

VERBALE TAVOLA ROTONDA SUL PRECARIATO

Convegno annuale dell'Associazione Italiana di Germanistica (Pisa, 16-18 ottobre 2008)

Verbale della tavola rotonda sul tema "Il precariato dei giovani germanisti", tenutasi nei locali dell'auditorium Maccarrone (Via Silvio Pellico 6, Pisa)

(verbalizzante: Dr. Serena Grazzini, Università Pisa)

La seduta si apre alle ore 14,30.

Partecipanti alla tavola rotonda: Prof. Luigi Reitani (prof. ord. di Letteratura tedesca presso l'Università di Udine) e Dr. Sonia Saporiti (ricercatrice in formazione presso l'Università del Molise)

Il Prof. Reitani introduce al tema della tavola rotonda esponendo i risultati di un questionario sul precariato curato dall'AIG. Fa innanzitutto notare come la divisione degli insegnamenti di lingua e letteratura abbia fatto registrare a suo tempo una carenza di personale specializzato che ha portato all'utilizzo di forze precarie all'interno dei processi di formazione.

Al questionario promosso dall'associazione hanno risposto le sedi di Bari Lettere e Lingue, Bologna, Bologna/Forlì, Bergamo, Cagliari, Chieti/Pescara; Catania/Ragusa; Firenze; Genova, Insubria, l'Aquila, Lecce, Macerata, Milano, del Molise, Modena e Reggio Emilia, Napoli Orientale Scienze Politiche, Napoli Orientale Lingue, Napoli Orientale Lettere; Napoli Federico II Scienze Politiche e Lettere; Palermo (varie sedi), Pisa, Pisa/Lucca, Potenza, Roma sapienza, Roma 2 Tor Vergata, Roma 3, Salerno, Torino, Trento, Trieste, Udine, Udine/Gorizia, Urbino, Venezia, Verona, Viterbo. Le sedi citate corrispondono a circa il 60% delle Università italiane, per cui è possibile definire i risultati del questionario come largamente rappresentativi della situazione nazionale. Nel questionario sono rappresentati i corsi di laurea in classe 3 e 11; 42/ 44 e 104 (Lingue e Cultura per l'impresa, Lingue e Letterature Moderne Compare, Lingue Moderne, Arti e Cultura, Mediazione Linguistica e Comunicazione Letteraria; Lingue e Culture Moderne, Mediazione Interlinguistica e Interculturale, Scienze del Turismo, Lingue e Letterature Straniere, Magistrale in Linguistica, Lingue e Culture Straniere, Scienze del Turismo, Scienze Politiche. Si ha quindi una vasta gamma di corsi di laurea in cui la lingua ha una funzione più prettamente strumentale.

Domanda 1. Vi sono insegnamenti di lingua e traduzione e/o di letteratura tedesca impartiti da docenti non di ruolo?

Alla domanda se nella propria sede si fa uso di docenti non di ruolo (precari), solo 6 università hanno risposto negativamente. Per il resto si registra una fortissima differenza tra lingua e letteratura tedesca. Per letteratura i precari impiegati sono 19 mentre i docenti di ruolo sono 77, il che significa un rapporto di un precario ogni 3,5 docenti di ruolo. Per lingua la situazione cambia

notevolmente: i precari sono 132 e il rapporto tra precariato e docenti di ruolo è di due a uno. Questa forte sproporzione esiste anche nelle facoltà storiche, il che rivela come la riforma non possa ancora essere considerata realizzata. Il dato indica infatti una mancanza di investimento da parte delle Università sul settore lingua.

Domanda 2. Da dove vengono e chi sono i precari?

Il questionario prevedeva tre tipologie: 1. Chi ha finito il dottorato di ricerca ed è in attesa di concorso; 2. Docente di scuola media superiore cooptato dall'università; 3. Altro.

