

Audizione nell'ambito dell'esame del disegno di legge C. 2222, di conversione del decreto-legge n. 126 del 2019, recante misure di straordinaria necessità e urgenza in materia di reclutamento del personale scolastico e degli enti di ricerca e di abilitazione di docenti

Onorevole Presidente, onorevoli Commissari,

ringraziando per l'opportunità che ci viene data di poter esprimere le nostre valutazioni e sicuri dell'attenzione che riceveremo nella discussione parlamentare su questo importante provvedimento, riteniamo opportuno esprimere alcune considerazioni di contesto, prima di entrare nel dettaglio della lettura del provvedimento proposto.

Si tratta di un provvedimento per molti versi positivo, che scaturisce da una lunga interlocuzione con il governo iniziata l'aprile scorso (Intesa del 24 aprile) continuata col ministro Fioramonti, arrivata fino ad un accordo sottoscritto il 1° ottobre e poi tradotto in decreto legge, oggi in discussione per essere convertito in legge. Il Decreto legge 126/2019 recepisce l'intesa siglata lo scorso 1° ottobre tra organizzazioni sindacali e MIUR in materia di reclutamento straordinario del personale docente e da attuazione alla misura del concorso straordinario per 24.000 posti rivolto ai docenti che hanno almeno 3 anni di servizio nella scuola. L'accordo è arrivato a seguito di una trattativa che ha preso le mosse dalla necessità di dare risposte adeguate al problema del precariato e quindi all'abuso di contratti a TD nel settore scuola, di cui alla procedura di infrazione avviata dalla Commissione europea lo scorso 25 luglio. La platea di personale coinvolto è stata innanzi tutto quella dei docenti precari che da anni lavorano nella scuola reclutati dalle graduatorie d'istituto, che non hanno potuto accedere né all'abilitazione né ai concorsi, in quanto dal 2013 sono stati sospesi i percorsi abilitanti e le procedure concorsuali che si sono svolte (concorso 2016 e 2018) hanno previsto come requisito di accesso il possesso dell'abilitazione.

Inoltre, la ridefinizione del sistema di reclutamento della scuola secondaria definita dalla Legge di Bilancio 2019, con la cancellazione del FIT e il ritorno al concorso ordinario abilitante, ha reso necessario un intervento straordinario per dare risposta ai docenti precari che nel FIT avrebbero avuto una procedura di reclutamento e formazione abilitante riservata e che invece con la riforma 2019 hanno visto cancellata la fase transitoria.

Nell'Intesa del 1 ottobre abbiamo quindi concordato un duplice percorso: da un lato il concorso straordinario che ha l'obiettivo di stabilizzare i precari che da anni lavorano nella scuola statale, rispetto ai quali lo Stato ha abusato il ricorso ai contratti a termine, dall'altro la definizione di percorsi abilitanti che garantissero formazione e accesso all'abilitazione a diverse categorie di insegnanti: i docenti con le 3 annualità di servizio maturate sia nello Stato che nelle scuole paritarie e nei CFP (nell'ambito dei corsi funzionali all'assolvimento dell'obbligo di istruzione), il personale di ruolo che vuole abilitarsi per altro ordine/grado di istruzione o classe di concorso, i dottori di ricerca.

Dopo una lunga trattativa siamo giunti a un punto di mediazione con il MIUR che chiedeva di distinguere i veicoli normativi, uno dedicato al concorso straordinario, da definire nel Decreto Legge, e un altro per le abilitazioni, da strutturare in un successivo Disegno di legge collegato alla Legge di Bilancio. Questa scelta ha determinato disparità di trattamento tra le varie tipologie di docenti come rilevato dallo stesso Presidente Mattarella.

Per questo motivo è oggi indispensabile riprendere l'iter del confronto sulle abilitazioni e definire con chiarezza un sistema che dia risposta alle diverse categorie di lavoratori che aspettano l'abilitazione.

