

## **Piattaforma di rivendicazioni dei precari della ricerca e dell'università**

[Versione 3.0 – 6 novembre 2005]

### **Premessa**

Durante gli ultimi anni, in particolare a partire dalle riforme del mercato del lavoro volte a favorirne la “flessibilità” (Pacchetto Treu e Legge 30), è dilagato in Italia il fenomeno del precariato.

I contratti “atipici” (a termine, di collaborazione, le “partite IVA”, le borse di studio, ecc.) sono divenuti la forma principale di ingresso nel mercato del lavoro e – per moltissimi – anche l'unica forma contrattuale conosciuta, ripetuta nel tempo, senza una prospettiva futura reale.

Questa situazione è particolarmente evidente nel Pubblico impiego, dove alla “flessibilità” si è accompagnata negli stessi anni una politica di riduzione costante degli stanziamenti e delle piante organiche, principalmente attraverso lo strumento del “blocco del turnover”. Questo blocco è stato presente negli ultimi anni in modo costante, con l'unica eccezione del 2001.

Negli ultimi anni il blocco è andato attenuandosi per alcuni settori della Pubblica Amministrazione, grazie ad alcune sentenze della Corte Costituzionale, che lo ha dichiarato illegittimo per alcuni comparti (dalla sanità alla scuola), in quanto autonomi dal potere centrale e in virtù della riforma federalista del 2000.

Nella finanziaria 2005 è stato tolto il blocco del turnover per le università, a seguito di una protesta di tutto il mondo accademico.

Rimangono “bloccati” (dal 2005) Ministeri, Forze Armate ed Enti di Ricerca.

Per quanto concerne i primi la Finanziaria 2006 (in bozza) prevede 7.000 assunzioni in deroga, con un sistema di tutela dei precari attualmente in forze.

Per quanto concerne le Forze Armate, ottengono 2.500 assunzioni in deroga nella Finanziaria 2006, come ogni anno.

In sostanza allo stato attuale sono bloccate le assunzioni solo per gli Enti pubblici di ricerca.

Il blocco del turnover in un primo tempo ha determinato quasi ovunque nel pubblico impiego la sostituzione di personale di ruolo (in pensione) con personale a tempo determinato.

A partire dalla Finanziaria 2002 il governo ha imposto un ulteriore vincolo sulla spesa per i contratti “atipici” (inferiore a quella sostenuta nel triennio 1999-2001), per cui da allora gli enti pubblici rinnovano i contratti con espedienti al ribasso e con la nuova frontiera della precarietà: l'esternalizzazione.

La situazione di precarietà è particolarmente sviluppata in settori della Pubblica Amministrazione quali quelli legati al sapere e alla conoscenza: scuola, università e ricerca. Questo avviene a causa di una maggiore tradizione di precarietà in questi settori (soprattutto nella scuola) e per il fatto che la Ricerca viene ormai considerata come una serie di “progetti”, piuttosto che come una professione organica.

I lavoratori della Ricerca sanno bene che non esistono progetti a scadenza, se non sulla carta.

La situazione di precarietà attuale nella ricerca pubblica è da considerarsi straordinaria, a meno che non si vogliano assecondare i tentativi di normalizzazione dell'illegalità, come il ddl Moratti sullo stato giuridico della docenza, che di fatto sancisce (per le università) la fine del ricercatore a tempo indeterminato, istituzionalizzando l'attuale situazione di precarietà.

Crediamo che dietro dichiarate necessità di bilancio (“la coperta è corta”) e vincoli normativi (“è incostituzionale assumere nella Pubblica Amministrazione senza concorso”) si nasconda la volontà politica di precarizzare la ricerca pubblica, svilirla e privatizzarla: rendendola sempre più dipendente da interessi privati (di alcuni ministri) o direttamente equiparata alla ricerca privata.

Sia i vincoli finanziari che quelli normativi sono stati negli ultimi anni aggirati per “risolvere” situazioni particolari. Il problema semmai consiste nel fatto che sono stati individuati strumenti molto diversi, caso per caso, portando a un'ulteriore frammentazione della normativa in materia. Riportiamo alcuni esempi tra i tanti:

- Alla Protezione civile, nel maggio 2005, sono stati assunti X precari per decreto (senza alcun concorso pubblico).
- La Finanziaria 2006 prevede, solo per alcuni enti e ministeri, una forma di concorso pubblico “speciale” che tutela i precari. Questo non è considerato giuridicamente possibile in molti enti di ricerca.
- Nella scuola e nel settore dell'Alta Formazione Musicale (a differenza che in quasi tutti gli altri settori della Pubblica Amministrazione) i precari (con almeno un anno di ruolo hanno diritto (passivo) di voto nelle RSU
- Nella scuola, il reclutamento si è limitato a poco più di 10000 docenti, meno dello 0,5% del totale del corpo docente e del 5% dell'enorme mole di precariato (oltre 250000 insegnanti) che si è accumulato per colpa dell'attuale governo e di quelli che lo hanno preceduto
- In molti enti pubblici di ricerca il contratto a tempo determinato viene rinnovato tramite una nuova prova/selezione concorsuale ogni volta che scade. In altri enti (es. Istat) ciò non accade (rimangono valide le idoneità originarie).

- All'ISS i contratti a tempo determinato sono di durata quinquennale. In altri enti dopo 3 anni si applica lo "stacco" previsto dal D. Lgs. 368/01, salvo poi dichiarare che non si applica (nella sua parte "positiva", che impone la conversione a tempo indeterminato). In altri enti ancora la durata è inferiore anche ai 3 anni (ad es. 1 anno con o senza successivo rinnovo).
- Il CNR nel suo regolamento del personale approvato quest'anno (e ripreso dal precedente regolamento dell'INFM) prevede un meccanismo di tenure track per i precari il cui contratto, sulla base di alcuni requisiti, può essere convertito a tempo indeterminato. Questa norma non vale in altri enti pubblici di ricerca né all'università.

### Obiettivi a breve termine

Dato quanto premesso, crediamo che la priorità sia quella di assumere misure straordinarie per risolvere una situazione straordinaria. Con la prospettiva, a regime, di tornare a una situazione di reclutamento tramite concorsi pubblici nazionali e trasparenti, con una normativa unica e chiara.

Per cui proponiamo:

1. la necessità di consolidare uno "Stato di emergenza occupazione negli Enti di Ricerca e Università" sul quale innestare richieste basilari (non alternative) quali:
  - a. Sblocco delle assunzioni (almeno del *turn over*) per il settore Enti di ricerca già a partire dalla Finanziaria 2006.
  - b. Deroche straordinarie alle assunzioni sull'esempio dell'art. 34 della Legge Finanziaria 2006 (assunzione di 7000 precari nel P.I.), attraverso concorsi pubblici che considerino "prioritariamente i servizi effettivamente svolti" nello stesso ente pubblico di ricerca, anche con la possibilità di collocare gli assunti fuori ruolo.
  - c. Individuazione di concerto col Ministero dell'Economia e Finanze dei risparmi fiscali per gli Enti previsti (art 47 Legge Finanziaria 2006, defiscalizzazione dell' IRES) e da istituire (IRAP), da destinare, di concerto con il Ministero della Funzione Pubblica, esclusivamente alle assunzioni
  - d. Parificazione dei diritti sindacali per i precari rispetto ai corrispettivi lavoratori di ruolo (diritto di voto attivo e passivo nelle RSU, tessere dei precari valide a tutti gli effetti per il calcolo della rappresentanza)
  - e. Il blocco di tutte le esternalizzazioni di segmenti importanti dell'attività degli enti di ricerca. Solo un ente di ricerca che gestisce direttamente la propria attività può cercare di fornire dati e risultati credibili per il pubblico.
  - f. Una normativa di reclutamento univoca e omogenea per il reclutamento del personale per tutta la Ricerca pubblica.
2. In ciascun Ente apertura di una vertenza specifica precariato, possibilmente attraverso specifici tavoli, accessibili (dato il buco di rappresentanza attuale) anche a forme autorganizzate dei precari, per rivendicare, tenuto conto della specificità di ogni situazione (in forma non alternativa):
  - a. Tutela del posto di lavoro di tutti i precari in essere che svolgono attività lavorativa negli enti pubblici di ricerca e nelle università,
  - b. Conversione graduale di tutte le forme di contratto atipico (Co.Co.Co., partite IVA, assegni di ricerca, borse di studio, illegali perché mascherano lavoro dipendente subordinato) in contratti a tempo determinato, destinando a questo scopo tutte le disponibilità. L'idoneità acquisita una volta su una specifica posizione (profilo/livello) non si perde. Non deve essere necessario rifare selezioni o concorsi per risultare idonei a una successiva chiamata.
  - c. Blocco di nuovi ingressi con forme contrattuali illegali (diverse da tempo determinato e tempo indeterminato) che mascherano lavoro subordinato.
  - d. I nuovi ingressi a tempo determinato devono essere associati all'effettiva esigenza di una prestazione straordinaria, di tipo professionale e limitata nel tempo (ad es. un ingegnere edile per la gestione di un cantiere di una nuova sede, un interprete dal cinese per la visita di una delegazione e simili). Gli ingressi a tempo indeterminato di personale che non ha prestato fino a quel momento servizio nell'ente deve essere limitato a quelle sole professionalità che non siano possedute da alcun precario attualmente in servizio, finché questi non saranno stati totalmente assorbiti in ruolo.
  - e. Piani di assunzione e piante organiche volte all'assunzione di personale precario. Laddove le piante organiche non comprendano neanche numericamente il personale precario, vanno allargate almeno a sovrapporsi alla presenza di organico precario. Va contrastata la tendenza degli enti a tutelare (nella restrizione dei posti in pianta organica imposta dal governo) i profili dirigenziali, a scapito dei profili d'accesso, che di fatto mettono "fuori ruolo" gli attuali precari.
  - f. Bandi di concorso con specifiche tutele per i precari interni ai singoli enti e – a un livello più generale – per i precari del settore università e ricerca.

