisce di costruire una progettualità di medio/lungo periodo sulla propria vita e sul proprio futuro.



Dal dottorato in poi, e per ogni inquadramento contrattuale, persiste quindi una serie di condizioni che rendono il personale precario della ricerca estremamente ricattabile. L'individualizzazione delle carriere di ricerca ottenuta con l'intermittenza e la precarietà economica comporta una frammentazione del precariato della ricerca, destinata a essere ricomposta in senso gerarchico attraverso una combinazione tra le vecchie strutture del potere baronale e le nuove forme di *governance* del *New Public Management*. Se infatti la ricattabilità impone al precariato di essere costantemente alla ricerca di una borsa, assegno o contratto col quale retribuirsi almeno una parte del lavoro di didattica e di ricerca che solitamente si è costretti a svolgere gratuitamente, questo vorrà dire che ancora una volta non potrà che affidarsi ai propri supervisor e alla loro discrezionalità.

Le ricadute di questa precarizzazione emergono anche nella diffusione tra chi lavora nelle università di episodi di ansia, depressione, burnout, sindrome dell'impostore, attacchi di panico e una generale condizione di stress, come riportato da un'ampia serie di testimonianze e denunce che stanno rompendo il tabù attorno a questo fenomeno. Basti pensare ad una studente che non può scrivere la tesi con la sua docente perché in scadenza di contratto. O a tutti quei progetti di ricerca che necessitano di lunghi periodi di tempo per esperimenti, raccolta dati, studio delle fonti, costruzione della bibliografia e così via, in modo trasversale tra tutte le discipline di studio: una temporalità che mal si concilia con il *publish and perish* e con la competizione all'ultimo articolo. A questo si aggiunge inoltre la frammentazione politica del corpo precario: non è solo sul piano scientifico e didattico che si osserva una progressiva atomizzazione del corpo sociale. L'annullamento degli spazi e dei momenti aggregativi tra colleghi incide pesantemente sulla possibilità di costruire dal basso percorsi di cooperazione e solidarietà, impedendo di fatto alle figure precarie di dotarsi degli strumenti organizzativi necessari a rivendicare un miglioramento delle proprie condizioni e maggiori tutele.

Una proposta di sistema per il reclutamento accademico

Sbrogliare la matassa per proporre alcune possibili soluzioni è apparentemente molto complesso, e richiede di ricomporre le prospettive individuali delle singole persone che lavorano nella ricerca con prospettive di soluzione sistemica. Di fronte a un modello gestionale che si fonda strutturalmente sulla precarietà delle persone che fanno ricerca facendo leva sulla possibilità di ricattarla, non sono sufficienti piccoli correttivi, né una gestione emergenziale come quella dei governi che si sono susseguiti negli anni, e che va letta non tanto come un tentativo di risolvere il dilemma del precariato, quanto come il correttivo funzionale di interventi sistemici volti invece a mantenere il precariato come forma



strutturale del lavoro di ricerca. Incrementare notevolmente l'investimento pubblico in università e ricerca, assumere tantə ricercatrici (stabilizzando la precaria storica) è diventata una necessità inquadrata in un piano complessivo che include un rafforzamento delle condizioni contrattuali di coloro che lavorano nell'università in tutti i livelli pre-ruolo. È necessario inoltre introdurre forme di welfare adeguate per coloro che dovessero subire una discontinuità di reddito (una proposta da estendere ovviamente a tutti settori sociali).

Oggi più che mai, è urgente procedere a un complessivo rifinanziamento del sistema universitario che ripiani le perdite che gli atenei hanno registrato dall'approvazione della Legge Gelmini in poi. Le risorse che il Recovery Fund mette a disposizione lo consentono: ora chi è al governo dimostri se esiste questa volontà politica. Tuttavia, il rifinanziamento dell'università pubblica è una condizione necessaria ma non sufficiente: non basta che i fondi vengano investiti, occorre anche vigilare sulla loro destinazione.