La formazione in ingresso è un tema legato alla qualità della scuola e alla professionalità docente, per questo riteniamo che in questo settore debbano essere investite risorse adeguate e che sia estremamente urgente la ripresa del confronto sulle abilitazioni per definire una soluzione anche transitoria, ma immediata, per le categorie di insegnanti coinvolte.

Con la pubblicazione il 29 ottobre in G.U. del testo di decreto, abbiamo constatato con rammarico che il testo licenziato non solo non ha rispettato a pieno gli accordi presi, ma soprattutto mette in atto misure di iniquità che illustreremo di seguito e soluzioni parziali, dunque non sufficienti ed efficaci, per il superamento di alcuni problemi che avevamo già presentato e che dovrebbero essere l'oggetto del decreto stesso. Si tratta, però, di un provvedimento che può essere migliorato e per questo presenteremo proposte di emendamento.

Ci sono inoltre alcune disposizioni che sicuramente incontrano la nostra approvazione, come l'abrogazione dei controlli biometrici, la semplificazione delle procedure di internalizzazione degli ex Lsu e appalti storici, l'allungamento di tre anni della validità dell'abilitazione scientifica nazionale e la norma dedicata al reclutamento negli enti pubblici di ricerca; altre, tuttavia, non ci soddisfano: ci sono poi alcune colpevoli omissioni che proveremo semplicemente ad elencare e motivare.

Docenti

Continuità didattica diplomati magistrali

Si propone di inserire nel DL la proroga delle misure previste nel Decreto dignità per l'a.s. 2019/20, come concordato nell'[Intesa siglata lo scorso 18 ottobre](#) tra MIUR e organizzazioni sindacali. Il tema della continuità didattica in relazione alla vertenza dei Diplomatici magistrali è di fondamentale importanza per assicurare il regolare svolgimento dell'anno scolastico nelle migliaia di classi dove insegnano i diplomati magistrali che potrebbero essere raggiunti da provvedimenti di licenziamento a seguito di sentenze negative emesse dai giudici ordinari.

Utilità del servizio di sostegno ai fini della partecipazione al concorso riservato

Chiediamo il riconoscimento del servizio svolto su posto di sostegno ai fini della partecipazione per le classi di concorso. L'attuale formulazione del testo del decreto non è chiara sull'argomento, chiediamo quindi di riformulare il comma 5 lettera b per garantire maggiore trasparenza sulla questione e evitare un inutile e dannoso ricorso al contenzioso.

Ammissione con riserva alle procedure concorsuali sul sostegno per i docenti che conseguiranno la specializzazione con il IV ciclo del TFA.

In questo momento c'è una fortissima carenza di docenti specializzati. Le immissioni in ruolo dell'a.s. 2019/20 hanno visto NON assegnati l'87% dei posti su sostegno, proprio a causa dell'esiguità di personale specializzato. Per questo motivo escludere dal concorso gli specializzandi che completeranno la formazione specialistica a marzo significa rischiare che la procedura concorsuale su quei posti vada deserta.

Docenti che insegnano nei centri di formazione professionale (CFP)

E' opportuno estendere la partecipazione al concorso straordinario, ai soli fini abilitanti, ai docenti che hanno maturato le tre annualità di servizio presso i Centri di formazione professionale, nell'ambito dei percorsi funzionali all'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Votazione minima della prova scritta computer based

Chiediamo di abbassare a 6/10 la soglia per l'ammissione, vista la natura straordinaria della procedura.

Valutazione dell'anno scolastico in corso ai fini del calcolo delle tre annualità

La partecipazione al concorso straordinario va estesa anche a quei docenti che maturano il requisito delle 3 annualità nell'a.s. 2019/20. L'istanza nasce dalla constatazione che molti docenti iscritti nelle graduatorie di istituto in occasione dell'ultimo aggiornamento del triennio 2017/20 stanno completando il triennio di servizio proprio nell'attuale anno scolastico.

Ata

Assistenti Amministrativi Facenti funzione Dsga

L'assenza del concorso straordinario riservato al personale Assistente Amministrativo che ha ricoperto l'incarico di Direttore dei Servizi Generali e Amministrativi (DSGA) della scuola per almeno tre anni è l'omissione più grave di questo decreto.

