

Proposte dei precari e delle precarie di sociologia

*Non possono esserci soluzioni individuali
a problemi prodotti socialmente*

(Z. Bauman)

Noi precari dell'Università siamo un gruppo sociale articolato ed eterogeneo, che si differenzia al suo interno per tipologie contrattuali (borse di studio, assegni di ricerca, co.co.co., contratti a tempo determinato, collaborazioni occasionali, partite IVA, ...), anni di permanenza all'interno dell'Università, esclusività del lavoro accademico, mansioni e attività svolte. Pur in una situazione di tale eterogeneità esistono molti elementi che invece ci accomunano:

- Il fatto di svolgere quotidianamente attività di ricerca e didattica altamente qualificate, che danno un contributo fondamentale al lavoro del Dipartimento e della Facoltà;
- La mancanza di un rapporto di lavoro strutturato all'interno dell'Università, e dei conseguenti diritti formali e sostanziali;
- La frammentazione e il cumulo di incarichi necessari per compensare la scarsità e la non continuità delle retribuzioni;
- Il rapporto personale che ci lega ad uno o più docenti assume in molti casi la forma di una "dipendenza" che ha spesso costituito una risorsa fondamentale, anche se non unica, per le carriere accademiche. Questo ci pone in una condizione di evidente asimmetria di potere, che ci impedisce di costruire, in piena autonomia, la nostra carriera;
- La passione per il lavoro, sul quale abbiamo investito in termini di tempo, risorse emotive e materiali.

Tali caratteristiche hanno sempre contraddistinto le prime fasi della carriera universitaria, tuttavia oggi lo scenario è cambiato: il generale processo di precarizzazione del lavoro ha coinvolto anche il mondo accademico. Negli ultimi anni l'aumento del numero di precari e la riduzione delle risorse destinate a coprire posti di ruolo hanno allungato il periodo di precarietà, e drasticamente ridotto le prospettive di inserimento nell'Accademia.

Questa situazione di estrema incertezza e forte instabilità scoraggia l'investimento personale nella carriera accademica, aumentando il senso di frustrazione e di non appartenenza. Una possibile strategia è quella di cercare altrove la propria realizzazione professionale, all'estero o al di fuori dell'Università. Tuttavia il lavoro accademico in Italia è spesso autoreferenziale: scarsi incentivi a svolgere periodi di ricerca fuori dal proprio Dipartimento di provenienza e in particolare all'estero, scarsa propensione a pubblicare su riviste internazionali, scarse risorse per partecipare a convegni o missioni, incompatibilità con la titolarità di corsi e con incarichi extra-accademici. Ciò rende i nostri profili professionali in molti casi inadatti sia per cercare opportunità accademiche all'estero, sia per inserirsi nel mercato del lavoro extra-accademico, per il quale siamo tendenzialmente troppo vecchi e troppo qualificati.

In passato per far fronte a queste problematiche ciascun precario ha attuato strategie individuali. Durante questi ultimi anni di mobilitazioni del mondo universitario, invece, è emersa con chiarezza la necessità di riconoscerci come attore collettivo e iniziare, come tale, a mettere in atto strategie d'azione, sia a livello nazionale che locale, finalizzate a richiedere non assunzioni di massa, bensì nuove regole e tutele. Tra queste ricordiamo:

- le manifestazioni contro i tagli all'Università della fine del 2008, nella cornice delle mobilitazioni dell'Onda;

- l'interlocuzione con il Comitato d'Area sul tema della valutazione della produzione scientifica dei membri del Dipartimento;
- la lettera aperta dei non strutturati in occasione del buffet di Natale 2009 in cui si chiedeva un impegno concreto per migliorare le condizioni di lavoro;
- l'intervento alle conferenze di Dipartimento e di Facoltà (12 maggio 2010) in cui si richiedeva maggiore chiarezza in merito alle strategie del Dipartimento e della Facoltà (richiesta alla quale non è seguita alcuna risposta tangibile);
- il rifiuto a partecipare al buffet di chiusura del Dipartimento prima delle vacanze estive (luglio 2010)
- il consiglio di Facoltà straordinario del 29 settembre 2010 in cui abbiamo richiesto di aderire alle mobilitazioni nazionali contro il DDL Gelmini (a cui sono seguite solo vaghe promesse di sensibilizzazione degli studenti, peraltro in larga misura disattese).

