

ZERO PRECARIETÀ

**PIATTAFORMA FLC CGIL PER ABBATTERE
LA PRECARIETÀ NELLA SCUOLA, UNIVERSITÀ,
RICERCA, AFAM, FORMAZIONE PROFESSIONALE E PER
MIGLIORARE IL SISTEMA DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**

www.flcgil.it



FLC CGIL

Premessa

I settori della conoscenza (scuola, università, ricerca, alta formazione artistica e musicale, formazione professionale e settori privati dell'educazione) costituiscono un'infrastruttura fondamentale per lo sviluppo economico, sociale e democratico del Paese. Questa consapevolezza si rafforza se guardiamo ai processi di riorganizzazione produttiva in atto in Europa e nel mondo accelerati dal salto tecnologico imposto dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale da un lato e dalla necessità di sostituire l'economia fossile con un modello economico e produttivo. Sono processi profondi che hanno un minimo comune denominatore: la necessità di conoscenza e il rafforzamento delle istituzioni che la presiedono.

Dall'altro lato questi settori rappresentano sul versante sociale uno straordinario fattore di coesione e di contrasto alle disuguaglianze. In un contesto dove le differenze si polarizzano e aumenta la segregazione per le fasce di popolazione più povera o più marginale, la diffusione e la forza delle istituzioni scolastiche, la possibilità di accesso alla formazione terziaria rappresenta il più potente strumento per far ripartire quell'ascensore sociale fermo da anni. Il terzo elemento riguarda i processi democratici che vedono nella costruzione della cittadinanza attiva e consapevole il volano per affermare in concreto la possibilità di partecipare attivamente alla vita civile e politica del Paese.

Queste sono le ragioni che stanno alla base di una proposta che mira a coniugare due obiettivi: la qualità dei sistemi e la qualità dell'occupazione nei settori della conoscenza. È indubitabile che questi obiettivi siano strettamente legati e che rappresentino una scelta politica chiara. La precarizzazione dei nostri settori è responsabile non solo di condannare alcune centinaia di migliaia di lavoratori alla discontinuità lavorativa ma, soprattutto, di precarizzare e rendere più fragile l'intero sistema.

Quella che presentiamo quindi è una proposta che serve prima di tutto al Paese oltre che a chi lavora nella scuola o nella ricerca. È un vero e proprio piano per l'occupazione e la qualità dei settori della conoscenza i cui primi fruitori sono innanzitutto i cittadini e le cittadine. È una strategia cioè che va nella direzione di affermare l'investimento sociale come tutela pubblica del benessere delle persone. Non è un piano velleitario, ma invece possibile attraverso una programmazione seria, pluriennale con obiettivi misurati e misurabili. Disegniamo un'altra strada e un'altra storia rispetto alle storture e ai tentativi ripetuti negli anni di privatizzare pezzi del sistema pubblico, depotenziare, mercantizzare. Rimettiamo in campo un modello di intervento pubblico che parla alla concretezza dei bisogni delle persone, alle necessità di emancipazione sociale e a quel dettato costituzionale che nella rimozione degli ostacoli trova il punto più alto di arrivo a cui il nostro Paese deve tendere per tutti e per tutte.

SCUOLA

oltre 250.000 PRECARI		
87.803 docenti di posto comune	117.560 docenti di sostegno	44.000 unità di personale ATA

Il contributo che presentiamo è frutto di un lavoro di alcuni mesi e si è sviluppato a partire dall'analisi di quanto accaduto in questi anni nel settore scuola, in buona parte conseguenza di inadeguate politiche degli organici e mancate stabilizzazioni.

Il tasso di precarietà sempre crescente impatta pesantemente sia sul regolare funzionamento delle istituzioni scolastiche, che sulle condizioni di vita e di lavoro del personale. Nell'anno scolastico 2023/2024 ammontano a oltre 250.000 le lavoratrici e i lavoratori precari tra personale docente e ATA. Sono 87.803 i contratti stipulati a tempo determinato su posto comune e 117.560 quelli sul sostegno: 1 docente curricolare su 7 è precario, mentre nel sostegno è precario un docente su 2.

