
**Il Precariato nelle Università dopo la legge 240/2010 (“Gelmini”)
Analisi e Proposte
dell'Associazione dei Ricercatori a Tempo Determinato (ARTeD)**

Sono ormai passati più di sei anni dall'entrata in vigore della legge 240/2010 (la cosiddetta legge “Gelmini”) che ha modificato radicalmente l'organizzazione del sistema universitario italiano. In questo documento ci soffermiamo sugli effetti della riforma sul precariato, un problema che ha assunto ormai proporzioni drammatiche.

Secondo i sostenitori della riforma Gelmini, la nuova legge avrebbe permesso di:

1. valorizzare i giovani ricercatori, aumentando la loro libertà di ricerca;
2. Ridurre il potere dei “baroni”;
3. tutelare il “merito” e eliminare la discrezionalità dei concorsi (mediante l'introduzione dell'Abilitazione Scientifica Nazionale);
4. rendere più sicuro e rapido il percorso di ingresso in ruolo;
5. eliminare i ricercatori universitari «a vita» (RTI), rappresentati dai fautori della riforma come il “male assoluto” dell'università;

A sei anni dall'attuazione della legge, l'unico risultato è la messa “ad esaurimento” (in tutti i sensi!) dei vecchi ricercatori universitari a tempo indeterminato (RTI), anche se si fatica a capire perché la figura di RTI fosse presentata come il male assoluto.

Al di là di effetti positivi pomposamente proclamati (e mai di fatto verificati), la cruda logica che sottende la legge è “un po' di precarietà fa bene al sistema!”. Tuttavia, come vedremo con dati alla mano, ci sono forti dubbi che la precarietà abbia questi effetti benefici, soprattutto per i precari!

Il reclutamento prima e dopo la legge 240/2010

Andiamo con ordine, analizzando in che modo era organizzato il reclutamento prima della legge 240/2010. Dopo la laurea, una persona interessata alla carriera universitaria muoveva i primi passi nella ricerca attraverso il dottorato (di durata triennale), dopo il quale affrontava un periodo più o meno lungo come precario (passando per differenti figure come assegnista di ricerca e/o post-dottorato, borsista, ricercatore a contratto), fino ad arrivare ad un ingresso in ruolo come ricercatore a tempo indeterminato. La precedente riforma Moratti del 2005 aveva già introdotto la possibilità di reclutare ricercatori “a tempo determinato” (di durata compresa tra 3 e 6 anni); tale figura affiancava quella del RTI, anche se non aveva riscosso molto successo (pochissimi sono stati i posti di Ricercatore a tempo determinato Moratti banditi).

Dopo l’approvazione della legge Gelmini, dopo il dottorato, una persona interessata ad una carriera universitaria trova davanti a sé tre distinte figure di ricercatore:

- assegnista di ricerca (ruolo che può essere svolto al massimo per 4 anni, successivamente incrementati a 6);
- ricercatore a tempo determinato di tipo “a” (RTDa) (della durata di 3 anni, rinnovabile per altri 2);
- ricercatore a tempo determinato di tipo “b” (RTDb) (3 anni non rinnovabile).

Delle tre figure, quella degli assegnisti di ricerca è la più sfortunata. Il loro contratto viene in genere rinnovato di anno in anno e le tutele sociali garantite sono pressoché assenti (come se non venisse riconosciuto a questi soggetti lo status di lavoratori).

Le altre due figure che sembrano distinguersi all’apparenza solo per una lettera, sono nei fatti realtà estremamente diverse:

- Il ricercatore di tipo “b” che, durante il triennio di servizio, ottiene l’Abilitazione Scientifica Nazionale, alla scadenza entra in ruolo come associato (previa

valutazione positiva dal Dipartimento di afferenza).

- Il ricercatore di tipo “a”, a prescindere dal suo valore sul piano scientifico (pubblicazioni, possesso di ASN, capacità di attrarre fondi), finito il contratto, va a casa.