La nostra più recente decisione, ovvero l'indisponibilità a svolgere attività didattiche, si colloca dunque in un percorso di mobilitazione più ampio e a tutti noto. Crediamo che non si debbano trattare come problemi individuali questioni che riteniamo essere collettive e per questo pensiamo sia fondamentale essere riconosciuti come una componente dell'Università, dotata di pari dignità e diritto di interlocuzione con le altre.

Siamo inoltre consapevoli del fatto che le problematiche da noi sollevate non riguardano solo la componente dei non strutturati, ma coinvolgono tutti, e quotidianamente ostacolano il buon funzionamento e l'armonia del nostro Dipartimento e della nostra Facoltà, nonché la qualità della loro produzione scientifica e didattica.

Pensiamo, infine, che proprio in quanto sociologi abbiamo il dovere di nominare e analizzare ciò che succede nel mondo sociale. Anche per questo motivo crediamo sia arrivato il momento di indagare in chiave riflessiva quali sono le pratiche di lavoro quotidiano che permettono il funzionamento del nostro Dipartimento e della nostra Facoltà e quale sia il nostro ruolo in questa dinamica di riproduzione sociale.

Chiediamo dunque alla Facoltà e al Dipartimento di aprire dei tavoli ufficiali di confronto tra tutte le componenti, a partire da alcune proposte concrete che abbiamo preparato e che presentiamo nelle pagine che seguono.

Su molte di queste questioni, già espresse in varie occasioni, abbiamo ricevuto nel corso del tempo molti attestati di solidarietà di principio da parte di diversi docenti, senza che però a questi conseguisse alcuna azione concreta, con la giustificazione che non fossero la Facoltà o il Dipartimento ad avere le competenze per intervenire, ma l'Ateneo o il Ministero. Pur essendo consapevoli di questi diversi piani istituzionali, riteniamo insufficiente questo tipo di risposta e chiediamo che, nelle questioni che esulano dalle proprie competenze, Facoltà e Dipartimento si facciano portatori delle diverse istanze qui presentate presso i livelli superiori.

A maggiore ragione, sulle questioni sulle quali Facoltà e Dipartimento hanno una competenza diretta, chiediamo ai responsabili di questi due organismi di discutere al fine di arrivare a soluzioni condivise.

Il punto di partenza imprescindibile dovrebbe comunque essere la predisposizione, attraverso discussioni e confronti tra le varie componenti, di linee programmatiche condivise per lo sviluppo dell'offerta didattica e delle attività di ricerca della Facoltà e del Dipartimento nei prossimi anni.

Chiediamo, dunque, che:

sulla base di un confronto aperto alle diverse componenti, si arrivi all'elaborazione di un documento in cui vengano esplicitate le linee programmatiche di Facoltà/Dipartimento, ed in particolare: le scelte strategiche che Facoltà e Dipartimento intendono porre in essere riguardo allo sviluppo dell'offerta didattica (quali corsi di laurea, master o corsi di formazione s'intendono

rafforzare o introdurre, e per quali motivi) ed al sostegno all'attività di ricerca (su quali settori si intende puntare prioritariamente, e per quali motivi); linee guida di miglioramento dell'offerta formativa dottorale della Scuola Dottorale SCISS; una chiara indicazione del numero e delle aree disciplinari interessate dai futuri bandi di concorso per il reclutamento di giovani ricercatori; un piano per attirare fondi pubblici e privati per la ricerca, finalizzato anche all'istituzione di centri di ricerca legati all'Ateneo e/o al Dipartimento ed attraverso un networking attivo con altre Università e con le realtà esterne (sia del territorio, sia internazionali).

