



Linee guida per superare il precariato negli enti di ricerca

Premessa

La Ricerca di base e le sue applicazioni rappresentano la ricchezza più grande, pari solo alle risorse naturali fornite dal territorio. Su queste ricchezze e risorse e sulla loro tutela deve impostarsi la pianificazione politica del futuro. Avanzamenti tecnologici e conquiste sociali sono frutto dell'attività intellettuale umana, applicata ai campi scientifici e umanistici. La difesa del territorio, le scelte di politica economica, la gestione e la creazione di nuove fonti di energia, la tutela dell'ambiente, la medicina e tutti i campi a essa correlati, la mobilità, la competitività di grandi, piccole e medie imprese, tutto ciò che costituisce la vita di tutti i giorni, lo sviluppo sociale ed economico di milioni di persone, sono questioni intimamente legate agli investimenti pubblici e privati nella ricerca.

Per queste ragioni il primo degli obiettivi del Consiglio Europeo di LISBONA del 2000 prevedeva il "passaggio verso un'economia e una società basate sulla conoscenza migliorando le politiche in materia di società dell'informazione e di Ricerca e Sviluppo" entro il 2010. Sempre per queste ragioni al secondo punto della strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva dell'Europa verso il 2020 si evidenziava l'obiettivo di investimenti in Ricerca e Sviluppo al 3% del PIL delle Nazioni.

I contenuti di questo programma, pur in un contesto di crisi drammatica e nonostante il riaffermarsi di politiche neo liberiste, tendono ad essere salvaguardati in molti paesi.

L'Italia nel 2005, 5 anni dopo la definizione degli obiettivi di Lisbona, investiva circa l'1% del PIL in R&S, nel 2011 investe circa lo 0,6% del Pil, esattamente lo 0,56 % (Ocse). Contrariamente a quanto accade in altri paesi industrializzati, il settore privato in Italia investe meno di quello pubblico 0,55 rispetto all'1,7 % della media europea (Ocse).

Mentre noi siamo inchiodati allo 0,6%, le ipotesi più avanzate in ambito europeo sostengono che per rendere competitivo il continente sul piano della ricerca e dell'innovazione i fondi dovranno passare dal 4 al 12% del budget dell'Unione e portare l'intensità di investimenti dall'attuale 1,7% al 5,0% del Prodotto interno lordo. L'Europa sta pianificando con molte difficoltà un'integrazione delle infrastrutture di ricerca, del monitoraggio del territorio e più in generale delle risorse destinate alla conoscenza. L'Italia, che solo grazie agli sforzi del personale di ricerca, resta uno dei paesi più prolifici dal punto di vista delle intelligenze, a causa di politiche sbagliate si trova ai margini di questo processo mentre potrebbe candidarsi a guidarlo.

L'assenza di politiche adeguate sta seriamente minando la competitività dell'Italia e con essa le possibilità di ripresa economica, dell'occupazione, dell'autonomia e della sostenibilità dello sviluppo del nostro paese. Le manovre economiche degli ultimi mesi hanno tutte un carattere fortemente iniquo e penalizzano proprio i settori della ricerca e dell'istruzione che andrebbero, al contrario, rilanciati.

Fra le principali ricadute dei mancati investimenti in R&S, infatti, c'è la sempre più scarsa competitività del sistema Italia. La mancata innovazione coinvolge non solo l'area produttiva industriale ma anche quella sociale e dei servizi, per non parlare della pubblica amministrazione con conseguenti danni per la salute pubblica, per il territorio e per le casse dello stato.