In due parole, sul piano di mansioni e doveri RTDa e RTDb sono identici, ma solo per gli RTDb è prevista una “tenure track”, un percorso che permetta l’inquadramento in ruolo. Per questo motivo, gli RTDb, nello schema della riforma erano stati pensati come un contratto “di livello superiore” (una sorta di ricercatore senior), al quale è possibile accedere solo aver sperimentato posizioni di ricercatore junior, ovvero avere svolto 3 anni come RTDa o come assegnista di ricerca, secondo una recente modifica dei regolamenti (nel caso degli Assegnisti i 3 anni possono essere anche non consecutivi).

Va precisato che con l’approvazione della Legge di bilancio 2017, anche coloro che hanno conseguito l’abilitazione scientifica nazionale (ASN) oppure il diploma di specializzazione medica possono concorrere direttamente per le posizioni RTDb.

Per la Legge 240, i precari non sono semplicemente a tempo determinato, ma “ad orologeria”. Un singolo ricercatore non può accumulare più di 12 anni tra contratti da assegnista, RTDa, RTDb, superata questa soglia senza riuscire a ottenere un ingresso in ruolo, si è letteralmente “sbattuti” fuori dal sistema. A soli 6 anni dalla riforma, questo pesante vincolo non ha ancora generato effetti perversi, ma se si continuerà in questa direzione nel giro di pochi anni provocherà non pochi problemi.

Ad una lettura superficiale il meccanismo di reclutamento previsto dalla legge Gelmini sembrerebbe vantaggioso per un giovane ricercatore, il quale avrebbe la possibilità di entrare in ruolo come associato dopo “soli” 9 anni dal conseguimento della laurea. Roba da fare invidia a tanti “vecchi” ricercatori a tempo indeterminato in attesa di un avanzamento di carriera. Non a caso questa previsione ottimistica e assolutamente irrealistica, strumentalizzata ad hoc, ha comportato una forte antipatia del personale di ruolo nei confronti degli RTD, generando ulteriori fratture e una guerra

all'ultima ruota del carro che poco hanno giovato all'università. Inoltre, nella pratica i meccanismi di reclutamento della legge Gelmini si sono dimostrati tutto, fuorché vantaggiosi per i giovani ricercatori precari. Per capire perché è necessario analizzare l'evoluzione del personale delle università in questi ultimi otto anni.

L'evoluzione, o meglio l'*involutione*, del personale delle Università

La tabella I e la figura 1 riportano l'andamento del personale docente strutturato distinto per categoria nel periodo 2008-2016. I ricercatori a tempo determinato introdotti dalla legge Moratti (RTDm) raggiungono il loro picco di 1421 unità nel 2011, decrescendo fortemente negli anni successivi, fino ad arrivare all'esaurimento di questa categoria che avverrà nel 2017.

Gli RTDa aumentano molto rapidamente a partire dal 2011, per poi stabilizzarsi intorno alle 3000 unità dal 2015. Bisogna ricordare però che tali contratti hanno una durata variabile tra 3 e 5 anni, per cui il numero totale di persone che sono state titolari di un contratto come RTDa è di almeno quattro migliaia.

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.

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 concludere, il numero di professori ordinari è in costante declino dal 2008, e solo nel 2016 ha visto una debole ripresa.

Tabella I: Andamento del personale delle università italiane

(fonte dati CINECA)

Anno	RTDm	RTDa	RTDb	RTI	Associati	Ordinari
2008	457	0	0	25587	18257	18938
2009	624	0	0	25425	17567	17878
2010	1134	3	3	24936	16958	15852
2011	1421	148	9	24589	16628	15243
2012	1242	1115	24	24262	16146	14521
2013	929	1968	120	23740	15814	13888
2014	645	2611	302	21030	17548	13264
2015	444	2967	705	17434	20045	12879
2016	205	3074	1809	16026	19809	12929

(i dati sono relativi al 31 Dicembre di ciascun anno)