In questo senso, crediamo che non sia più rimandabile un ripensamento complessivo delle carriere accademiche, a partire dal dottorato di ricerca fino alle posizioni di tenure-track, e una ripianificazione del sistema di reclutamento tutto. Più nel dettaglio, proponiamo:

- una ristrutturazione dei percorsi di dottorato, di modo che vengano finalmente riconosciuti come figure di inserimento al lavoro di didattica e ricerca. Questa deve includere un loro prolungamento; l'adeguamento del percorso formativo e tutti quei diritti e quelle tutele materiali che andrebbero corrisposte al relativo inquadramento contrattuale;
- l'abolizione della tipologia contrattuale dell'assegno di ricerca, affinché venga superata la "selva" di contratti precari su cui ad oggi si fonda il percorso di ricerca;
- in suo luogo, una riforma del pre-ruolo che preveda l'introduzione di una figura unica per il post-doc, con un contratto della durata di tre anni. Qualunque rinnovo o estensione temporale di tale contratto a tempo determinato implica la stabilizzazione della posizione accademica, in modo tale da equiparare finalmente il personale di ricerca nelle Università con le altre figure che prestano servizio nella Pubblica Amministrazione (come prevede la Legge Madia);
- l'inserimento, attraverso apposite tabelle di equivalenza, dei progetti di ricerca europei e/o internazionali in questo schema di pre-ruolo unico, di modo tale che sia garantita una equità di trattamento dei diversi percorsi di ricerca;
- l'eliminazione dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, il cui assurdo meccanismo delle soglie altro non costituisce se non un "doppio filtro" che aumenta la durata del periodo di precariato;
- l'introduzione di una programmazione ordinaria e ciclica del reclutamento, da accompagnare ad un piano straordinario di assunzioni (circa 5000 posizioni da RTDB per cinque anni) per ripianare le perdite subite dal corpo docente negli ultimi dieci



anni. Si tratta di due misure complementari per dare continuità al turnover e smarcarsi dalla retorica corporativa della contrapposizione tra precariato storico e di nuova generazione.

Inoltre, al fine di superare il rapporto di “vassallaggio” che si instaura tra componente precaria e supervisor, crediamo sia necessaria non solo l’istituzione di figure di garanzia che si occupino della mediazione delle controversie (ed il ripensamento di questi strumenti laddove esistono formalmente ma non risultano efficaci), ma anche una diversa impostazione dei percorsi di ricerca, di modo che questi ultimi si fondino su un sistema di cooperazione tra pari, scardinandone il meccanismo di competizione e mettendo in discussione la subalternità del precariato.

Per quanto riguarda le specifiche tutele contrattuali è necessario che a ogni inquadramento contrattuale a partire dal dottorato di ricerca corrispondano tutte quelle tutele che garantiscono condizioni di vita e di lavoro dignitose (permessi per malattia, ferie pagate, ammortizzatori sociali, tutele legali, congedi parentali etc). In questo senso l’istituzione della figura unica della ricercatrice pre-ruolo potrebbe permettere l’introduzione di contratti a tempo determinato che garantiscano le varie tutele menzionate, a differenza di quanto succede oggi con i contratti di collaborazione usati per gli assegni di ricerca.

Il tema dell’aumento dei salari, a tutti i livelli, dalla borsa di dottorato in poi, è anch’esso molto importante per poter consentire al nostro gruppo sociale un doveroso miglioramento nelle condizioni di vita oltre che per poter rendere più attraente un lavoro che riveste una notevole importanza per lo sviluppo di un paese. Sembra quindi scontato chiedere l’immediata abolizione di tutte quelle figure (come ad esempio il “cultore della materia”) che istituzionalizzano e giustificano forme di lavoro gratuito. Allo stesso modo, ribadiamo che la figura del docente a contratto sia da abolire.

Sugli strumenti di sostegno al reddito, vanno rafforzati quelli già presenti (Dis-Coll), che sono oggi utilizzati come pretesto per lo sfruttamento del lavoro gratuito dei precari e delle precarie della ricerca nei periodi di intermittenza tra un contratto e l’altro. Più in generale, riteniamo urgente e non più rimandabile l’elaborazione di una proposta di reddito universale. Chiaramente, non si tratta di una proposta che guarda solamente al precariato della ricerca, ma di un progetto politico di ben più ampio respiro, capace di mettere in discussione e ribaltare i presupposti di profonda disuguaglianza su cui la nostra società si fonda.



3. Ricerca e valutazione

La trasformazione neoliberale dell'università è stata caratterizzata da tre assi concettuali: l'individualizzazione dei percorsi garantita dalla precarizzazione strutturale delle carriere della giovani ricercatrici; il disciplinamento e la selezione dei saperi per classe, razzializzazione e genere e la centralizzazione del potere nelle strutture accademiche che avviene tramite il dispositivo della valutazione.