3. Si tratta di (Specificare il numero per ogni tipologia e il numero di ore di lezione effettuato per contratto).

La seguente tabella riassume le risposte:

				Per Letteratura	Per Lingua
Giovani che hanno terminato un dottorato di ricerca in attesa di un concorso per l'immissione in ruolo	Che lavorano con un assegno di ricerca con un contratto di supplenza	Retribuito	Da 3 Anni 3	4	11
		Non retribuito	Da ... anni	1	
	Che lavorano senza assegno di ricerca con un contratto di supplenza	Retribuito 1,	5 anni 1 Da 3 Anni 1	6	14
		Non retribuito	Da ... anni		
Di insegnanti di scuola media superiore	Con un contratto di supplenza	Retribuito 1,	da 2 anni 2 Da 3 Anni	1,	27
		Non retribuito	Da ... anni		1
Di altre figure (indicare in nota quali) Ex-lettore, liberi professionisti, insegnanti al Goethe o in altre scuole di lingua, dottorandi; cel 2	Con un contratto di supplenza	Retribuito	Da 8 Anni 1 Da 5 anni 1 Da 3 anni 8 Da 2 2	1	36
		Non retribuito	Da ... anni		2

Come si evince dalla tabella, si registrano significative differenze tra lingua e letteratura: mentre per lingua ci si rivolge prevalentemente a insegnanti privati, ex lettori, lettori, insegnanti in pensione, liberi professionisti (per es. interpreti), per letteratura i dati si rovesciano e i precari sono essenzialmente giovani che hanno appena terminato il dottorato.

Domanda 3. Retribuzione oraria.

Pochi i casi apparentemente non retribuiti. Il compenso varia da un massimo di 113,00 Euro lordi a un minimo di 16,70 Euro. La media è di 50,00 Euro l'ora per mansioni quali esercitazioni, seminari, etc.

Domanda 4. È richiesta ai contrattisti l'assunzione di altre attività oltre quelle didattiche?

Nella grande maggioranza dei casi la risposta è stata positiva: spesso i precari svolgono compiti organizzativi, curano tesi di laurea, fanno ricevimento. In alcuni casi si hanno assegnisti di ricerca che sono comunque titolari di un contratto di supporto alla docenza. Ci sono anche casi di dottorandi con contratto.

Questa situazione fa emergere, secondo Reitani, un dato evidente: la carenza di personale a fronte dell'alto numero di posti con il conseguente elevato carico di ore di docenza per i docenti di ruolo.

Il prof. Reitani passa a questo punto la parola alla Dr. Sonia Saporiti che, essendo passata attraverso quasi tutte le forme di precariato, contribuisce alla discussione con la sua testimonianza, integrata da una presentazione dettagliata di come siano regolati i diversi contratti in Italia.

Intervento di Sonia Saporiti:

Le forme del precariato universitario

Credo che il mio percorso universitario all'insegna della precarietà possa essere definito come "esemplare" sia poiché attraversa tutte le forme contrattuali tipiche del precariato universitario, sia poiché condiviso con moltissimi altri ricercatori, non solo germanisti. Il mio percorso post-lauream all'interno dell'università ha inizio con un dottorato di ricerca, seguito da una borsa post-dottorato biennale e, recentemente, dall'assunzione come ricercatore a tempo determinato secondo quanto stabilito dalla famosa "Legge Moratti" del 2005, tutt'ora in vigore. Inoltre, a partire dal 2004, anno in cui ho conseguito il titolo di dottore di ricerca, sono stata titolare di diversi contratti di insegnamento, sia di Letteratura che di Lingua tedesca.

Dunque, ricapitolando, in base alla mia personale esperienza le forme contrattuali di lavoro precario all'interno dell'università sembrerebbero essere le seguenti:

- Dottorato di ricerca
- Borsa post dottorato
- Contratti di docenza (di collaborazione coordinata e continuativa)
- Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (Ricercatore TD)

A questo elenco bisogna aggiungere l'assegno di ricerca, di cui non ho esperienza diretta. A titolo personale, vorrei sottolineare che, in disaccordo rispetto alle principali associazioni di ricercatori precari delle università e dei centri di ricerca, non considero il dottorato di ricerca e la borsa post dottorato come forme contrattuali di lavoro precario. Infatti, quando esse non nascondono

