

Gent. Sig. Ministro,

ci pare doveroso cominciare questo nostro documento presentandoci. Noi non abbiamo l'ambizione di rappresentare la totalità dei "precari" dell'area di ricerca del CNR (e INAF) di Bologna. Abbiamo saputo della sua visita solo a metà della settimana e quello che le presentiamo è il frutto del lavoro di un gruppo di persone che hanno deciso di riunirsi per cercare di ricostruire il quadro del precariato di quest'Area.

In questo documento abbiamo individuato come "precario" il personale CNR e INAF a tempo determinato, il personale a contratto e il personale in formazione. Sappiamo che la scelta di includere il personale in formazione e i contrattisti può apparire criticabile alla luce della definizione formale del precariato all'interno degli enti. Contiamo di dimostrare più avanti la validità della nostra scelta.

Fotografia del precariato nell'Area di Ricerca di Bologna

Seguendo queste linee abbiamo raccolto i dati che sono alla base di figure che alleghiamo.

In Fig. 1 a) e 1 b) riportiamo la percentuale e il numero in valore assoluto del personale a tempo determinato e inquadrato. I dati sono scorporati per Istituto in Fig 1 a), mentre in Fig. 1 b) viene riportato il totale per l'Area di Ricerca di Bologna.

Dai dati qui riportati si evince che:

1. Circa il 40 % del personale dell' Area di Ricerca è precario.
2. Due istituti hanno più precari che inquadrati.
3. Solo 2 istituti hanno meno del 30% di precari.

In Fig. 2 viene graficata la ripartizione secondo il tipo contrattuale del personale a tempo determinato.

Solo il 22 % dei precari è inquadrato con un vero e proprio contratto di ricercatore/tecnico/tecnologo a tempo determinato (Art. 15, 23, 36).

Quasi la metà (45 %) risulta essere assegnista di ricerca. Il dato avrebbe sicuramente bisogno di una analisi più dettagliata, che non è stato possibile approfondire.

Tuttavia l'entità della percentuale suggerisce che l'assegnato di ricerca venga spesso utilizzato come un vero e proprio succedaneo a basso costo per l'assunzione di personale.

Va inoltre notato che l'incidenza percentuale delle borse di dottorato, comprese nel 19% delle diverse tipologie di lavoro a tempo determinato (Borse, Borse di Dottorato, Altre tipologie), è solo dell 11%.

In Fig. 3 riportiamo l'istogramma dell'età del personale a tempo determinato.

Risulta che l'età media del precario nell'Area di Ricerca di Bologna è di circa 33 anni.

In Fig. 4 si riporta, come esempio, il caso dello IASF Bologna. Si mostra come il personale a tempo determinato rappresenti la stragrande maggioranza (60 %) del totale già se si guarda solo al personale con una età inferiore ai 50 anni.

Tipologie di contratto

In questa nostra breve indagine siamo riusciti a censire le seguenti tipologie principali di contratto a tempo determinato:

1. borsa di studio
2. assegno di ricerca
3. contratti di collaborazione (co.co.co e co.co.pro.)
4. contratto d'opera
5. contratti a tempo determinato

Questo breve elenco ha lo scopo di mostrare come il panorama del precariato sia molto frammentato e, conseguentemente, di difficile lettura.

In nessun regolamento è prevista una “progressione” nel precariato. Le forme contrattuali sopra elencate vengono spesso utilizzate indipendentemente da come sono state concepite e dalle reali potenzialità del soggetto. La forma del contratto proposta al precario, infatti, dipende frequentemente dalla disponibilità temporale e quantitativa dei fondi oltre che dalla sensibilità del referente dei fondi stessi. Paradossalmente, quindi, fotografie in tempi diversi potrebbero cogliere lo stesso soggetto prima come personale con contratto a tempo determinato e poi come persona in formazione. Allo stesso modo, una persona assunta a tempo determinato può ritrovarsi da un anno all'altro a svolgere le mansioni di consulente esterno per poi tornare ad essere in qualche forma dipendente.

Rifacendoci all'introduzione del documento, è per questo motivo che abbiamo deciso di inserire il personale in formazione tra i precari. Ci riserviamo di analizzare in una successiva indagine le figure che risultano naturalmente in formazione cercando di dividerle da chi si trova formalmente in formazione pur avendo una considerevole anzianità di servizio alle spalle.

