

2° Rapporto su
Precariato, Reclutamento e Personale nelle Università

Elaborazioni a cura di

ARTeD

***Associazione dei Ricercatori a Tempo Determinato
su dati CINECA***

(database interrogati il 26.02.2017 e 2.11.2017)

INTRODUZIONE

Noi ricercatori di ARTeD, l'Associazione dei Ricercatori a Tempo Determinato, abbiamo prodotto un primo rapporto sul reclutamento e precariato all'inizio del 2017, contenuto nel documento "Il Precariato nelle Università dopo la legge 240/2010 ("Gelmini") Analisi e Proposte ARTeD" http://www.uniarted.it/wp-content/uploads/2017/01/Precariato_Analisi_e_Proposte8.pdf

Questo secondo rapporto si focalizza in particolare sui "numeri" del personale docente e ricercatore dei nostri Atenei, entrando ancora più in dettaglio rispetto al precedente, ed è composto, per facilità di lettura, da 10 schede.

Le prime otto presentano i dati dal 31.12.2008 fino al 2.11.2017; la scheda 9 è risultato di una "proiezione" per i prossimi cinque anni; infine, la scheda 10 cerca di riassumere le precedenti, evidenziando alcuni aspetti sui quali il mondo politico - e la stessa Accademia - dovrebbero riflettere attentamente.

Riteniamo che i numeri riportati siano, *di per sé*, esemplificativi del grave processo di inaridimento che è in corso nelle nostre Università, dovuto a tanti anni di blocco del turn-over e alla "riforma Gelmini" che ha avuto diversi effetti negativi, tra cui il drastico peggioramento del fenomeno del precariato nel mondo universitario.

Nella parte inferiore di ogni scheda abbiamo ritenuto opportuno riportare a beneficio dei lettori alcuni commenti e note esplicative, scritti nella prospettiva di coloro che all'epoca dell'introduzione della legge 240 erano considerati "i giovani", ma che hanno visto la propria generazione letteralmente distrutta da una legge scellerata (e da una sua applicazione ancora peggiore).

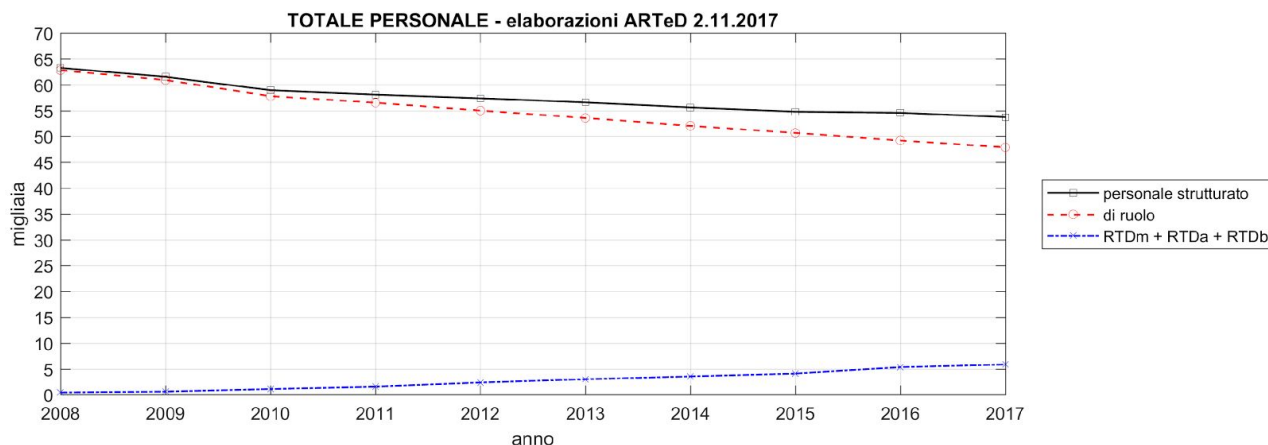
I risultati illustrati nel presente documento sono frutto di uno studio basato sull'analisi di dati liberamente accessibili mediante il database CINECA: sono state fatte due "fotografie" di tale database, in data 26.02.2017 e 2.11.2017, e dall'elaborazione dei dati estrapolati è stato possibile ottenere informazioni su passaggi di ruolo, pensionamenti, reclutamenti, mobilità tra Atenei e così via.