La ricerca è volano dell'innovazione perché costituisce il presupposto per determinare applicazioni che favoriscano lo sviluppo sociale ed economico. La Prevenzione, paradigma del rapporto stretto tra conoscenza e politica, deve rappresentare oggi una delle strade preferenziali per evitare una buona parte della spesa. Pensiamo ai provvedimenti necessari sul territorio nei casi di calamità naturali, o alla spesa sanitaria per la cura costosissima di malattie neurodegenerative, tumorali, psichiatriche (che hanno un alto costo in termini di cura e assistenza per la società). Per non parlare della prevenzione legata alla sicurezza del lavoro necessaria ad evitare drammi umani e costi sociali inaccettabili. Di questi strumenti, che gli Enti Pubblici di Ricerca aggiornano continuamente, la politica fino a oggi ha fatto scarso uso, producendo un enorme danno al nostro Paese. In aggiunta a questo totale disinteresse, negli ultimi anni abbiamo assistito ad un attacco diretto al mondo della ricerca che si è concretizzato nell'estrema precarizzazione del personale dell'Università e degli Enti di ricerca, nell'immotivata soppressione e/o accorpamento di alcuni Enti pubblici con l'unico obiettivo del taglio sistematico dei fondi di finanziamento ordinario.

Una seconda importante ricaduta dei mancati investimenti in R&S è la imperante schizofrenia delle carriere dei ricercatori, che nel corso della loro crescita professionale si muovono attraverso una miriade di contratti precari per la maggior parte dei quali le tutele sociali sono inesistenti. Questo tipo di carriera caratterizza tutti gli anni considerati più produttivi per un ricercatore e rende, insieme alle retribuzioni più basse d'Europa, l'ambito della ricerca nel nostro paese estremamente poco appetibile per intelligenze provenienti da altri paesi del mondo e della comunità Europea stessa. E' anzi alla base della cosiddetta "fuga dei cervelli". Stessa sorte interessa chi negli Enti di ricerca svolge attività di supporto, fondamentali per la ricerca, spesso inscindibili per contenuto o perché collocate su vere e proprie filiere.

Tuttavia il problema principale è che nel nostro paese gli addetti alla ricerca sono pochi e soprattutto lavoro in condizioni pessime. Anche se assumessimo tutti i precari avremmo una massa critica sottodimensionata non solo per competere con giganti quali Cina e India, ma anche per dare un contributo significativo allo spazio europeo della ricerca.

Questa piattaforma è una proposta aperta che punta a rilanciare la discussione pubblica e l'iniziativa di contrasto al lavoro precario.

Reclutamento e carriera

La situazione dei rapporti di lavoro negli Enti Pubblici di Ricerca ha raggiunto livelli emergenziali a causa della precarietà che in molti enti ormai da anni ha superato qualunque livello fisiologico.

Borse di studio, Co.Co.Co. e Assegni di Ricerca sono utilizzate in sostituzione dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o a tempo indeterminato, impedendo la crescita professionale, una giusta retribuzione e le adeguate tutele.

Le conseguenze di una simile scellerata gestione delle risorse umane sono molteplici e tutte gravi.

Autonomia

Risulta ridotta l'indipendenza dei ricercatori che dovrebbe essere considerata oltre che sacrosanta, una risorsa essenziale in una repubblica democratica

Mancato ricambio generazionale

Risulta ridotta la possibilità alle nuove generazioni di accedere ai livelli dirigenziali, con conseguenze gravissime sul ricambio generazionale ma anche sugli sviluppi futuri della ricerca. Obbligare ricercatori e personale di ricerca tutto a vivere in uno stato di precarietà permanente fino a 40 e addirittura fino ai 50 anni sta distruggendo questo settore che vive di innovazione, energie fresche e dinamicità.

Lavoro stabile contratto stabile

In un sistema che, come detto, richiede decisi processi di crescita strutturale, è di **assoluta priorità il reclutamento a tempo indeterminato**: i concorsi devono essere banditi regolarmente **sulla base di una programmazione pluriennale** e con consistenza adeguata alla necessità dei diversi enti di ricerca, tramite procedure trasparenti ed effettivamente in grado di riconoscere e valorizzare la professionalità acquisita dai candidati, compresa quella maturata attraverso i contratti parasubordinati. Questo deve essere **il meccanismo prevalente di reclutamento**, da sostenere anche con la fiscalità di vantaggio rispetto alle forme contrattuali flessibili, al quale possono affiancarsi quote aggiuntive di reclutamento delle tipologie contrattuali previste e atte a consentire flessibilità in ingresso.

