

# *Coordinamento Sindacale Enti di Ricerca*

---

aderente CONFEDIR

Prot. 421/12

Roma, 19/11/2012

## **ENTI PUBBLICI DI RICERCA E PRECARIATO DI ALTA QUALIFICAZIONE**

Il Coordinamento Sindacale Enti di Ricerca opera, come è noto, da tempo (2004), nel settore degli Enti Pubblici di Ricerca anche al fine di supportare e regolamentare il complesso fenomeno del lavoro con contratto flessibile, meglio noto come **precariato della ricerca**. Ciò sia allo scopo di migliorare l'attività di ricerca degli Enti, sia per fornire una possibile opportunità per il personale interessato, spesso di elevata qualificazione professionale, per trovare uno sbocco lavorativo coerente con la preparazione ed il merito.

Il precariato della ricerca è un settore a parte che si differenzia da quelli, sicuramente storici, della scuola e della sanità, per situazioni e quadro normativo, ma che parimenti ne ha assunto in questi ultimi anni, per numero e diffusione, le medesime caratteristiche di drammaticità sociale.

### **ANALISI DEL QUADRO GENERALE**

Da numerosi anni le forme contrattuali atipiche sono divenute diffusissime negli Enti Pubblici di ricerca: **dottorato di ricerca, assegno di ricerca, borsa di studio, contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in genere legato a progetto, contratto d'opera, contratto a tempo determinato con profilo del comparto ricerca**, sono le principali forme, pur se con caratteristiche diverse, dietro cui si nasconde il precariato negli Enti. L'annosa problematica della **carezza di personale tecnico-scientifico qualificato**, che raramente viene più assunto dagli Enti, e la sempre maggiore necessità da parte dei giovani di qualificarsi a livello professionale per accedere ai rarissimi concorsi per ricercatori e tecnologi, spingono giovani laureati, spesso formati anche nel periodo della tesi presso un Ente pubblico di ricerca, a restare presso gli Enti stessi anche per molti anni con un contratto di lavoro flessibile e spesso di varia tipologia.

Presso gli Enti (CNR, CRA, ISTAT, ISFN, INRAN, INEA, Istituto Superiore di Sanità etc.) vigilati da uno o più Ministeri (MIUR, MIPAAF ecc.) le forme contrattuali citate dovrebbero, in base alle vigenti normative, essere utilizzate o a scopo formativo oppure a scopo collaborativo, ma sempre in via del tutto temporanea ed occasionale. In realtà, nonostante che numerose siano state le iniziative normative degli ultimi anni al fine di ridurlo o quanto meno di regolamentarlo, **il personale precario negli Enti del comparto ricerca, escludendo naturalmente quello Universitario, è arrivato a sfiorare le 6000 unità ed attualmente è in crescita, come è possibile verificare direttamente sui siti degli Enti stessi in base ai risultati dei bandi di selezione che quotidianamente di giorno in giorno vengono pubblicati.**

Si è dunque venuta a creare una vera e propria fascia di personale che, pur essendo precario, è ormai stabilmente in attività presso le strutture e, passando da un contratto all'altro con grande facilità, viene utilizzato spesso, purtroppo, anche per coprire l'attività ordinaria di ricerca, pur se sotto-inquadrandolo rispetto alla sua qualificazione professionale. Ma sarebbe lecito chiedere come ciò possa avvenire, dal momento che da alcuni anni vige una norma che vieta (art. 4 D.L.vo n. 368/2001) **che la durata complessiva del contratto per il personale con contratto a tempo determinato possa superare per un medesimo luogo di lavoro il periodo di tre anni.** Questa barriera normativa in realtà non ha arginato per nulla il fenomeno del precariato, ma ha creato anzi una sorta di *migrazione* continuativa del personale precario (spesso dotato di laurea e specializzazione post-laurea) da una sede all'altra o da un Ente all'altro. Ha poi paradossalmente contribuito nel tempo a creare altro precariato *ex-novo* ed anche a far allontanare molti giovani già formati dal settore della ricerca!

Tutto ciò inoltre crea un problema notevole per la Dirigenza degli Enti che spesso tende erroneamente ad assumersi delle responsabilità che vanno oltre i limiti del consentito, in nome della funzionalità della struttura.

Va poi considerato che esiste anche una fascia **di precariato al femminile**, che dopo molti anni di attività lascia non solo la ricerca, ma anche la stessa attività lavorativa in generale e va detto che tali casi rappresentano ormai una percentuale sempre più elevata, **creando un vero e proprio problema di natura sociale.**

E' evidente che, data la vastità del fenomeno, vi andrebbe indubbiamente posto un freno rientrando nella legalità e che le due sole tornate di stabilizzazioni negli Enti (in alcuni Enti se ne è effettuata inoltre solo una) avvenute tra il 2008 ed il 2010, hanno appena scalfito il problema che sta assumendo ed assumerà, senza un valido intervento normativo, dimensioni sempre più considerevoli, pensando anche all'attuale scarsità di offerta lavorativa a causa della crisi economica sia nel settore pubblico che in quello privato per i giovani laureati e specializzati nelle materie scientifiche.

Ad oggi vi sono inoltre molti casi di gruppi di ricerca, anche di eccellenza, negli Enti facenti capo a ricercatori e tecnologi anche di elevato livello (I e II) dove tuttavia **il personale tecnico ed operativo è esclusivamente precario**. Accade dunque spesso che si ribalti l'ottica naturale che dovrebbe essere seguita nell'avvio di progetti di ricerca: **si cerca infatti di aderire o di varare progetti di ricerca che siano adatti a più a mantenere il proprio gruppo in vita nel tempo, che a fornire prodotti intellettuali o risultati di ricerca utili alla collettività**. Al di là dei pur non trascurabili aspetti etici di tali situazioni, si rischia in tal modo anche di aumentare l'autoreferenzialità della ricerca negli Enti pubblici che, anche per questi motivi probabilmente, tendono spesso a rivolgersi in via preferenziale ai piccoli e sicuri progetti di ricerca nazionali, piuttosto che a quelli europei o internazionali.

