

# Proposta sui criteri da adottare per le stabilizzazioni previste dalla Legge Finanziaria 2007

Il giorno 18 Gennaio 2007 una delegazione di precari dell'INAF è stata ricevuta dal Dott. Falcone presso il Ministero dell'Università e della Ricerca. Da questo incontro è scaturito un dibattito tra i ricercatori precari dell'INAF sui criteri da adottare per le stabilizzazioni negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) previste dai commi 519/520 della Legge Finanziaria 2007.

Il presente documento è stato stilato come sintesi dei punti sui quali si è trovato un accordo di maggioranza e non si prefigge in alcun modo l'obiettivo di proporre la sanatoria come soluzione possibile al problema del precariato nella ricerca.

Auspichiamo che a seguito di tale piano straordinario si avvii una seria riforma delle modalità di reclutamento affinché queste vengano allineate alle procedure di selezione pubblica secondo gli standard europei, abbandonando l'obsoleto e fallimentare sistema italiano dei concorsi.

## 1. *Introduzione*

Il blocco delle assunzioni perdurante da lungo tempo negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) ha avuto come conseguenza una crescita smisurata del lavoro precario (di tipo subordinato ed atipico). Sebbene negli EPR forme di lavoro a termine siano necessarie per progetti specifici, negli ultimi anni il ricorso al lavoro precario si è configurato come un modo per aggirare il blocco delle assunzioni.

La Finanziaria 2007 stabilisce delle norme per la stabilizzazione dei precari degli EPR attraverso 2 canali:

1. stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione (art. 1 comma 519);
2. stabilizzazione del personale impiegato in attività di ricerca (art. 1 comma 520).

**Partendo dall'ipotesi che le risorse per le stabilizzazioni non si esauriranno nel 2007**, ovvero auspicando che nel corso di questo triennio (2007-2009) i fondi saranno sufficienti ad assorbire tutto il precariato esistente, proponiamo i seguenti criteri che sanciscono un ordine di priorità da applicare per la distribuzione dei posti all'interno dell'INAF.

I criteri esposti di seguito vanno interpretati nella direzione della valorizzazione delle competenze acquisite. Per la formazione, il mantenimento e l'utilizzo di queste professionalità sono state investite ingenti risorse nel corso degli anni. Nel momento contingente, la perdita di queste figure altamente specializzate porterebbe al tracollo definitivo degli EPR.

## 2. *Criteri per la stabilizzazione*

Riteniamo che il criterio più oggettivo per stilare una graduatoria di precedenza tra gli aventi diritto alla stabilizzazione, ovvero quelli che hanno avuto almeno 3 anni di rapporto lavorativo con Istituti/Osservatori dell'INAF svolto con qualsiasi tipo di forma contrattuale (borse, assegni, co.co.co., T.D., ecc.), sia l'**anzianità di ricerca** accanto ad una **adeguata valutazione del Curriculum Vitae**.

Tali criteri garantiscono:

- il riconoscimento della professionalità acquisita durante l'attività di ricerca

- l'equità di trattamento tra personale che ha usufruito di diversi tipi di contratto la cui tipologia (di tipo subordinato o atipico) è essenzialmente determinata dalla disponibilità finanziaria dei diversi gruppi
- l'uniformità di trattamento per il personale precario, non vincolata al tipo di attività svolta (teorico, osservativo o sperimentale), né al profilo (ricercatore, tecnico/amministrativo o tecnologo), ovvero devono garantire l'estraneità da ogni logica che sancisca, anche implicitamente, l'esistenza di profili e ricerche di serie A e serie B.

### **3. Calcolo anzianità e prove selettive**

- L'anzianità di ricerca va calcolata considerando l'attività svolta all'interno di tutte le strutture pubbliche di ricerca (Enti, Università, Consorzi) italiane o straniere a partire dalla Laurea (di secondo livello) per i profili da ricercatore e tecnologo, e a partire dal diploma di istruzione superiore per il personale tecnico/amministrativo.
- L'anzianità di ricerca deve essere calcolata tenendo conto di tutti i tipi di contratto (borse, assegni, co.co.co., T.D., ecc.) stipulati con strutture di ricerca (come sopra), nonché dei periodi senza contratto purché certificati da pubblicazioni, comunicazioni a congressi, rapporti tecnici, etc., o dichiarazioni del direttore dell'Istituto o del responsabile di ricerca.
- Rammentiamo che trattando i commi 519 e 520 di stabilizzazione dei precari, il numero di anni di esperienza lavorativa maturati nel campo della ricerca deve essere il criterio principale di valutazione del candidato.
- Accanto al criterio dell'anzianità di ricerca deve esserci una valutazione del Curriculum Vitae et studiorum da parte di una commissione di carattere nazionale. Tale valutazione deve in modo opportuno tenere conto del profilo del candidato (ricercatore, tecnologo, tecnico/amministrativo) e della tipologia dell'attività di ricerca stessa (teorica, osservativa o sperimentale).

Nello specifico, per le figure di ricercatore e tecnologo, proponiamo la presentazione di un dossier che includa:

- (i) CV
- (ii) Attività di ricerca svolta
- (iii) Progetto di ricerca e relativo contesto scientifico
- (iv) Lettera di sostegno al candidato da parte del responsabile del gruppo di ricerca che ne motivi la sua stabilizzazione.

In merito alla richiesta di superamento di una prova selettiva (comma 519 e 520), facciamo presente che la maggior parte degli aventi diritto alla stabilizzazione hanno superato durante la propria carriera numerose prove di selezione per accedere ai diversi tipi di contratto (di tipo subordinato o atipico), ed alcuni di questi hanno anche conseguito l'idoneità in concorsi nazionali per accedere al profilo di ricercatore, tecnico/amministrativo, tecnologo a tempo indeterminato.

### **4. Graduatorie e distribuzioni dei posti negli Enti**

Le graduatorie, a carattere nazionale, devono essere differenziate per profilo: tecnico/amministrativo, tecnologo, ricercatore.

La distribuzione dei posti a tempo indeterminato sarà attuata dall'INAF esclusivamente in base alla graduatoria nazionale. Questo garantirà che le stabilizzazioni avvengano indipendentemente dalla struttura di appartenenza del singolo candidato.

## **5. Accenno al piano straordinario di assunzioni tramite concorso**

Riteniamo che i criteri da seguire per la ripartizione all'interno dell'ente dei posti messi a concorso in base ai commi 651 e 652, debbano considerare oltre che le esigenze degli istituti espresse nel piano triennale, anche la presenza di personale precario di lunga durata presso gli istituti stessi. Si ricorda inoltre che il comma 651 della finanziaria stabilisce che nelle modalità procedurali del piano straordinario di assunzioni i criteri di assunzione facciano particolare riferimento ai rapporti di lavoro pregressi, ai titoli scientifici ed all'attività di ricerca svolta.

**Questo documento è stato approvato a maggioranza: 220 adesioni favorevoli, 44 contrarie  
Data: 1/2/2007**

**Rete Nazionale Precari INAF**