

Finanziamento, docenti, tecnici amministrativi, precariato e diritto allo studio: analisi e proposte della FLC CGIL sull'università (giugno 2018)

In controtendenza rispetto a tutti i paesi dell'OCSE il sistema universitario dagli anni 2008/2009 ha visto una costante diminuzione delle risorse statali investite perdendo, rispetto al 2015, circa il 20 per cento degli immatricolati, il 17 per cento del personale docente e il 19 per cento di quello amministrativo, il 18 per cento dei corsi di studio e oltre il 22 per cento delle risorse derivanti dal Fondo di finanziamento ordinario. Considerando che al 2008 il confronto internazionale sulle risorse investite dal nostro Paese in % sul PIL su istruzione e ricerca già ci relegava negli ultimi posti, come ben dimostrano gli studi OCSE, risulta evidente come oggi la situazione del sistema universitario sia di assoluta emergenza. Serve quindi un rilancio del sistema universitario pubblico, con una ripresa stabile dei finanziamenti e con un intervento normativo volto a superare le tante contraddizioni prodotte dalla Legge 240/2010 e dai successivi interventi legislativi, per superare la logica delle eccellenze e garantire qualità della didattica, sviluppo della ricerca e diritto allo studio in tutte le sedi del Paese, per superare la precarizzazione del personale.

Finanziamento.

Senza una inversione di tendenza sul finanziamento ordinario appare irrealizzabile qualsiasi progetto di rilancio del sistema nazionale universitario. In tema di finanziamento appare poi inaccettabile l'utilizzo ripetuto e generalizzato dei risultati della valutazione della qualità della ricerca (VQR) come criterio di distribuzione dei fondi, sia per le contraddizioni ed i problemi nel loro calcolo, sia per le disuguaglianze e le divergenze che questo sistema ha introdotto tra gli Atenei e sia perché l'uso di questi meccanismi competitivi su un sistema oggi logorato rischia di destrutturarlo definitivamente. Serve allo stesso tempo una radicale rivisitazione dei meccanismi di funzionamento dell'ANVUR e della sua stessa funzione.

Personale docente e ricercatore.

In questi anni il lavoro didattico e di ricerca nelle Università è sempre più stato soggetto ad interventi volti a regolarlo e controllarlo: dalla definizione degli impegni per il personale docente e di ricerca alla valutazione per l'erogazione degli scatti di anzianità, sino alle stringenti norme ed indicazioni ANAC su compiti ed incarichi aggiuntivi. Un processo che il nuovo governo sembra voler rafforzare, prevedendo nel proprio programma "un sistema di verifica vincolante sullo svolgimento effettivo, da parte del docente, dei compiti di didattica, ricerca e tutoraggio agli studenti".

La Legge Gelmini, inoltre, ha affidato questi compiti alla piena autonomia degli Atenei, che hanno provveduto ad approvare Regolamenti molto diversificati tra loro. La situazione è che il personale docente ed i ricercatori a tempo indeterminato, pur avendo un particolare stato giuridico nazionale (lavoratori e lavoratrici pubblici non contrattualizzati, indipendentemente dagli Atenei di afferenza), sono in realtà inseriti in più di 90 rapporti di lavoro diversi (uno per Ateneo), che prevedono orari, obblighi, compiti e limiti tra loro molto diversi. I ricercatori a tempo determinato (a e b), non avendo questo stato giuridico, sono soggetti a questi regolamenti attraverso l'applicazione di contratti individuali, con la stessa differenziazione e sperequazione di incarichi e compiti tra le diverse sedi.

E' in questo contesto generale che si colloca la giusta rivendicazione del personale docente per il riconoscimento giuridico degli scatti di anzianità durante il blocco 2011-2015, rispetto al quale la FLC CGIL promosse, a suo tempo, anche ricorsi legali.

Il nuovo sistema introdotto con la legge di bilancio 2018, prevedendo la loro nuova trasformazione da triennali a biennali a parità di erogazione, rischia senza le adeguate coperture nel FFO di aprire progressivamente negli Atenei o una cannibalizzazione di risorse o la pressione a trasformare tale sistema da valutativo a premiale, irrobustendo le soglie per distribuire gli scatti solo ad una quota ristretta di docenti. In un contesto in cui persino la "mancia elettorale" dell'una-tantum prevista a febbraio 2018 non è ancora stata erogata, bloccata dall'introduzione di un regolamento MIUR che introduce criteri valutativi non previsti dalla legge.