Oltre all'elaborazione di questo piano strategico complessivo, riteniamo indispensabile che si apra il confronto fra le diverse componenti di Facoltà e Dipartimento su alcuni punti specifici: A) il riconoscimento del ruolo e le condizioni di lavoro del personale precario di Dipartimento e Facoltà; B) la necessità di maggiore trasparenza del lavoro e delle procedure di valutazione di tutte le componenti accademiche; C) la riorganizzazione della Scuola Dottorale e dei Dottorati di Ricerca del Dipartimento.

Di seguito inseriamo quelle che sono le nostre riflessioni e le nostre proposte relative ad ognuno di questi punti.

A) Riconoscimento del ruolo e condizioni di lavoro dei non strutturati

Premessa:

Le seguenti richieste sono improntate ad un miglioramento delle condizioni di precarietà in cui vivono assegnisti e collaboratori esterni che, in molti casi, da anni lavorano in modo pressoché continuativo presso la Facoltà e il Dipartimento di Sociologia.

Noi assegnisti e collaboratori esterni teniamo a ribadire che tali istanze non si configurano in nessun modo come una richiesta del cosiddetto "posto fisso", ma più semplicemente come rivendicazione di un riconoscimento formale del nostro ruolo, nonché delle situazioni di disagio lavorativo in cui versiamo. Chiediamo quindi che Facoltà, Dipartimento e organi competenti si adoperino, relativamente alle rispettive attribuzioni, per una loro soluzione.

Auspichiamo che sia riconosciuta dignità al lavoro delle precarie e dei precari dell'Università, sia all'interno dell'Accademia, sia, più in generale, nel mercato del lavoro.

Procederemo, quindi, esponendo i problemi, e suggerendo una possibile soluzione per ognuno di essi.

1. Riconoscimento del ruolo

Noi precarie e precari viviamo un costante paradosso: l'istituzione universitaria dà per scontata la nostra presenza, e allo stesso tempo ci dice che noi non dobbiamo dare per scontata la nostra presenza.

Uno dei principali problemi è costituito dal riconoscimento effettivo della nostra posizione precaria, sia attraverso forme di tutela contrattuale (vedi punto precedente) che attraverso un più generale riconoscimento simbolico del nostro ruolo.

Assegnisti e collaboratori esterni, e docenti a contratto, pur lavorando presso la Facoltà da diversi anni, si trovano nell'imbarazzante impossibilità di entrare in Università durante i test di ingresso degli studenti che avvengono a settembre/ottobre. Oltre che funzionalmente disagiata, tale situazione appare anche psicologicamente frustrante.

Al riconoscimento del ruolo sono poi legate altre problematiche di carattere pratico: l'accesso al parcheggio e alla biblioteca, dove l'ingresso è consentito formalmente solo in qualità di ospiti (!).

Ad esempio, gli assegnisti sono esclusi dal programma LLP Erasmus a cui possono accedere studenti, dottorandi, professori e personale amministrativo.

Altra faccia del problema è costituita dal mancato riconoscimento di tutte quelle attività informali (a titolo gratuito) che vengono prestate quotidianamente dai non strutturati: attività segretariali per l'organizzazione di corsi/convegni/ecc.; interventi a lezione (seminari/inviti); stesura di progetti di ricerca tra cui PRIN e FIRB. Le suddette rivendicazioni non comportano nessun onere economico aggiuntivo all'Ateneo e alla Facoltà/Dipartimento, tuttavia rappresentano un passo importante per restituire dignità e tangibilità al nostro "stare" in Università.

Chiediamo, per il riconoscimento del nostro ruolo all'interno dell'Università, che Facoltà e Dipartimento istituiscano un Albo dei non strutturati, con l'indicazione di tutte le collaborazioni svolte, retribuite e non, da parte nostra. Questo Albo permetterebbe di monitorare e certificare tutte quelle attività, eterogenee ma spesso essenziali al funzionamento della Facoltà e del Dipartimento, che accompagnano quotidianamente la ricerca e la didattica, e che ad oggi non trovano alcun riconoscimento.