Non è stato un compito facile, sia per la mole dei dati da trattare, sia per la loro interpretazione (a volte complessa); inoltre, i database CINECA hanno evidenziato un comportamento un po' "ballerino", mostrando a volte, a distanza di tempo tra un'interrogazione e l'altra, risultati leggermente diversi (che comunque non inficiano l'andamento generale dei dati mostrati).

Ci preme sottolineare, infine, che questo non è il nostro lavoro principale: siamo un'associazione di ricercatori, *non crediamo di essere l'ISTAT della ricerca*. La nostra speranza è, però, che questo lavoro possa far emergere chiaramente le criticità dell'attuale sistema: un cambio di rotta delle attuali politiche, in particolare nei confronti del reclutamento universitario, non è più rinviabile.

Buona lettura!

1 - PANORAMICA DEL PERSONALE



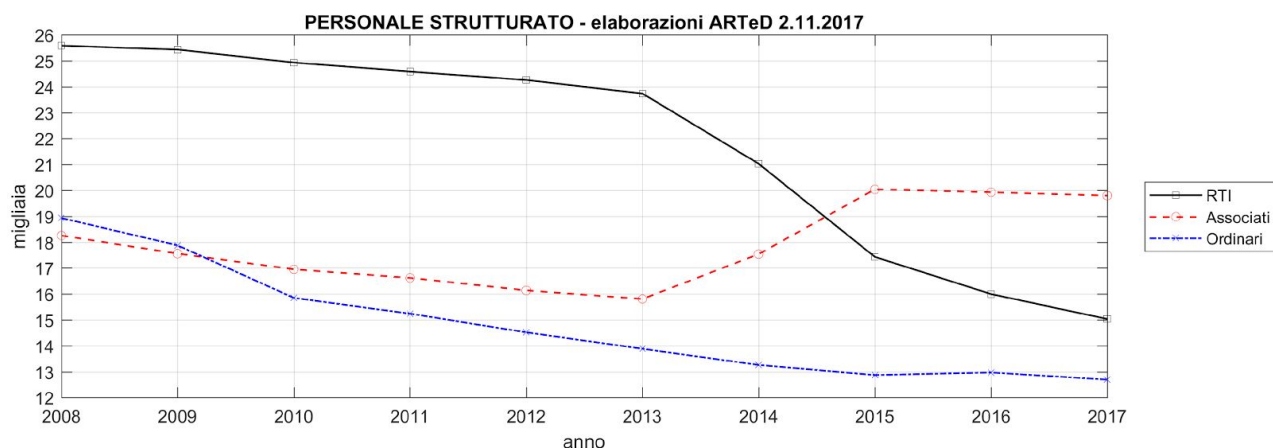
Anno	Totale	di ruolo	RTDx
2008	63261	62804	457
2009	61529	60904	625
2010	58930	57794	1136
2011	58090	56514	1576
2012	57375	54999	2376
2013	56579	53565	3014
2014	55601	52046	3555
2015	54780	50663	4117
2016	54563	49218	5345
2017	53741	47879	5862

Nota scheda #1:

La diminuzione del personale strutturato nell'arco dei 10 anni considerati è notevole, ed ammonta a circa 9.500 unità. Se però andiamo a valutare la variazione del personale “di ruolo”, assunto a tempo indeterminato, notiamo una diminuzione di quasi 15.000 unità!

La quota dei ricercatori a tempo determinato, RTDm (legge Moratti 2005), RTDa e RTDb ammonta a poco meno di 6000 unità. Se a questa quota di ricercatori precari sommiamo i 13.000 assegnisti, i co.co.co., le partite iva ed i ricercatori “in vacanza di contratto”, il numero totale di precari arriva fino a circa 40.000 ricercatori. Quasi la metà della ricerca e della docenza nei nostri Atenei è portata avanti da personale precario!