l'adempimento di mansioni lavorative non retribuite (mi riferisco a corsi di insegnamento, tesi di laurea, esami), sono da annoverare tra gli anni di doverosa e necessaria formazione del futuro ricercatore. Gli anni di dottorato e, a talune condizioni, anche quelli in cui si usufruisce di una borsa post dottorato, non possono essere dunque considerati (a mio avviso) anni di lavoro precario e le rispettive forme contrattuali non possono essere considerate forme di lavoro precario. Per definizione, infatti, le borse di studio non sono contratti di lavoro. Hanno durata biennale, sono sottoposte a conferma allo scadere del primo anno e non sono rinnovabili. La legge istitutiva dell'assegno di ricerca avrebbe dovuto abolirle ma ciò non è avvenuto. Continuano quindi ad essere utilizzate perché per le amministrazioni sono economicamente più convenienti dell'assegno di ricerca. Si rifanno alla legge n. 398 del 30 novembre 1989 nella quale si prevede che le università "possano conferire borse di studio ai dottori di ricerca per attività di ricerca post-dottorato". Le modalità di conferimento e conferma delle borse e i limiti di età per poterne usufruire sono stabiliti con decreto del rettore, previa deliberazione del senato accademico. A livello fiscale, le borse di studio sono esenti dall'Irpef e da qualsiasi forma di previdenza, compresa la gestione separata.

Adesso vorrei analizzare nello specifico le tre forme contrattuali riconducibili a mio avviso a forme di lavoro precario per rilevarne le differenze contrattuali e identificare le diverse figure di lavoratore precario che si nascondono dietro una medesima tipologia contrattuale:

▪Assegno di ricerca

L'assegno di ricerca è regolato dalle disposizioni contenute nella Legge 27 Dicembre 1997, n. 499, art. 5; DM 11 Febbraio 1998; DM 26 Febbraio 2004. Si configura come un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (e non di lavoro subordinato) finalizzato allo svolgimento di un'attività di ricerca.

Gli assegni sono attribuiti mediante una procedura di valutazione comparativa, le cui prove consistono generalmente nella valutazione dei titoli presentati dai candidati ed in un colloquio.

Gli assegni possono essere conferiti allo stesso soggetto nel limite massimo di otto anni, che diventano quattro se il titolare ha usufruito della borsa per il dottorato di ricerca. Dal punto di vista fiscale sono esenti da ritenute Irpef e possono essere banditi su fondi interamente d'istituto o d'ateneo, oppure in cofinanziamento con gli appositi fondi stanziati dal MIUR, oppure su fondi esterni stanziati per specifici progetti di ricerca.

▪Contratti di docenza

I contratti di docenza sono regolati dal DPR 11.07.1980 n. 382, art. 25; DM 21.05.1998 n. 242, dalla Legge 4 Novembre 2005, n. 230, art 1, comma 10; DM 8.07.2008 in cui si stabilisce che, "sulla base delle proprie esigenze didattiche e nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, le università possono conferire incarichi di insegnamento gratuiti o retribuiti, anche pluriennali".

L'obiettivo iniziale del legislatore (DPR 11.07.1980 n. 382, art. 25 e DM 21.05.1998 n. 242) di immettere nell'Università competenze del mondo del lavoro è stato stravolto alla radice, visto l'impiego sistematico della docenza a

contratto per sopperire all'aumento dei carichi didattici determinatosi con la riforma degli ordinamenti didattici del 1999 (il cosiddetto "3+2"). Come ho già detto, le docenze a contratto coprono ormai un'ampia parte dell'offerta formativa degli atenei italiani, stimabile in percentuali che si aggirano intorno al 50%. Secondo le cifre raccolte dall'ufficio di statistica del Ministero dell'Università, nel 2006 sono stati 48.797 i docenti a contratto reclutati dagli atenei. Di questi a ben 33.008 è stata affidata la titolarità di un insegnamento ufficiale della didattica complessiva. Le ragioni del costante aumento del numero di docenti a contratti sono soprattutto economiche: nell'impossibilità di ampliare stabilmente il proprio organico, per molte università i contratti di docenza si sono trasformati nell'unica possibilità di copertura didattica per tutte quelle facoltà con carenze di personale docente e con un numero ragguardevole di studenti iscritti.