- g. Introduzione di norme che consentano – in base ad alcuni criteri chiari e trasparenti – di convertire il rapporto di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato.
- h. Pubblicità dei dati sul precariato nell'università e nella ricerca, al fine di poter programmare e controllare i percorsi di stabilizzazione.

### **Obiettivi a lungo termine**

Tenuto conto della situazione di emergenza, vogliamo ribadire, che una volta superata l'attuale straordinaria condizione, crediamo nei seguenti obiettivi (da realizzare contemporaneamente, ove possibile, a quelli "di urgenza" elencati sopra):

- a. Una normativa unica, chiara e trasparente che regoli i rapporti di lavoro nella ricerca pubblica. Ad oggi ogni amministrazione pubblica si regola in modo diverso, in base ai rapporti di forza interni (con i sindacati e le organizzazioni dei precari) ed esterni (rapporti più o meno privilegiati con il ministero di riferimento).
- b. Un sistema di reclutamento basato, al massimo su due canali di accesso:
  - a. Il tempo determinato, associato a un progetto a termine ben preciso, e con possibilità di conversione a tempo indeterminato previa verifica, precedente o posteriore (sistemi di tenure track). In ogni caso dev'essere sancito un limite massimo applicato per questo contratto (5 anni?) dopo il quale avviene (se non ci sono problemi di altro tipo) la conversione a tempo indeterminato. L'idoneità acquisita a tempo determinato non si perde. Il lavoro prestato a tempo determinato deve costituire comunque titolo di accesso privilegiato al lavoro a tempo indeterminato nei concorsi, con criteri trasparenti e uguali per tutti.
  - b. Il tempo indeterminato, tramite concorsi pubblici ciclici (annuali), volti almeno a coprire il turnover e possibilmente a riempire le piante organiche.
- c. Un sistema di organizzazione che privilegi l'ingresso nei profili di accesso, contrastando la tendenza a assumere molti dirigenti e pochi ricercatori e collaboratori di base (togliendo loro spazio in pianta organica).
- d. Un sistema di rappresentanza sindacale che dia pari diritti a contrattisti a termine e lavoratori a tempo indeterminato. In particolare pensiamo al diritto di voto attivo e passivo nelle RSU, ai diritti di partecipazione e indizione di assemblee, al diritto all'effettiva sicurezza sul lavoro.

### **Piani delle rivendicazioni**

Tutti gli obiettivi richiamati (a breve come a lungo termine) vanno perseguiti a tutti i livelli in cui è pertinente: dal singolo ente o università, fino al governo, passando per il comitato di settore e i singoli ministeri. Inoltre molte rivendicazioni possono trovare applicazione nei contratti nazionali di lavoro (di Enti di ricerca e Università) e nelle leggi (Finanziaria e non solo). Quindi sono controparte sia il governo che il parlamento, oltre che il Comitato di settore degli enti pubblici di ricerca, i ministeri competenti e le singole amministrazioni.

Come metodo generale, crediamo che ogni accettazione o rifiuto di accordo vada deciso dai lavoratori interessati, attraverso metodi assembleari (unico strumento possibile al momento, data la mancanza di una rappresentanza sindacale legittimata dal voto alle RSU o dalle tessere) e di discussione allargata.

Per questo motivo anche questa piattaforma nel tempo si adatterà e modificherà, a seconda delle esigenze dei lavoratori precari.