In questo quadro, e vista anche la degenerazione del sistema avvenuta nelle università e negli epr, occorre anche definire una radicale **modifica degli strumenti** previsti per l'accesso. In una logica in grado d'assicurare dinamiche di mobilità in ingresso tra i vari enti e tra essi e le università, occorre puntare a ridurre ad una sola le tipologie contrattuali precarie. Si deve arrivare ad un'**unica tipologia di contratto** a tempo determinato, di natura subordinata, aggiuntiva a quella ordinaria a tempo indeterminato, che abbia il fine esplicito dell'inserimento e al termine del quale una valutazione dell'attività svolta produca l'immissione stabile nel sistema. In altri termini, gli unici contratti non a tempo indeterminato dovranno essere inseriti in un percorso di **Tenure Track che consolidi l'opportunità prevista dall'articolo 5 comma 2 del CCNL**.

Nell'ambito di questo percorso, per attivare tali contratti ai ricercatori e tecnologi dovrà essere richiesto il possesso del dottorato di ricerca, o di titolo equivalente conseguito all'estero, o lo svolgimento certificato di almeno tre anni di attività di ricerca. La definizione del numero di posizioni a tempo determinato da attivare è da definire nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, in base a una gestione razionale degli strumenti previsti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro. I posti relativi, analogamente a quanto previsto per le posizioni a tempo indeterminato, sono banditi annualmente.

Tali contratti potrebbero avere durata al massimo quinquennale. Prima della loro scadenza l'attività svolta è valutata e, in caso di esito positivo, essi danno luogo all'accesso alla posizione a tempo indeterminato negli enti del comparto.

Tutti i contratti di natura parasubordinata vanno ricondotti alla due precedenti tipologie di reclutamento, attivando processi di trasformazione dei rapporti in essere che prevedano il pieno riconoscimento dell'attività prestata.

Il Dottorato di Ricerca, che deve essere sempre supportato da una borsa di studio, è il mezzo con cui l'Ente svolge l'attività di formazione scientifica, incoraggiando e valutando l'attitudine alla ricerca dei giovani laureati; esso non può quindi costituire una forma di reclutamento non tutelato finalizzato allo svolgimento di attività di servizio. Il successivo instaurarsi di un rapporto lavorativo con l'Ente deve essere subordinato a prove selettive trasparenti, che tengano conto dei piani pluriennali di ricerca messi in atto dall'Ente, ed uguali per tutti. La programmazione è indispensabile per un corretto reclutamento. E' fondamentale

realizzare una programmazione adeguata delle assunzioni tenendo conto delle risorse disponibili. L'anacronistico meccanismo delle autorizzazioni ad assumere deve essere superato.

Deve essere favorito, nell'ambito di un sistema della ricerca italiano che deve puntare all'espansione, un continuo scambio fra Enti Pubblici di Ricerca, Università settori privati ben sapendo che per questi ultimi, ad oggi, la domanda di professionalità elevate continua ad essere molto scarsa.

Le nostre proposte per introdurre percorsi stabili di reclutamento e carriera per tutti sono le seguenti

Stabilizzazione. La ripresa del processo di stabilizzazione previsto dalle finanziarie 2007 e 2008 non si configura come sanatoria generalizzata ma come strumento di eliminazione, oltre che di una palese ingiustizia, anche di un insopportabile blocco al ricambio generazionale dei vertici delle istituzioni di ricerca. Ricordiamo che le stabilizzazioni non sono state abrogate ma vengono ostacolate con pretesti di dubbia legittimità.

