

Pro-memoria per il Ministro Mussi**Premessa**

L'attuale situazione del reclutamento dei ricercatori universitari è ingestibile; le Università, strette tra reiterati blocchi del reclutamento e scarsità di risorse (nonchè scelte sbagliate di uso delle medesime), hanno creato un bacino di contrattisti e collaboratori, a vario titolo, stimabile in 16.000-17.000 addetti all'attività di docenza e ricerca, escludendo dal computo i circa 40.000 contratti di insegnamento attivati, che rappresentano un mondo ed una tipologia a sè.

Le conseguenze dell'uso di strumenti impropri per l'utilizzo di questo personale sono visibili: demotivazione, fuga all'estero, assenza di certezze, tempi dilatati per un eventuale ingresso in ruolo, tanto dilatati da realizzarsi quando le energie più fresche sono consumate.

Occorre un intervento normativo che si ponga due obiettivi:

- 1) la razionalizzazione delle forme di prestazione di lavoro, in modo tale da assicurare un quadro normativo e retributivo minimo a chi opera in didattica e ricerca, contemporaneamente e gradualmente eliminando gli abusi contrattuali in essere; rispetto agli anni '70-'80, è difficile sostenere che l'Università abbia incrementato la propria qualità, e l'uso di contratti e collaborazioni non si è dimostrato lo strumento utile a sostenere la sfida dell'Università dei grandi numeri, mantenendo o addirittura incrementando la qualità di didattica e ricerca.
- 2) l' identificazione di un percorso lineare per l'accesso in ruolo, caratterizzato da certezza dei tempi della valutazione, da una sufficiente precocità quanto ad età anagrafica, da una selezione qualitativa senza ombre, da un raccordo esplicito tra la programmazione dei bisogni di medio termine del sistema e il numero di coloro che accedono al percorso per l'accesso.

E' inutile e controproducente immettere a vario titolo nel sistema 17.000 persone per selezionarne poi 4-5000, perchè si crea un bacino di malessere di lungo termine che produce solo guasti. Questa, purtroppo, è la situazione attuale.

L'intervento che proponiamo si muove, pertanto, su più direttrici:

- a) definire le forme di prestazione di lavoro possibili per la funzione didattica e di ricerca: a nostro avviso è necessario puntare sul contratto a tempo determinato, escludendo la possibilità per le Università di ricorrere a forme diverse. Per il contratto a T.D. è poi utile pensare ad una contrattualizzazione, in questo modo aprendo la strada alla delegificazione del rapporto di lavoro dell'intera docenza. Tutti i rapporti in essere dovrebbero essere gradualmente ricondotti a questa fattispecie.

b) prevedere una fase di 3 anni propedeutica al reclutamento, per coloro che dopo la laurea magistrale sono in possesso del dottorato o titolo scientifico analogo o che abbiano svolto almeno tre anni di attività di ricerca, con selezione all'ingresso, al termine della quale una successiva valutazione/selezione, da definire nelle modalità, dia luogo all' immissione in ruolo o alla bocciatura. In caso di bocciatura tale fase può essere ripetuta una sola volta. Vanno definite linee-guida per stabilire il rapporto numerico tra coloro che entrano nella fase di formazione e i posti prevedibilmente disponibili per l'accesso al ruolo.

I vantaggi di una simile impostazione si sostanziano con l'eliminazione delle indecenti forme di precariato esistenti, con l'obbligo per le Università di un maggior rigore nella programmazione e uso delle risorse finanziarie ed umane, con certezza di tempi e diritti per chi opera, e una conseguente maggiore motivazione sia sul fronte della qualità del lavoro sia sul fronte delle previsioni di vita e disponibilità al mantenimento dell'impegno.

Correlatamente, è necessario completare l'intervento normativo di definizione dello stato giuridico della terza fascia di ricercatore a tempo indeterminato, riconoscendo a questa la titolarità piena delle funzioni docente e di ricerca, specificando diritti e doveri in modo integrato con le attuali fasce di associato e ordinario, recependo il diritto all'elettorato attivo e passivo nei vari Organi accademici (e possibilmente evitando denominazioni come "Professore aggregato"). Con questo intervento si completa il quadro di revisione e razionalizzazione delle prestazioni di lavoro, riducendo a due sole figure di ricercatore, a tempo indeterminato e a tempo determinato, l'attribuzione di funzioni di docenza e ricerca.

Al tempo stesso, è urgente la riapertura della concorsualità ordinaria per la prima e la seconda fascia: ci sono molti concorsi sospesi, già banditi e finanziati, che aspettano da un anno di essere espletati. La pressione sulla riapertura dei concorsi è molto forte, e se non riceverà risposte, l'autunno potrebbe vedere una fase di agitazione crescente. E' nostra convinzione, coerentemente con un equilibrato sviluppo dell'autonomia, che il reclutamento del sistema universitario e gli sviluppi di carriera debbano essere governati attraverso la programmazione certa e definita degli accessi, la valutazione e l'assunzione di responsabilità, piuttosto che attraverso blocchi periodici che producono intasamenti e successivi, ricorrenti, sbottigliamenti. L'uso del finanziamento come incentivo alle buone pratiche e disincentivo a quelle cattive, accoppiato all'avvio della valutazione, dovrebbe essere la prassi attraverso cui si governa l'equilibrio delle progressioni di carriera, e si rimodella nel tempo la distribuzione statistica sulle tre fasce.

Schema di un possibile intervento legislativo per l'istituzione del "Ricercatore a tempo determinato"

Art. xx

Per lo svolgimento delle attività di ricerca e didattica le Università attivano contratti a tempo determinato. Per l'assunzione a tempo determinato è richiesto il possesso del dottorato di ricerca, o di equivalente titolo conseguito all'estero, o lo svolgimento certificato di almeno tre anni di attività di ricerca.

Ogni tre anni, le Università programmano il numero dei posti da coprire con contratti a tempo determinato necessari, in relazione alle proprie funzioni didattiche e di ricerca, con rimodulazione annuale. I posti relativi sono banditi annualmente.

L'accesso è subordinato ad una selezione, le cui caratteristiche verranno definite per via di Regolamento dal MUR.

Il contratto di lavoro a tempo determinato ha la durata di tre anni. Il trattamento retributivo è correlato alla retribuzione del personale ricercatore e docente delle Università. La contrattazione collettiva nazionale, in specifica area professionale, definirà le condizioni normative ed economiche di detta figura.

Al termine del contratto l'attività svolta verrà valutata con modalità parimenti definite da apposito Regolamento del MUR. L'esito positivo della valutazione dà luogo all'accesso al ruolo di Ricercatore a tempo indeterminato. In caso di non superamento della valutazione, il contratto può essere reiterato per una sola volta. In caso di ulteriore valutazione negativa, il rapporto di lavoro a tempo determinato non può ulteriormente essere rinnovato.

A partire dall'entrata in vigore della presente Legge, è fatto divieto alle Università di stipulare nuovi rapporti di lavoro diversi da quello previsto dalla presente norma per lo svolgimento di funzioni didattiche e di ricerca, fatto salvo il reclutamento a tempo indeterminato per le fasce di professore associato e professore ordinario.

Entro il 31 dicembre 2009 gli attuali contratti di lavoro parasubordinato per attività didattiche e di ricerca devono essere convertiti alla loro scadenza nella fattispecie di cui al comma precedente.

Coloro che, ad esito di precedenti valutazioni selettive, svolgono attività di didattica e/o ricerca da almeno 5 anni, alla data di entrata in vigore della presente legge, vengono trasformati in contratti a tempo determinato senza preventiva selezione.