L'introduzione dei principi del New Public Management ha posto le basi per un sistema universitario fondato *in primis* sulla competizione ed una gestione manageriale degli atenei, introducendo l'*accountability* come paradigma di governo dell'accademia di cui i criteri di valutazione sono l'espressione più evidente.

Le dinamiche di competizione instaurate dalla retorica meritocratica dell'eccellenza, sottesa all'introduzione del sistema di valutazione, hanno colpito ogni livello della filiera della conoscenza riproducendo meccanismi analoghi tra atenei, nel personale di ricerca e nel corpo studentesco. Sebbene le conseguenze peggiori di questo nuovo modello cadano inevitabilmente sulle soggettività più precarie, sotto il costante ricatto dell'espulsione dal sistema, la distribuzione di ogni risorsa segue una logica premio-punitiva, che penalizza chi ha meno possibilità per favorire chi già in partenza risulta avvantaggiato.

In particolare, la ripartizione dei fondi ha luogo attraverso meccanismi valutativi che analizzano la capacità di razionalizzazione (*spending review*) di ciascun ateneo e i suoi livelli di produttività scientifica. E' la cosiddetta quota premiale, introdotta nel 2014, come percentuale di fondi da ripartire sulla base della "qualità" del singolo ateneo. Questa quota è cresciuta nel tempo arrivando al 26% del totale del FFO previsto per il 2020. Tale scelta politica ha avuto l'atteso effetto sperequativo: a risentirne più di tutti infatti sono stati gli atenei del Mezzogiorno e quelli di dimensioni più ridotte. Ad esempio, il numero dei "dipartimenti di eccellenza" degli atenei milanesi è pari a quello di tutti gli atenei del Meridione.

Inoltre, la drastica riduzione delle posizioni disponibili seguita al taglio dei finanziamenti ha attribuito al sistema valutativo anche il ruolo di filtro tra chi può sperare di proseguire il proprio percorso lavorativo e chi, magari dopo dieci anni di precariato, deve cercare un'altra strada. La scelta della performance come criterio e della punizione come metodo ha innescato un disciplinamento basato sul ricatto della precarietà, l'incertezza lavorativa e l'economia della promessa. Il meccanismo "per soglie" del sistema di Abilitazione Scientifica Nazionale, i criteri bibliometrici come l'impact factor e l'H-index e il mercato delle riviste scientifiche, con la relativa classificazione (spesso arbitraria e non estranea a logiche di potere fra le baronie accademiche) tra "fascia A" e "fascia B" sono diventati lo *score* di una



competizione tra chi fa ricerca, che ha portato al cosiddetto *publish or perish*: nella gara a pubblicare il più possibile per sperare di non essere espulso dal tessuto accademico, a perdere è proprio quella qualità della ricerca che pubblicamente si dichiara di voler elevare.

In questo sistema, la cosiddetta eccellenza è strettamente legata alla quantità della produzione. La qualità è invece valutata solo con i rigidi sistemi determinati dall'accademia, così da continuare ad alimentare i sistemi di potere e potentati di vecchio stampo, che si sono nel frattempo adeguati a questi nuovi criteri. Sebbene la qualità della ricerca sia certificata solo dall'apparato di *governance*, uno dei criteri più importanti per valutare i prodotti della ricerca, ovviamente ammantato di un'aura di "oggettività", è basato sulla loro capacità di attrarre fondi. Questo ha determinato lo sbilanciamento tra ricerca applicata e ricerca di base (in alcuni casi completamente bandita dal relativo settore scientifico disciplinare), con la conseguenza di minare la diversità dei saperi nel tentativo di appiattirli sulla domanda di mercato. Inoltre, si corre il rischio di un impoverimento di contenuti dei corsi di laurea a vantaggio dell'offerta a pagamento e di un sapere sempre più subordinato agli interessi degli operatori privati del mercato, anche come possibilità di indirizzo delle ricerche e di controllo dei risultati.

In tal senso, un ruolo fondamentale è svolto dalle procedure di tutela dei diritti di proprietà intellettuale, ovvero la possibilità di privatizzare il sapere prodotto all'interno di strutture pubbliche mediante, ad esempio, l'apposizione di brevetti, i quali consentono la valorizzazione economica privatistica del sapere, sottraendolo alla sfera pubblica. Naturalmente, queste dinamiche di sfruttamento economico da parte di soggetti privati esterni alle Università orientano fortemente sia le linee di ricerca che la destinazione dei finanziamenti ai dipartimenti.