Ed infine, in ogni caso, l'inserimento del sistema degli scatti in un quadro valutativo regolato dagli Atenei rischia di diffondere sperequazioni e diversità di trattamento del personale universitario. Ogni Ateneo ha infatti declinato in modo totalmente autonomo, ed autoreferenziale, le proprie esigenze: qualcuno ha demandato la definizione delle soglie triennio per triennio, in base alla situazione contingente (compresa quella delle risorse); altri hanno definito criteri precisi, però per alcuni hai bisogno di raggiungerli tutti, in altri bastano ne bastano solo due, in altri ancora ne è sufficiente uno solo. In alcuni viene considerata anche la valutazione degli studenti, in altri no. In alcuni viene considerato come criterio l'assolvimento della didattica assegnata, in altri di quella "istituzionale", in altri una percentuale significativa di questa didattica, in altri ancora un numero minimo di ore. Per alcuni è necessario aver partecipato almeno al 30% delle sedute del Consiglio di Dipartimento, per altri al 50%, per altri ancora al 70, al 75, all'80, qualcuno al 100%. Mentre sui criteri relativi alla ricerca, che tra prodotti ASN, VQR, ANVUR (cosa intenderanno?), IF, quartili e quant'altro, danno pieno sfogo alla fantasia istituzionale presente nei nostri atenei.

Di conseguenza, relativamente agli scatti, si pone l'opportunità e la necessità di rivendicare non solo quanto dovuto, ma anche le relative coperture negli FFO e la costruzione di un sistema omogeneo per la loro erogazione.

Un ulteriore elemento di diversificazione negli Atenei sono i criteri di chiamata dei docenti con abilitazione, ovvero i parametri richiesti nei concorsi delle singole Università. Nel rispetto dell'autonomia delle scelte, sarebbe importante se il CUN indicasse un a griglia dei principi valutativi più omogenei, al fine di avere omogeneità delle prove.

Nei mesi scorsi la FLC CGIL ha sollecitato un dibattito ampio e coinvolgente tra i docenti universitari rispetto alle debolezze mostrate oggi dallo "stato giuridico", anche alla luce degli interventi introdotti dalla "riforma Gelmini" che hanno fortemente differenziato da amministrazione ad amministrazione le condizioni effettive di lavoro e attribuito al datore di lavoro un ruolo preponderante. E' necessario contrastare queste spinte alla individualizzazione del lavoro e promuovere una sostanziale omogeneità di condizioni e di diritti anche grazie a strumenti nuovi di negoziazione collettiva.

Crediamo sia importante riprendere e proseguire questo confronto, cercando di comprendere se un sistema come quello in vigore (con una regolazione legislativa che di fatto rimanda all'autonomia dei singoli Atenei), anche alla luce degli interventi introdotti dalla "riforma Gelmini" sia effettivamente un elemento di salvaguardia dei diritti e delle tutele costituzionali del lavoro docente e di ricerca, o non sia piuttosto un elemento riduttivo e divisivo rispetto a questi stessi diritti e tutele. In ogni caso, si pone con urgenza il tema di salvaguardare il Sistema universitario nazionale, limitando la diversificazione e la frammentazione delle condizioni di lavoro negli Atenei.

La priorità e l'urgenza di questi interventi immediati, deve in ogni caso esser ricondotta nel quadro generale di una vertenza per il rilancio del sistema universitario pubblico. Tenendo conto che, in ogni caso, un decennio di cronico definanziamento del sistema universitario peserà a lungo sulle sue possibilità di sviluppo.

Personale Tecnico Amministrativo e CEL.

La recente firma del contratto per il personale tecnico- amministrativo ed i lettori/CEL, dopo ben 9 anni di blocco, ha rappresentato un punto di partenza nella direzione del superamento dei vincoli legislativi che alla contrattazione erano stati imposti.

Il CCNL riguarda il triennio 2016/2018 e per quanto riguarda la parte economica, in conseguenza dell'accordo fra governo e sindacati del 30

novembre 2016, ha portato un incremento del 3,48% della massa salariale di settore ed è stato destinato quasi per intero all'incremento della retribuzione fissa mensile, che a regime risulta aumentata del 4%.

Per quanto riguarda la parte ordinamentale, per corrispondere alla necessità di rendere il sistema di classificazione più aderente alle evoluzioni avvenute in materia di organizzazione del lavoro e per meglio valorizzare le professionalità, il CCNL ha istituito una Commissione paritetica per la revisione dell'Ordinamento Professionale, i cui lavori dovranno essere propedeutici all'apertura del prossimo rinnovo contrattuale del 2019-2021. A questa commissione sono stati inoltre attribuiti dei compiti riferiti a problematiche che, anche alla luce dell'atto di indirizzo, si riteneva potessero essere affrontate e risolte nella sessione contrattuale: è il caso del sistema di inquadramento del personale che opera nelle aziende ospedaliero-universitarie e delle mansioni e del trattamento economico dei Collaboratori esperti linguistici. Per questi ultimi si è ancora in attesa del decreto attuativo della Legge 167/2017 (Legge europea) che andrebbe applicata non solo ai Lettori ma anche ai collaboratori ed esperti linguistici, con la definizione del trattamento economico del ricercatore confermato a tempo definito (come previsto da numerose sentenze) e con la fine della proliferazione di tipologie contrattuali precarie per l'insegnamento delle lingue.