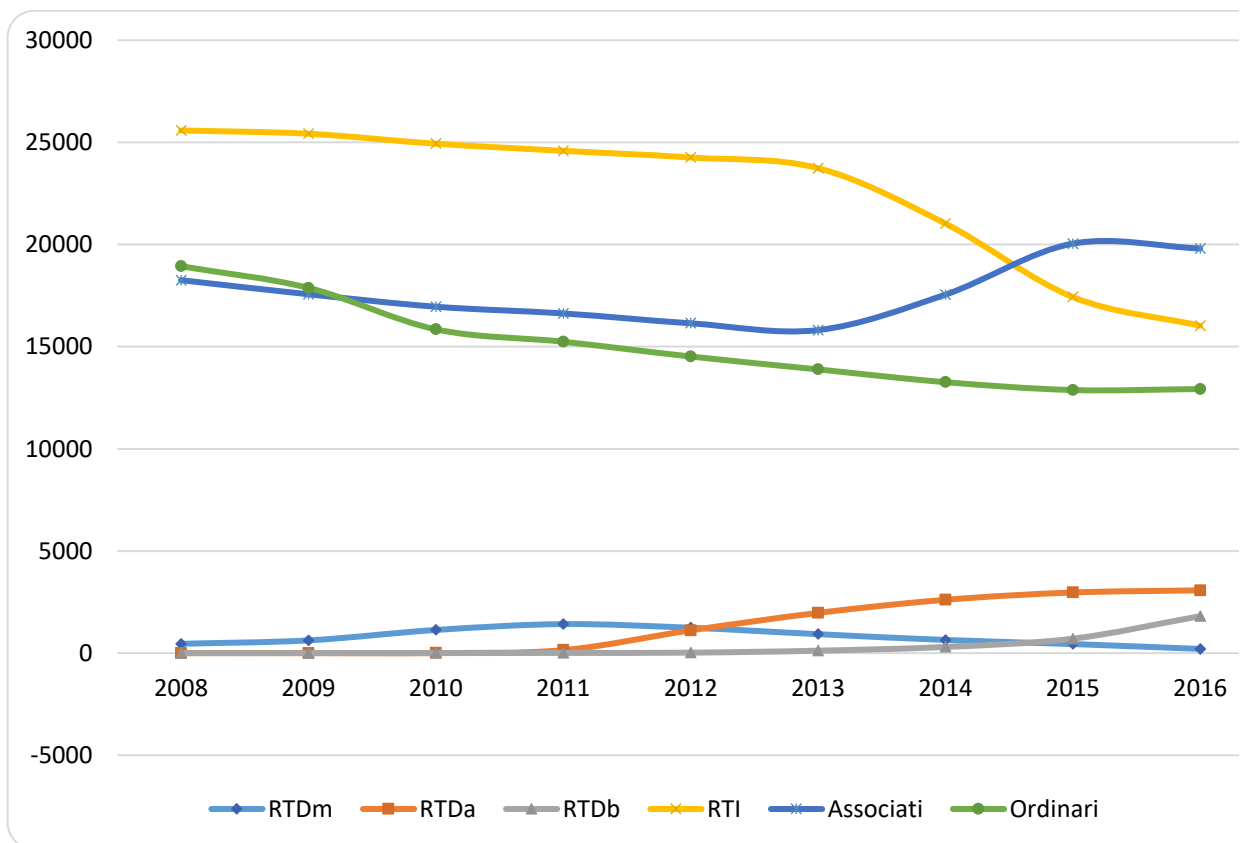


Figura 1: *Andamento del personale delle università italiane (fonte dati CINECA)*

L'analisi dei dati divisi per categorie non permette una visione di insieme del sistema; per questo motivo in figura 2 abbiamo riportato la numerosità del personale

delle università raggruppando le tipologie in personale “di ruolo” (RTI, associati, ordinari) e non “di ruolo” (RTDm,a,b). Come si può vedere, mentre il personale di ruolo continua a diminuire, anche a causa del blocco del turnover imposto alle università da ormai troppo tempo, tale diminuzione è solo parzialmente compensata dall'ingresso nel sistema di RTD.