Rispetto alla libertà di ricerca, l'attuale modello valutativo è al contempo specchio e meccanismo di rinforzo dei rapporti di forza che già vengono espressi. Nonostante qualche saltuario tentativo di *washing* più o meno smaccato, un'istituzione fortemente normata (dove la norma è tendenzialmente bianca, maschia e benestante) sarà sempre destinata a produrre saperi normati e normalizzati. La normalizzazione dei saperi porta con sé una serie di gravi storture: la riproduzione di un modello culturale poco pluralista, un clima di chiusura e intolleranza invece che di dialogo e di confronto, il soffocamento delle posizioni minoritarie che appiattisce la discussione scientifica invece che arricchirla: a perderci è il pluralismo degli sguardi accademici, rappresentati spesso da soggetti non conformi alla triade maschio, bianco, benestante e dunque donne e soggettività marginalizzate vengono escluse dalla possibilità di produrre sapere. Questo discorso colpisce in modo diretto tanto i prodotti della ricerca scientifica quanto le esperienze di didattica correlate e naturalmente tutto il personale universitario. In queste condizioni, chi si trova all'inizio della propria carriera deve scegliere tra seguire i propri interessi di ricerca e l'adesione a un conformismo o a una valorizzazione



economica dei saperi. Di fatto, si ostacola la possibilità di esercizio di saperi critici o, nei settori potenzialmente più applicativi, di intraprendere ricerche su tecnologie non utili al mercato, ma volte invece a migliorare le condizioni di vita della collettività.

Un modello cooperativo, democratico e egualitario.

Nella nostra visione del mondo il sapere, la sua produzione e trasmissione, sono orientati a un miglioramento delle condizioni collettive e dell'eguaglianza sociale: un'università che sia un luogo di democrazia economica, sociale e politica, nelle forme come nei contenuti. Al contrario, un'università completamente orientata e subordinata al mercato produce dinamiche competitive che portano alla valorizzazione capitalistica e ne svuotano il ruolo sociale.

Proponiamo un sistema di ricerca e valutazione basato sui principi della cooperazione e della collaborazione, in contrapposizione con la competizione e il modello del "lonely hero" affermato dall'ossessione valutativa individualista: da un lato perché non si dà ricerca che non sia collettiva; dall'altro, perché il confronto collettivo non sia scoraggiato nelle forme della cooperazione e incanalato nelle forme della competizione. Ispirare la ricerca a queste logiche significa prima di tutto inquadrarne gli obiettivi: non più il filtro e la selezione di pochi prodotti eccellenti, ma il miglioramento di ciascun contributo, abbandonando così l'idea di costruire sterili classifiche e comparazioni tra lavori che per loro natura non ha senso comparare e mettere in competizione. Questa logica avrebbe inoltre il vantaggio di sgomberare dal campo l'equivoco su cui si fonda la nozione di eccellenza: quello che serve per avere una buona qualità della ricerca non sono pochi "outliers" molto migliori di chiunque altro/a, ma uno standard elevato e diffuso. Serve, dunque, un processo capace di valorizzare le caratteristiche della ricerca e di chi la produce, attraverso una pratica di confronto che coinvolga tutta la comunità scientifica. Se valutare la ricerca significa stabilire norme e criteri per esprimere dei giudizi di qualità, istituire un modello di valutazione cooperativo significa avviare un processo in cui quelle norme e quei criteri vengono definiti collettivamente e non imposti dall'alto verso il basso. Per il ruolo strategico che assume oggi la valutazione e per la forma con cui viene condotta, infatti, metterne in discussione e ribaltarne i presupposti più malsani ha molto a che fare con la difesa della democrazia dell'istituzione accademica.

Crediamo che la sfida sia costruire un modello che favorisca l'inclusione di soggettività e prodotti di ricerca non normalizzati che sappiano rappresentare e dare voce a una pluralità di percorsi ed esperienze: per vincere questa sfida non si può che partire dalla messa in discussione del privilegio di chi occupando posizioni di potere impone una determinata norma ai saperi. Ammettere invece che anche la produzione di saperi è un'esperienza situata e riconoscerla è un atto politico di grande coraggio e democrazia che oggi rivendichiamo. Gli



organi di valutazione sono il primo luogo decisionale che deve iniziare a promuovere questo approccio.