Allo stesso modo dell'assegno di ricerca, la "docenza a contratto" non si configura come lavoro subordinato, ma come collaborazione coordinata e continuativa. Il professore a contratto viene assunto generalmente sulla base della valutazione dei suoi titoli, che spetta alle strutture accademiche "individuate dai regolamenti interni degli atenei". Talvolta, e sempre a discrezione dell'università che bandisce i contratti, possono essere previste prove di varia natura – scritte oppure orali – per le procedure di valutazione comparativa dei candidati. La retribuzione è priva di un tetto minimo (l'incarico può anche essere gratuito) e viene stabilita dal senato accademico secondo le esigenze di bilancio, a fronte di un impegno continuativo che richiede una disponibilità annuale per i corsi, gli esami, il ricevimento degli studenti, la supervisione delle tesi di laurea. Questo determina una forte disparità tra lo stesso tipo di contratto e di mansione lavorativa nelle diverse università.

Un ulteriore problema è costituito dai profili alquanto differenziati dei professori a contratto, in assenza, per altro, di un'anagrafe nazionale dettagliata su cui fondare indagini analitiche approfondite e prospettive di soluzione. Ecco le principali tipologie:

- I professionisti con partita IVA o i dipendenti di altri enti pubblici, per i quali la docenza a contratto si configura come una collaborazione occasionale, apportatrice talora di competenze esterne, ma spesso sporadica e incapace di garantire quella continuità di presenza necessaria alla vita dell'istituzione nel rapporto con gli studenti e con i colleghi di ruolo.
- Gli assegnisti di ricerca, che possono vedersi affidare corsi parzialmente retribuiti o (sempre più spesso) a titolo gratuito, sicché la docenza rientra di fatto nelle mansioni di un assegnista.
- Precari in attesa di concorso che sopravvivono accumulando borse di studio, contratti di collaborazione alla ricerca e alla didattica, contratti di docenza in una o più sedi universitarie, lavori esterni più o meno occasionali.

Resta da aggiungere che, in particolare nel primo caso, viene completamente a mancare il legame tra ricerca e docenza che pure è il cuore dell'istituzione universitaria.

▪ **Ricercatore a tempo determinato**

La Circolare ministeriale del 17 marzo 1997 (prot. AGC/4.1 [7A] 678), a firma Berlinguer, riconosce alle Università la “facoltà di procedere ad assunzioni a tempo determinato” per favorire l’accesso dei giovani alle attività della ricerca». La medesima Circolare definisce la figura del ricercatore a tempo determinato in rapporto alla posizione iniziale dei ricercatori non confermati, in materia di retribuzione, di trattamento economico e dei compiti, ed esclude dalle mansioni del ricercatore a tempo determinato le attività didattiche.

Con la Legge Moratti (4 Novembre 2005, n. 230, art 1, comma 14) le cose cambiano: i ricercatori a tempo determinato possono svolgere attività didattiche e il loro ruolo, anche per ciò che riguarda il trattamento economico, è assimilato a quello dei ricercatori confermati. Il contratto può avere durata massima triennale ed è rinnovabile una sola volta. Inoltre la medesima legge stabilisce (art. 1, comma 7) che le università potranno bandire posti da ricercatore a tempo indeterminato fino al 30 settembre 2013. Successivamente a questa data, la figura verrà posta “ad esaurimento” e verranno banditi posti per i soli ricercatori TD.

Diversamente da quanto avviene per le altre figure di lavoro precario, i contratti da ricercatore TD danno luogo a rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato) con relativo trattamento fiscale, assistenziale e previdenziale previsto per i redditi derivanti da lavoro dipendente secondo la normativa vigente in materia. La retribuzione è comprensiva di: retribuzione base; indennità integrativa speciale; tredicesima mensilità; tutti gli emolumenti spettanti ai sensi delle vigenti disposizioni. Al titolare del contratto compete altresì il trattamento di fine rapporto.

Le norme per le procedure di valutazione comparativa dei candidati si differenziano da quelle previste per i tempi indeterminati nella nomina della commissione, che non è votata su base nazionale ma designata dal senato accademico e di nomina rettorale.

Alcuni atenei hanno fatto largo uso di questa figura professionale soprattutto in quanto la sua retribuzione non grava sul FFO (Fondo di Finanziamento Ordinario), ma su altri capitoli di spesa. Questo permette agli atenei che hanno bisogno di personale docente e ricercatore di soddisfare i requisiti minimi richiesti per i corsi di laurea e le esigenze didattiche senza superare i limiti di bilancio, quel famoso 90% della spesa di personale sul FFO.