Per quanto riguarda il personale ATA sono 22.000 i contratti al 31 agosto e 15.000 quelli al 30 giugno. A questi si aggiungono 6800 incarichi temporanei PNRR e Agenda Sud.

Il decremento demografico. Il costante processo di denatalità, che caratterizza il nostro Paese da più di un decennio e che oggi assume una connotazione particolarmente grave, ha prodotto e produrrà un notevole impatto sul sistema scolastico ma non può rappresentare per l'amministrazione un alibi per giustificare tagli al sistema di istruzione e operazioni di dimensionamento.

La crisi come opportunità. La FLC CGIL ritiene che il fenomeno, al contrario, possa e debba costituire un'opportunità per migliorare il sistema di istruzione e formazione, con il potenziamento di modelli pedagogici e didattici qualitativamente significativi.

Implementazione e stabilizzazione degli organici. Allo scopo, la piattaforma che verrà presentata a breve, a partire dall'analisi dei bisogni specifici di ogni segmento, avanza richieste di implementazione e stabilizzazione degli organici, attraverso investimenti pluriennali, al fine di rafforzare il sistema nel suo complesso, rendere davvero esigibile il diritto all'istruzione e migliorare la qualità dell'offerta formativa.

Il dimensionamento della rete scolastica. Il piano messo in atto dal governo Meloni va fermato. Le dimensioni delle scuole non devono superare i 900 alunni, le specificità territoriali e di indirizzo vanno salvaguardate, il tempo scuola e il personale vanno rafforzati.

In molti casi le autonomie scolastiche sono già scuole “alveari”, che inglobano molti indirizzi, che si compongono talora di decine di plessi anche assai distanti fra loro e con le infinite relazioni da tenere con le istituzioni locali, di fatto non sono più vere autonomie “scolastiche”, vocate alla didattica, ma enti a prevalente funzione amministrativa.

Una scuola democratica e inclusiva. Si tratta di una proposta innovativa che intende recuperare gli elementi di qualità, fondamento di una scuola democratica e inclusiva, che in un ventennio di controriforme e tagli al sistema scolastico sono andati impoverendosi. In prima battuta, gli interventi riguardano particolarmente le scuole del I ciclo; per quanto riguarda la scuola secondaria di secondo grado, nelle more di una riforma strutturale orientata a un maggior raccordo tra i segmenti del sistema scolastico, che contrasti la differenziazione precoce (e classista) dei percorsi e guardi all’innalzamento dell’obbligo scolastico almeno fino a 18 anni, si ritiene che un intervento urgente e immediato debba essere attuato nei confronti delle cosiddette “classi eccezionali”, ovvero costituite addirittura oltre i parametri previsti dal DPR 81/2009.

La formazione iniziale. È evidente che l’esigenza di un incremento degli organici pone parallelamente l’urgenza di un intervento teso a rafforzare i percorsi di accesso e la formazione iniziale a partire dall’offerta formativa dei corsi di laurea in Scienze della Formazione Primaria e dei percorsi di specializzazione per il sostegno prevedendo l’abolizione del numero programmato e una distribuzione territoriale che tenga conto del reale fabbisogno. Per la scuola secondaria diviene centrale il tema della formazione iniziale e il riconoscimento del ruolo delle università statali a garanzia della qualità dei percorsi formativi che devono essere sottratti al mercato dei crediti. Parallelamente occorrono investimenti finalizzati all’abbattimento dei costi a carico dei partecipanti.

Il sistema di reclutamento. Alla luce dei posti vacanti che ogni anno residuano a valle delle immissioni in ruolo in alcune regioni, a prescindere dai contingenti autorizzati, per incapienza delle graduatorie ad esaurimento e di merito, lasciando la scuola in condizioni di precarietà, la FLC CGIL ritiene inevitabile confermare le già sperimentate procedure di assunzioni da GPS, sia per il sostegno che per i posti comuni. Il personale docente iscritto nelle rispettive prime fasce, infatti, in possesso di specializzazione e/o abilitazione, risulta avere già superato rigorose prove selettive che lo rendono idoneo a essere stabilmente impiegato nel sistema scolastico. Si rivendica comunque l’indizione sistematica di concorsi ordinari per tutti i gradi e i profili professionali che, contestualmente a una formazione iniziale organica e strutturata, rappresentano un obiettivo di qualità, equità, trasparenza, per

realizzare un sistema di reclutamento efficace. A fronte di tutto ciò, per la FLC CGIL è importante sostenere le lavoratrici e i lavoratori, come anche gli studenti, con strumenti di supporto in caso di spostamenti tra diversi territori.