Applicazione dell'articolo 5 comma 2 del CCNL. Non esistono limiti di natura giuridica all'applicazione dell'articolo 5. Peraltro la nuova disciplina dei contratti a termine prevede il diritto di prelazione per le nuove assunzioni, uno strumento perfettamente in sintonia con questa norma contrattuale.

Superamento del finto lavoro autonomo. Rivendicare, attraverso uno specifico confronto con gli Enti, il blocco di nuovi contratti precari parasubordinati e la conversione di quelli in essere in contratti di lavoro subordinato. La trasformazione di questi rapporti di lavoro va programmata nel tempo e non affidata alla discrezionalità delle amministrazioni. Partendo dal presupposto che la stragrande maggioranza dei contratti di collaborazione e degli assegni di ricerca è stata utilizzata in modo illegittimo da parte della pubblica amministrazione, chiederne il riconoscimento di rapporto subordinato ha un valore politico e giuridico allo stesso tempo. Non si può continuare ad espandere all'infinito il lavoro precario, ma va stabilito un limite fisiologico che non dovrà essere superato.

Questa azione presuppone, da parte delle amministrazioni, una politica unitaria e in parte centralizzata di reclutamento, anche per ciò che concerne l'attivazione dei progetti di ricerca finanziati da fondi esterni. Progetti sui quali può essere problematico in alcuni Enti anche l'esercizio di un monitoraggio efficace. Nell'ambito di accordi negoziati con le singole amministrazioni, dove necessario e in particolar modo dove il flusso di attivazione di progetti esterni è particolarmente frammentato, è necessario attivare momenti permanenti di monitoraggio, come previsto dai CCNL, in cui periodicamente le amministrazioni mettano a disposizione dei sindacati il quadro di rinnovi, proroghe, nuove attivazioni di contratti precari, indipendentemente dai centri di costo su cui sono attivati. In questo senso il CCNL aveva già disegnato un percorso di conversione dei contratti parasubordinati in contratti di lavoro subordinato a termine, utilizzando l'articolo 19.

Nell'implementazione di questo processo è indispensabile che tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale possano godere di tutele, diritti e retribuzioni uguali a parità di mansioni.

Superamento dei limiti legati al turn-over e alla dotazione organica. Gli attuali limiti alle assunzioni stanno distruggendo il sistema ricerca. Deve essere abolito immediatamente il limite introdotto dalla L. 122/2010. L'unico vincolo per le assunzioni negli Epr deve essere il rispetto dell'80% del budget complessivo come limite massimo di spesa per il personale. Infatti anche se si portasse il turn over al 100% da subito alcuni enti non potrebbero assumere (vedi il caso emblematico per i numeri dell'Ingv). Fondamentale è anche l'eliminazione del concetto di "dotazione organica" da sostituire col più sensato ed elastico concetto di "limite sui finanziamenti" di cui sopra, considerando che la risorsa principale degli EPR e della ricerca in generale sono le persone. Questo consentirebbe agli EPR di pianificare meglio le attività istituzionali, comprese quelle legate ai progetti e le collaborazioni con gli altri organismi internazionali di ricerca.

Piano straordinario di assunzioni. È necessario attuare un piano straordinario di assunzioni dal bacino di precariato dei singoli enti. Un piano che parta dal reale fabbisogno di personale e sia programmato su base almeno triennale e con regolare cadenza per decongestionare l'attuale situazione del precariato. Occorre avviare il reclutamento di forze giovani indispensabili per consentire alle istituzioni della conoscenza di accrescere gli attuali standard, ma innanzitutto per portare la ricerca in Italia fuori dalla attuale situazione emergenziale. Deve essere riconosciuta l'esperienza maturata a qualsiasi titolo nei vari laboratori e/o uffici dei nostri enti in modo da tutelare nei fatti gli attuali precari per le prossime assunzioni.