Conclusioni

I dati presentati precedentemente sono figli della storia degli ultimi 20 anni del CNR. La mancanza di una programmazione nell'assunzione del personale ha portato alla sedimentazione di vari “strati” di precariato. Una situazione simile a quella che stiamo vivendo venne in parte sanata nel biennio 2000-2001 attraverso l'assunzione di parte di quelli che all'epoca erano considerati i precari storici. Nel 2006 vi sono nuovamente dei “precari storici” il che dimostra che i problemi strutturali non sono

stati minimamente intaccati. Il Governo ha piu' volte dichiarato l'intenzione di puntare sulla ricerca. In questo contesto il problema del precariato non puo' essere messo in secondo piano.

Riteniamo che occorra una pianificazione dello sviluppo degli enti di ricerca che parta dal problema del personale e che non sia avulso dalla realta' in cui ci si trova ad operare.

Abbiamo individuato alcuni punti imprescindibili in questo processo e pertanto le chiediamo:

- Una pianificazione delle assunzioni che garantisca lo sviluppo del CNR e dell'INAF sul medio e sul lungo periodo e che nel breve periodo punti a risolvere il problema dei nuovi precari storici, perche' crediamo che una programmazione seria non possa partire che da una situazione sana.
- Una armonizzazione e regolamentazione delle forme di precariato previste, che tenga innanzitutto conto delle esigenze professionali di chi da precario lavora negli enti di ricerca, ma anche, senza nessun intento vittimistico, delle implicazioni che una situazione di precariato come quella descritta, per tempi e forme, comporta da un punto di vista sociale e personale.
- Prospettive chiare su quello che sara' la politica della ricerca e i destini degli enti nei quali lavoriamo.

Crediamo anche che esistano nell'attuale sistema ricerca del nostro paese problemi meno contingenti di quelli che abbiamo provato a descrivere ma non meno importanti. E per questo le chiediamo, spostando il piano della discussione un po' piu' in alto, la possibilita' di aprire un tavolo di confronto per affrontare e ridiscutere davvero il sistema dei concorsi nazionali, provando ad individuare modalita' nuove che risultino piu' consone alla realta' in cui ci muoviamo e contemporaneamente piu' trasparenti e funzionali.

In conclusione le chiediamo un'ultima cosa, la promessa concreta di poterci rivedere, ad esempio tra sei mesi per indicare una data, in modo da dare continuita' al confronto iniziato in questa sede e fare il punto insieme su come queste problematiche saranno state affrontate, con la disponibilita' a discuterne insieme e a suggerire delle soluzioni.

Firme:

Mauro Dadina
Vittorio Morandi
Paolo Cristofanelli
Luigi Foschini
Silvio Davolio
Giovanna Trevisi
Angela Malizia
Elisa Palazzi
Maria Grazia Villani

Massimo D'Isidoro
Marianna Nardino
Alessandro Gruppuso
Paola Pinasco
Angela Marinoni
Angelo Lupi
Christian Lanconelli
Paola De Nuntiis
Francesco Matteucci
Stefano Zampolli
Martino Marisaldi
Palmira Messina
Mauro Mazzola
Alessandra Bonazza
Edoardo Gatti
Alessandro Yoshi Poliotti
Barbara Ventura
Francescopiero Calzolari
Marica Branchesi
Giulio Paolo Veronese
Luca Terenzi
Mara Passini
Annalisa Cerutti
Francesco Redini
Giovanna Orsini
Valentina Ferrante
Matteo Ferri
Lorenza Emblico
Claudia Bonazzi
Stefano Decesari
Fabio Fuschino
Maura Sandri
Enrico Franceschi
Stefano Carluccio
Fabio Bergamini
Franco Vazza
Francesca Rossi
Francesca Casoli
Emanuele Centurioni
Silvia Giuliani
Natalia Auricchio