Il lavoro ATA. È uno dei pilastri della comunità educante e in quanto lavoro di scuola, pur nelle differenze di contenuto professionale, riveste pari dignità rispetto a ogni altro lavoro scolastico. Il tempo scuola, l'assistenza alla persona, il funzionamento dei laboratori, la tipologia di scuola, il numero dei plessi, l'entità del programma annuale debbono essere i nuovi parametri di complessità che insieme al numero degli alunni debbono contribuire a determinare la dotazione organica di scuola. Connessa a questo tema è una revisione profonda del sistema di reclutamento per l'accesso alle professioni ATA che per la FLC CGIL rimane un tema dirimente non essendo più adeguata ai bisogni di accresciuta professionalità della scuola l'assunzione basata sulla sola esperienza lavorativa.

LA PROPOSTA

Per quanto riguarda gli organici, la FLC CGIL nello specifico avanza le seguenti richieste:

SCUOLA INFANZIA. Generalizzazione della frequenza, nella prospettiva dell'obbligatorietà a partire dai 3 anni, attraverso l'implementazione dell'offerta formativa statale, il completamento delle sezioni a orario ridotto, l'aumento dell'organico di potenziamento.

La FLC CGIL propone un'implementazione degli organici pari a 20.000 unità di personale docente.

SCUOLA PRIMARIA. Mantenimento numero di classi, aumentando fino al 60% l'offerta di tempo pieno, ridefinizione parametri assegnazione organico docenti alle restanti classi a 24/27/30 ore per garantire le ore di compresenza in tutti i modelli organizzativi.

La FLC CGIL propone un'implementazione degli organici pari a 33.000 unità di personale docente.

SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO. Potenziamento attività laboratoriali nelle classi a 30 ore, compresenza nelle classi a tempo prolungato, autorizzazione di ulteriori 750 percorsi a indirizzo musicale.

La FLC CGIL propone un'implementazione degli organici pari a 14.000 unità di personale docente.

SCUOLA SECONDARIA DI SECONDO GRADO. Eliminazione delle classi eccezionali con un numero di alunni superiore a 28 unità. La FLC CGIL propone un'implementazione degli organici pari a 13.000 unità di personale docente.

SOSTEGNO. Riconduzione progressiva in organico di diritto degli attuali 117.560 posti in deroga e in organico di fatto, riducendo le deroghe ai casi di effettive necessità sopraggiunte in corso d'anno scolastico.

La FLC CGIL propone un piano quadriennale di assunzioni con la stabilizzazione a partire da 80.000 unità di personale docente.

PERSONALE ATA. Piano straordinario di assunzione sui 22.000 posti liberi in organico di diritto, riassorbimento nel diritto dei 15000 posti autorizzati nel fatto a cui aggiungere 6800 posti ora coperti da incarichi temporanei PNRR e Agenda Sud e l'istituzione di ulteriori 2300 posti assistente tecnico per estendere questa figura in tutte le scuole del I ciclo.

La FLC CGIL propone l'incremento dell'attuale organico di diritto di 24.000 posti, la stabilizzazione di 44.000 precari e l'assunzione ex novo di 2300 assistenti tecnici nella scuola del I ciclo.

DS e DSGA. Contrasto al piano di dimensionamento che prevede la riduzione nel triennio di 800 autonomie scolastiche e la costituzione di scuole abnormi.

La FLC CGIL propone la conferma dell'attuale contingente organico dei dirigenti scolastici e dei direttori dei servizi generali e amministrativi.

EDUCANDATI E CONVITTI. Superamento della forte precarietà del settore che, rispetto a un organico di diritto di 2295 educatori vede quasi 500 posti vacanti. Costituzione di graduatorie preordinate alle assunzioni a tempo indeterminato, dove queste siano esaurite o incapienti

LA FLC CGIL propone la revisione dei parametri di assegnazione del personale educativo, l'indizione di regolari concorsi, attesi dopo 24 anni, la rimozione dei vincoli che limitano al turnover la copertura in organico di diritto.