2 – PERSONALE DI RUOLO



Anno	RTI	Assoc.	Ordin.
2008	25584	18256	18932
2009	25431	17558	17876
2010	24932	16952	15850
2011	24584	16622	15241
2012	24257	16139	14519
2013	23736	15807	13885
2014	21027	17541	13260
2015	17432	20039	12874
2016	15998	19928	12974
2017	15034	19798	12693

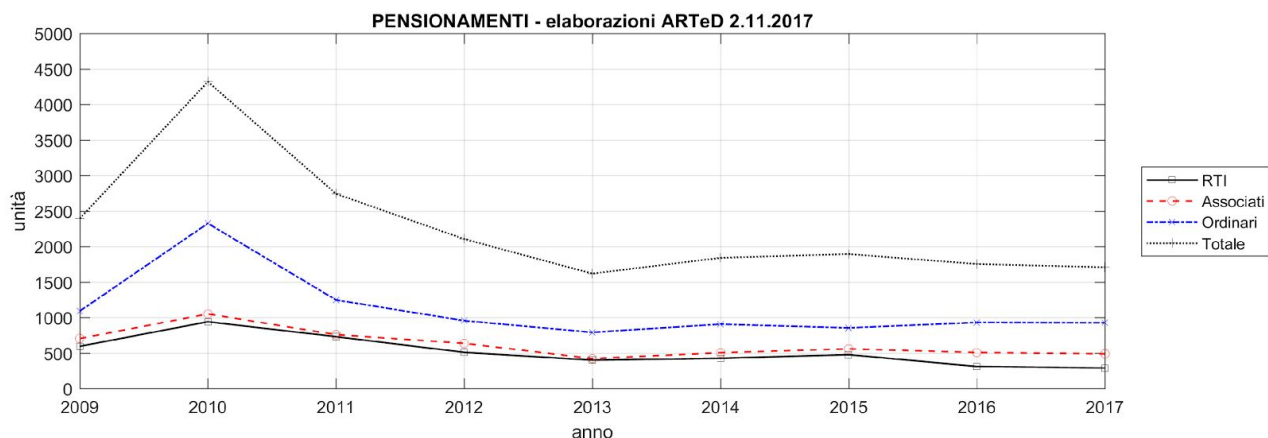
Nota scheda #2:

Il numero di RTI risulta in leggera diminuzione fino al 2013; dal 2014 si assiste ad un rapido crollo, complice il cosiddetto “piano straordinario associati”, grazie al quale alcune migliaia di ricercatori vedono il loro passaggio a professore associato.

Specularmente, il numero dei professori associati si riduce fino al 2013, per poi aumentare significativamente nel biennio successivo, per il già citato piano straordinario.

Per concludere, il numero di professori ordinari è in costante declino dal 2008, e solo nel 2016 ha visto una debole ripresa, per poi ricominciare a diminuire.

3 - PENSIONAMENTI



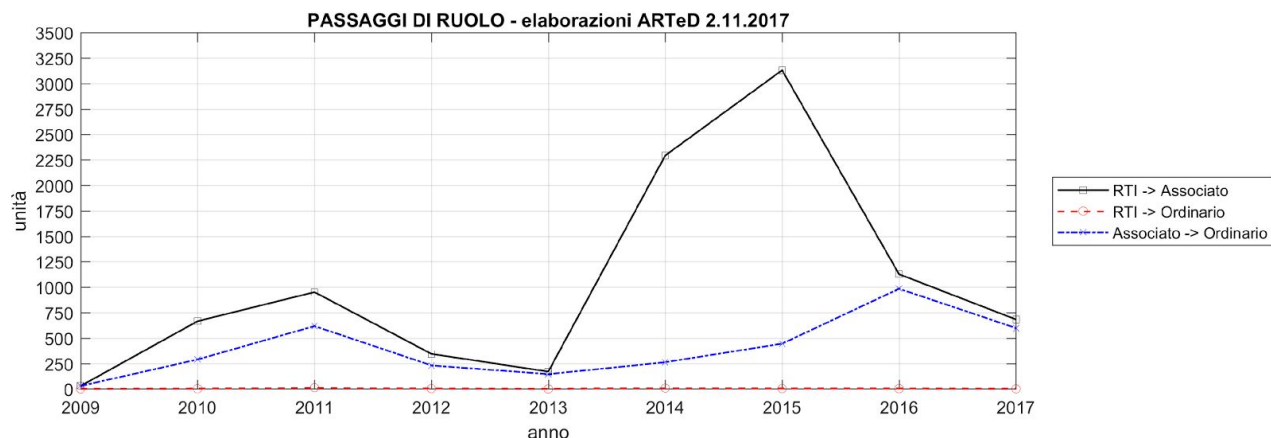
Anno	RTI	ASS	ORD	TOT
2009	596	706	1092	2394
2010	942	1052	2326	4320
2011	732	761	1249	2742
2012	511	638	957	2106
2013	402	424	793	1619
2014	428	506	908	1842
2015	479	560	856	1895
2016	313	509	932	1754
2017	291	491	927	1709

Nota scheda #3:

Il numero di pensionamenti è, prevedibilmente, maggiore per la categoria dei docenti ordinari, minore per la categoria degli associati ed ancora inferiore per i ricercatori a tempo indeterminato.