Aver escluso dal concorso riservato i facenti funzione dei DSGA, senza il titolo di studio previsto (laurea specifica) ma con esperienza pluriennale in quell'incarico, con inaccettabili motivazioni tecnocratiche, è fuori da ogni logica ed evidenzia la contraddizione palese con quanto stabilito dall'amministrazione stessa che ammette questi assistenti amministrativi senza il titolo previsto al concorso ordinario e li esclude invece da quello straordinario che serve proprio a sanare posizioni consolidate da anni di attività in mansioni superiori grazie alle quali è stato permesso alle scuole di funzionare.

Si tratta di personale che nel corso di 18 anni, e per una gran parte di questo tempo anche ininterrottamente, ha ricoperto l'incarico di Facente Funzione (FF) di Direttore dei servizi generali e Amministrativi (DSGA): alcuni non sono in possesso di laurea specifica (come richiesto dal CCNL Scuola) né di altra laurea, ma tutti ovviamente dispongono di titolo di studio di istruzione secondaria superiore. E' utile evidenziare che questo personale, sopperendo alle gravi negligenze dell'Amministrazione che non ha mai bandito il concorso per DSGA (da ben 18 anni, da quando cioè è stata istituita questa figura di DSGA), si è addossato le responsabilità di contribuire a portare avanti le scuole, con rigoroso senso del dovere e dello Stato, con impegno, passione e spirito di abnegazione. Questo personale ha acquisito competenze specifiche con una formazione in parte a carico dell'amministrazione ed in parte a proprie spese, ma soprattutto ha subito un danno economico in quanto ha continuato a percepire lo stipendio da assistente, senza nessuna differenza rispetto al diverso profilo, se non nell'indennità di direzione. Né si deve sottacere il fatto che talvolta molti di essi sono stati costretti ad assumere l'incarico di FF di DSGA anche sotto minaccia di sanzioni disciplinari.

Poiché, come abbiamo più volte rappresentato, non basta il concorso in via di svolgimento per DSGA (2004 i posti messi a bando) a colmare il vuoto di vent'anni di mancata indizione di prove concorsuali e per non lasciare le scuole prive di direzione amministrativa (attualmente oltre 3000 posti vacanti*), ribadiamo il buon diritto di chi ha svolto con merito tale funzione talora per ben più di otto anni di avere un percorso riservato.

*dati fonte MIUR

Internalizzazione ex Lsu e appalti storici

La semplificazione delle procedure contenute nel testo in discussione, seppure pienamente condivisibile, appare del tutto inadeguata a garantire ai lavoratori coinvolti la continuità di reddito e di occupazione. Pertanto vanno individuate misure integrative al fine di garantire un'operazione inclusiva nei confronti di tutti i lavoratori.

Ata ex cococo

La legge di Bilancio 2019 (art. 1, commi 738-740) aveva disposto la trasformazione solo per 226 contratti di Assistenti amministrativi e tecnici ex co.co.co., con un incremento dell'organico di 113 posti. La stabilizzazione effettuata su part-time al 50% non è stata sufficiente a garantire una remunerazione adeguata a tutto il personale che, con l'assunzione nella scuola, ha subito una perdita di reddito netta rispetto a quanto percepito col contratto in qualità di co.co.co. Si tratta di un'ingiustizia che va sanata dando garanzia dello stesso livello retributivo per tutti coloro che sono rimasti fuori dalla trasformazione dei contratti a tempo pieno. Questo è possibile mediante lo stanziamento di risorse aggiuntive. Ad ogni modo va prevista la possibilità di completamento orario per il personale ATA ex cococo con i posti che si renderanno liberi per il conferimento delle supplenze. La norma è a costo zero e avrebbe ricadute positive sui lavoratori e sulle scuole.

Sostituzione colleghi assenti

Occorre superare la norma (art. 1 comma 602 legge di bilancio 2018) che limita il conferimento delle supplenze saltuarie al personale amministrativo e tecnico dopo il 30 giorno di assenza, poiché non garantisce i livelli essenziali delle prestazioni, la realizzazione dell'offerta formativa, l'efficacia dell'azione amministrativa, la sicurezza degli alunni e dei lavoratori, il rispetto del contratto nazionale.