A tal proposito, chiediamo anche che venga introdotto un tesserino di riconoscimento, così come esiste per i dottorandi, con scadenza pari alla durata dell'assegno, e per i contrattisti (docenti e collaboratori), con scadenza pari al contratto. Chiediamo che tale tesserino garantisca l'accesso in Università, al parcheggio e alla biblioteca e agli altri servizi elementari (sconti sugli abbonamenti ATM, accesso alle altre biblioteche universitarie).

Chiediamo che gli organi competenti si adoperino presso l'Ateneo per l'istituzione di queste forme di riconoscimento.

2. Tempistica e trattamento contrattuale

È inaccettabile iniziare un'attività lavorativa senza una copertura contrattuale che garantisca, anche dal punto di vista assicurativo, il lavoratore. Tale situazione, ben lungi dall'essere marginale, è sistematica ed estesa alle collaborazioni di qualsiasi genere: tutorship, docenze a contratto, collaborazioni occasionali e continuative, ecc.

Il problema non è dovuto a mancanze del personale amministrativo, ma crediamo sia imputabile, da una parte, al sottofinanziamento che gli atenei subiscono da tempo, ma dall'altra a una prassi passiva di gestione che penalizza tutti i precari, indice di una scarsa sensibilità e di una sottovalutazione del lavoro che prestiamo. Prassi, peraltro, esasperata dal fatto che per le collaborazioni esterne viene richiesta l'approvazione della Corte dei Conti, che ha 60 giorni di tempo per dare il suo consenso.

I tempi per l'indizione di un bando, la risposta al bando, il conferimento dell'incarico, la risposta della Corte dei Conti (per le collaborazioni esterne), insieme a quelli necessari all'evasione delle pratiche amministrative, producono un ritardo di fatto inaccettabile, anche quando tutto fila liscio.

Di fatto, queste situazioni producono rinvii nella stipula dei contratti e conseguentemente nell'erogazione dei pagamenti, che non di rado arrivano anche ad un anno e più di distanza dalla prestazione effettuata.

Occorre, inoltre, sottolineare che, spesso, le attività di assistenza alla didattica e di ricerca iniziano persino prima che il bando sia indetto.

Addirittura, alcune prestazioni lavorative sono state svolte con l'attesa di un compenso che, solo a lavoro compiuto, si è rivelata infondata per la mancanza di risorse economiche, esaurite o nemmeno previste!

Sappiamo bene che molte attività, soprattutto quelle di ricerca, spesso non andrebbero in porto senza la nostra disponibilità ad iniziare un lavoro "sulla fiducia". Questa prassi viene ormai accettata senza nessuna obiezione e viene considerata "normale".

Ci teniamo a ribadire con forza che ciò non è affatto "normale".

Relativamente a questo punto chiediamo un impegno formale degli organi competenti ad adoperarsi, anche nei confronti dell'Ateneo, per porre i lavoratori precari nelle condizioni di: A) rispondere ad un bando B) firmare un contratto C) iniziare il lavoro D) ricevere un compenso entro tempi congrui (60-90 giorni, dove il punto C non preceda i punti A e B).

L'impossibilità di soddisfare queste condizioni non può più ricadere sui precari, semmai deve trovare soluzione nelle scelte istituzionali della Facoltà e dell'Ateneo. Chiediamo che gli organi competenti di Facoltà e Dipartimento deliberino in materia e facciano pressione sul Consiglio d'Amministrazione di Ateneo. A sua volta l'Ateneo deve rendere pubblica l'impossibilità di fornire alcuni servizi agli studenti e impegnarsi a richiedere finanziamenti al Ministero.

3. Valorizzazione delle strutture di ricerca esistenti

Nel Dipartimento/Facoltà esistono da anni laboratori e strutture che rappresentano un valore aggiunto per la qualità della ricerca svolta in Dipartimento.

Il laboratorio CATI, l'archivio dati Sociodata, il Laboratorio di Sociologia Visuale, potrebbero rappresentare un'occasione per l'inserimento di personale con contratto part-time o full-time, secondo le esigenze, in modo stabile all'interno della Facoltà.

