

Alcuni colleghi che operano con borsa di studio o assegno di ricerca negli Enti pongono dei quesiti.

Domande:

Quali sono in effetti i diritti ed i doveri di un borsista o di un assegnista di ricerca riguardo soprattutto all'orario di lavoro o meglio di presenza per la formazione o per l'attività da svolgere. E' possibile svolgere contemporaneamente anche un altro lavoro?

Queste domande sono state rivolte al GARP: GRUPPO AUTONOMO PRECARI DELLA RICERCA del SAUR-CER

Risposta SAUR-CER/CONFEDIR

Cari colleghi,

si dibatte molto in questi mesi sul destino del precariato nella Pubblica Amministrazione.

Sicuramente un fatto è certo e cioè che le recenti riforme hanno favorito negli Enti pubblici di ricerca più che una eliminazione del precariato, soltanto una forma di ricambio rispetto a quello già esistente. Le varie forme contrattuali possibili vengono infatti ormai utilizzate, soprattutto nell'ambito della ricerca pubblica con grande intercambiabilità. Di certo ciò è frutto di un sistema abbastanza perverso che non consente un accesso al mondo della ricerca in tempi rapidi, soprattutto per i più qualificati e che ufficializza la pratica del sottoinquadramento, qualora un giorno si riesca ad entrare nella PA.

All'atto pratico dunque finora nessun Governo è riuscito ad evitare che tali forme di attività flessibile sovente diano luogo a vere e proprie forme di sfruttamento.

In primo luogo c'è infatti da segnalare che, tranne alcune situazioni virtuose, che per fortuna ancora esistono, il lavoratore della ricerca con contratto flessibile deve in genere adeguarsi in assoluto agli orari di lavoro del gruppo dove opera e non ci si ricorda che le diverse forme contrattuali prevedono situazioni e forme di controllo da parte di chi gestisce il rapporto di lavoro ben differenziate tra loro.

Il **co.co.co** è infatti un lavoratore autonomo, pur se legato spesso ad un progetto, e pur correlandosi per forza di cose, dato che spesso la sua attività è legata a quella della struttura, con gli orari della struttura stessa (laboratori attività in campo o altro) non necessariamente i suoi orari debbono essere controllati o coincidere perfettamente con quello di altri lavoratori subordinati. Ogni forma di controllo andrebbe infatti indirizzata sulla verifica di quanto l'attività intrapresa davvero progredisca e sul fatto che deve essere garantito nei tempi previsti l'esito dell'operato. Tutto ciò non dovrebbe riguardare dunque le modalità operative e tanto meno l'orario di lavoro che in caso di attività autonoma è variabile e non coincide con la produttività.

Le modalità per effettuare poi un'altra attività in contemporanea, magari già avviata, andrebbero esplicitamente previste nel contratto di collaborazione ed in genere comportano la momentanea sospensione dell'attività in corso o altri accordi tra le parti. Si tratta in pratica di un'attività pattizia e cioè regolata da quanto le parti concordano tra loro. I tempi qui divengono importanti nel proseguo del lavoro quando si è legato ad un progetto di ricerca, ma comunque la prestazione non è correlata alla subordinazione.

L'**assegnista** di ricerca riceve un compenso direttamente per l'attività svolta e dunque il suo caso risulta più complesso dato che gli accordi presi con chi gestisce l'attività di ricerca vanno maggiormente rispettati, dal momento che si tratta di una prestazione lavorativa non solo finalizzata ad ottenere un risultato, ma anche legata a portare avanti una specifica attività di ricerca. L'assegnista, pur essendo dunque più legato, almeno sulla carta, all'attività del gruppo o della struttura di appartenenza, non è comunque un lavoratore subordinato, pur essendo più vicino ad un operatore a tempo determinato rispetto alla tipologia precedente. L'orario di presenza va concordato

con il responsabile della ricerca o della struttura e deve comunque risultare flessibile rispetto alle esigenze personali (come corsi di formazione seguiti, concorsi o altro), dato che anche in questo caso non si tratta di rapporto subordinato (*come un lavoratore a tempo determinato con profilo del contratto della ricerca per intendersi, che ha doveri specifici, ma anche diritti specifici*).