Occorre superare inoltre il vincolo di legge che limita la sostituzione dei collaboratori scolastici nei primi 7 giorni di assenza. La scuola per essere un luogo accogliente e sicuro deve poter sostituire gli assenti fin dal primo giorno. Troppo spesso a causa della violenza dei tagli di organico operati dal Piano Gelmini/Tremonti gli spazi scolastici fuori dalle aule non sono adeguatamente vigilati e in molti casi diventa impossibile per l'unico collaboratore scolastico in servizio prestare quel servizio di cura e di assistenza di cui hanno bisogno gli alunni, specie nella scuola dell'infanzia e primaria.

Gestioni amministrative e contabili improprie - Passweb

Da qualche anno alle scuole, impropriamente, è assegnata una serie di incombenze amministrative e contabili che esulano dalle loro competenze: nello specifico la più gravosa riguarda il trattamento degli atti che riguardano le posizioni del personale docente e ata delle istituzioni scolastiche in merito ai trattamenti pensionistici. Infatti, da più di un anno a questa parte, è in atto un tentativo dell'INPS, con l'acquiescenza talvolta degli Uffici Scolastici Regionali (USR), di liberarsi di questo lavoro per trasferirlo alle segreterie scolastiche. Ciò attraverso un sistema informatico elaborato dallo stesso INPS denominato PASSWEB.

Va ricordato che questo servizio non è stato mai finora nelle responsabilità delle singole istituzioni scolastiche, anche perché ciò implica verifica dei periodi lavorativi, inserimento dati, calcolo delle spettanze. Si tratta di competenze specialistiche che non possono essere richieste a personale che è stato chiamato a trattare atti amministrativi che riguardano esclusivamente l'erogazione del servizio istituzionale scolastico e non altro.

Per questo si propone che, fatti salvi gli adempimenti propri delle segreterie scolastiche, di inserimento dati al sistema SIDI del MIUR riguardanti i servizi svolti dal personale delle scuole, tutti gli atti relativi al trattamento pensionistico rimangano in capo all'INPS che può ben dialogare con il MIUR. Quest'ultimo peraltro è in possesso di tutti i dati necessari al trattamento di quiescenza e semmai deve aggiornare con un opportuno investimento il suo sistema SIDI che da anni palesa numerose disfunzionalità costringendo in moltissimi casi le scuole a dotarsi a proprio spese di applicativi acquistati presso ditte private specializzate in materia scolastica.

Dirigenti

Dirigenti scolastici

La semplificazione della procedura concorsuale per il reclutamento dei dirigenti scolastici, la sua organizzazione su base regionale e l'introduzione di una formazione obbligatoria biennale successiva alla conferma in ruolo non sono risolutivi delle problematiche che sono state causa dei contenziosi che hanno caratterizzato sia i concorsi regionali del 2011 che l'ultimo concorso nazionale. Riteniamo che si debba intervenire invece sulla composizione delle commissioni di concorso e sulle modalità di esercizio delle funzioni prevedendo esoneri dal servizio e retribuzione dei commissari.

Dirigenti tecnici

Il reclutamento di 59 dirigenti tecnici a decorrere da gennaio 2021 è insufficiente visto che corrisponde solo a poco più di un terzo dei posti scoperti di un organico di soli 191 dirigenti.

E' indispensabile l'emanazione di un bando di concorso per la copertura di tutti i posti disponibili in organico assicurando programmazione, continuità e trasparenza nelle procedure di assunzione dei dirigenti tecnici. Riteniamo che nel percorso concorsuale si debba tener conto delle esperienze fatte dai dirigenti tecnici con incarico temporaneo.

