

Università precaria

Una prima ricognizione critica della Società Italiana di Filosofia Politica

La Legge 79/2022 ha introdotto una positiva novità nell'università italiana, riformando il preruolo. Attraverso il Contratto di ricerca, sostitutivo dell'assegno di ricerca e del contratto RTD-A, e attraverso il contratto RTT, sostitutivo ma (più o meno) analogo al contratto RTD-B, il passaggio dal dottorato di ricerca alla docenza si riduce da tre a due figure contrattuali. Con una differenza decisiva: il Contratto di ricerca è un contratto di lavoro di tipo subordinato, dunque con maggiori tutele retributive, previdenziali e dal punto di vista dei diritti più in generale, rispetto all'assegno di ricerca, che è invece un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Un indiscutibile avanzamento che la norma, però, ha privato degli strumenti finanziari indispensabili per valorizzare pienamente il nuovo corso. Norma ancora parzialmente applicata, tra l'altro, vista la proroga della validità degli assegni di ricerca successivamente disposta.

Prendendo spunto dalla Legge 79/2022, il documento a seguire propone una ricognizione critica sulle condizioni di precarietà di ricercatori e docenti nelle università italiane, pubbliche e private. Riconoscendo il salto di qualità introdotto dalla norma, fa il punto su quel fenomeno di «decrescita» che, più in particolare, ha contraddistinto l'università pubblica; a partire dalla Legge 133/2008, e per diversi anni, privata di risorse essenziali, con un pesante blocco del *turnover* – dal 2008, 20 mila strutturati meno. Nel sostenere dunque convintamente la novità normativa per quel che riguarda il preruolo, il documento segnala i numeri della «decrescita» – nelle sostanziali differenze geografiche, disciplinari e di genere – e **sollecita un intervento finanziario adeguato affinché l'introduzione del Contratto di ricerca si accompagni a un rinnovato piano di reclutamento.**

A fianco della ridefinizione dell'inquadramento contrattuale per i ricercatori, è però anche necessario immaginare strategie diverse e complementari di selezione delle e dei neo-addottorati in vista di tali contratti, specialmente nella delicata fase immediatamente successiva al conseguimento del titolo di dottorato. La proposta che avanziamo è quella di un **programma nazionale di contratti postdoc**, bandito a cadenza regolare e su tema libero, di durata almeno biennale e accessibile nei 3 o 4 anni successivi al conseguimento del titolo, al pari di quanto già avviene ad es. in Germania, in Belgio, in Olanda, in Spagna e in Portogallo. Tale programma, indipendente dalla disponibilità di finanziamenti nelle sedi locali e da progetti tematici di ricerca finanziata, consentirebbe alle e ai neo-addottorati un accesso autonomo alla fase post-doc, su una base competitiva e trasparente di scala nazionale. Il programma contribuirebbe a contenere alcune logiche localistiche di selezione e potrebbe favorire un'effettiva mobilità tra sedi universitarie interne al Paese. Inoltre, consentirebbe alle e ai partecipanti di consolidare il proprio profilo professionale e la propria autonoma linea di ricerca in vista di un successivo accesso a posizioni con *tenure track*, in Italia e non, nonché a bandi europei.

Col Decreto Ministeriale n. 1310 del 5 ottobre 2023 è stato istituito presso il Ministero dell'Università e della Ricerca un gruppo di lavoro per «formulare proposte per il riordino, il coordinamento e la

razionalizzazione delle norme vigenti in materia di contratti e assegni di ricerca». Il gruppo dovrà concludere i lavori entro il 31 marzo del 2024; ciò fa supporre che ci sarà una nuova proroga, nel Decreto “Milleproroghe”, relativa alla validità degli assegni di ricerca, mentre sfumerà ancora l’introduzione del sostitutivo Contratto di ricerca normato dalla Legge 79/2022.

Con l’auspicio di dare un contributo al dibattito in merito della comunità accademica tutta, con queste brevi note intendiamo in primo luogo mettere in ordine alcuni dati, per favorire il confronto critico all’interno della SIFP.

