

L'introduzione del pre-ruolo universitario: perché eliminare i precari invece di eliminare il precariato?

Note su un recente disegno di legge

Paolo Pini, Daniele Rinaldi - 03/05/2021 [social and political notes]

Da tempo si discute sulla necessità di intervenire a livello legislativo sul percorso da seguire per conseguire il ruolo di Professore Universitario, con l'introduzione di nuove figure: cosiddetto pre-ruolo. Soprattutto il legislatore sente la necessità di intervenire su quello che è inteso come precariato in attesa di un ingresso stabile nella Docenza.

La discussione è possibile solo se si comprende qual è il punto della situazione.

Dal 2008 al 2019 sono stati persi 16300 Docenti di ruolo nel nostro paese^[1]. Questo andamento (di cui sono responsabili trasversalmente i governi di centro destra e di centro sinistra), non ha eguali nell'Europa politicamente ed economicamente più forte, ad esempio, ci sono oggi circa 250.000 docenti in Germania (+ 50.000 negli ultimi anni), 200.000 nel Regno Unito, 95.000 in Spagna, 80.000 in Francia contro i circa 47.000 in Italia. Dunque, l'Italia non è solo in controtendenza ma anche in forte regresso.

In questo periodo bisognerebbe invece fare l'operazione contraria, a causa delle sfide tecnologiche che riguardano la riconversione eco-compatibile (verde, nel gergo comune) dell'economia e non ultimo, proprio la sfida del Covid-19 ha mostrato ineluttabilmente la necessità dello sviluppo, e non del regresso, della ricerca scientifica. Insomma, le sfide scientifiche sono aumentate, il lavoro da fare pure, ma in Italia le risorse sono diminuite. Sostanzialmente l'Italia è in regresso in termini legislativi e giuridici (vedi legge Gelmini) e di risorse (per finanziamenti e personale). Se vogliamo fare il punto con un approccio rigoroso è necessario considerare la tabella 1 che segue.

Tabella 1. Numerosità Personale Universitario - 2019

Numerosità del personale presente negli atenei per tipologia - anno 2019

Tipologia	Personale	di cui donne
Personale docente e ricercatore	98.461	39.627
Docenti di ruolo	46.666	17.442
--- di cui professori di I fascia	13.685	3.394
--- di cui professori di II fascia	22.283	8.748
--- di cui ricercatori a tempo indeterminato	10.698	5.300
Ricercatori a tempo determinato	8.760	3.829
Docenti a contratto	28.576	11.161
Titolari assegni di ricerca	14.459	7.195
Personale non docente	55.720	33.508
Collaboratori linguistici	1.580	1.221
Tecnici amm.vi a tempo indeterminato	52.088	30.924
Tecnici amm.vi a tempo determinato	2.052	1.363

Fonte: USTAT- MIUR <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei>

I numeri appaiono drammatici, non volendoci soffermare sulla problematica dei docenti a contratto che esula da questo articolo (oltre 28.000), abbiamo, nel campo dei lavoratori a tempo determinato (LTD), 14.459 titolari di Assegni di Ricerca (AR) e 8.760 Ricercatori a Tempo determinato (RTD) a fronte della perdita di circa 16.000 docenti. I numeri sono chiari: la sola assunzione in pianta stabile dei LTD porterebbe il sistema universitario appena a livello di galleggiamento rispetto agli altri paesi Europei. Un processo di stabilizzazione, come chiesto dalla CGIL^[2], risolverebbe solo in parte il problema.

