

La Cgil e la FLC chiedono ai candidati leader di centro-sinistra di pronunciarsi sul Programma della Conoscenza

La Sinistra l'Arcobaleno.

Le posizioni sul Programma presentato il 28 marzo dalla Cgil e dalla FLC per i nostri settori.

Care compagne e compagni della FLC-Cgil, leggendo attentamente le vostre proposte programmatiche sulla Conoscenza abbiamo rilevato una pressoché completa sintonia sia sui principi generali che su buona parte delle proposte su cui ci impegniamo a confrontarci con voi subito dopo le elezioni per ragionare sull'elaborazione di progetti di legge attorno a cui attivare una seria battaglia politica nella società e nelle istituzioni. In particolare, molta sintonia abbiamo riscontrato sulla questione del precariato della ricerca su cui abbiamo elaborato proposte che ci sembrano in perfetta sintonia con la linea del sindacato. Eccole di seguito:

1) Precariato di "lungo corso": abolizione del precariato di "lungo corso". Una stessa persona non dovrebbe essere titolare di contratti precari per periodi troppo lunghi. Un limite ottimale può essere di 4 anni con meccanismi di programmazione che evitino intervalli fra un contratto e l'altro. L'insieme di queste norme, tenuto conto dei 3 di dottorato di ricerca, porterebbe a una età massima di circa 31-32 anni. Poiché non tutti fanno il dottorato, si può parlare di 7 anni incluso l'eventuale dottorato. Trascorsi i 7 anni, l'università o l'ente di ricerca devono stabilizzare il ricercatore oppure agevolarne l'inserimento nel mercato del lavoro attraverso la creazione di appositi uffici. Naturalmente questi sono limiti dovrebbero essere imposti "a regime", perché, con i grandi numeri pregressi che l'università italiana si porta dietro, introdurre limiti di punto in bianco equivarrebbe a togliere i mezzi di sussistenza a migliaia di persone dalla sera alla mattina. Purtroppo quest'ultima è una realtà che proprio in questi mesi si sta creando in alcuni Enti, come il CNR che sta introducendo vincoli di questo tipo senza che sia chiaro se saranno previsti dei "paracadute" per coloro che si trovano a ridosso o hanno già superato i 4 anni.

2) Diritti sociali: i contratti precari devono essere rispettosi dei più elementari diritti del lavoro (ferie, malattia, copertura anti-infortunistica, pagamento dei contributi, maternità...). Attualmente questi diritti sono riconosciuti solo ai ricercatori con contratto a Tempo Determinato, di qui la proposta di consentire solo questa forma contrattuale. Però, allo stato attuale questa proposta va presa con cautela sempre per via della grave situazione pregressa. Infatti la legislazione attuale pone un vincolo di durata massima ai contratti da ricercatore a T.D. e se questi diventassero l'unica possibile forma contrattuale precaria si ricreerebbe il problema del licenziamento di massa evidenziato alla fine del punto precedente (pare che, sempre al CNR, si stia attualmente creando un problema di questo tipo). Perciò per ora bisognerebbe limitarsi a parlare di riconoscimento dei fondamentali diritti del lavoro per tutte le forme contrattuali precarie o, meglio ancora, di trasformazione dei rapporti parasubordinati in rapporti subordinati. In prospettiva si può pensare a 3 anni di dottorato + 4 di ricercatore a T.D. oppure 4 anni di ricercatore T.D. e 3 di assegno di ricerca partendo da subito dopo la laurea.