I costi dell'operazione

Attualmente lo Stato spende in media 4.370.000 euro per il pagamento dei supplenti docenti e ATA assunti in organico di fatto con contratti fino al 30 giugno e in organico di diritto fino al 31 agosto.

La proposta della FLC CGIL prevede un ampliamento graduale dell'organico di diritto nell'arco dei prossimi 4 anni di docenti e ATA, il progressivo riassorbimento nell'organico di diritto dei posti autorizzati in deroga sul sostegno e il finanziamento di un piano straordinario di immissione in ruolo ATA – sui 22.000 tutti posti liberi – che vada oltre il turnover. Tale operazione comporta un costo a regime di 8 miliardi, calcolato sul gradone 9-14. Dalla cifra di 8 miliardi, va detratta la spesa che già il bilancio MIM copre per il pagamento degli attuali precari (4,3 MLD), pertanto la spesa aggiuntiva necessaria sarebbe a regime di circa 3,7 MLD di euro.

SETTORI PRIVATI DELL'EDUCAZIONE

Il sistema non statale dell'educazione subisce le stesse dinamiche del mercato del lavoro privato. Pur sussistendo ancora una quota non marginale di contratti a tempo determinato, la stretta imposta ai TD senza causale di epoca Poletti dal “decreto Dignità” del 2018 ha prodotto un crollo dell'uso di questo strumento contrattuale in questo settore. Non registriamo più, a riprova, richieste di interventi contrattuali ad ampliamento della quota di TD sul totale del personale che erano invece comuni negli anni precedenti al 2018.

Fanno eccezione, per la specificità del sistema scolastico, i TD utilizzati per la docenza nelle scuole paritarie, a causa del noto fenomeno dell'irreperibilità di personale docente abilitato. Le norme sulla parità rendono illegittimi i contratti a tempo indeterminato per personale non abilitato all'insegnamento, questo vincolo normativo costringe da molti anni ad intervenire attraverso la contrattazione collettiva per consentire deroghe sulla quantità e sulla durata dei TD per queste specifiche figure professionali. Va detto però che in questo caso il TD è imposto da fattori esterni indipendenti dalla volontà del datore di lavoro, e le deroghe concesse da accordi sindacali sono funzionali alla salvaguardia dei posti di lavoro.

Ugualmente, nei nostri settori è poco comune il ricorso a lavoro in somministrazione – a causa prevalentemente dei costi dello strumento – e al lavoro a chiamata. In questo secondo caso l'argine è posto dalle organizzazioni sindacali in sede di contrattazione: la maggior parte delle figure professionali che operano nei nostri settori non sono comprese nell'elenco del Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, è quindi necessaria una specifica previsione della contrattazione collettiva per consentire l'utilizzo di questa forma contrattuale, e, sino ad oggi, tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel comparto hanno impedito l'uso del contratto intermittente, se non in situazioni limitate e rigidamente circoscritte.

Da qualche anno si osserva invece un massiccio trasferimento di personale dalla subordinazione verso la para subordinazione o l'autonomia. Il ricorso a contratti di collaborazione e, ancora più pesantemente, al lavoro autonomo al posto della subordinazione è un fenomeno ormai fuori controllo.

I fattori che lo determinano sono molteplici: la totale assenza di controlli volti ad accertare la subordinazione di fatto, l'indisponibilità dei lavoratori a denunciare la condizione di falsa autonomia, in alcuni casi (in particolare l'alta formazione) anche degli oggettivi vantaggi fiscali che risultano attraenti per il personale a reddito medio-alto e, nel caso specifico della

formazione professionale, l'incapacità delle Regioni di garantire finanziamenti regolari agli enti di formazione, rendendo impossibile tenere il personale sotto contratto.

Il fenomeno è pesantissimo in particolare nell'alta formazione, nel sistema universitario, nella corsistica, nella formazione professionale e risparmia solamente il sistema della scuola paritaria (per quanto anche in questo contesto non sia ignoto).