Chiediamo che gli organi competenti prendano in seria considerazione tali possibilità.

4. Apertura al mercato

Da tempo si è palesata nella Facoltà e nel Dipartimento la constatazione che l'assegno di ricerca, in particolare, e le altre forme di collaborazione, in generale, non costituiscono una pre-condizione che garantisca un inserimento in ruolo, o più banalmente il "posto fisso" in Università. Allo stesso tempo si è ampiamente ripetuto che il dottorato debba essere orientato all'alta formazione degli studenti anche nella prospettiva di una professione extra-universitaria.

Ammesse e accettate queste considerazioni, ci paiono assolutamente paradossali e anacronistici i vincoli posti dal regolamento di Ateneo su dottorandi e assegnisti.

Da un lato, si invitano queste figure ad avviarsi al mercato, dall'altro le si limitano nelle attività di collaborazione esterna all'Università. Da un lato, si vuole formare dei ricercatori aperti alla competizione, dall'altro s'impedisce loro di avvicinarsi al privato.

Se l'Università non può garantire gli assegnisti al termine del loro periodo di lavoro (variabile da 4 a 8 anni, a seconda che abbiano o meno goduto della borsa di dottorato), allora dovrebbe, quantomeno, permettere loro di avviare collaborazioni verso l'esterno già durante il periodo di assegno. Quindi, considerando che l'allungamento temporale della precarietà e i bassi compensi (oltretutto praticamente privi di contributi previdenziali) sono sempre meno compatibili con il costo della vita, risultano sempre meno comprensibili i vincoli formali attualmente associati a questa posizione.

Chiediamo in tal senso che gli organi di Facoltà e Dipartimento competenti facciano pressione sull'Ateneo per l'abolizione, o l'allentamento, dei vincoli contrattuali ed economici cui sono sottoposti assegnisti e dottorandi, in linea con quanto deliberato da altri Atenei (come l'Università degli Studi di Milano). Riteniamo, infatti, che il meccanismo di valutazione biennale come quello esposto nel punto 4 della parte B) "Trasparenza e Valutazione" sia sufficiente a scongiurare il rischio che gli assegnisti dedichino il loro tempo esclusivamente ad attività di ricerca estranee al loro progetto.

A tal proposito, chiediamo anche l'abolizione dell'incompatibilità tra gli assegni di ricerca e i contratti di docenza, poiché pare assurdo che all'assegnista sia concesso cumulare contratti di tutorship fino a 5000 euro (equivalenti di fatto a quasi 10 tutorship) e allo stesso tempo gli si impedisca di avere un contratto di docenza che può aggirarsi attorno ai 1500-2000 euro. Questa

limitazione, oltre che ostacolare l'uso di risorse "interne" da parte dell'Università, danneggia anche gli assegnisti ai quali è impedita una progressione curricolare.

Una possibilità aggiuntiva, ai fini di agevolare l'ingresso dei precari nel mercato del lavoro, è che l'assegno di ricerca sia utilizzato dall'Università direttamente come cofinanziamento per l'inserimento in aziende private. Questa è una proposta che si potrebbe avanzare all'Ateneo.

Infine, con l'obiettivo di valorizzare il Dottorato come strumento di alta formazione che sia riconosciuto anche al di fuori del sistema universitario, richiediamo che Facoltà e Dipartimento si facciano promotori presso l'Ateneo affinché il titolo di dottorato sia riconosciuto in via preferenziale nei concorsi pubblici per la Pubblica Amministrazione e per l'insegnamento.

5. Trasparenza e pubblicità delle risorse

Chi fa ricerca in Università si trova ad operare in un contesto di crescente competizione internazionale nelle attività di produzione scientifica. Per reggere il passo con i competitori stranieri è necessario disporre non solo di risorse, ma anche di buone pratiche per il loro utilizzo.

Chiediamo che siano rese trasparenti e adeguatamente pubblicizzate le risorse, economiche e strumentali, a cui possono accedere assegnisti, dottorandi, docenti a contratto e collaboratori esterni. Ci riferiamo, ad esempio, ai fondi destinati alla mobilità e alle traduzioni, di cui non tutti i possibili beneficiari sono a conoscenza.