E' interessante notare che, a meno del picco di pensionamenti nell'intorno del 2010, il numero di pensionamenti sembra essersi stabilizzato nell'intervallo 1.600-1.900 per anno.

4 - PROGRESSIONI DI CARRIERA



Anno	RTI-ASS	RTI-ORD	ASS-ORD
2009	30	1	30
2010	666	3	290
2011	952	13	618
2012	345	4	232
2013	171	1	146
2014	2293	9	263
2015	3131	4	445
2016	1128	4	985
2017	683	2	599

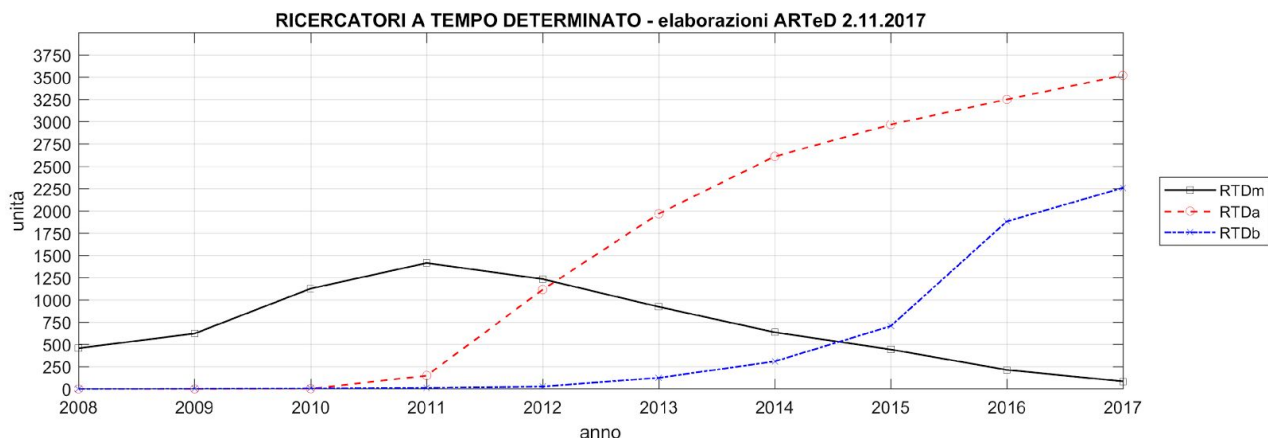
Nota scheda #4:

Il grafico mostra chiaramente che in tutto l'arco temporale considerato, il numero di progressioni da RTI ad associato ed il numero di progressioni da Associato ad Ordinario ha presentato due picchi, il primo nell'intorno del 2011, ed il secondo nell'intorno del 2015 (in corrispondenza del piano straordinario di assunzione professori associati).

E' importante sottolineare che il secondo picco per il reclutamento di professori ordinari è centrato nell'intorno del 2016, lo stesso anno del piano straordinario di reclutamento di RTDb, in quanto l'attuale normativa prevede un rapporto di 2:1 tra i passaggi di ruolo come professori ordinari e il reclutamento di RTDb.

Il numero totale delle progressioni di carriera effettuate è di oltre 12.000; non sappiamo se tale dato sia in assoluto grande o piccolo; sicuramente è molto maggiore rispetto al numero di RTD, soprattutto RTDb, reclutati nello stesso periodo.

5 - RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO



Anno	RTDm	RTDa	RTDb
2008	457	0	0
2009	622	0	3
2010	1126	3	7
2011	1414	149	13
2012	1233	1115	28
2013	922	1967	125
2014	636	2610	309
2015	443	2968	706
2016	214	3250	1881
2017	85	3520	2257