Di fatto, dopo un periodo di rientro verso il lavoro subordinato successivo al 2012 siamo tornati ad una nuova fase di fuga dal contratto di lavoro subordinato, a favore questa volta, in via prevalente rispetto alla para subordinazione, del lavoro autonomo con partita IVA.

Non sono rari i casi in cui ai lavoratori a tempo determinato viene imposta l'apertura della partita IVA per proseguire il rapporto di lavoro, anziché una naturale stabilizzazione attraverso un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Una stima del fenomeno è difficile, a causa dell'assenza di dati su lavoratori e lavoratrici non subordinate. Sono oltre 100.000 i soggetti censiti come "Imprenditore individuale, libero professionista e lavoratore autonomo" afferenti ai codici ATECO relativi ai settori dell'istruzione e della formazione (dato del 2022), ai quali devono essere aggiunti i professionisti che operano in questi settori ma che afferiscono ad altri codici ATECO (architetti, avvocati, operatori della moda, traduttori ecc.); è immaginabile una platea che si attesta intorno ai 150.000 lavoratori autonomi possessori di partita IVA.

È, invece, ignoto il numero di soggetti che operano con collaborazioni occasionali o con contratti di collaborazione, non esistendo un'anagrafe accessibile per queste forme contrattuali.

UNIVERSITÀ

Dopo la grande crisi del 2008/2009 l'Italia ha consistentemente ridotto le risorse per l'università e la ricerca, in controtendenza rispetto a tutti i paesi OCSE. Fino al 2021 si è ridimensionata strutturalmente la formazione superiore nel nostro Paese con i tagli al Fondo di finanziamento ordinario (oltre 5 miliardi di euro persi in valore assoluto dal 2008, oltre il mancato recupero dell'aumento dei costi dovuti all'inflazione e gli aumenti dovuti ai rinnovi contrattuali) e il blocco del turnover (diminuzione di circa un terzo del personale di ruolo, circa 15 mila docenti e 20 mila tecnici amministrativi). Tale livello di definanziamento, aggravato da una iniqua ripartizione delle risorse dovuta ai meccanismi di attribuzione premiale, ha messo in crisi la tenuta del sistema nazionale universitario, accrescendo i divari e penalizzando la parte più debole del Paese. Conseguentemente, in risposta alla riduzione verticale del personale strutturato, la precarizzazione del lavoro di ricerca e di didattica è arrivata a toccare soglie ben oltre quelle raggiunte dagli altri settori pubblici, sia in termini di ampiezza che di stagnazione del fenomeno.

Un intervento economico significativo sul FFO c'è stato con la legge di bilancio 2022 che ha previsto un finanziamento dal 2022 a salire fino ad arrivare a regime dal 2026 a 865 milioni di euro, di cui 740 destinati ad un piano straordinario di reclutamento.

Un intervento significativo ma ancora largamente insufficiente anche per quanto riguarda il personale: si potrà arrivare ad assumere circa 10.000 nuovi docenti, quindi circa un terzo degli attuali RTDa e assegni di ricerca! Il dato che più di tutti dà la dimensione del divario da colmare e quindi della necessità di investire nella formazione universitaria è quello evidenziato anche dalla relazione tecnica della già richiamata legge di bilancio 2022, dove si quantifica la necessità di assunzione di 45 mila docenti per arrivare al valore medio in UE del rapporto docenti-studenti: divario impressionante se si considera che equivale al 40% del personale docente in servizio nelle università nell'anno accademico 2020!

Naturalmente per una università che funziona è indispensabile avere anche un **adeguato numero di personale tecnico amministrativo**, generalmente stimato nel rapporto 1 a 1 rispetto al personale docente, e quindi all'appello per arrivare alla media UE, mancherebbero anche **circa 50.000 tecnici e amministrativi**, dato equivalente all'attuale numero di personale in servizio!

La fotografia attuale delle università rispetto alla ricerca e alla docenza vede circa 41.000 docenti di ruolo a cui si aggiungono circa 4.500 ricercatori a tempo indeterminato e quasi

7.000 RTDb, mentre **i lavoratori precari con contratto di RTDa sono poco più di 9.000 e circa 17.500 sono gli assegnisti di ricerca**, numeri che aumenteranno nei prossimi mesi arrivando complessivamente a circa 30.000 unità con l'attivazione dei prossimi PRIN-PNRR: questi lavoratori sono tutti necessari per garantire negli atenei l'ordinario e fisiologico lavoro didattico, di ricerca e in alcuni contesti persino istituzionale.