**Tipologia di Personale fra *tempo indeterminato* e *precario*
presso l'Area della Ricerca del CNR di Bologna**

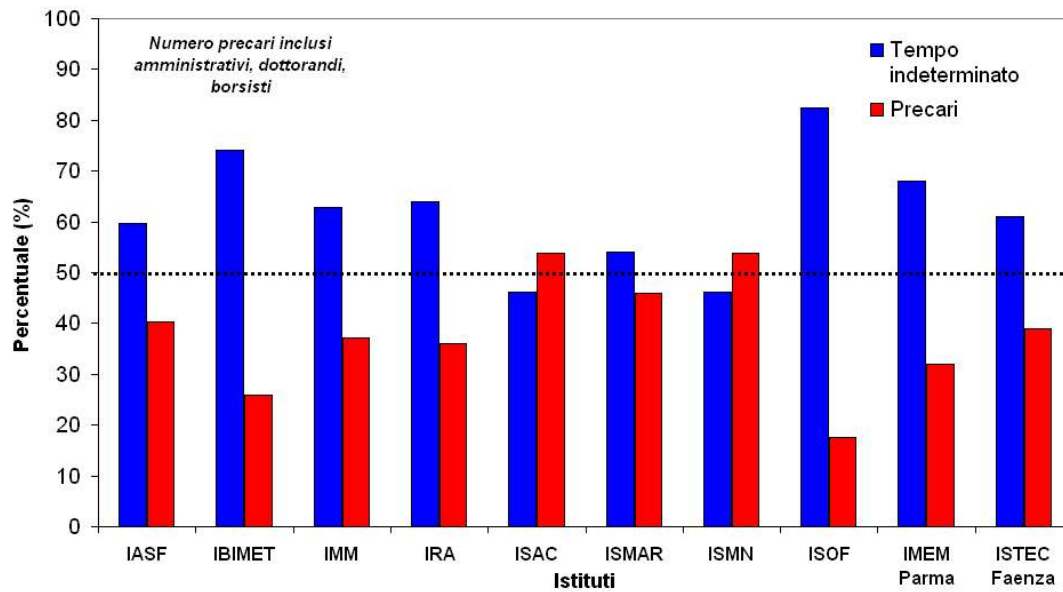


Fig. 1 a)



Fig. 1 b)