Il borsista ha un contratto di semplice formazione, la borsa di studio infatti sia che sia diretta a diplomati che a laureati è una completamento della propria formazione che viene concessa o almeno dovrebbe essere concessa ai più meritevoli. A riprova di ciò la selezione tramite concorso, anche se oggi per evitare contestazioni in base alla recente normativa la selezione viene attuata anche per altri tipi di contratti, è da sempre prevista per legge proprio per l'assegnazione di una borsa di studio, proprio perché legata al merito del candidato.

Il borsista in genere è legato, come anche ad esempio il tesista, alla struttura di appartenenza ed alla attività che conduce. In quest'ottica i controlli sulla sua presenza e sulla sua attività sono giustificati, ma anche qui non è ammessa la assoluta subordinazione ed anzi la borsa di studio dovrebbe servire proprio a sviluppare le qualità di autonomia dell'attività di ricerca in un ambito lavorativo per il ricercatore.

In genere nel bando della borsa di studio sono indicate, e qui a ragione, le possibili incompatibilità per quanto riguarda altre attività lavorative che potrebbero ostacolare l'attività di formazione. Tali incompatibilità comunque esistono.

Le esigenze del borsista a livello personale, nei limiti del possibile, vanno comunque salvaguardate.

Il dottorando di ricerca è la forma di massima di formazione tramite attività di ricerca ed anche qui la presenza per l'attività sarà sicuramente elevata, ma pur sempre correlata alla formazione per l'attività di ricerca.

In molti casi questa attività è collegata anche all'insegnamento o alla tenuta di seminari che fanno parte della natura della attività formativa stessa.

Tutto ciò ovviamente sulla carta: si è voluto anzi semplificare al massimo la descrizione delle principali tipologie di contratto flessibile, proprio per evidenziarne le diversità. Oggi purtroppo nella maggior parte dei casi, ed in pratica in quasi tutti gli Enti di ricerca, vista la scarsità del personale a disposizione, i ricercatori ricorrono a tutte queste tipologie proprio per avvalersi del personale più preparato e formato per svolgere al meglio le proprie ricerche.

Questo, ci si deve intendere, non è affatto un demerito, dato che nell'attività di formazione del personale ci può stare benissimo ogni tipologia illustrata, oltre che quella svolta con un contratto a tempo determinato, che è ben regolato dalle norme vigenti. L'importante tuttavia è che la gestione resti *illuminata* da parte di tutti: ricercatori, Direttori, Dirigenti e cioè che non si confonda la subordinazione con la formazione o la collaborazione autonoma ad un progetto di ricerca con l'attività di un lavoratore a tempo determinato. Tutto ciò anche per evitare quel dolente contenzioso legale sulla parasubordinazione che purtroppo in molti Enti oggi si sta avviando e che, con l'eccezione di alcune situazioni molto particolari, non conduce comunque all'assunzione del lavoratore, anche se resta possibile da parte del giudice del lavoro, ovviamente in casi ben supportati da prove evidenti, la possibilità del risarcimento del danno subito dal lavoratore.

Importante dunque sarebbe iniziare a diffondere una cultura del rispetto di quanto oggi è previsto dalle norme da parte di chi gestisce il rapporto di lavoro, ma anche una maggiore coscienza dei propri diritti tra i lavoratori con contratto flessibile, pur trovandosi spesso questi ultimi in condizioni di netta inferiorità rispetto agli altri lavoratori.

Il senso di un sindacato della ricerca dunque che si occupi anche di queste tipologie lavorative è proprio quello di arrivare a semplificare e migliorare i rapporti tra i lavoratori pubblici, dipendenti e non e di qualsiasi tipologia contrattuale siano, ma compito importante è ovviamente anche quello di tutelare **chi di tutela spesso ha più bisogno** ed in questo senso il SAUR-CER ha sempre operato nella massima trasparenza.

Detto ciò è superfluo aggiungere che, come sindacato siamo aperti, a qualsiasi contributo di esperienza od a qualsiasi esigenza si venga a creare sul posto di lavoro, con la garanzia della massima discrezione nell'intervento sindacale a favore degli iscritti. Siamo anche a disposizione per fornire consigli, per quanto possibile, a coloro che nella propria attività di ricerca, ne abbiano necessità ad ogni livello operando negli Enti pubblici (vedi nota sulle modalità di richiesta parere nella rubrica: **Iniziative** del sito: www.saur-cer.org).

SAUR-CER/CONFEDIR con la collaborazione del GARP.