Riconoscimento del lavoro svolto e della professionalità. È necessario che l'anzianità e gli scatti di fascia stipendiale tengano conto di tutto il percorso di carriera del personale di ricerca, sia per rendere appetibile a un giovane la prospettiva di lavorare nel mondo della ricerca pubblica, sia per rendere appetibile ai lavoratori stranieri l'ingresso nel nostro paese. Deve essere quindi garantito il riconoscimento di tutta l'anzianità lavorativa come, d'altronde, recita la carta Europea del Ricercatore.

Mantenimento dei livelli occupazionali e blocco di nuovi contratti precari. Oggi nella crisi che si aggrava rischiamo un nuovo drammatico attacco al sistema pubblico. La ricerca rischia di non essere risparmiata. E' indispensabile lanciare una battaglia ad ogni livello per difendere innanzitutto i livelli occupazionali, pre condizione per realizzare gli obiettivi che abbiamo descritto in precedenza.

E' fondamentale costruire una anagrafe vera, ente per ente, delle attuali professionalità impiegate con contratti precari. Non si può più accettare che a fronte di dati ormai facilmente reperibili non ci siano anche dati ufficiali. Vogliamo che sia censito ogni contratto, ogni borsa, ogni assegno e che ne sia nota la durata e la sua collocazione nell'organizzazione del lavoro.

Autonomia degli enti intesa come autogoverno responsabile e democrazia.

In un paese democratico gli EPR vanno salvaguardati nella loro autonomia, sancita dalla Carta Costituzionale, e indipendenza dal potere politico.

La direzione degli Enti Pubblici di Ricerca è affidata invece a un Presidente e a un Direttore Generale, entrambi nominati e non eletti. La rappresentanza del personale negli organi decisionali degli EPR è nulla e la loro presenza si ha essenzialmente all'interno di organi consultivi. Il recente riordino degli EPR, con la definizione di nuovi statuti, a parte limitate eccezioni, non solo non ha modificato questa impostazione ma ha reso i vertici degli EPR ancora meno indipendenti dal Governo di turno.

Se il personale a tempo indeterminato non ha rappresentanza negli organi decisionali, il personale precario avrà ancora minore possibilità di partecipare al processo decisionale nonostante rappresenti una gran parte della forza lavoro degli EPR.

Occorre quindi aumentare la partecipazione nei luoghi di lavoro affinché possano essere eliminate le tendenze verticistiche nei processi decisionali da parte di chi gestisce pro tempore un EPR.

E' necessario che, dal punto di vista della pari dignità fra personale a tempo determinato e a tempo indeterminato come indicato dalla Carta Europea dei Ricercatori, tutti i diritti di rappresentanza e di tutela sindacale siano applicati in modo uniforme a tutte le forme contrattuali. Occorre cioè che tutti i lavoratori precari degli EPR possano a pieno titolo essere elettorato passivo e attivo nelle consultazioni per le elezioni degli organi rappresentativi dei lavoratori e degli Enti, come ad esempio il Consiglio Scientifico.

Il lavoratori precari degli enti di ricerca devono poter votare ed essere eleggibili nelle RSU. Un sistema di rappresentanza che non consideri i precari è assolutamente inadeguato a svolgere la sua funzione oltre che profondamente ingiusto.

Welfare

Nel mondo della ricerca, come in molti altri settori, non sono previste forme di sostegno economico una volta che un contratto di lavoro precario parasubordinato giunga a scadenza. Per questo riteniamo indispensabile un sostegno al reddito che possa supportare tutti i lavoratori quando, per qualunque ragione, la loro carriera dovesse subire un'interruzione. Tale sistema dovrebbe essere in ogni caso fondato sull'universalità dei diritti e delle tutele dentro e fuori il lavoro in modo da costruire una nuova e più forte cittadinanza. La continuità di reddito per tutta la vita, compreso un trattamento pensionistico dignitoso, l'accesso a percorsi di autoformazione e autoaggiornamento, la fruibilità di un sistema autentico di mobilità sono obiettivi fondamentali per costruire le condizioni non solo per fare ricerca ma per partecipare alla vita democratica con un ruolo attivo.