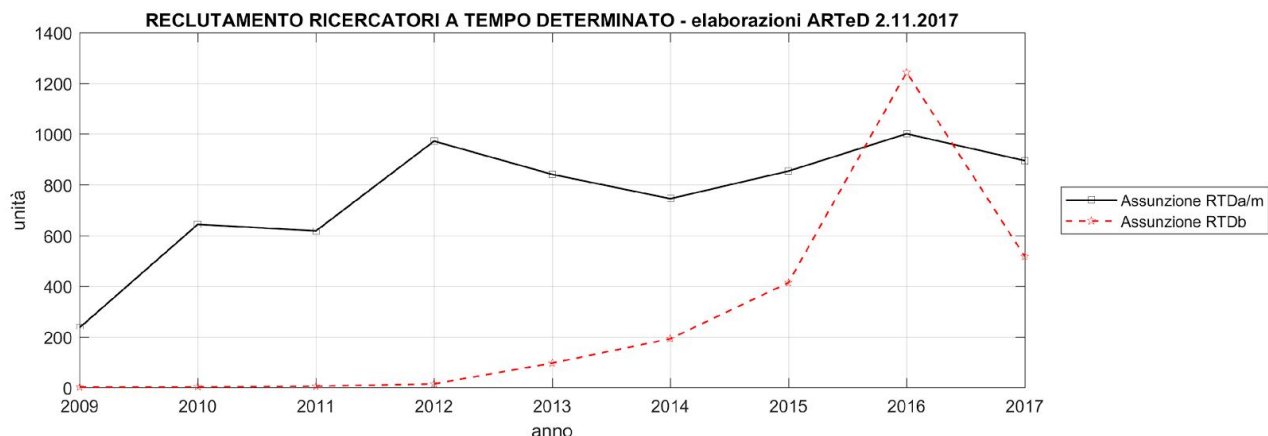
Nota scheda #5:

I ricercatori a tempo determinato introdotti dalla legge Moratti (RTDm) raggiungono il loro picco di 1.414 unità nel 2011, decrescendo fortemente negli anni successivi, fino ad arrivare praticamente alla scomparsa di questa categoria.

Gli RTDa aumentano molto rapidamente a partire dal 2011, per poi stabilizzarsi intorno alle 3.000 unità dal 2015. Se sommiamo il numero di RTDa agli RTDm notiamo una discreta stabilità nell'ultimo quinquennio.

Per quanto riguarda gli RTDb, il loro numero cresce molto timidamente fino al 2015, per poi avere un rapido aumento nel 2016, grazie ad una norma della legge finanziaria 2015, il cosiddetto "piano straordinario RTDb", grazie al quale vengono forniti alle università fondi aggiuntivi per il reclutamento di 861 RTDb.

6 - RECLUTAMENTO



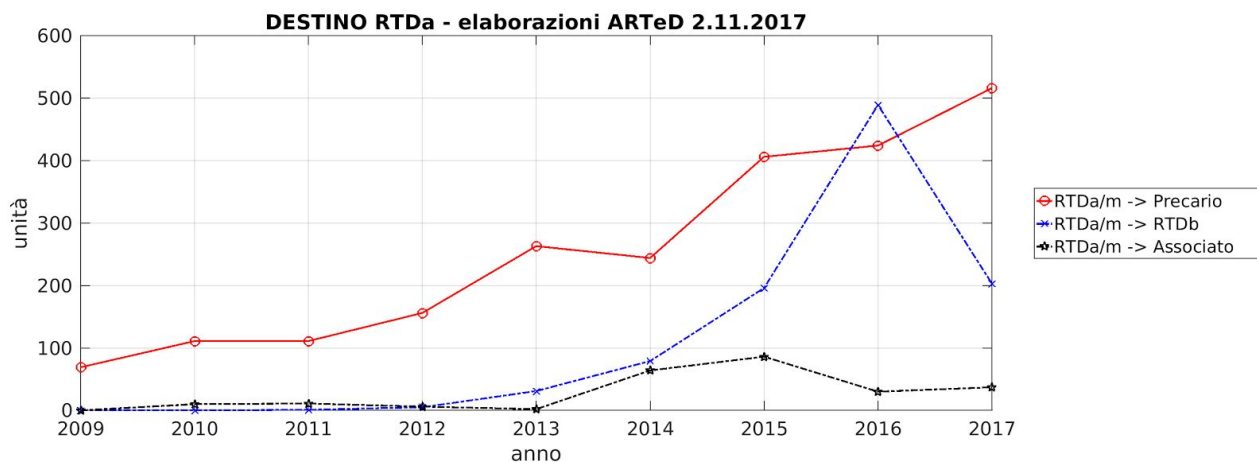
Anno	nuovi RTDa	nuovi RTDb
2009	237	3
2010	644	4
2011	618	6
2012	972	15
2013	841	97
2014	745	193
2015	854	414
2016	1001	1243
2017	895	517

Nota scheda #6:

Il tasso di reclutamento annuale di ricercatori a tempo determinato di tipo RTDm o RTDa aumenta gradualmente fino al 2012, per poi oscillare tra 745 e 1.001 unità all'anno. Nell'arco temporale considerato ne sono stati reclutati 6.807.