Sistema scolastico all'estero

Le scuole italiane ed i corsi all'estero sono in questo momento in grave difficoltà: il sistema di selezione del personale, definito unilateralmente da disposizioni di legge e bandi ministeriali, ha fallito, perché ad oggi ancora nessun docente è partito nonostante l'attività scolastica sia di fatto iniziata (anche se parzialmente) con necessarie rimodulazioni e riduzione del servizio offerto e perché le graduatorie di alcune aree linguistiche sono già esaurite. Non sono stati sostituiti infatti circa il 25 % dei docenti delle dotazioni organiche delle scuole e dei corsi all'estero. Queste disfunzioni oltre a danneggiare i lavoratori della scuola interessati da queste procedure di mobilità, danneggia anche l'immagine del Sistema Italia, mettendone a nudo le inefficienze.

E' necessario riportare l'intera materia nel CCNL: questione salariale, istituti contrattuali, modalità di selezione e durata del mandato, mobilità tra le sedi estere.

Semplificazioni del lavoro didattico e amministrativo

Rapporto tra OOCC e organi monocratici.

Occorre superare l'errore commesso dalla legge 107 che ha esautorato il Consiglio di istituto della potestà di indirizzo (che non può non essere propria di un organo collegiale) per trasferirla ad un organo monocratico riducendo così la dimensione partecipativa e democratica della vita scolastica.

Fondo valorizzazione personale docente

Bisogna abolire la modalità di assegnazione del fondo per la valorizzazione del merito del personale docente di cui all'art 1 della legge 107/2015 comma 126 e seguenti

Pertanto è necessario superare procedure che non hanno alcuna ragione di essere. Occorre restituire al Comitato di valutazione la sua composizione e funzione originaria come prevista dal D.L.vo 297/94

Deburocratizzazione del lavoro docente

Le scuole non debbono essere trattate come centri di elaborazione di progetti al fine di ottenere finanziamenti per l'organizzazione e la didattica. Occorre far cessare la mole di impegno che assorbe la docenza al fine di attrarre finanziamenti e restituire alle scuole la loro qualità di centri culturali e didattici svincolati da meccanismi economicistici e finanziari che non appartengono alla loro natura di istituzioni educative di istruzione e formazione. Peraltro è necessario anche differenziare i trasferimenti secondo i bisogni che emergono dalle rilevazioni e dai monitoraggi.

Decretazione specifica per le scuole

Le scuole sono fortemente penalizzate dalla meccanica estensione ad esse delle norme che in larghissima parte vengono pensate per il resto della Pubblica Amministrazione. Basti pensare alla discrasia temporale dell'inizio dell'anno scolastico rispetto al resto delle amministrazioni pubbliche che iniziano il proprio anno lavorativo con quello solare e non dal 1° settembre. Ma anche alla normativa europea, alla questione degli acquisti Consip, alla sicurezza ... Ciò crea sconcerto, incertezza, danni amministrativi, contenzioso. Nella medesima direzione va la misura di rendere operativi dal 1° settembre dell'anno scolastico successivo gli atti (es. graduatorie supplenti) che siano entrati in vigore dopo l'inizio dell'anno scolastico (cioè dopo il 1° settembre dell'anno scolastico corrente).

Ripristino parità di trattamento alle altre figure lavorative della Pubblica Amministrazione del personale docente e ATA in materia di sanzioni disciplinari.

Tale modifica è motivata dal fatto che inopinatamente il D.L.vo 75/2017 ha ricondotto nel potere del DS la sanzione della sospensione fino a 10 giorni del personale scolastico quando in tutto il resto del Pubblico impiego tale potere è intestato ad un organo terzo e superiore rispetto a quello diretto del capo ufficio quale è il Dirigente Scolastico. Riteniamo questo fatto incostituzionale perché viola la parità di trattamento e perché discriminatorio nei confronti del personale scolastico, massimamente per il personale docente la cui attività è tutelata dal principio costituzionale della libertà di insegnamento.