Di seguito le nostre rivendicazioni:

- procedure collegiali per l'accesso alle commissioni di valutazione che coinvolgano anche tutte le figure dell'accademia e non solo quelle strutturate;
- che le figure precarie siano adeguatamente rappresentate negli organi di governo degli atenei, ma anche in tutti quegli spazi in cui i meccanismi valutativi vengono utilizzati come dispositivo di potere (per esempio commissioni di concorso, board delle riviste scientifiche, commissioni valutative di progetti che erogano fondi);
- un ampliamento degli elementi di cui la valutazione debba tenere conto (per esempio, la didattica ma anche la divulgazione);
- un sistema di referaggio retribuito, *accountable* e trasparente per orientare la ricerca e la sua valutazione al miglioramento del processo scientifico e conoscitivo che quindi renda possibile "chiederne conto" a chi la esercita in una dimensione collaborativa.

Rivendichiamo da sempre il completo rifinanziamento pubblico del comparto universitario e della ricerca e crediamo che la qualità dei percorsi formativi e della ricerca ne dipenda imprescindibilmente. Vogliamo un'università pubblica, accessibile, indipendente e di qualità, ma sappiamo anche che per garantire l'indipendenza e la libertà di ricerca questo finanziamento non deve passare dalle logiche di mercato che orientano gli interessi privati e che solo il finanziamento pubblico è in grado di garantire che la ricerca sia orientata al benessere collettivo, assolvendo così al suo ruolo sociale. Vogliamo inoltre che i finanziamenti seguano logiche sussidiarie e di solidarietà. In questo senso, crediamo che sia necessario allocare le risorse seguendo un criterio redistributivo, sia riguardo ai fondi agli atenei che riguardo alle linee di ricerca e ai rispettivi gruppi che le portano avanti attraverso i loro progetti. Questo è vero tanto dal punto di vista della ricercatrice (e dei gruppi di ricerca), quanto dal punto di vista degli atenei, - con una conseguente ricaduta positiva anche su tutto il sistema territoriale in cui questi ultimi sono inseriti.

Immaginare un'alternativa a questo sistema di ricerca e valutazione è una delle sfide più urgenti e cruciali da cui passa il futuro dell'università. Crediamo che un modello cooperativo, democratico e perequativo possa e debba esistere e, come abbiamo già sottolineato, crediamo che questa non possa che nascere dal basso, con una discussione che coinvolga tutte le figure che compongono la comunità accademica e che abbia l'obiettivo di restituire a università e ricerca la loro dimensione di beni comuni consentendo loro di tornare a svolgere il loro naturale ruolo sociale.



Contatti

Mail: unicovid2020@gmail.com

Facebook: Università Manifesta - Unicovid2020

Twitter: Università Manifesta - @unicovid2020



Note riguardo la proposta di legge sulla riforma del reclutamento universitario

La proposta di legge sulla riforma del reclutamento universitario e delle figure pre-ruolo in discussione al Senato non prefigura in alcun modo un miglioramento delle condizioni di frammentarietà e incertezza alle quali la ricerca universitaria in Italia deve attualmente sopravvivere; la proposta di legge è a dire il vero pessima sia per l'articolato in sé che per il contesto di defianziamento e precarietà, in cui la riforma si inserisce con ampia compatibilità, non venendo questo minimamente contrastato dalle misure proposte.

Tuttavia la narrazione pubblica di Verducci e Melicchio descrive la proposta di legge come il provvedimento che finalmente eliminerà la precarietà dall'accademia italiana, svecchiando il personale strutturato e riducendo i tempi di accesso e d'integrazione definitiva alla carriera accademica. Le ricadute della proposta di legge, dopo dieci anni di precarizzazione e mancanza di investimenti, saranno invece profondamente negative, quando non peggiorative della Legge 240/2010 (Gelmini), e possono essere riassunte ed evidenziate in alcuni punti essenziali:

- Lo *svecchiamento*, lungi dal garantire condizioni di accesso più eque e corroborate da investimenti pubblici all'*iter* che si prospetta dinnanzi ai giovani e aspiranti ricercatori, nasconde il ben più concreto obiettivo dell'espulsione del precariato "storico" e di fatto coincide con questo enorme "taglio" di personale qualificato - e allo stato attuale fondamentale per la sopravvivenza dell'offerta formativa e della ricerca negli atenei - e con la programmazione di pensionamenti non affiancati da un *turn over* in entrata.
- La presunta diminuzione dell'estendibilità dei contratti *usa e getta*, cioè del periodo di iperprecariizzazione in cui ricercatori e ricercatrici vengono immessi a mezzo di assegni annuali non vincolati a un percorso di inserimento e di assunzione, non costituisce, così come prevista e organizzata dal testo di legge, un'effettiva riduzione della precarietà accademica e del suo "indotto", almeno per due ragioni fondamentali:
 - o A fronte di un numero massimo cumulabile di dodici anni di incarichi precari (di cui tre obbligatoriamente da svolgere attraverso l'ottenimento di una posizione di RTD-B) è sì vero che il testo propone un numero massimo di quattro anni cumulabili di incarichi di ricerca, da vincolare però alla nuova figura pre-ruolo ipotizzata come sostitutiva delle posizioni RTD-B e A della durata di sette anni (RTT). Il numero totale di anni consentiti prima dell'assunzione rimarrebbe dunque sostanzialmente invariato, con undici anni di lavoro precario invece che dodici.
 - o L'introduzione di una figura pre-ruolo di tal genere, seppur foriera della ragionevole sostituzione di due figure pre-ruolo (RTD A e RTD B) con una sola (RTT), non solo aumenta la durata dell'incarico vincolato alla futura assunzione come associato di un anno (da 3+3 a 7), ma desta preoccupazione proprio per la mancanza dell'individuazione di finanziamenti strutturali - attualmente non chiariti e non individuabili con certezza nel PNRR - tali da garantire il bando di contratti di tale durata, come per la mancanza di finanziamenti strutturali che dovrebbero garantire la futura assunzione in ruolo. La riforma dunque rischia di rimanere scoperta dal punto di vista della capacità economica che richiede per poter essere assorbita e realizzata.
 - o In ultimo la riforma non tiene conto dell'esorbitante percentuale di corpo docente attinto dal personale precario e in particolare dagli assegnisti di ricerca allo stato attuale (circa 1/3, i.e. il 36% alla Sapienza). Una riduzione drastica degli incarichi annuali, seppur da tutti auspicata, senza l'ideazione di un'adeguata riorganizzazione

capace di proporre un'alternativa all'espulsione di massa di ricercatori e una copertura finanziaria specificata, valutata e chiaramente esposta, provocherebbe un aumento spropositato del ricorso ad altre figure precarie, già attualmente vitali per la sopravvivenza degli atenei e della loro capacità d'offerta formativa, ad esempio attraverso l'utilizzo di docenti a contratto (privi di garanzie, pagati circa un anno dopo il completamento dell'incarico e con compensi irrisori, esclusi dal beneficio di disoccupazione o altri ammortizzatori sociali), il cui trattamento, a cui non possono che conseguire un calo motivazionale e un impoverimento sempre maggiore, dovrebbe far riflettere sulle condizioni a cui le università costringono docenti che pur non si esimono dall'erogazione di una didattica di qualità.

Esaminiamo nel particolare gli articoli e i commi specifici, a riprova di quanto osservato:

- Art. 2 (Borse di Ricerca)

si raddoppia il limite massimo di erogazione di queste borse di ricerca, da 18 a 36 mesi, introducendo un vero e proprio precariato di serie C. Ricordiamo che le borse non prevedono neanche i versamenti INPS e, di conseguenza, non sono previsti ammortizzatori sociali alla fine del contratto. Come per gli assegni di ricerca, le borse non prevedono ferie, malattia e monte ore giornaliero. Allungandone la durata per legge, si permette un ulteriore sfruttamento dei/delle precari/e della ricerca, in questo caso i/le laureati/e, fondato sulla promessa di un posto di dottorato;

- Art. 4 (Assegni di ricerca)

non si cancella questa forma contrattuale vergognosa, senza diritti né tutele. Assenza di ferie, malattia, e di un monte ore giornaliero. Da 6 anni è prevista una forma atipica di ammortizzatore sociale la dis-coll, ottenuta grazie a una forte mobilitazione, e della durata di soli sei mesi;

- Art. 5 (Ricercatori Universitari)

Si prevede un contratto precario di 7 (!!) anni, al termine del quale, subordinata alla presenza di fondi e a una valutazione positiva, è prevista l'immissione in ruolo. La lunghezza di questo contratto è inaccettabile. Mentre esistono i vari decreti Dignita' che limitano il ricorso ai contratti a tempo determinato a 24 mesi, nell'Università si prevedono contratti precari di 84 mesi. Inoltre, non è ben chiaro il costo dell'attivazione di tali contratti da parte degli atenei. Ora per il contratto RTD B (di 3 anni) c'è bisogno di circa 150.000 € (~50.000 all'anno); Ci sarà quindi bisogno di 350.000 € per ciascuno di questi contratti? Col finanziamento attuale vuol dire 800 contratti all'anno (a fronte di 48.000 precari/e, escludendo nel conto i/le dottorandi/e)...