Premessa sullo scenario normativo, sopra rapidamente indicato. L’Articolo 14 della Legge 79/2022 aveva l’intenzione di riformare il preruolo. In che modo? Da un lato, eliminando l’assegno di ricerca e sostituendo l’assegno di ricerca e il contratto RTD-A con il Contratto di ricerca; dall’altro, sostituendo il contratto RTD-B con quello RTT (anch’esso con *tenure track*). Cos’è, e come dovrebbe funzionare, il Contratto di ricerca? Dal punto di vista della tipologia contrattuale, al pari del contratto RTD-A, è un contratto di lavoro di tipo subordinato; si differenzia dunque dall’assegno di ricerca, che è invece un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co.), con la (peraltro assai ridotta) parte contributiva suddivisa tra ateneo e assegnista e che affluisce alla Gestione separata INPS. Il Contratto di ricerca ha una durata minima di due anni, quella massima di cinque anni; pretende dunque almeno 85 mila euro (per il biennio), a differenza dei 24 mila necessari per attivare un assegno di ricerca di un anno. Prevedendo la norma il tetto di spesa fissato sulla media di spesa per gli assegni di ricerca negli ultimi tre anni, se fosse stata applicata avrebbe visto il taglio di almeno 5 mila dei 15 mila assegnisti di ricerca attuali. Con il Decreto “Milleproroghe” convertito in Legge lo scorso 28 febbraio (2023), è stata prorogata per un anno (fino al 31 dicembre 2023) la validità degli assegni di ricerca. Proroga che è stata ulteriormente confermata dal Decreto Legge del 30.12.2023, n. 215 (fino al 31 luglio 2024).

Prima di esprimere un giudizio più articolato sulla riforma incompiuta del preruolo, occorre però uno sguardo d’insieme su quanto è accaduto nell’università pubblica italiana a partire dal 2008, a partire cioè dalla Legge 133/2008 e dalla pesante riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario da essa imposta, riduzione poi accompagnata dalla riforma Gelmini del dicembre 2010 (L. 240/2010). Lo faremo servendoci del Rapporto sull’università italiana di Unrest.net (Stazio M., Traiola M., Napolitano D. [2021], [2008-2020. Rapporto sull’università italiana](http://2008-2020.Rapporto.sull.universita.italiana), unrest-net.it), che ha rielaborato i dati MUR (e non solo) dal 2008 al 2022.

Il Rapporto prende giustamente avvio dalla «decrescita dell’università italiana»: dal 2008 al 2020 i docenti/ricercatori sono diminuiti dell’11,74%; dal 2010/2011 al 2019/2020 gli iscritti alle classi di laurea triennali e magistrali sono diminuiti del 4,68%, quelli alle scuole di dottorato sono diminuiti del 24,52%; dal 2012 al 2019 i titolari di assegno di ricerca sono diminuiti del 8,18%. Decrescita diversificata per aree geografiche: dal 2008 al 2020 i docenti/ricercatori sono diminuiti del 5,09% al Nord, del 17,51 al Centro e del 15,68% al Sud e nelle Isole. Se nel 2008 la distribuzione territoriale dei docenti/ricercatori era del 41,74% al Nord, del 26,35% al Centro e del 31,92% nel Sud e nelle Isole, nel 2020 le percentuali sono, rispettivamente, del 44,88, del 24,63, del 30,49. Dall’anno accademico 2008/2009 a quello 2019/2020 gli iscritti alle scuole di dottorato sono diminuiti del 12,72% al Nord, del 21,97% al Centro, del 42,07% al Sud e nelle Isole. La distribuzione territoriale, nell’anno accademico del 2008/2009 era del 40,95% al Nord, del 29,60% al Centro e del 28,74% al Sud e nelle Isole; nell’anno accademico 2019/2020 del 47,35% al Nord, del 30,60% al Centro e del 22,05% al Sud e nelle Isole. Decrescita drammaticamente diversificata per genere: dall’anno

accademico 2008/2009 a quello 2019/2020, le iscritte alle classi di laurea triennali e magistrali sono diminuite del 6,80%, gli iscritti dell'1,45%; le iscritte alle scuole di dottorato sono diminuite del 30,27%, gli iscritti del 18,70%; dal 2012 al 2019, le donne titolari di assegno di ricerca sono diminuite del 10,85%, gli uomini del 5,37%.