Ma chi sono in sostanza questo piccolo esercito di AR e RTD? Sono quegli stessi studenti che hanno fatto la Tesi di Laurea e poi il Dottorato con noi, che abbiamo potuto conoscere e vagliare nelle loro capacità ed attitudini in un lasso di tempo relativamente lungo. Diciamo questo perché non arrivano dalla Luna ne spuntano come funghi, sono il risultato di un percorso selettivo quasi naturale. Non esiste il genio che un giorno si presenta a reclamare un posto da Docente. Sono delle persone che crescono nei Dipartimenti impiegando le risorse a disposizione. A questo punto non avendo a disposizione un posto in pianta stabile, ne avendo, i giovani candidati, i titoli sufficienti per una posizione da Docente, l'unica strada percorribile spesso è quella di un AR. Ma sembra facile! Bisogna trovare i fondi, che sono pochi, oppure trovare un finanziamento tramite un Progetto internazionale o nazionale (o una azienda che te lo paghi ...), come vincere la lotteria. E' per questo che in realtà molti giovani bravi che potrebbero fare un percorso in Università vengono espulsi dopo breve. Tutto questo per circa 1000 € al mese. Questa situazione è quello che in Italia si definisce Pre Ruolo (PR).

Come si può affrontare questo problema? Come viene risolto all'estero?

E' difficilmente evitabile che esista una fase di apprendistato che prepari al ruolo scientifico e didattico in modo congruo, ma questo deve essere retribuito e riconosciuto in modo adeguato. Se analizziamo tre paesi strutturalmente diversi, come Grecia,

Germania e Stati Uniti, in essi esistono posizioni PR anche piuttosto variegata (docenza, ricerca ecc.), viste come una sorta di apprendistato per la Docenza.

In sostanza bisognerebbe cambiare due cose: la visione e la posizione economica, altrimenti molti bravi giovani cresciuti e formati con le nostre risorse finiscono per trovare collocazioni all'estero dove esistono più possibilità, perdendo enormi capacità e competenze per le quali il nostro paese ha investito le sue risorse di cui altri poi traggono vantaggio.

La nostra visione sarebbe di un PR inteso come una sorta di "introduzione alla docenza", ma con dignità economica e contributiva (cioè in grado di accumulare contributi pensionistici) e che conferisca in sostanza un titolo. La visione che appare invece avere oggi la politica è quella che le Università si debbano sostanzialmente arrangiare a trovare finanziamenti, non c'è una visione di prospettiva. La sensazione che si ha è che il provvedimento oggi in discussione, il cosiddetto progetto di legge Melicchio[3], invece che, lodevolmente, eliminare il precariato (come ruolo e condizione), elimini fisicamente la figura del precario, espellendolo semplicemente dal sistema, se non si provvede ad una adeguata forma di finanziamento.

La cosa che preoccupa è la pervicace idea che il primo livello di ingresso come posizione stabile, Professore Associato (PA), debba essere accessibile tramite l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) che permette l'accesso alla Docenza tramite il raggiungimento in termini quantitativi di prestazioni superiori alla mediana dei PA[4]. Questa condizione, la maturazione di titoli adeguati, per forza di cose necessita una lunga permanenza come LTD e nel PR. Del fallimento dell'ASN c'è ampia letteratura [5]. Essa è una procedura che non esiste, a nostra conoscenza, in nessuna parte del mondo. Ma che in Italia, la si applica in diversi ambiti, dalla nomina dei commissari di concorso alle assunzioni in ruolo. Diventando così fondamentale per il mondo universitario.

La situazione italiana è comunque veramente singolare perché, in virtù della legge 241/10 (legge Gelmini) esistono 2 forme diverse di RTD, di tipologia A e B. Mentre RTD-A non dà nessuna garanzia di transitare a PA, RTD-B (*tenure track*) assicura il passaggio quasi automatico nel ruolo permanente di PA se il candidato è in possesso di ASN (4.281 RTD-B nel 2019). Questo significa che l'università che bandisce il posto RTD-B deve avere già sicuro il posto da PA da assegnare al RTD-B stesso. Ciò comporta due cose fondamentali: o che il candidato vincitore RTD-B è già in possesso di ASN, o che la deve imperativamente conseguire nel frattempo (inserito in un gruppo di ricerca "forte" che garantisca l'abilitazione). L'anomalia è tale da lasciare perplessi.