Università e Ricerca

Lettori di lingua straniera

E' necessario prevedere una proroga almeno ad Aprile 2020 della scadenza prevista dall'art.3 della legge 3 maggio n°37 (31 Ottobre 2019). Si tratta di una disposizione urgente in materia di lettori di lingua straniera - Caso EU-Pilot 2079/11/EMPL 1 che ha l'obiettivo del "superamento del contenzioso in atto e a prevenire l'instaurazione di nuovo contenzioso nei confronti delle università statali italiane da parte degli ex lettori di lingua straniera". A riguardo la legge prevede che in un apposito Decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentiti il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge (20 novembre 2017) , si predisponga uno schema tipo per la definizione di contratti integrativi di sede, a livello di singolo ateneo. La stipula dei contratti integrativi di ateneo è condizione per accedere al cofinanziamento previsto dalla legge, che a regime (dal 2019) prevede lo stanziamento di € 8.705.000. Il Decreto Interministeriale è stato emanato il 16 agosto 2019 e comunicato alle università con una nota a firma del Capo Dipartimento per la formazione superiore e la ricerca il venerdì 18 ottobre, pochi giorni prima della scadenza, rendendo di fatto impossibile la convocazione, la discussione, la sottoscrizione degli accordi integrativi negli atenei. Inoltre il Decreto Interministeriale adottato presenta aspetti nello schema di contratto integrativo tipo che lo rendono non

sottoscrivibile in quanto prevede di specificare il profilo professionale di questo personale (tra l'altro in maniera riduttiva), quando questo aspetto è stato specificatamente demandato alla contrattazione nazionale (art. 44, lettera I, CCNL Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018) ed inoltre prevede che l'accordo integrativo venga sottoscritto dalla parte pubblica con la sola Rappresentanza sindacale unitaria (RSU/RSA) e ciò è palesemente illegittimo, in quanto esclude i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, le cui prerogative nella contrattazione integrativa decentrata sono tutelate da norme (art. 42 e 43 del Dlgs 165 del 2001) e dai contratti nazionali (per il settore università, art. 42 del CCNL Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018).

Pertanto prevedere la scadenza dei termini ad aprile 2020 consentirebbe di rivedere gli aspetti del Decreto Interministeriale problematici e di dare il tempo alle università di sottoscrivere con le Rsu e le Organizzazioni sindacali gli accordi integrativi per accedere al finanziamento previsto e di corrispondere all'obiettivo che la legge si è posto.

Reclutamento straordinario nelle università e stabilizzazione dei precari

Il decreto non prevede alcuna misura per i ricercatori precari dell'università. Proponiamo la previsione di un Piano Straordinario di Reclutamento e di una fase transitoria. Negli ultimi 10 anni si è ridimensionata strutturalmente la formazione superiore nel nostro Paese: tagli al FFO (circa 5,2 miliardi di euro dal 2009), blocco del turn-over (circa 15 mila ricercatori docenti di ruolo rispetto al 2009, con una riduzione percentuale che si aggira intorno al 25% e analoga riduzione del personale tecnico amministrativo), contrazione dei fondi per la ricerca (PRIN, FIRB e FIRST a singhiozzo, spesso ridimensionati rispetto gli anni precedenti), riduzione delle sedi e dei corsi di laurea (circa il 20% in meno). Tale situazione va urgentemente modificata ed è uno degli aspetti fondamentali sui quali intervenire quanto prima, insieme alle politiche sul diritto allo studio, per invertire la tendenza che ha portato il nostro Paese in dieci anni all'ultimo posto (insieme alla Romania) tra i 28 paesi dell'UE per numero di giovani laureati (nel 2007 era al 20° posto su 28). Conseguentemente 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. Ai circa 48.000 docenti e ricercatori di ruolo si affiancano quasi 2.500 ricercatori di tipo B, 3.300 ricercatori di tipo A e circa 13.000 assegnisti di ricerca, necessari per garantire in tutti gli atenei l'ordinario e fisiologico lavoro didattico, di ricerca e istituzionale (come la partecipazione ai requisiti minimi per l'attivazione dei corsi sino all'attivo impegno in organi, commissioni ed attività dell'Ateneo).