Il livello della produttività della ricerca italiana pubblica non a caso è oggi infatti in netto declino rispetto a quella europea!

## **STRUMENTI NORMATIVI E POSSIBILI SOLUZIONI**

Una serie di interventi normativi e regolamentari si rendono dunque urgenti e necessari e si vanno di seguito ad illustrare.

- 1) **Destinazione di un particolare budget pubblico per la ricerca negli Enti dedicato allo sviluppo delle risorse umane e cioè:**
  - a) assunzioni con cadenza periodica (almeno annuale) tramite Bandi per prove selettive di personale tecnico-scientifico di comprovata qualificazione, ciò andrà previsto in appositi ed obbligatori **Piani assunzionali di Ente** da varare con cadenza triennale per almeno due tornate;
  - b) istituzione presso tutti gli Enti di un **Albo specialistico** per ricercatori e tecnologi dedicato a personale che abbia prestato attività (subordinata o meno) con contratto flessibile di ricerca, attività comprovata e per un periodo di almeno quattro anni presso una delle strutture dell'Ente;
  - c) sblocco e mantenimento della possibilità di turn-over per almeno tre anni negli Enti di ricerca.

- d) monitoraggio dell'attuazione delle progressioni di carriera tra livelli dei ricercatori e tecnologi negli Enti attraverso un apposito Osservatorio presso la Funzione pubblica, onde garantire una naturale progressione negli Enti.

Il punto 1) **si giustifica con l'assoluta necessità di attuare un ricambio generazionale negli Enti e di riequilibrare le risorse umane della ricerca.** Inoltre le selezioni previste, pur ricordando le stabilizzazioni, ammetterebbero anche personale esterno e dunque rispetterebbero l'accesso per concorso ai profili della ricerca come da norme vigenti.

Si tratterebbe di ragionate assunzioni nella ricerca a fronte naturalmente di serie selezioni concorsuali, così come la legge prevede, dove tuttavia si terrebbe conto di tutte le diverse esperienze maturate, con qualsiasi tipologia contrattuale, negli anni da parte del personale precario ed anche dell'effettiva qualificazione e specializzazione acquisita dal personale stesso in alcuni settori molto specialistici della ricerca.

**Titolo preferenziale concorsuale sarebbe naturalmente l'iscrizione all'Albo specialistico,** è infatti quasi superfluo aggiungere che in base alla Raccomandazione della Commissione nota come Carta Europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori del 2005, si è considerati ricercatori **già con quattro anni di comprovata esperienza nella ricerca per il livello europeo,** ed una certificazione come quella proposta potrebbe condurre ad un inizio di armonizzazione delle norme nazionali con quelle europee.

Per quanto riguarda infine lo sblocco temporaneo del turn-over va considerato che il ricercatore ed il tecnologo (la cui età media nazionale si aggira intorno ai 54 anni) non potrà che andare in pensione più tardi rispetto a qualche anno fa a seguito della recente Riforma Fornero e con la riduzione del turn-over che attualmente viene prevista anche per gli Enti di ricerca, pur se in varie misure, si ridurrà moltissimo la possibilità di assunzione di personale scientifico, sempre più difficile negli Enti, a meno che non si corra ai ripari.

- 2) **Introduzione di apposite indicazioni cogenti nei Regolamenti Organizzativi** interni di tutti gli Enti in base ai quali viene resa obbligatoria la costituzione di Gruppi di ricerca nelle strutture, Gruppi al cui interno vi potrà essere **un tetto massimo e prestabilito per il personale precario che vi potrà operare,** in relazione al numero dei componenti.
- 3) **Semplificazione dell'attuale normativa sul precariato** per recuperare la massima differenziazione tra contratto di lavoro subordinato e contratti flessibili di collaborazione o di formazione. Questi ultimi dovrebbero infatti

riprendere la loro connotazione di formazione in vista dell'apprendistato e quindi dovrebbero essere aperti anche a personale diplomato pur se con elevata qualificazione nel proprio settore, onde riaprire anche la corretta assunzione di personale tecnico-specializzato a supporto della ricerca.

- 4) **Attuazione di un intervento normativo finalizzato** a rendere maggiormente pesante, una volta semplificate le norme, le sanzioni nei confronti del personale dirigente che comunque violi tale nuovo e più completo quadro normativo inerente il precariato.

L'insieme di quanto illustrato condurrebbe senza meno ad una moralizzazione nella gestione del precariato, regolandolo ed impedendo una sua proliferazione selvaggia. Si perverrebbe inoltre, indirettamente, anche ad un notevole risparmio di fondi, dal momento che, a breve quella dei contratti flessibili rappresenterà **una delle principali spese nella pubblica amministrazione vista la sua attuale entità**. Basti pensare ad esempio che la maggior parte del precariato nella ricerca grava su progetti che sono solo in piccola parte di natura comunitaria o privata e che vengono **per lo più finanziati per la maggior parte dai Ministeri vigilanti degli Enti**, andando così a pesare direttamente sul bilancio della spesa pubblica. La spesa per il personale anche non di ruolo rappresenta inoltre spesso una parte non indifferente del budget di tali progetti.

## **LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO CSER/CONFEDIR**