Chi vive nelle Università sa bene che le Facoltà o i Dipartimenti sono restii a chiedere un posto da RTD-B se non ci sono candidati possibili già in possesso di ASN, altrimenti si rischia di vanificare un posto. Una situazione questa veramente paradossale. Oppure questo può significare che bisogna essere in grado di "costruire" artificialmente a volte una abilitazione per il candidato vincitore. Oltre a sembrare la storia del cane che si morde la coda, si dimostra ancora una volta che l'ASN è una costruzione artificiale che i grandi gruppi di ricerca possono mettere in atto. Ma è ancora più paradossale che un giovane ricercatore possa avere già da subito i numeri ed i titoli dell'ASN che sono tipici della parte più virtuosa dei PA. Altroché accorciare i tempi del PR.

Le anomalie alle quali dovrebbe porre rimedio una riforma seria, sarebbe quella di abolire l'istituto dell'ASN, che appare inutile e dannosa, anche in virtù delle sue procedure. Tra l'altro, l'ASN non considera in nessun modo l'esperienza di insegnamento, che invece diventa fondamentale in Germania e Grecia, se vogliamo fare un paragone con i due paesi sopra menzionati. Questa è una altra delle gravi anomalie dell'ASN, ma non l'unica. Ad esempio, per lo stesso ruolo e classe stipendiale, ma in diversi settori scientifico disciplinari, le soglie da raggiungere mostrano una difformità estrema, creando una forte disparità nei settori scientifico disciplinari, che non appaiono spiegabili da specificità disciplinari[6].

La soluzione più semplice e logica sarebbe reintrodurre una vera terza fascia Docente a tempo indeterminato, che sarebbe una adeguata fascia di ingresso. Soluzioni di questo tipo in qualche modo esistono sia in Grecia che negli Stati Uniti. Una terza

fascia docente risolverebbe anche il problema dei Ricercatori a Tempo Indeterminato (RTI) che vedrebbero riconosciute le loro giuste rivendicazioni dopo anni di ricerca e insegnamento che, come premio, li ha portati ad essere messi ad esaurimento[7]. Si eviterebbe così completamente ogni sorta di ambigua *tenure track* (come secondo la CGIL[8] sembra riproporre la bozza Melicchio) di dubbio senso peraltro dal punto di vista del diritto del lavoro.