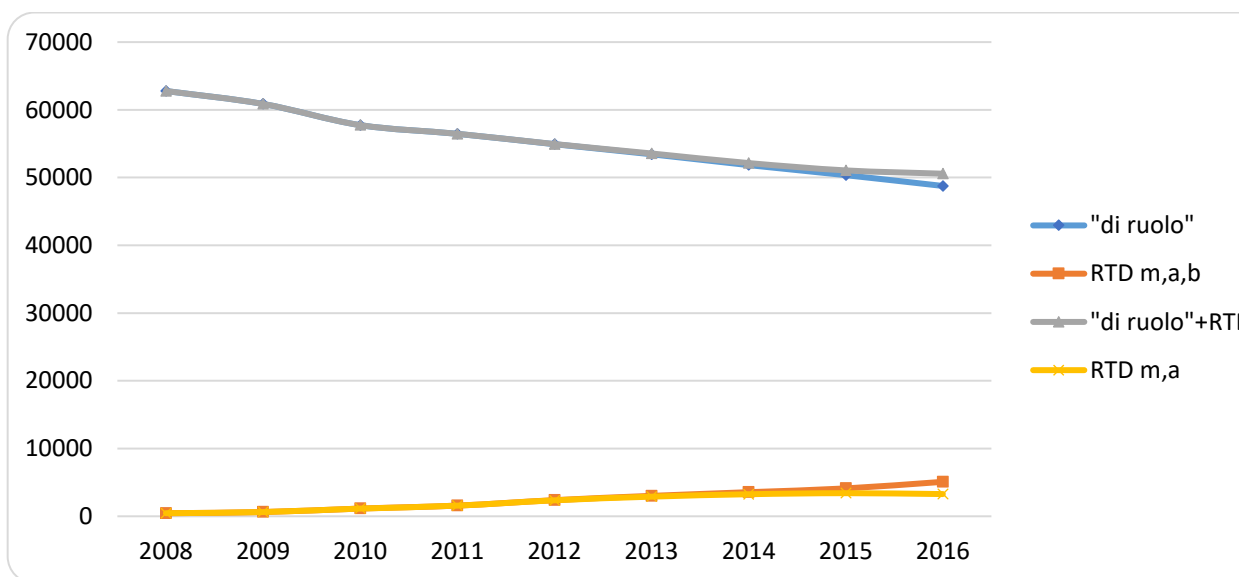


Figura 2: personale delle università italiane raggruppate per categorie (fonte dati CINECA)

Dall'analisi fatta finora sono stati finora esclusi gli assegnisti di ricerca, in quanto il loro numero è molto più difficile da quantificare, sia per l'assenza di una funzione di ricerca storica di tali figure nel database del CINECA accessibile via web, sia per una maggiore volatilità di tali figure. Tra un assegno e un altro, i periodi “scoperti” possono durare anche alcuni mesi, nei quali spesso si continua a lavorare, ma per il sistema tali persone non esistono (del resto, non sarebbero nemmeno lavoratori...): a fine dicembre 2016 risultano in essere poco meno di 13.000 gli assegni di ricerca, ma si può stimare che il numero di soggetti coinvolti arrivi alle 20.000 unità.

Agli assegnisti si aggiungono poi i cosiddetti “invisibili della ricerca” (titolari di soli contratti di docenza, collaboratori a progetto...). Se consideriamo anche gli

“invisibili”, il numero dei ricercatori precari nelle università italiane arriva a ben 40000 unità, un numero agghiacciante, se si considera che il personale docente di ruolo ammonta attualmente a poco più di 50000 unità.

Cosa non sta funzionando attualmente nel reclutamento?