Gli RTDb sono praticamente inesistenti fino al 2015, ed è importante notare che il numero di RTDb reclutati, soprattutto negli anni in cui non era previsto uno specifico piano di reclutamento, sono stati sempre molto bassi. Nell'arco temporale considerato ne sono stati reclutati 2.492.

7 - DESTINO RTDa



Anno	RTDa->OUT	RTDa->RTDb	RTDa->Assoc
2009	69	0	0
2010	111	0	10
2011	111	1	11
2012	156	5	6
2013	263	31	2
2014	244	79	64
2015	406	196	86
2016	424	489	30
2017	516	203	37

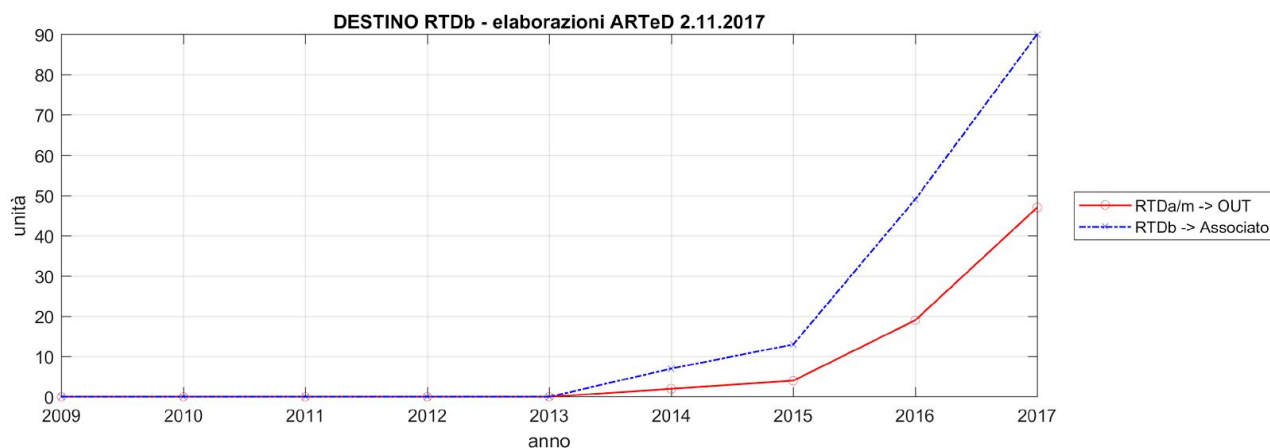
Nota scheda #7:

Che “destino” hanno avuto in sorte i 6.807 RTDa/m reclutati finora? Premesso che una parte di questi ha ancora un contratto attivo, per coloro il cui contratto è terminato abbiamo tre possibili scenari.

Una parte di questi è risultata vincitore di un contratto come RTDb, una parte (molto piccola) è riuscita a vincere direttamente un concorso come associato, ma la grande maggioranza (il 65% circa) è stata “retrocessa” ad assegnista, o non ha avuto alcun rinnovo di contratto.

Premesso che speriamo il meglio per gli RTDa attualmente in corso, il contratto come RTDa si conferma essere, nella maggior parte dei casi, un treno su un binario morto. Non ha sbocchi.