Ma la cosa più preoccupante, secondo le indiscrezioni apparse anche sul sito della CGIL-FLC, è l'idea che la posizione di PA non possa essere assunta da un candidato che abbia fatto nello stesso Ateneo, AR, Dottorato o Laurea entro i 5 anni precedenti. Questa era la posizione iniziale della legge Gelmini poi cassata perché assurda e, a nostro parere, incostituzionale e lesiva delle libertà garantite ai cittadini. Un'idea di questo tipo sembra essere avanzata da chi ha poca dimestichezza con l'università e su come si svolge la ricerca in epoca moderna. Le linee di ricerca sono tutte molto specializzate, specie per quanto riguarda le materie scientifiche. Se un professore di filosofia delle scuole superiori insegna le stesse cose da Bolzano a Palermo, per un fisico, ma anche per un economista, che fa ricerca, le cose stanno in modo molto diverso. Esistono linee di ricerca e sviluppo di esperienze anche molto specifiche che si esplicano in un gruppo e in un ambito o laboratorio particolare. Occorrono anni per creare un laboratorio e far crescere un gruppo di ricerca molto specializzato. Questo significa che i ricercatori vengono selezionati fin dalla Tesi di Laurea, dal Dottorato, AR fino alla battaglia campale della posizione stabile[9]. Dove sta il vantaggio? Perché non dare una possibilità ai giovani ricercatori di crescere e quindi continuare a lavorare nel proprio ambito? Perché i Dipartimenti dovrebbero perdere obbligatoriamente i ricercatori per i quali hanno investito, speso risorse (in gran parte pubbliche) e ricominciare da capo? E' tarpare le ali alla ricerca. Ora è giusto che la mobilità possa essere favorita, ma deve essere libera, non forzata e con un senso. Cioè permettere di dirigersi dove esiste un ambito di crescita omogeneo ai propri interessi e competenze. Tenuto conto della specializzazione della ricerca, la questione è semplice: perché dovremmo seguire un giovane attraverso un dottorato, cercare di trovare un finanziamento per un possibile AR, costruire un percorso di crescita se poi questa risorsa viene sicuramente perduta? Non c'è logica né spiegazione; sarà il giovane ricercatore a voler scegliere quale strada tentare, se continuare in un ambito o cambiarlo. Non può essere imposto per legge, visto che peraltro la nostra Costituzione garantisce piena libertà e sancisce che Scienza e Arte sono libere (art. 33). Diverso è quello che avviene in USA, dove se si vuol far crescere un settore, si va a cercare uno specialista bravo (indipendentemente che sia giovane o anziano). Sostanzialmente è il Dipartimento che cerca le persone che gli servono. E' un percorso completamente opposto, in un ambito assolutamente libero, dove però è priorità far crescere e progredire anche i propri giovani nel percorso della Docenza. Se il problema è il timore della cosiddetta "cooptazione" (termine ambiguo, dalla Treccani, chiamata, una sorta di "elezione"), bisogna chiarire una volta per tutte che l'Università in tutto il mondo è basata sulla cooptazione, perché i ricercatori crescono secondo un percorso quasi naturale di contatto e collaborazione all'interno dei Dipartimenti, come abbiamo spiegato in precedenza, non vengono dalla Luna. Sarebbe falso affermare il contrario; ciò avviene in tutto il mondo e se correttamente intesa, ha un suo valore che è quello di inserire e far crescere in un percorso i giovani promettenti. Non va confusa con l'imbroglione che è tutt'altra cosa.

C'è un altro punto che giustamente è stato messo in evidenza[10], riguardo alla necessità che ci sia (nella stesura di questo disegno di Legge Melicchio) un periodo transitorio che favorisca la stabilizzazioni di chi in questi anni ha fatto ricerca stritolato dall'ingranaggio della mancanza di risorse e di posti.

In conclusione, ci pare di poter affermare quanto segue.

In prima istanza (1), ogni provvedimento legislativo relativo al PR non funziona se non è adeguatamente finanziato, non si possono fare riforme a costo zero, specie in una situazione in cui l'università Italiana è in profonda crisi di risorse e personale. Il risultato sarebbe l'espulsione di molti giovani validi dal sistema, cioè l'eliminazione del precario e non del precariato. Il primo

punto è dunque rifinanziare adeguatamente il sistema.

In seconda istanza, (2) il PR deve essere considerato come rapporto con un professionista e quindi adeguatamente retribuito con tutte le garanzie contributive e pensionistiche dei lavoratori secondo la nostra Costituzione e le leggi che regolano il lavoro e la sua libertà. Non è una questione terminologica, chiamate il PR come volete, è possibile creare una sorta di professore Junior (o alti nomi più o meno fantasiosi) come in Germania (ma anche USA e Grecia hanno posizioni simili), con contratti anche annuali, a patto che ci siano le risorse, altrimenti tutti gli sforzi del legislatore sarebbero inutili. L'importante è che possa fare esperienza scientifica ed anche didattica, accumulare esperienza e titoli.

In terza istanza, (3), abolire le posizioni di RTD ed anche la ASN, istituire un ruolo docente di ingresso (terza fascia – peraltro proprio la legge Gelmini ha aperto comunque questa possibilità istituendo il Professore Aggregato) che semplificherebbe appunto l'ingresso in ruolo dei giovani e finalmente darebbe dignità a tutti i RTI che in esso confluirebbero.