Al di là del già citato blocco del turnover, cosa non sta funzionando nella legge Gelmini per quanto riguarda il reclutamento?

Il dato che salta immediatamente all'occhio è la sproporzione tra il numero di assegnisti di ricerca e i ricercatori a tempo determinato. Tale fenomeno, in realtà, ha delle semplici spiegazioni:

1. L'attivazione di un assegno di ricerca non richiede all'ateneo di “spendere” punti organico.
2. Un assegno di ricerca costa, per un anno, circa la metà di quanto costa un RTDa. Detto in altri termini, spendendo la stessa cifra è possibile reclutare quasi il doppio del personale per svolgere attività di ricerca.
3. Il contratto come assegnista di ricerca non prevede alcun obbligo di didattica; tuttavia un corso dato in supplenza tramite contratto (spesso ad un assegnista) costa talmente poco da renderlo un'alternativa economica per mandare avanti un corso di laurea.

In definitiva, la figura dell'assegnista non è utile ai fini del raggiungimento dei cosiddetti “requisiti minimi”, ma a parte questo un Ateneo non ha un particolare vantaggio nel reclutare un RTDa rispetto ad un assegnista.

Un altro dato incontrovertibile è che il sistema universitario italiano non ha una particolare predilezione per gli RTDb, anzi. Sembra quasi non tollerarli proprio. Se non fosse stato per il piano straordinario del 2016, in 6 anni dall'entrata in vigore della legge Gelmini sarebbero stati reclutati solo un migliaio di RTDb. Questa non predilezione è dovuta al fatto che il ricercatore a tempo determinato di tipo “b” è, all'atto pratico, un potenziale futuro professore associato. Ciò comporta un

significativo investimento in termini di punti organico (0.7) per la sua programmazione, cosa che, in anni di blocco di turnover, non è del tutto indolore. Basti pensare che con lo stesso dispendio di punti organico si può garantire il passaggio di 3.5 RTI ad associato.

Gli RTDb vengono spesso visti (e temuti) come quelli “del sorpasso a destra”, in grado di “tarpare” le ali alle legittime aspettative di progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato. I ricercatori a tempo determinato di tipo “b” sono considerati dei privilegiati, per i quali è prevista una “corsia preferenziale” per diventare professori associati, cosa che non accadrebbe per gli RTI. In realtà tale astio è determinato dall'ambiguità di fondo legata al loro nome. Un RTDb più che un ricercatore è un professore associato “in prova”, un posto bandito per persone non attualmente inserite stabilmente nel corpo docente.

Ad ogni modo, la drammatica verifica del fallimento della legge Gelmini sul fronte del reclutamento è fornita dalla figura 2. Il personale di ruolo delle università, anche sommato agli RTDb si è ridotto di oltre 12000 unità negli ultimi 8 anni, e per quanto detto in precedenza tale tendenza sembra destinata a continuare.

Se si vuole evitare la desertificazione delle università è necessario provvedere al più presto ad avviare un nuovo e più significativo piano di reclutamento di RTDb, l'unica figura che, per la legge attuale, permette la stabilizzazione e l'ingresso in ruolo dei tanti precari che stanno, con il loro duro lavoro ed impegno, contribuendo in modo significativo all'esistenza stessa delle nostre università.

Servono almeno 4000 posti all'anno per i prossimi 4 anni, in modo da riportare la numerosità del corpo docenti allo stesso livello del 2008. Anche solo impiegando i fondi previsti per le cosiddette cattedre “Natta”, sulle quali è stato già detto molto, si potrebbero riuscire a bandire 1500 posti da RTDb all'anno.

Nel medio periodo è invece necessario ripensare completamente i distorti meccanismi della legge Gelmini relativi al reclutamento.

Cosa modificare nel medio periodo?

Vogliamo a questo punto lanciare alcuni spunti di riflessione, per suggerire alcune possibilità di modifica delle leggi attuali che potrebbero permettere di correggere le attuali storture.