Chiediamo, inoltre, che Facoltà e Dipartimento si impegnino a incrementare tali risorse, che allo stato attuale risultano gravemente sottodimensionate.

6. Assistenza fiscale

Anche se i contratti che caratterizzano le nostre prestazioni lavorative sono estremamente eterogenei essi riguardano per lo più attività svolte all'interno del sistema universitario. Ciononostante l'Università non svolge per noi precari la funzione di sostituto d'imposta costringendoci alla compilazione del Modello Unico (più costoso e meno vantaggioso in termini fiscali).

Chiediamo che la Facoltà e Dipartimento deliberino una richiesta all'Ateneo affinché si garantisca l'accesso ai servizi di assistenza fiscale già esistenti nelle strutture dell'Università di Milano-Bicocca.

B) Trasparenza e valutazione

Principi di fondo:

- Responsabilizzazione di tutte le componenti del Dipartimento / Facoltà.
- Trasparenza nell'organizzazione dei carichi didattici e scientifici dei membri di Dipartimento / Facoltà, a garanzia del puntuale rispetto di tali impegni e della qualità della didattica e della ricerca svolte.
- Chiarezza e coerenza rispetto alle linee programmatiche di Dipartimento nella definizione dei criteri di selezione dei concorsi per dottorati, assegni di ricerca, e ricercatore, per far sì che, da un lato, si limiti la discrezionalità delle commissioni di valutazione e la si subordini alle linee di indirizzo del Dipartimento e della Facoltà; dall'altro, sia possibile per i

candidati alle posizioni bandite avere informazioni chiare sul tipo di figura richiesta e sulle effettive possibilità di successo.

1. Monitoraggio degli impegni di didattica e ricerca di ogni docente

All'inizio di ogni anno accademico ciascun docente dovrebbe definire e rendere pubblico un programma di lavoro in cui inserire: a) il carico didattico che gli spetterà nel corso dell'anno (che tiene conto anche del numero atteso di studenti frequentanti, dell'eventuale presenza di tutor di corso e della novità o persistenza del corso stesso rispetto ai precedenti anni accademici); b) il numero massimo delle tesi di laurea da supervisionare rispetto ai corsi tenuti; c) gli impegni di supervisione e/o di didattica svolti all'interno dei dottorati di ricerca del Dipartimento e/o di altre Università o centri di ricerca riconosciuti a livello internazionale; d) gli impegni di ricerca svolti in Dipartimento; e) gli impegni di consulenza esterna riconosciuti dal Dipartimento.

Chiediamo che:

attraverso un accordo fra gli organi dirigenti della Facoltà e del Dipartimento, avvenga una ragionata distribuzione del carico di lavoro dei docenti che tenga conto dei differenti impegni che ognuno di loro deve svolgere nel corso dell'anno accademico (consentendo, ad esempio, ad un docente coinvolto in attività di docenza/supervisione all'interno dei Dottorati di Ricerca di ottenere sgravi sull'attività didattica da effettuare o sul numero massimo di tesi da supervisionare, o maggiori disponibilità finanziarie per l'assunzione di tutor di corso), in cambio di un puntuale rispetto degli impegni assunti all'inizio dell'anno accademico.

2. Pubblicità dei prodotti e valutazione del personale docente

Riteniamo fondamentale che si persegua ulteriormente l'obiettivo di pubblicità e trasparenza rispetto alla produttività di ogni singolo docente – strutturato e non – del Dipartimento, in vista della messa a punto di un sistema di valutazione maggiormente articolato di quello attualmente esistente. L'insieme delle attività professionali e delle pubblicazioni realizzate nel corso dell'anno accademico da ogni singolo membro di Facoltà/Dipartimento dovrebbe essere reso conoscibile, attraverso la pubblicazione obbligatoria di tali attività sul sito di Facoltà/Dipartimento. Questo sistema pubblico di rendicontazione delle attività individuali dovrebbe poi essere alla base dei futuri sistemi di valutazione della qualità della produzione scientifica del Dipartimento e dell'offerta didattica della Facoltà.