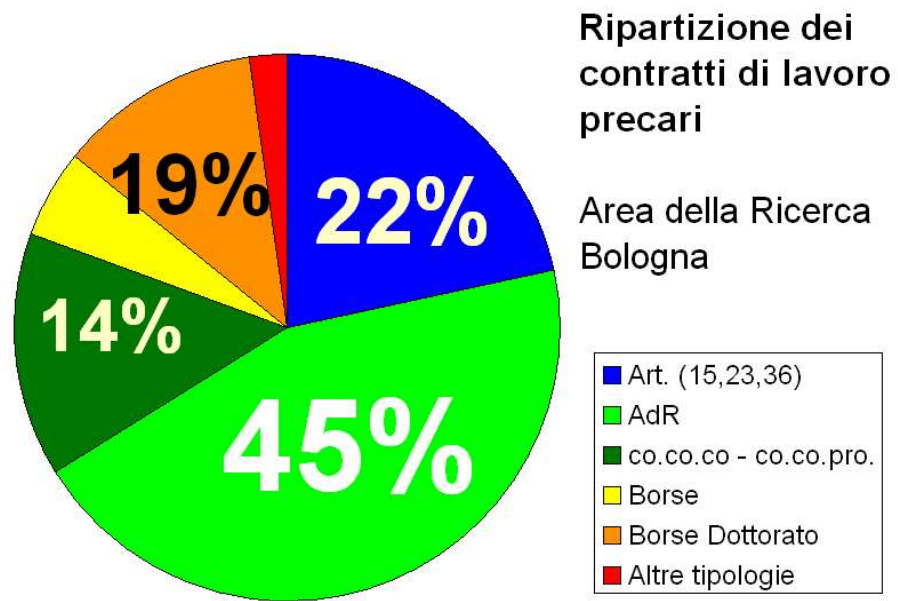


Fig. 2

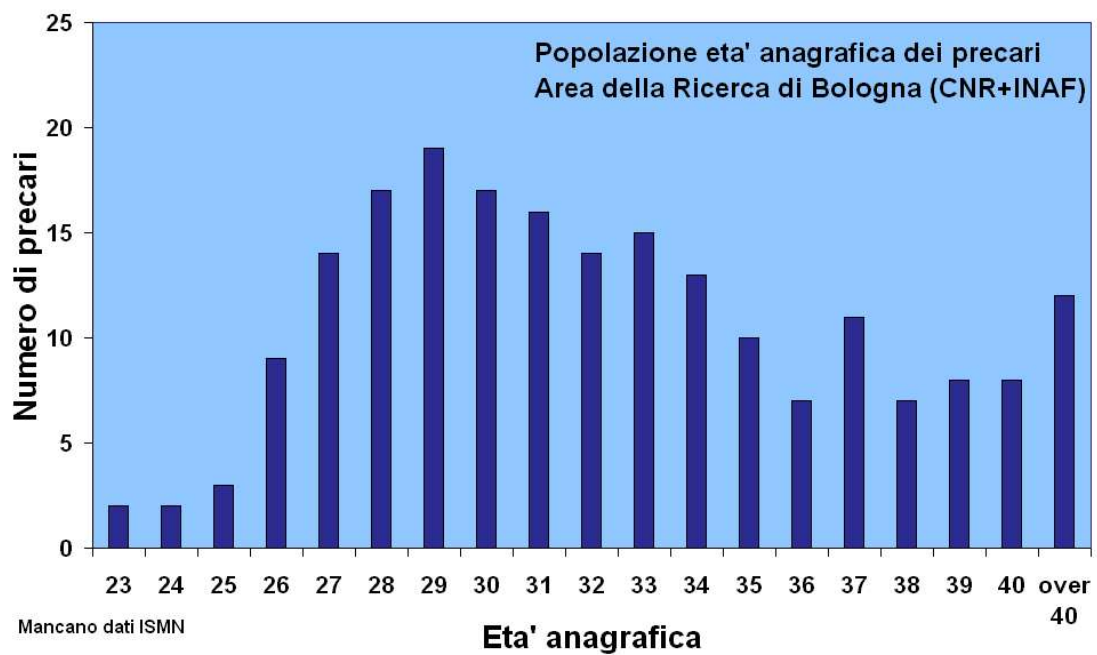


Fig. 3

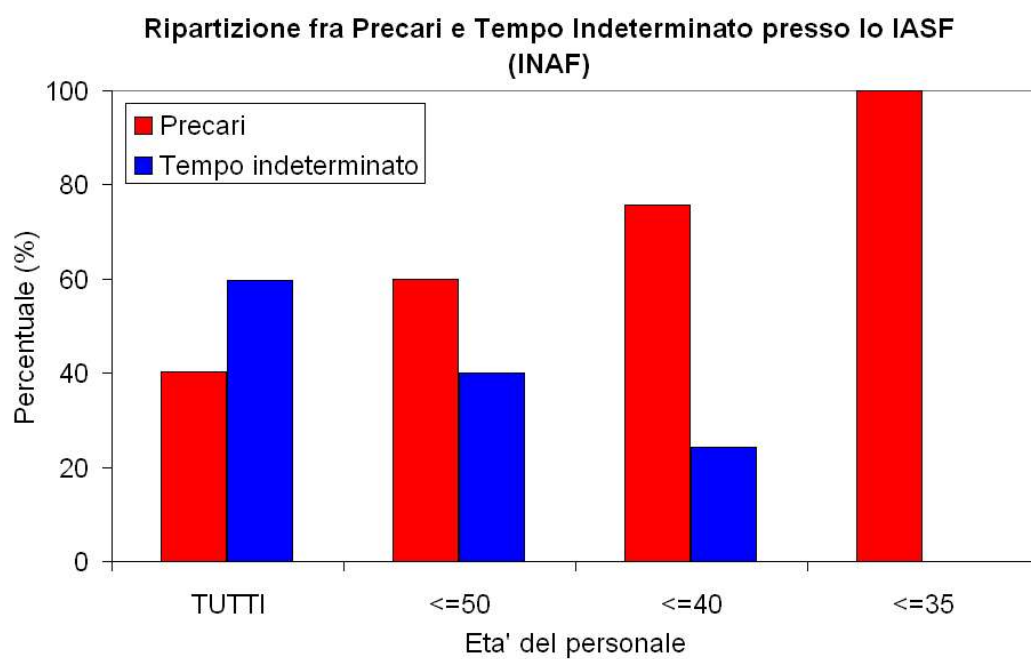


Fig. 4