Innanzitutto è necessario che venga fatta una chiara distinzione tra reclutamento e progressioni di carriera. Il blocco del turnover è stata una piaga che le università hanno subito per troppi anni, ma la nostra sensazione è che i pochi punti organico a disposizione siano stati spesi più per le progressioni di carriera che per la stabilizzazione dei giovani ricercatori. Il numero esiguo di figure con tenure track bandite fin ora sembra testimoniare l'incapacità degli atenei italiani di progettare il proprio futuro.

Potrebbe essere inoltre il caso di reintrodurre una figura di docente di “terza fascia” o avere un'unica fascia di docenza (il cosiddetto “ruolo unico”), ma tale proposta, che avevamo già discusso in precedenza, è sempre stata accolta in maniera molto fredda da parte del mondo della politica e delle istituzioni con le quali abbiamo interagito.

Se si vuole però continuare ad avere una struttura con due sole fasce è necessario ripensare completamente alle figure pre-ruolo, prevedendo due sole figure.

La prima figura, il Ricercatore a Contratto RC, dovrebbe andare a sostituire gli attuali assegni di ricerca, superandone gli attuali limiti; tale figura dovrebbe essere adeguatamente remunerata e godere di tutte le tutele che spettano agli altri lavoratori. La figura dovrebbe occuparsi esclusivamente, o quasi, di ricerca, e dovrebbero essere implementati degli opportuni meccanismi tali da impedirne l'abuso da parte degli atenei.

La seconda figura di Ricercatore con Tenure Track (RTT) dovrebbe andare invece a sostituire gli attuali RTDa e RTDb. Tale figura potrebbe avere una durata di 6 anni, in una formula 3+3: dopo i primi 3 anni l'attività di ricerca svolta viene valutata internamente dal dipartimento, il quale verifica se il ricercatore sta svolgendo un'attività di didattica o ricerca coerente con gli obiettivi preposti. In caso positivo il

ricercatore continua la sua attività per ulteriori 3 anni e, se in tale lasso di tempo il ricercatore riesce ad ottenere l'abilitazione scientifica nazionale, entra in ruolo come professore associato. Il periodo di 6 anni è adeguato a guadagnare un livello di maturità scientifica necessario per l'ASN, e con una figura unica si evitano i binari morti che tanti ricercatori di tipo "a" hanno trovato al termine del loro contratto.

È importante sottolineare che la necessità di prevedere due distinte figure pre-ruolo non vuole assolutamente replicare degli schemi della legge attuale, per i quali esistono ricercatori di serie A e di serie B, ma per venir incontro alle variegate esigenze del mondo della ricerca. Si pensi al caso di un gruppo di ricerca che vinca un PRIN o un progetto di ricerca europeo: per la durata di quel progetto è indispensabile poter adoperare del personale di ricerca aggiuntivo, e non avrebbe senso reclutare delle figure con tenure track per una tale esigenza.

Ovviamente, è indispensabile prevedere delle opportune norme transitorie per tutelare coloro che attualmente sono inquadrati nelle attuali figure precarie, ed affiancare al già citato piano di reclutamento di RTDb (o della nuova figura di RTT) un nuovo piano straordinario per permettere l'avanzamento di carriera per i tanti RTI e professori associati meritevoli.

Il giorno 4 febbraio 2017 a Roma si terrà un incontro per discutere del precariato nelle università, organizzato da tutte le associazioni di docenti, studenti e ricercatori che animano le nostre università. In quella sede come ARTeD porteremo le nostre proposte, e le sosterremo con forza. Non perché riteniamo di essere "i più bravi", ma perché abbiamo avuto modo di conoscere il precariato post-Gelmini dall'interno. All'epoca dell'introduzione della legge 240 eravamo considerati "i giovani", ma abbiamo visto la nostra generazione letteralmente distrutta da una legge scellerata (ed una sua applicazione ancora peggiore). Forse c'è ancora tempo per fare qualcosa, ma bisogna agire subito.