

Resoconto della riunione del 24 marzo 2010 del Coordinamento dei Ricercatori dell'Università di Torino, integrato con la presenza di precari della ricerca e rappresentanti degli studenti.

Tema della riunione: linee guida sull'organizzazione dell'Università del futuro

Sono emerse le seguenti proposte:

- 1) Adeguamento del FFO agli altri paesi europei (almeno l' $x\%$ della spesa pubblica). Senza un adeguato aumento dei fondi di finanziamento non è neanche possibile discutere un cambiamento migliorativo dell'Università.
- 2) Ruolo unico della docenza, suddivisa in tre fasce con compiti didattici differenziati e con differenze di stipendio ridotte rispetto alle attuali, in modo da non disincentivare i docenti che non riescono a fare carriera e garantire a tutti uno stipendio dignitoso. Inoltre, lo stipendio iniziale andrebbe aumentato, in modo da evitare stipendi troppo bassi ad inizio carriera, e magari compensato da una progressione stipendiale (gli "scatti") ridotta.
- 3) Il passaggio da una fascia all'altra non deve dipendere dalla disponibilità economica dell'Ateneo, ma deve dipendere dal raggiungimento di obiettivi, decisi a livello nazionale e più o meno costanti nel tempo.
- 4) La carriera dei docenti deve tenere conto non solo della ricerca, ma anche della didattica effettuata e dei compiti organizzativi in cui è stato coinvolto il docente. Per il reclutamento è stato proposto di responsabilizzare la commissione concorsuale, trovando un modo di penalizzare (magari escludendoli da commissioni future) i commissari che abbiano scelto candidati dimostratisi poi non all'altezza.
- 5) Valutazione: pareri molto discordanti. Tutti sono d'accordo sulla necessità di una valutazione, ma su ciò che si deve valutare (il singolo, il gruppo di ricerca, il dipartimento, l'ateneo), sulle finalità della valutazione (aumenti stipendiali, attribuzione fondi di ricerca, attribuzione posti in organico) e sulle modalità della stessa (criteri definiti a livello locale o nazionale? peer-review "interna", indici bibliografici corretti o meno, esperti internazionali) ci sono molte idee ma non ancora una convergenza di opinioni. E' stato suggerito di studiare i sistemi di valutazione in uso in altri Paesi per verificarne l'applicabilità in Italia. Inoltre, sembra fondamentale effettuare una valutazione per attribuire fondi o posti *aggiuntivi* e non per togliere il pochissimo che ora c'è, e bisogna preventivamente mettere tutti su un piano di parità iniziale per evitare che la situazione pregressa pesi in modo decisivo e affossi situazioni altrimenti potenzialmente recuperabili e produttive. Infine, non si può solo premiare l'esistente ma prevedere anche risorse da destinare all'apertura di nuove linee di ricerca e al mantenimento anche di settori scientifici "piccoli", dai quali a volte vengono grandi scoperte.
- 6) Sul precariato: le esigenze principali di chi vive il precariato sono quelle di introdurre contratti con le garanzie minime (malattia, ferie, contributi pensionistici ecc. ecc.). Inoltre, i compiti da svolgere e gli obiettivi da raggiungere devono essere chiariti esplicitamente. Inoltre, bisogna porre un limite temporale al precariato. Un esempio possibile (ma non il solo) può essere una situazione in cui si prevedano 2 anni di assegno di ricerca (con le garanzie di cui sopra) dopo il dottorato di ricerca + 2 anni di contratto come ricercatore a tempo determinato. Il numero di questi contratti a TD deve essere proporzionato (entità della proporzione da definire) al numero di posti da professore di terza fascia che dovranno essere messi preventivamente a bilancio. Alla fine di questi due anni deve essere prevista una valutazione; se tale valutazione è positiva si conferma il contratto a TD per 3 anni, al termine dei quali si avvia una procedura di conferma come previsto per gli attuali ricercatori. Quindi l'assunzione di un ricercatore a tempo determinato non deve essere legata alla capacità economica dell'ateneo di poter confermare in ruolo lo stesso, ma deve essere legata

esclusivamente alla valutazione del candidato. Il ricercatore a tempo determinato dopo la conferma deve essere inserito nella terza fascia di docenza.

- 7) Il precario in qualsiasi forma non deve di norma essere utilizzato per compiti didattici creditizzati, ovvero può essere coinvolto (con il suo consenso) nella didattica integrativa per compiti specifici e non di bassa manovalanza, con un massimo di ore previsto per legge, in modo che abbia tempo da dedicare al raggiungimento dei suoi obiettivi per l'immissione nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato. In ogni caso, eventuali compiti di docenza dei precari devono preventivamente essere definiti nel contratto.
- 8) Inserimento di incentivi sia a livello stipendiale che a livello di fondi di ricerca per quei docenti che abbiano raggiunto determinati obiettivi, ma mantenere un minimo di fondi di ricerca a quei docenti che non li abbiano raggiunti per i più svariati motivi contingenti: ad esempio, indisponibilità di strutture indispensabili per la ricerca, imprevisti di varia natura (che nella ricerca abbondano..), tempo investito in compiti organizzativi, questioni personali (maternità), in modo da permettere loro di recuperare.
- 9) La mobilità dei docenti non deve essere obbligatoria (come previsto nel DdL, dove 1/3 dei posti disponibili in un ateneo devono venire da fuori), bensì deve essere incentivata, sia in termini economici che in termini di fondi disponibili per ricostruire una realtà di ricerca adeguata nella nuova sede di lavoro.
- 10) Età pensionabile uguale per tutte le fasce di docenza, con limiti massimi ben definiti e non eccessivi (65-68 anni?). Si possono pensare, oltre questa età, forme di collaborazione esterna non onerose per gli atenei.
- 11) Il governo dell'Università deve prevedere un'adeguata rappresentanza democratica di tutte le categorie che la compongono (Docenti, Amministrativi, Precari e Studenti), che sia funzionale per mettere in grado gli atenei affrontare le criticità interne (che ci sono e vanno affrontate, per evitare che il rinnovamento a livello nazionale e normativo venga vanificato a livello locale). Si devono anche prevedere organi collegiali di ampio respiro per affrontare in modo democratico e diretto (non tramite delegati) le questioni "di sistema" che esulano dall'ambito ristretto dei dipartimenti.