Scopo di questa breve ricognizione delle tipologie contrattuali che costituiscono il precariato universitario è di mettere in luce le differenze sostanziali tra le forme contrattuali ma anche tra i soggetti che operano, come precari, all’interno degli atenei: ricercatori ancora in formazione o alle prime esperienze, titolari di assegni di ricerca che si rinnovano anno dopo anno e che svolgono a tutti gli effetti le mansioni di ricercatori di ruolo, ricercatori a tempo determinato e infine docenti a contratto della più varia estrazione (dal precario in attesa di concorso all’insegnante di scuola secondaria, al professionista con partita IVA). Credo che, per poter giungere a formulare una richiesta di modifica e regolamentazione di queste forme contrattuali, come pure per avviare forme di stabilizzazione, sia necessario tenere conto di questo panorama così diversificato, evitando di avanzare assurde pretese di stabilizzazione totale e

indiscriminata che non potrebbero mai essere prese in seria considerazione dagli organismi istituzionali competenti.

Interviene nella discussione il prof. Fabrizio Cambi che parla delle difficoltà di ricezione delle istanze della 509 e del rallentamento registrato nei bandi di concorsi di lingua. Sottolinea come la situazione sia un po' diversa nelle Facoltà di Lingue ed evidenzia quanto invece sia problematico il confronto con le altre discipline nelle facoltà di lettere e filosofia. Mentre le modalità di attribuzione dei contratti e la retribuzione vengono stabilite dal Senato Accademico, la selezione dei docenti a contratto segue criteri stabiliti dalla singola facoltà. Parla della sua personale esperienza come preside di facoltà e di come si sia sempre opposto all'assegnazione ai precari di compiti che andassero oltre i termini temporali dei loro contratti, come ad esempio la cura delle tesi di laurea. Cambi sprona l'AIG a prendere una posizione. Esprime il dubbio che non in tutte le sedi universitarie ci sia un accordo per un sostanziale abbattimento della didattica integrativa.

Il prof. Reitani parla delle diverse possibilità di didattica integrativa, spesso poco considerate, quali ad esempio i professori ospiti, gli scambi Erasmus, il teaching staff. Tutte queste possibilità porterebbero a un importante ampliamento della proposta didattica.

Il prof. De Angelis chiede ai convenuti un parere in vista dell'incontro del 21/10 a Roma presso il CUN, nel quale l'AIG, da lui rappresentata, dovrà esprimere una propria opinione proprio su punti quali quelli dibattuti nelle tavole rotonde di questa giornata. Chiede un parere sulla sua proposta di ripristinare un punteggio per gli addottorati.

La prof.ssa Elena Agazzi si dichiara favorevole alla proposta di De Angelis.

La prof.ssa Antonella Gargano propone: 1) l'apertura della didattica agli assegnisti e ai dottorandi; 2) considera invece problematica la proposta del riconoscimento del punteggio dei dottorati, essendoci comunque il problema della specificità dei dottorati.

La prof.ssa Marina Foschi fa notare una differenza tra lingua e letteratura: mentre il 99% dei giovani ricercatori di letteratura ha il dottorato, per lingua solo il 23% ha un dottorato specifico. Propone quindi il riconoscimento di questo titolo a livello di punteggio.

La prof.ssa Elda Morlicchio insiste sull'aspetto novità: essendo Lin 14 un settore ancora nuovo, di fatto per molti non c'è stata la possibilità di fare un certo percorso formativo.

Il prof. Marcello Soffritti sottolinea come in molti casi sia indispensabile che il docente sia formato non solo accademicamente ma anche professionalmente,

come ad esempio nello specifico della mediazione linguistica. A suo parere c'è bisogno di un reclutamento surrettizio per completare le competenze accademiche. Anche Soffritti è favorevole al riconoscimento del titolo di dottore di ricerca. Fa presente il problema del rapporto tra bassa retribuzione e scarsa disponibilità della persona a candidarsi.

La seduta si conclude alle ore 17.00.