In quarta istanza (4), per quanto riguarda il reclutamento, procedure snelle e a basso costo che fanno capo ai Dipartimenti, grosso modo come oggi, vanno bene (Grecia, Germania e USA fanno cose simili), le grandi procedure nazionali non hanno mai dato nessuna garanzia di equità (neanche in passato).

Una notazione finale: è veramente spiacevole che un progetto di legge così importante non sia stato sottoposto all'attenzione e al dibattito della società civile e delle parti sociali. Anche su questo punto ci paiono giuste le critiche. In un paese democratico, dove il Parlamento è espressione dei cittadini, il confronto con le parti sociali deve essere un processo naturale, pena di partorire riforme avulse dalla realtà storica e sociale.

[1] Si veda il nostro articolo dell'ottobre 2019 "Una vita da "Mediane" su *Economia e Politica*:

<https://www.economiaepolitica.it/lavoro-e-diritti/diritti/universita-e-ricerca/abilitazione-scientifica-nazionale/>

[2] Si veda CGIL-FLC:

<http://www.flcgil.it/universita/docenti/riforma-pre-ruolo-e-reclutamento-universitario-il-punto-di-vista-della-flc-cgil.flc>

[3] Si veda la **Seduta della VI Commissione Cultura della Camera prevista per il 14 aprile** su "*Disposizioni in materia di reclutamento e stato giuridico dei ricercatori universitari e degli enti di ricerca, nonché di dottorato e assegni di ricerca*", in particolare MELICCHIO ed altri: "Disposizioni in materia di armonizzazione dei contratti del personale ricercatore non permanente delle università e degli enti pubblici di ricerca" (1608):

<https://www.camera.it/leg18/126?tab=&leg=18&idDocumento=1608&sede=&tipo=>

[4] Si veda ancora "Una vita da mediane" sopra citato ed ancora il nostro lavoro del gennaio 2019 "Riviste scientifiche e ricerca: il conflitto di interessi delle pubblicazioni" su *Economia e Politica*:

[5] Si veda in Roars sul tema ASN: <https://www.roars.it/online/>

[6] A sottolineare anomalia e irrazionalità statistica della ASN sta il fatto ad esempio che le soglie minime per il settore scientifico disciplinare Psicologia Clinica e Dinamica sono 6 pubblicazioni (in 5 anni) / 2 citazioni in (10 anni), Ing. Agraria e Forestale 4/20, ma alcuni raggruppamenti come Fisica Sperimentale delle interazioni Fondamentali 102/2500 o Astronomia 22/602, per lo stesso ruolo PA e stessa classe stipendiale. solo grandi gruppi di ricerca e grandi sinergie possono permettere a giovani studiosi di raggiungere certi numeri in pochi anni! Si veda sui valori soglia: <https://www.economiaepolitica.it/2019-anno-11-n-17-sem-1/riviste-scientifiche-e-ricerca-il-conflitto-di-interessi-delle-pubblicazioni-scientifiche/>

https://abilitazione.miur.it/public/documenti/2018/Tabelle_Valori_Soglia_ALLEGATI_DM_589_2018.pdf

[7] Seguendo la Legge Gelmini, nel 2010 i RTI furono messi ad esaurimento, a memoria non è mai successo che il 40% circa di una classe venisse messa ad esaurimento.

[8] Si veda ancora:

<http://www.flcgil.it/universita/docenti/riforma-pre-ruolo-e-reclutamento-universitario-il-punto-di-vista-della-flc-cgil.flc>

[9] Immaginate se i giovani che hanno lavorato, magari per anni e anni, per produrre un vaccino in un laboratorio altamente specializzato, forzatamente lo dovessero lasciare perché divenuti PA!

[10] Si veda ancora CGIL-FLC:

<http://www.flcgil.it/universita/docenti/riforma-pre-ruolo-e-reclutamento-universitario-il-punto-di-vista-della-flc-cgil.flc>