8 - DESTINO RTDb



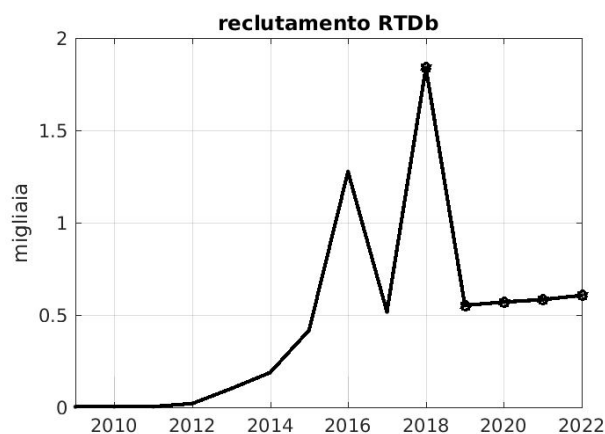
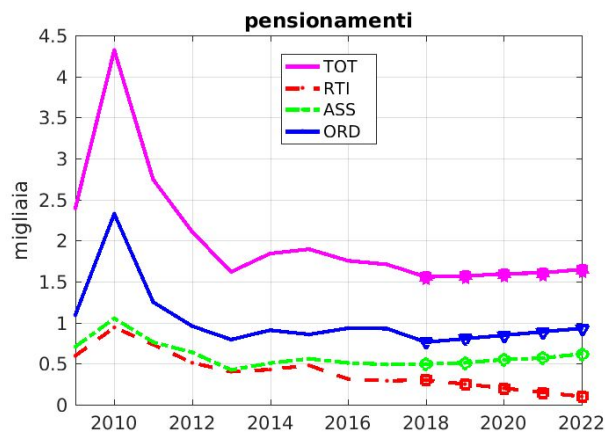
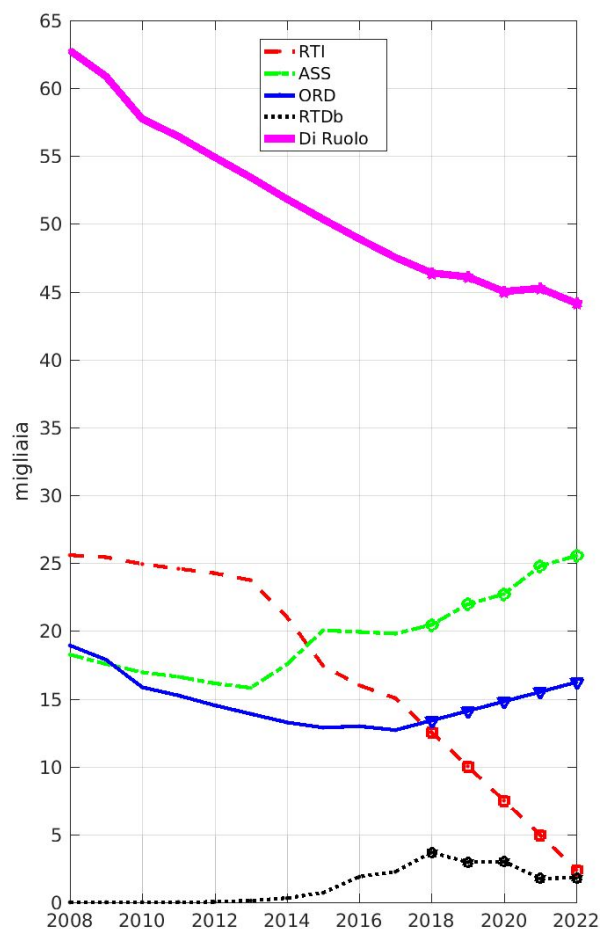
Anno	RTDb->OUT	RTDb->Assoc
2009	0	0
2010	0	0
2011	0	0
2012	0	0
2013	0	0
2014	2	7
2015	4	13
2016	19	49
2017	47	90

Nota scheda #8:

Che “destino” hanno avuto, invece, in sorte i 2.492 RTDb reclutati finora? Anche in questo caso la stragrande maggioranza di questi è ancora in corso. Dei primi RTDb banditi, una parte è stata assunta in ruolo come associato, ma una parte di loro no. Degli RTDb che hanno concluso il loro periodo di tre anni solo il 31% è entrata di ruolo come associato.

Il contratto come RTDb è sicuramente un contratto migliore degli RTDa/m, essendo in tenure track, ma non è una garanzia di stabilizzazione. Gli anni di blocco della ASN hanno costituito un grave problema, ma la sua durata di tre anni, soprattutto per i ricercatori più “giovani”, forse non è sufficiente ad ottenere la maturità scientifica necessaria per l'abilitazione ad associato.

9 – UNO SGUARDO AL FUTURO



Nota scheda #9:

Le proiezioni relative agli anni 2018-2022 mostrate sono state ottenute mediante un modello di sistema “semplificato”. In tale modello è stato supposto un tasso di pensionamento fisso, diverso per le categorie di ordinari, associati e ricercatori a tempo indeterminato, coerentemente con quanto osservato nel quinquennio precedente. E’ stato inoltre supposto un tasso di turn over del 100% ed un impiego del 35% dei punti organico per progressioni RTI-Associato, del 35% per progressioni Associato-Ordinario e del 30% per il reclutamento di RTDb. E’ stato inoltre supposto che il 100% degli RTDb entrasse in ruolo come associato al termine del proprio triennio.