Per quanto riguarda l'assegno di ricerca, un contratto parasubordinato con scarsissime tutele, questo si è rivelato essere la chiave di volta dello sfruttamento del lavoro precario nell'università e gli atenei, come stanno a dimostrare i numeri, non hanno esitato e non esitano ad abusarne, evitando di bandire posti da RTD, più costosi e maggiormente tutelati dal punto di vista contrattuale. A riguardo, emblematico quanto sta accadendo rispetto al contratto di ricerca previsto dal comma 6-septies dell'art.14 del DL 36 del 30 aprile 2022, che doveva sostituire proprio gli assegni di ricerca e che, per un evidente ostruzionismo di buona parte dell'accademia, ancora non trova applicazione.

L'universo dei precari dell'università è inoltre composto da **altre figure che svolgono attività di ricerca con contratti di collaborazione, borse di ricerca (finanziate anche da soggetti esterni) o, spesso, gratuitamente**. Con tutte queste figure si intrecciano anche coloro che svolgono **attività di docenza a contratto**, con un numero di contratti stipulati di poco inferiore a 30.000 all'anno.

Tutto ciò non può essere accettato per il presente e il futuro dell'Università. È a rischio, ormai da anni, la tenuta del sistema universitario italiano e quindi la sua funzione. Ne paga un prezzo altissimo tutto il Paese e per primi coloro che sono chiamati a tappare i buchi di un sistema iniquo e che ad oggi non hanno prospettive certe di stabilità.

LA PROPOSTA

È dunque urgente, a fronte della lunga fase di contrazione che abbiamo vissuto, che ha messo in discussione le condizioni di lavoro e di vita di un'intera generazione di ricercatori, **un piano straordinario di stabilizzazione e reclutamento**, in grado di intervenire sulla piaga del precariato e che consenta alla nostra università di colmare il divario rispetto alla dimensione media del sistema universitario degli altri paesi europei.

Tutto questo non può che incardinarsi su un rilancio complessivo del sistema universitario pubblico, che veda una forte ripresa degli investimenti (attualmente la spesa per università statali rispetto al PIL vede il nostro Paese fanalino di coda tra i paesi UE, con una spesa che è circa la metà della media) e un intervento normativo per superare le tante

contraddizioni prodotte dalla Legge 240/2010 e dai successivi interventi legislativi, al fine di superare la logica delle eccellenze e garantire qualità della didattica, sviluppo della ricerca e diritto allo studio in tutto il Paese.

ATENEI STATALI		PO + PA + RU+RTDB	RTDA+ASSEGNIATI
AREA 01 - SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE		3103	1128 (36,35% SU PO+PA+RU+ RTDB)
AREA 02 - SCIENZE FISICHE		2306	1454 (63,05% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 03 - SCIENZE CHIMICHE		2821	1566 (55,51% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 04 - SCIENZE DELLA TERRA		1021	521 (51,02% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 05 - SCIENZE BIOLOGICHE		4453	2713 (60,92% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 06 - SCIENZE MEDICHE		7614	2941 (38,62% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 07 - SCIENZE AGRARIE E VETERINARIE		2863	1610 (56,23% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 08 - INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA		3381	2059 (60,89% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 09 - INGEGNERIA INFORMATICA E INDUSTRIALE		5545	4519 (81,49% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 10 - SCIENZE DELL'ANTICHITÀ - FILOLOGICO LETTERARIE E STORICO- ARTISTICHE		4456	1776 (39,85% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 11 - SCIENZE STORICHE, FILOSOFICHE, PEDAGOGICHE, PSICOLOGICHE		3937	1977 (50,21% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 12 - SCIENZE GIURIDICHE		4174	1079 (25,85% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 13 - SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE		4346	1532 (35,25% SU PO+PA+RU+RTDB)
AREA 14 - SCIENZE POLITICHE E SOCIALI		1580	767 (48,54% SU PO+PA+RU+RTDB)
	TOTALE	51600	25642 (49,69% SU PO+PA+RU+RTDB)