E' evidente che il CCNL ha risentito del contesto particolare in cui è stato rinnovato, dopo quasi un decennio di blocco, caratterizzato da tagli e da continui interventi normativi sul lavoro e sulla contrattazione: per questo il CCNL 19 aprile 2018 può essere considerato come un contratto di ripartenza e non di arrivo.

Dal gennaio 2019 si dovrà aprire la nuova stagione contrattuale. Al centro dovrà esserci il riconoscimento e la giusta valorizzazione del lavoro che il personale svolge, il diritto alla carriera, la piena disponibilità alla contrattazione integrativa del fondo per il salario accessorio, la stabilizzazione dell'elemento perequativo. Più in generale occorrerà lanciare una vera e propria campagna per rendere dignitoso il salario mortificato da anni di blocco e che ha perso tantissimo in termini di potere d'acquisto. Inoltre si dovrà, nel contempo, recuperare e valorizzare nel prossimo contratto istruzione e ricerca, quegli elementi comuni che caratterizzano il lavoro delle lavoratrici e lavoratori dei settori della conoscenza in tema di diritti e di valorizzazione del lavoro e dell'anzianità professionale.

Subito dopo il rinnovo del CCNL si sono svolte le elezioni delle RSU. Il risultato delle elezioni ha visto una sostanziale conferma del già ottimo risultato della scorsa tornata, sia per l'alta partecipazione al voto, per nulla scontata e che dimostra l'efficacia dello strumento e il suo gradimento da parte della maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per il risultato della FLC CGIL, che rimane saldamente il primo sindacato, pur indietreggiando dello 0,8% e questo a dimostrazione del grande lavoro svolto in questi anni, pur nelle mille difficoltà. Non vi è dubbio che con l'entrata in vigore del CCNL e il rinnovo delle

RSU, ripartirà con maggior forza negli atenei e nelle aziende ospedaliero-universitarie la contrattazione integrativa, alla quale intendiamo lavorare al meglio per sfruttare le novità introdotte dal contratto e per dare risposte alle legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Lavoratori precari.

Quella del precariato è una delle principali emergenze del sistema universitario. In questo decennio, a fronte della drastica riduzione del personale di ruolo, sono stati i lavoratori e le lavoratrici assunti con contratti precari che hanno consentito agli Atenei di mantenere il proprio funzionamento, oltre che garantire le attività di ricerca e di didattica. In questo quadro si pone la necessità e l'urgenza, per salvaguardare il sistema universitario nazionale, di un intervento straordinario: per il personale tecnico e amministrativo, stabilizzando il personale precario prevedendo percorsi agevolati per l'applicazione dell'art.20 del Dlgs 25 maggio 2017 n°75, mentre per il personale impiegato in attività di ricerca e docenza mediante l'adozione di un programma straordinario di reclutamento di almeno 20 mila nuove posizioni nel prossimo quadriennio. Resta altresì necessario, superata la fase transitoria, stabilire i criteri per un reclutamento ciclico e ordinato che garantisca un percorso definito per l'inserimento in ruolo. Tale percorso passa attraverso l'unificazione in una unica figura pre-ruolo della frammentazione contrattuale esistente. La programmazione del reclutamento universitario dovrà altresì eliminare alcune disarmonie, quali: la discrepanza delle condizioni economiche tra atenei del Mezzogiorno e università del Settentrione; l'uso del reclutamento a vantaggio esclusivo della ricerca applicata a danno della ricerca di base.

Sul superamento del lavoro precario nelle attività di ricerca e di docenza, in allegato, la nostra piattaforma, che offriamo come base di discussione, condivisa con l'associazione ADI (associazione dei dottorandi e dottori di ricerca italiani) dal titolo "Perché noi no?"

Diritto allo studio.

Il diritto allo studio, anch'esso ridotto nei finanziamenti, ha prodotto l'inevitabile effetto di ridurre il numero degli studenti, smentendo tutti gli obiettivi che l'Italia si è data per non restare fanalino di coda rispetto agli altri paesi europei. Il piccolo segnale d'inversione di questa tendenza, con un aumento delle immatricolazioni che si è avuto nell'ultimissimo periodo, è ancora troppo poco per far volgere all'ottimismo e pensare che si sia stabilmente invertita la rotta. Va quindi previsto un ulteriore ampliamento del diritto allo studio estendendo la no tax area nei contributi universitari, prevedendo un apposito finanziamento che non faccia pesare le mancate entrate sui bilanci degli atenei. Va anche incrementato il fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio e adeguato l'importo delle borse concesse per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.