E’ evidente che senza uno specifico piano di reclutamento di RTDb il numero dei docenti di ruolo continuerà a ridursi, e si arriverà a perdere circa 19.000 unità nel 2022 rispetto al 2008.

10 - CONSIDERAZIONI FINALI

Gli Atenei hanno perso circa 15.000 docenti e ricercatori di ruolo dal 2008, sia per il blocco del turn-over, che per la predilezione dei passaggi di carriera rispetto al reclutamento di RTDb. Tale tendenza è destinata ad accentuarsi nel prossimo futuro, dato che nel solo 2017 si sono avuti 1.709 pensionamenti, a fronte del reclutamento di soli 517 RTDb e di 1.284 passaggi di ruolo. Per tale motivo è indispensabile **separare la quota di finanziamento per le progressioni di carriera** da quelle del reclutamento, e **definire un piano di reclutamento pluriennale** (ad esempio 4.000 RTDb all'anno per 5 anni) in modo da riportare nel medio periodo l'organico al livello del 2008.

Il piano per il reclutamento di 1.300 RTDb previsto nella finanziaria 2017 è apprezzabile, ma le esigenze del sistema sono ben maggiori! Per rispondere a tale esigenza è indispensabile restituire alle Università quanto è stato loro tolto in questi dieci anni di "cura dimagrante". Per cominciare si potrebbero **impiegare meglio i finanziamenti già stanziati**. Ad esempio si potrebbe utilizzare la quota di bilancio annuale già impegnata per le cosiddette cattedre "Natta" (fortunatamente mai partite) per reclutare ulteriori 1.300 RTDb: l'Università ha bisogno di linfa vitale, non di 500 *superbaroni del governo!* Un'altra possibilità potrebbe essere il ridimensionamento del lauto finanziamento previsto per l'IIT, le cui vicende relative al "tesoretto" di oltre 400 milioni di euro accumulato fanno porre più di un dubbio sul reale valore di accentrare tutte le risorse in centri di supposta eccellenza.

Abbiamo mostrato che il sistema universitario è fortemente incentrato sul precariato: attualmente abbiamo 3.605 RTDa/m, 2.257 RTDb, 13.319 assegnisti di ricerca, e circa 20.000 tra co.co.co., docenti a contratto, partite iva, ricercatori in attesa del rinnovo di contratto (che comunque continuano a fare ricerca), per un totale di circa 40.000 persone. **Non è etico da un punto di vista lavorativo che il precariato senza sbocchi (RTDa e assegnisti) sia strutturale!**

Sono inoltre degni di nota il basso numero di RTD sul totale dei precari, e le percentuali di RTD che "tornano a casa" finito il contratto (65% RTDa – 31% RTDb): questi due fenomeni sanciscono il fallimento della legge Gelmini. La progressione dottorato-assegno di ricerca-RTDa-RTDb si è rivelata fallimentare, ed ha portato solo ad un aumento della massa di precari, il cui numero in alcuni atenei supera quello del personale strutturato.

Per tali motivi è arrivato il momento di **modificare completamente la struttura del pre-ruolo** nelle università, ad esempio introducendo un **un'unica figura di ricercatore a T.D. in tenure track su 3+3 anni**. Se il ricercatore si abilita nel primo triennio ha la possibilità di entrare in ruolo come associato già alla fine dei primi tre anni, altrimenti ha un altro triennio a disposizione per abilitarsi. Sarebbe un RTDb "esteso", adatto sia ai neo dottori di ricerca (che difficilmente si abiliterebbero nel primo triennio) che ai ricercatori con anni di ricerca alle spalle.

Si eliminerebbero così i problemi relativi ai "buchi" di stipendio tra un contratto e l'altro, ed il ricercatore avrebbe la (relativa) serenità di sapere di avere davanti a sé una strada da percorrere, sentirebbe di avere il suo destino nelle proprie mani. *Non vogliamo più ricercatori usa-e-getta!*

C'è tanto da fare per riportare un po' di linfa vitale nei nostri atenei. Per molti provvedimenti servono soldi, e non pochi. Ma serve innanzitutto la disponibilità ad ascoltare e la volontà di agire.