RICERCA

Il 26 ottobre 2023 FLC CGIL, CISL e UIL insieme ai precari della ricerca chiedevano al ministro Bernini di essere ascoltati per riprendere decisamente il cammino delle stabilizzazioni denunciando il ricrearsi del fenomeno precariato con numeri paragonabili a quelli che costrinsero il legislatore a promulgare le norme per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni. Ma ciò non è stato possibile... ancora oggi attendiamo il confronto richiesto al ministro. Purtroppo già oggi nel 2024, nonostante la grande necessità di ricerca, negli Enti si moltiplicano i ricercatori con contratti precari, senza che venga prospettata una strada per la stabilizzazione o un programma sostanzioso di concorsi. Quindi senza interventi urgenti la situazione del precariato negli EPR è destinata rapidamente a peggiorare di nuovo, visto che, come è noto, i fondi messi a disposizione dal PNRR possono prevedere l'assunzione di lavoratori e lavoratrici della ricerca solo a tempo determinato. Fino al 2026 saranno quindi diverse migliaia gli assunti con questa tipologia di contratti, che continueranno ad aggiungersi al personale contrattualizzato con assegni di ricerca e altre tipologie contrattuali discontinue. Cosa ne sarà di loro quando i fondi del Next Generation EU finiranno?

A seguire i dati dei Tempi determinati e assegni di ricerca:

Ente di ricerca	Tempi determinati	Assegni	Totale
CNR	941	1.709	2.650
INFN	331	334	665
INAF	252	229	481
INGV	68	35	103
ENEA			80
INDIRE	90		90
CREA			100
ISS			80
ISPRA	68		68
ISAT			10
TOTALE			4.327

Considerando che nei prossimi mesi tutti gli Enti si stanno apprestando a selezionare ancora personale a Tempo Determinato per i progetti PNRR (ad esempio il CNR nel prossimo mese assumerà altri 300 TD PNRR), e che in questo momento c'è una corsa a bandire assegni di ricerca poiché da luglio probabilmente non potranno essere più banditi, tutto ciò assume una dimensione ancora più preoccupante.

Si deve inoltre considerare che da questi numeri restano fuori le (false) borse di studio, le sempre più frequenti consulenze e i contratti di somministrazione.

4.400 lavoratori precari a fronte dei circa 23.000 addetti del settore ricerca sono già un numero insostenibile, il sistema sta tornando nelle stesse condizioni del 2017.

Se non ci saranno interventi strutturali rifinanziando le risorse ordinarie a disposizione degli Enti di ricerca, ci troveremo di nuovo e sempre di più a fare i conti con l'emigrazione dei nostri ricercatori, la cosiddetta fuga dei cervelli all'estero, con grave danno economico per il nostro Paese, visto il costo elevato per la loro formazione e il fatto che, oltretutto, il numero dei ricercatori in Italia è molto basso rispetto al contesto internazionale, avendone circa un terzo della Germania e metà di Francia e Gran Bretagna.

LA PROPOSTA

Urgente quindi riprendere immediatamente il percorso di stabilizzazione dei precari che già oggi vantano un diritto ai sensi delle normative vigenti e programmare le stabilizzazioni per i precari PNRR che ne matureranno il diritto dopo il termine del 31/12/2026 oltre che, parallelamente, programmare percorsi assunzionali ordinari di personale tecnico amministrativo.

Considerato che, ad esempio, il CNR, il maggior ente di ricerca del paese, oggi spende per il personale più del 90% delle risorse ordinarie assegnate, il processo di superamento della precarizzazione e la fine dell'emorragia dei nostri ricercatori che vanno all'estero non possono che essere subordinati a un serio rilancio complessivo del sistema degli enti pubblici di ricerca, a partire dall'aumento del loro finanziamento.

ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Il settore dell'alta formazione artistica musicale e coreutica sta indubbiamente vivendo una fase di crescita impensabile fino a poco tempo fa. I numerosi interventi normativi disegnano un quadro di deciso cambio di rotta e di processi, talvolta non positivi, che avranno effetti duraturi nel tempo.