E' 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 particolare chiediamo che i ricercatori a tempo determinato o con altri contratti a vario titolo precari con almeno tre anni di anzianità in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale o che la conseguono nel triennio successivo all'approvazione della legge possono essere convertiti nel triennio 2020/2022 nella posizione di professore di seconda fascia.

Gli assegnisti di ricerca di cui all'art.22 della legge 30 dicembre 2010 n.240, che abbiano maturato almeno tre anni di contratto, anche con borse di ricerca, o altre forme di cui all'art.7 del D.lgs 165/01 nell'ottennio precedente all'approvazione della presente legge, nell'ambito delle disponibilità di bilancio degli Atenei possono essere convertiti nella posizione di ricercatore a tempo determinato di cui al comma 3 lettera b della legge 30 dicembre 2010, n. 240 attraverso procedure concorsuali riservate. Allo stesso tempo serve una misura straordinaria per i ricercatori di cui all'art.30 del Dpr 382/80 in possesso dell'Abilitazione scientifica nazionale da immettere nei ruoli di professore associato di seconda fascia.

La ratio dell'accesso a procedure riservate è di sbloccare per via normativa la concorsualità straordinaria e nazionale con l'obiettivo di dare agli atenei tempi distesi, ma certi, per poter coprire il fabbisogno didattico e di ricerca e ai precari storici di poter aspirare in un triennio ad un percorso di stabilizzazione. Inoltre, si

prevede un canale specifico e riservato per le progressioni di carriera dei Ricercatori a Tempo Indeterminato. Gli RTI (figura messa ad esaurimento con la legge 240 del 2010) sono oggi ancora oltre 12mila su un organico di circa 50mila docenti universitari, cioè rappresentano circa un quarto del personale di ruolo. Oltre la metà hanno oggi acquisito la ASN, molti da diversi anni, ma nel quadro dei pesanti limiti sinora vigenti sulle nuove assunzioni (le cui procedure nell'università sono di fatto identiche alle progressioni di carriera), è ancora molto difficile il loro passaggio di ruolo. La legge 145 del 30 dicembre 2018 al comma 401 ha previsto l'istituzione di un nuovo percorso semplificato di chiamata dei RTI abilitati, con valutazioni a loro riservate: il finanziamento previsto è però insufficiente. Si propone pertanto che ogni Ateneo, sulla base delle risorse disponibili ma in deroga dalla disciplina dei punti organico, possa istituire queste procedure semplificate per gli RTI, al fine di permettere al maggior numero possibile di ricercatori il passaggio di ruolo alle figure che hanno conseguito l'abilitazione scientifica nazionale, esaurendo così la figura nei tempi più rapidi possibili.

Completamento delle disposizioni previste per il reclutamento negli Enti pubblici di ricerca

Tra le specificità del settore ricerca rispetto agli altri segmenti di pubblico impiego c'è quella afferente alle modalità di selezione del personale di ricerca. Tra queste c'è l'indizione di bandi pubblici di ricerca. Crediamo indispensabile modificare l'articolo 6 comma 4 bis del decreto riconoscendo come valido ai sensi del requisito di cui al comma 1 lettera b dell'articolo 20 del così detto decreto Madia, l'essere risultati vincitori di bandi pubblici di ricerca. Allo stesso tempo conferire maggiore razionalità alla modifica al dispositivo di stabilizzazione introdotto dal comma 4bis dell'art.6, evitando che il personale che avendo già svolto la selezione pubblica ai sensi del comma 2 dell'art.20 del così detto decreto Madia, debba svolgere un'altra identica prova ai medesimi fini nello stesso Ente: ciò risulterebbe incomprensibile, irrazionale e dispendioso dal punto di vista economico e organizzativo. Bisogna poi valorizzare le specificità del settore Ricerca, all'interno del quale il lavoro è per sua natura svolto in modalità trasversale tra le diverse istituzioni di ricerca. Dunque non solo è corretto considerare l'esperienza di ricerca svolta in tutte le forme previste dalla normativa, ma tale esperienza deve essere valorizzata indipendentemente dalla istituzione di ricerca in cui è maturata siano enti di ricerca che università.