Tornando al problema della precarietà, tema della ricognizione critica, è importante rilevare che più di *un docente su tre è a contratto*. Se nelle Scienze giuridiche l'impiego dei docenti a contratto è stato, tra il 2014/2015 al 2018/2019, pari al 57,03% del numero dei docenti/ricercatori, in quelle storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche ha toccato la media del 72,86%; nelle Scienze Politiche e Sociali, dell'84,59%.

Se ci atteniamo ai dati del 2020, che ovviamente stanno già subendo forti modifiche con l'intervento dei fondi legati al PNRR, è relevantissima la quantità di soggetti *overeducated* per la posizione che occupano. Fra i docenti/ricercatori in servizio, un gran numero di abilitati alla prima fascia sono al lavoro in una fascia inferiore. Fra gli abilitati alla seconda fascia in servizio, circa il 24% non ricoprono il ruolo di professori associati: 4.013 RTD-B (16,77%), 3.224 ricercatori a tempo indeterminato (13,47%) e 2.107 RTD-A (8,80%). Ma occorre concentrare lo sguardo, più in particolare, sugli abilitati "esterni" al sistema della ricerca universitaria: considerando le sovrapposizioni tra assegnisti (14.476 in tutto) e docenti a contratto (29.956), impossibili da conteggiare con precisione, e considerando ovviamente gli RTD-A, il Rapporto indica il numero orientativo di *16 mila abilitati "esterni"*. Il passaggio obbligato per la stabilizzazione è il contratto di ricerca RTD-B (*tenure track*), tra il 2016 e il 2019 ce ne sono stati una media di 1.385 l'anno.

Se ci soffermiamo invece sul più recente Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano – a.a. 2021/2021", che troviamo sul sito USTAT-MUR (<https://ustat.mur.gov.it/documenti/2022-notiziario-statistico-n-4/>), si può comunque constatare che, nell'anno accademico 2020/2021, il personale docente e ricercatore dei soli atenei statali ammonta a 68.960 e «presenta la classica struttura piramidale»: alla base, il 46,6 % di ricercatori e assegnisti; a seguire, il 33,1% di associati e il 20,3% di ordinari. Il Focus indica anche un aumento del 12%, rispetto all'anno precedente, del numero di ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B; numero tra l'altro triplicato rispetto al 2015, ma ancora fortemente mal distribuito per aree geografiche, settori disciplinari e genere. Il numero dei ricercatori a tempo determinato di tipo B, considerati professori «*associati in pectore*», è ancora decisamente basso, tenendo in conto che il numero totale degli strutturati (professori ordinari, associati e ricercatori a tempo indeterminato), tra il 2008 e il 2020, è passato da 62.774 a 46.274. E vale la pena anche sottolineare, servendoci dello studio comparativo commissionato dalla CRUI e realizzato da Alice Civera, Erik E. Lehmann, Michele Meoli e Stefano Paleari (<https://cshe.berkeley.edu/node/1467>), che la paralisi salariale italiana riguarda anche ricerca e università: la stima delle remunerazioni medie nette vedono i ricercatori italiani (*tenure track*) guadagnare la metà dei tedeschi e un terzo in meno dei francesi. Gap retributivo che riguarda, occorre aggiungere, anche professori associati e ordinari.

Nel quadro sin qui delineato, si inserisce dunque la riforma del preruolo della Legge 79/2022. Riforma giusta negli intenti: il Contratto di ricerca, essendo un contratto di lavoro subordinato, offre senza dubbio maggiori tutele rispetto all'assegno; dalla malattia alla maternità, ovviamente alla previdenza, ai diritti sindacali. Essendo però assai più oneroso per gli atenei, in assenza di risorse adeguate, come suindicato escluse dalla stessa norma, ha rischiato e rischia di essere una tagliola per almeno 5 mila dei circa 15 mila assegnisti di ricerca. A maggior ragione perché, con le risorse del PNRR, ci sarà un

aumento senza precedenti delle borse di dottorato: per l'anno accademico 2023/2024, secondo le indicazioni del MUR saranno 18.770. Il rischio concreto, al momento non ancora smentito dal MUR, è che dopo il 2026, ovvero con la fine delle risorse del PNRR, l'enorme platea di dottorandi e ricercatori a tempo determinato di tipo A (anche essi legati in forze alle risorse del PNRR) si ritrovi senza sbocchi.