Elenchiamo alcune delle conquiste di questi ultimi anni:

- Ampliamento delle dotazioni organiche
- Statizzazioni
- Robusti processi di stabilizzazione
- Istituzioni di nuove figure di supporto diretto alla didattica
- Passaggio di tutti i docenti di II fascia in I fascia
- Distribuzione a tutto il personale attraverso il CCNL delle risorse per la valorizzazione.

In tema di reclutamento, il settore attende da 25 anni una regolamentazione a regime. Ciò ha comportato negli anni l'esplosione sia dei contratti a tempo determinato che dei contratti atipici. Tuttavia, mentre per il personale tecnico amministrativo l'utilizzo "transitorio" delle disposizioni della scuola ha consentito processi più o meno regolari di stabilizzazioni, per i docenti l'estesa presenza di figure precarie è stata affrontata con interventi *una tantum* mediante la costituzione di graduatorie nazionali.

A breve sarà finalmente varato il regolamento sul reclutamento che istituirà sul modello universitario l'abilitazione artistica nazionale a presidio dell'unità del sistema.

Nonostante questo passaggio per certi versi epocale, è necessario che vengano affrontati e risolti alla radice i problemi che rischiano di perpetuare una precarietà endemica che sembra irrisolvibile. Ricordiamo che nel 2023/24 i posti senza docenti titolari a tempo indeterminato erano poco meno di duemila.

In particolare:

- occorre investire risorse che garantiscano la possibilità di assumere su tutti i posti disponibili e non sul costo medio equivalente rispetto ai risparmi determinati dai pensionamenti;

- occorre stabilizzare tutto il personale che entro il 2024/25 ha acquisito tre anni di servizio e che ha garantito l'ordinario funzionamento delle istituzioni.

A regime occorre prevedere

- un preciso rapporto tra abilitati e reclutamento nel triennio successivo
- la durata illimitata dell'abilitazione
- la valorizzazione del possesso dell'abilitazione in tutte le procedure di reclutamento
- l'obbligo di bandire congiuntamente concorsi al di sotto di una certa soglia numerica di posti disponibili per settore disciplinare nelle singole istituzioni
- l'applicazione per le commissioni di concorso delle disposizioni sulle incompatibilità previste dalla Legge 240/10
- regolamentare i contratti di insegnamento limitandone l'utilizzo a casistiche circoscritte.

Con queste proposte si potranno coniugare la lotta alla precarietà con la difesa del carattere nazionale e statale del sistema Afam e un'idea diversa di autonomia delle istituzioni.

Un po' di dati:

Docenti

In base ai dati del MUR sono attualmente in servizio con contratto a tempo indeterminato 6.563 docenti. La dotazione organica nazionale si aggira intorno a 8.450 posti.

Pertanto, i posti liberi sono circa 1.900.

Nell'anno accademico 2023/24 sono stati banditi concorsi di sede per 892 posti. I concorsi sono tuttora in svolgimento.

Nel caso in cui tutti i concorsi terminassero nei tempi previsti i posti liberi coperti da supplenti rimarrebbero circa **1.000**.

Si tratta di un numero ineliminabile se non si interviene per finanziare le facoltà assunzionali su tutti i posti disponibili. Infatti, attualmente il turnover è pari al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell'anno accademico precedente.

LA PROPOSTA

- a) Stanziare le risorse per consentire le assunzioni su tutti i posti annualmente disponibili.
Costo: 50 milioni di euro

- b) Procedere all'assunzione a tempo indeterminato del personale docente che maturi 3 anni di servizio entro l'a.a. 2023/24

Personale tecnico e amministrativo

Nell'a.a. 2022/23 la dotazione organica nazionale del personale era pari 2.844 posti.

Di questi, **circa 400** sono occupati da supplenti. Anche in questo caso si tratta di un numero ineliminabile in quanto le facoltà assunzionali attualmente possibili sono pari al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio dell'anno accademico precedente.

LA PROPOSTA

- a) Stanziare le risorse per consentire le assunzioni su tutti i posti annualmente disponibili.
Costo: 10 milioni circa
- b) Procedere all'assunzione a tempo indeterminato di tutto il personale che maturi i requisiti per la stabilizzazione entro l'a.a. 2023/24.