3) Ricerca e impresa: almeno per quanto riguarda le facoltà scientifiche e ingegneristiche, dove peraltro si concentra molta parte del precariato, l'Italia paga le conseguenze di un sistema industriale poco proteso all'innovazione, che non sa utilizzare la professionalità acquisita in campo universitario perché non punta a produzioni a elevato contenuto tecnologico. L'esempio della chimica nel Lazio è paradigmatico: le province di Latina e Frosinone sono piene di industrie chimiche, ma pochissime fanno ricerca e sono interessate all'assunzione di lavoratori con il dottorato di ricerca o con qualche anno di esperienza di ricerca universitaria alle spalle. La maggior parte fanno solo produzione e usano i chimici per i controlli di qualità; in questa ottica preferiranno sempre un 22-23enne con laurea triennale e le competenze sufficienti per le analisi piuttosto che un 30enne altamente specializzato, ma con competenze per loro inutili. Questa situazione ha gravi conseguenze sull'università, perché mentre il post-doc olandese viene assunto dalla Philips a 5000 euro al mese, il post-doc italiano non ha di fatto alternative alla carriera universitaria. Allora, se si pensa di tenere le persone fino a 30 anni all'interno della ricerca pubblica e poi selezionare solo alcuni di essi, è importante porsi il problema degli sbocchi lavorativi degli altri. In quest'ottica bisognerebbe

pensare ad agevolazioni e sgravi fiscali per le aziende che assumono lavoratori con elevata specializzazione universitaria e alla costituzione all'interno degli atenei di uffici specializzati nell'inserimento di queste figure nel mondo del lavoro privato. Questo, tra l'altro, favorirebbe il travaso di competenze dalle università alle aziende e stimolerebbe la ricerca e l'innovazione nel settore privato, con conseguenze positive sulla competitività italiana e sulle prospettive occupazionali e i livelli retributivi di tutte le categorie di lavoratori. Ricorderei peraltro che il basso rapporto investimenti in ricerca su P.I.L. in Italia è dovuto prevalentemente all'assenza di investimenti privati, per cui per rientrare nei parametri europei è essenziale favorire la creazione di settori Ricerca e Sviluppo nelle aziende italiane.

4) Precarietà e lavoro: il lavoro precario non deve essere utilizzato per evitare assunzioni, perciò le attività istituzionali negli enti e nelle università non devono essere affidate a lavoratori precari. Se una facoltà non riesce a coprire tutti i corsi, deve assumere stabilmente le unità di personale necessarie.

È inoltre essenziale intervenire sulla concorrenza fra outsider (precari) e insider (strutturati) per l'utilizzo delle risorse disponibili. Occorre pensare a un meccanismo che combatta le piramidi rovesciate impedendo che gli insider, in virtù del maggior peso contrattuale, finiscano per dirottare la maggior parte delle risorse verso i concorsi da associato e ordinario a scapito del reclutamento. In una riunione della Rete Nazionale Ricercatori Precari è stata proposta la reintroduzione della pianta organica (il numero di ordinari, associati e ricercatori per ogni S.S.D. in ogni ateneo non può scostarsi troppo da un rapporto fissato per legge, come avveniva fino al 1994), credo che una strada analoga debba essere percorsa.

Infine occorre sancire il diritto dei ricercatori precari all'assegnazione di fondi e strutture a tutti i livelli (di ateneo, nazionale e internazionale).

5) Stabilizzazioni e Reclutamento straordinario: i provvedimenti fin qui ipotizzati potrebbero essere utili a risolvere la questione dei futuri precari. Occorre però dare una risposta anche ai circa 60.000 precari pregressi. In questo senso occorre dare subito seguito a un massiccio reclutamento straordinario (almeno 4-5.000 concorsi l'anno per ricercatore) consci che il metodo principe per l'accesso in ruolo deve essere il concorso preferibilmente con un nuovo regolamento concorsuale. A questo va però affiancato anche un processo serio di stabilizzazioni, che non vuol dire una Ope Legis che non sarebbe utile e che gli stessi precari non chiedono, quanto piuttosto individuare criteri rigidi in termini di curriculum, anni di precarietà, qualità scientifica della produzione e esperienza didattica che se valutati positivamente possano consentire l'immediato ingresso in ruolo.

Fraterni saluti

Fausto Bertinotti