Rimane il fatto che, se adeguatamente finanziato, dunque eliminando la clausola che nella 79/2022 prevede il tetto di spesa calcolato secondo la media degli ultimi tre anni, il Contratto di ricerca avvicinerebbe finalmente l'Italia all'Europa; sia in termini contrattuali che salariali, intendendo con salario sia la sua componente diretta, monetaria, che quella indiretta, ovvero legata al *welfare*, previdenza in primo luogo, ma non solo.

Per una rapida, e solo provvisoria, conclusione. Senza risorse e senza programmazione, dunque senza attivare da subito un piano di reclutamento straordinario e ordinario (occorrerebbero circa 1,5 miliardi in più per il Fondo di Finanziamento Ordinario) che consenta alle università di recuperare, in termini di strutturati, i numeri precedenti alla Legge 133/2008, la riorganizzazione del preruleo rischia di non essere risolutiva. Il passaggio dalla para-subordinazione alla subordinazione introdotto dalla Legge 79/2022, e al momento non ancora applicato, è molto positivo e va senz'altro confermato, ma valorizzato con risorse adeguate e certe. Altrettanto, però, debbono crescere in modo significativo le risorse per la nuova figura *tenure track* (RTT), correggendo le disparità distributive geografiche, disciplinari, di genere.

A fianco della ridefinizione dell'inquadramento contrattuale per i ricercatori, è però anche necessario immaginare strategie diverse e complementari di selezione delle e dei neo addottorati in vista di tali contratti, specialmente nella delicata fase immediatamente successiva al conseguimento del titolo di dottorato. La proposta che avanziamo è quella di un programma *nazionale* di posizioni postdoc, bandito a cadenza regolare e su tema libero, accessibile nei 3 o 4 anni successivi al conseguimento del titolo e per contratti di durata almeno biennale. Tra i Paesi con modelli consolidati a cui ispirarsi si possono includere:

- la Germania, in particolare, con i vari programmi ministeriali postdoc DFG (https://www.dfg.de/en/research_funding/funding_opportunities/research_careers/after_phd/index.html#anker82968904) e, per persone con meno di 6 mesi di esperienza di ricerca/residenza in Germania, il programma post-doc Alexander von Humboldt, <https://www.humboldt-foundation.de/en/apply/sponsorship-programmes/humboldt-research-fellowship>;
- il Belgio, con il programma post-doc FWO, bando a scadenza annuale, con contratti di 3 anni cui si può competere entro al massimo 3 anni dal conseguimento del dottorato, cui si è aggiunto di recente un programma senior, cui si può competere tra i 3 e i 6 anni dal conseguimento del titolo: <https://www.fwo.be/en/>;
- l'Olanda, con il programma postdoc NWO/VENI, bando a scadenza annuale, con contratti di 3 anni cui si può competere entro 3 anni dal conseguimento del dottorato: <https://www.nwo.nl/en/calls/nwo-talent-programme-veni-social-sciences-and-humanities-ssh-2023>

- il Portogallo, con il programma postdoc FCT, bando a scadenza annuale, con contratti di 6 anni cui si può competere entro 5 anni dal conseguimento del dottorato <https://www.fct.pt/en/concursos/concurso-estimulo-ao-emprego-cientifico-individual-6-edicao>.

Istituire anche in Italia un simile programma, indipendente dalla disponibilità di finanziamenti nelle sedi locali e da progetti tematici di ricerca finanziata nell'ambito di programmi quali PRIN o Horizon Europe, consentirebbe alle e ai neo-addottorati un accesso autonomo alla fase post-doc, su una base competitiva e trasparente di scala nazionale. Il programma contribuirebbe a contenere alcune logiche localistiche di selezione e potrebbe favorire un'effettiva mobilità tra sedi universitarie interne al Paese. Inoltre, consentirebbe alle e ai partecipanti di consolidare il proprio profilo professionale e la propria autonoma linea di ricerca in vista di un successivo accesso a posizioni con *tenure track*, in Italia e non, nonché a bandi europei.

La Giunta della Società Italiana di Filosofia Politica