Tutto questo quadro non molto roseo non tiene minimamente conto del contesto, che si può riassumere come di seguito (decennio 2008 - 2018):

* -12% di finanziamento ordinario. (Attualizzato con l'inflazione. Nominalmente il Fondo di Finanziamento Ordinario [FFO] ora è uguale a quello del 2008).

* - 16.000 strutturati/e (Proff. Ordinari [PO] e Associati [PA] e Ricercatori a tempo indeterminato [RTI]) che da 62.768 (2008) sono diventati 46.570 (2018) [elaborazione nostra dati MIUR]. In altre parole -25% di personale strutturato.

* + 10.000 personale precario (da 12.000 a 22.000), tenendo conto soltanto di assegnisti/e e ricercatori/trici a tempo determinato.

* tasso di espulsione e di abbandono dalla/della accademia: 90% di chi consegue un dottorato non viene immesso in ruolo.

* tenendo conto dei pensionamenti previsti nei prossimi 5 anni (1.500/1.700 all'anno) e del trend di assunzione, fra qualche anno strutturati e precari saranno presenti in egual numero (~ 30.000). Un numero totale comunque del tutto insufficiente (la Germania ne ha il doppio a parità di popolazione).

* Ci sono 28.000 docenti a contratto in questo paese che tengono corsi con contratti di collaborazione occasionale che prevede una retribuzione (che arriva dopo 2 anni, alla fine degli esami dell'anno accademico) di 1.500 euro per un corso di un semestre.
(per ulteriori approfondimenti rimandiamo a questo [articolo](#))

A fronte di questa situazione, è chiaro che è necessaria una fase di reclutamento straordinario, almeno 5.000 posti a tempo indeterminato per 5 anni, al termine del quale prevedere un reclutamento ordinario di almeno 3.000 unità di personale all'anno, per garantire la sostenibilità del sistema.

Questo è l'unico modo per superare questa situazione indecorosa a fronte della quale viene proposta un'offensiva e inefficace riforma sia a costo zero. Non da ultimo andrebbe rimarcato come questo doppio binario, reclutamento straordinario e poi ordinario, costituirebbe l'unica valida strategia sociale per evitare uno scontro generazionale fra soggetti sempre più impoveriti, mentre qualunque altra strada ipotizzata non va oltre l'espulsione dei *vecchi*, la preclusione dell'ingresso dei giovani, quando non un devastante combinato delle due.

Questo punto fondamentale è trattato nell'articolo 8 (Norme transitorie). Così formulato, annuncio di una vera e propria catastrofe:

-Art. 8 (Norme Transitorie)

Questo articolo, nella versione licenziata dalla Camera, prevede l'espulsione immediata di tutti/e i/le precari/e che hanno avuto contratti con l'Università per un periodo superiore a 5 anni (il limite massimo attualmente è 12 e il nuovo contratto previsto dalla riforma è di 7). Se entro 12 mesi tali precari/e non riescono a vincere un contratto da RTD B (la normativa attuale), sono automaticamente espulsi dal sistema. Questo è inaccettabile da tanti punti di vista, non ultimo il fatto che queste persone hanno tenuto in piedi il sistema per anni.

D'altra parte se si tolgono tutti i vincoli e si riazzerano i contatori per tutti/e (giovani e vecchi), con il ritmo attuale di assunzione, fra 4 anni ci sarà un'emorragia di entrambe le generazioni di precari/e, dopo l'assunzione di una minima parte dei "precari storici". Questa divisione e' naturalmente utile a chi vuole approvare la legge per il solito, vecchio ma efficacissimo, divide et impera. Il reclutamento straordinario e ordinario e' l'unica via possibile: ci vuole la volontà politica di immettere 750 milioni / 1 miliardo di fondi aggiuntivi all'anno per i prossimi 5 anni e 500 milioni a decorrere dal sesto (in realtà se uno tiene conto dei pensionamenti, lo stanziamento necessario e' meno della metà').