

"Gran duol mi prese al cor quando lo 'ntesi,
però che gente di molto valore conobbi
che 'n quel limbo eran sospesi"
(Dante Alighieri, Divina Commedia,
Inferno Canto IV)



Associazione Dottorandi e
Dottori di Ricerca
Italiani

www: <http://www.dottorato.it> - e-mail: info@dottorato.it

Per contatti : Dott.ssa Flaminia Saccà, Segretario nazionale ADI, Dip. di Sociologia,
Università "La Sapienza" di Roma, c/o V.le Liegi 52, 00198 Roma. Cell. 339-8337742, e-mail: segretario@dottorato.it

Contratti di ricerca: le proposte dell'Adi

1. Premessa

Sarebbe un grave errore impostare una qualsiasi riforma della docenza pensando che l'università si esaurisca nel suo corpo di docenti e ricercatori di ruolo, senza considerare l'apporto fondamentale dato dalle migliaia di giovani che di fatto svolgono mansioni di ricerca, di didattica e di tutoraggio.

Oggi l'Italia non sfrutta appieno le sue risorse non riuscendo ad utilizzare e ad inserire in modo più efficace nel sistema di ricerca tali forze più giovani. Non è un caso che la classe docente sia progressivamente invecchiata e tale invecchiamento non sia stato compensato dall'inserimento di nuove forze giovani. Questa rigidità porta ad un progressivo invecchiamento e alla cristallizzazione di tutto l'assetto del sistema universitario, con una continua esclusione dei giovani migliori che trovano all'estero condizioni più competitive.

La richiesta di valorizzare le forze giovani dell'università va di pari passo con la necessità di incrementare le risorse destinate al mondo della formazione e della ricerca, che riteniamo beni non "superflui" ma assolutamente "strategici" per lo sviluppo dell'intero paese. Riteniamo dunque che le risorse indirizzate all'università e alla ricerca debbano essere incrementate, e che si debbano riformare i meccanismi di accesso alle attività professionali di tipo scientifico e didattico.

2. Analisi della struttura della docenza del sistema accademico italiano

Uno dei problemi chiave dell'Università italiana è, a nostro parere, l'essere caratterizzata, per quanto attiene alle figure professionali legate alla didattica e alla ricerca, esclusivamente da due figure "estreme": da una parte i professori ordinari, i professori associati e i ricercatori, assunti a tempo indeterminato, con garanzie e diritti maggiori di quelli delle analoghe figure degli altri paesi europei; dall'altra, un numero sempre maggiore di forme di precariato estremo, come gli assegni di ricerca: non contrattualizzate, prive di un'effettiva autonomia di ricerca, di durata in genere non superiore ai due anni, non rinnovabili oltre i quattro anni per chi ha conseguito il dottorato di ricerca e che, a causa delle incertezze contrattuali, non possono venire efficacemente impiegati in funzioni di supporto alla didattica e al tutoraggio. Tra questi due estremi, diversamente da quanto avviene nel resto d'Europa, non c'è nulla, mentre esisterebbe, se giustamente incentivata, la figura del ricercatore a tempo determinato quale valida alternativa agli AdR [D.M. 11/2/98].

In particolare, in ben collaudati sistemi accademici (quali ad esempio l'americano e il britannico) esistono due canali intermedi ben distinti: uno è quello dei giovani ricercatori non ancora completamente indipendenti, ma capaci di dare un contributo significativo al lavoro di un gruppo di ricerca, i quali vengono assunti con contratto a termine basato su un progetto proposto da un professore dell'università ospitante; l'altra componente è quella dei ricercatori che, pur essendo giovani, hanno già dimostrato di avere propri progetti validi e vengono finanziati con contratti a termine basati su progetti di ricerca da loro stessi proposti (per i quali è richiesta la compatibilità con lo spettro di interessi di ricerca perseguiti nell'università ospitante).

3. Proposte dell'Adi

Ci sembra necessario che l'Università italiana oggi si debba preoccupare soprattutto dell'ingresso di nuove leve secondo criteri veramente meritocratici. L'Adi chiede quindi che si realizzi un'iniziativa legislativa finalizzata ad introdurre una forma di assunzione del tipo "ricercatore con contratto a tempo determinato" e a definirne ruolo e funzione, rispetto all'attività didattica e scientifica degli atenei.

E' necessario anche che qualsiasi aumento di spesa associato ad aumenti salariali per personale già in servizio venga accompagnato da finanziamenti adeguati non solo a coprire tali aumenti di spesa, ma anche a consentire alle università di fare *nuove* assunzioni tra i giovani ricercatori.

Ci sembra quindi prioritaria l'introduzione di una legislazione specifica che regoli la figura del ricercatore a tempo determinato, codificando sia la durata minima (almeno quadriennale) che la forma di contratto. Tale normativa deve avere carattere di lavoro subordinato (con relativi contributi sanitari e previdenziali). L'assunzione dovrebbe avvenire su progetto del candidato e tramite modalità di selezione snelle, trasparenti, e che assicurino la qualità. In particolare, dovrà essere considerato in maniera fortemente preferenziale il possesso del titolo di dottore di ricerca come requisito minimo per accedere ai contratti.

Per alcuni di questi contratti sarà importante prevedere fondi di ricerca gestiti dal ricercatore. Tali contratti non dovrebbero avere limiti di rinnovabilità senza conferire però alcun diritto ad una assunzione a ruolo permanente.

Il "ricercatore con contratto a tempo determinato" dovrebbe essere assunto sulla base della forza del suo curriculum di ricerca, delle sue pubblicazioni, della qualità del programma di ricerca che egli stesso propone e del livello di integrazione di tale progetto all'interno delle attività del Dipartimento universitario ospitante. In Italia tali modelli sono stati in parte recepiti dagli attuali contratti del CNR (ex art. 23 e 36).

Perché questa figura venga utilizzata di fatto dagli atenei, tale provvedimento deve essere accompagnato da una misura finanziaria nazionale che stabilisca un cofinanziamento per tale tipo di assunzioni all'interno di tutti i progetti di ricerca finanziati dallo stato.

Al fine di rendere più trasparente la procedura di selezione, anche uniformandosi alle analoghe procedure internazionali, sarebbe anche auspicabile l'introduzione, tra i titoli valutabili presentati dai candidati, di lettere di presentazione scritte da ricercatori senior che abbiano collaborato con i candidati o che ne conoscano approfonditamente l'attività di ricerca e che possano dare un giudizio di merito sulle capacità scientifiche dei candidati e sui programmi di ricerca presentati.