Il fenomeno dell'emigrazione di giovani laureati rappresenta una vera emergenza nazionale. Occorre dunque rapidamente attuare misure tese a rendere più equo e dignitoso, il lavoro per chi sceglie di svolgere attività di ricerca in Italia.

In un sistema come quello della Ricerca nel quale l'impiego di una quota di lavoro temporaneo è fisiologico, è urgente introdurre una misura tesa ad evitare che nuovamente si crei in breve tempo un bacino esteso di lavoro non stabile tale da impedire di fatto il raggiungimento dell'obiettivo di superamento del precariato contenuto nell'art. 20 del Dlgs 75/17. Si deve perciò riconoscere agli Enti di ricerca la facoltà di trasformare in contratti di lavoro a tempo indeterminato, in relazione alle medesime attività svolte, dei contratti a termine e degli assegni di ricerca. L'assunzione per trasformazione dei rapporti di lavoro di cui al precedente periodo, avviene mediante procedure di selezione finalizzate a valutare l'attività svolta e ad accertare la qualificazione conseguita.

Allo stesso tempo si devono quindi garantire le stesse condizioni di lavoro e gli stessi diritti a tutto il personale a prescindere dalla tipologia contrattuale di assunzione nel prossimo rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e Ricerca ciò è possibile con un rinvio specifico che consenta di disciplinare i rapporti di lavoro parasubordinati con questa finalità in coerenza con la Carta Europea dei Ricercatori nella quale non si distinguono i diritti in relazione alle tipologie contrattuali

Alta formazione artistica e musicale

Utilizzo di contratti atipici nei percorsi ordinamentali nelle istituzioni dell'AFAM

Negli ultimi anni si sono moltiplicati percorsi di studio (diplomi accademici di I e II livello) erogati dalle istituzioni AFAM statali, regolarmente autorizzati dal MIUR, fuori dalle dotazioni organiche e sostanzialmente finanziati con i contributi degli studenti. Questi processi di strisciante privatizzazione del sistema sono stati accompagnati dal proliferare di contratti di lavoro atipici in particolare contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di attività di docenza.

Dal 1° luglio 2019 è diventato operativo il divieto previsto dall' art. 7 comma 5bis del Decreto legislativo n. 165/2001, pertanto, non possono essere più stipulati contratti che, pur non instaurando un rapporto di subordinazione tra datore di lavoro e lavoratore, risultano caratterizzati:

- dall'individuazione unilaterale da parte del committente del luogo, degli orari e delle modalità di svolgimento della prestazione
- dalla reiterazione nel tempo della prestazione oggetto del contratto.

Pertanto, poiché dal 1° luglio non sono più utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, molte istituzioni, in assenza di indicazioni, stanno obbligando gli ex titolari di questo tipo di contratti ad aprire la Partita Iva, pena la perdita della possibilità di acquisire incarichi di insegnamento. Per questo come FLC CGIL chiediamo, che a regime, vengano ampliate le dotazioni organiche e che vengano utilizzati contratti subordinati a tempo indeterminato o determinato e, nell'immediato, che venga prorogato fino al 30 giugno 2020 l'entrata in vigore del divieto di instaurare contratti di collaborazione, coordinata e continuativa.

Docenti di seconda fascia

La norma è finalizzata ad accelerare le procedure di inquadramento dei docenti di II fascia nella prima fascia, eliminando il riferimento al Regolamento sul Reclutamento recentemente ritirato, con contestuale trasformazione dei relativi posti. Tale modalità si rende necessaria, tenuto conto che il CCNL "Istruzione e Ricerca", sottoscritto il 19 aprile 2018, prevede che la qualifica di professore di seconda fascia sia mantenuta ad esaurimento.

Conclusioni

Su quanto illustrato in questo documento invieremo precise proposte di cambiamento (emendamenti). Ci auguriamo che la discussione parlamentare sul DL favorisca una reale modifica delle norme in esso contenute e sia, al tempo stesso, l'occasione per un cambiamento radicale rispetto a quanto finora è stato fatto sulle politiche del personale.