Chiediamo che:

sia sviluppato ulteriormente e reso obbligatorio l'attuale sistema di presentazione dei curricula vitae di Dipartimento, riprendendone il format (la suddivisione delle attività di ricerca, docenza e pubblicazioni suddivise per tipi di riviste), cui dovrebbe aggiungersi la valutazione effettuata dagli studenti ogni anno rispetto ai corsi svolti da ciascun docente.

3. Criteri di selezione dei candidati al Dottorato di Ricerca

I criteri di selezione dei candidati al Dottorato di Ricerca dovrebbero essere definiti con chiarezza ed esplicitati fin dall'apertura dei relativi bandi di concorso. Tali criteri dovrebbero stabilire in modo trasparente il peso che s'intende attribuire al progetto di dottorato presentato da ogni candidato nella procedura di selezione e prevedere fin dall'inizio che una serie di esperienze e/o di competenze pregresse possano costituire requisiti per l'ammissione al concorso o criteri di valutazione preferenziali obbligatori per ogni commissione (con possibilità di introdurre requisiti

per l'ammissione al concorso e criteri di selezione differenziati a seconda dell'indirizzo specifico che la Scuola Dottorale ed ogni collegio docenti intende attribuire a ciascun corso di dottorato).

Chiediamo che:

gli organi dirigenti di Dipartimento e Facoltà deliberino e si facciano portavoce in sede di Senato Accademico per ottenere una configurazione del Regolamento dei Corsi di Dottorato di Ricerca dell'Università di Milano-Bicocca. Il regolamento così emendato dovrebbe prevedere la possibilità di inserimento nei bandi di concorso per l'ammissione ai corsi di dottorato di: informazioni chiare rispetto al peso che s'intende attribuire al progetto di dottorato; requisiti per l'ammissione delle domande e criteri di valutazione obbligatori, che tengano conto delle esperienze e competenze pregresse dei candidati e possano essere collegate all'indirizzo specifico che la Scuola Dottorale SCISS e i singoli collegi docenti intendono attribuire a ciascun corso di dottorato.

4. Assegni di ricerca (Tipo A): criteri di selezione e valutazione delle attività svolte

- I criteri di selezione degli assegnisti di ricerca dovrebbero essere definiti con chiarezza ed esplicitati dal Comitato d'Area che si occupa della valutazione dei progetti presentati, fin dall'apertura dei relativi bandi di concorso. Tali criteri dovrebbero essere coerenti rispetto alle linee programmatiche di sviluppo del Dipartimento (ad esempio, valorizzando il possesso del titolo di Dottorato se l'organizzazione dei corsi di Dottorato viene considerata un asse prioritario della politica di Dipartimento) e determinare la misura in cui titoli e pubblicazioni concorrono, insieme alla presa in esame del progetto di ricerca presentato, alla valutazione di ogni candidato. Si dovrebbe attribuire maggiore valore ai lavori di ricerca pubblicati in seguito a referaggio, specie se su riviste internazionali.

Chiediamo che:

anche nostri rappresentanti possano partecipare alla fase di discussione e di definizione dei criteri di valutazione utilizzati per la selezione degli assegnisti di ricerca (Tipo A). In tal senso, riteniamo che il lavoro svolto dall'attuale comitato d'area rispetto ai criteri per la selezione dei candidati degli assegni di ricerca vada nella giusta direzione e debba essere ulteriormente sviluppato, anche attraverso il nostro contributo.

- La valutazione (legata al rinnovo dell'assegno ed all'esame complessivo della ricerca sviluppata dagli assegnisti di ricerca di tipo A), dovrebbe tener conto che le attività svolte nel biennio di assegno sono formalmente supervisionate da un docente (che ha proposto tale area di ricerca all'uscita del corrispondente bando di concorso) e spesso anche nei fatti strettamente collegate agli interessi e priorità di ricerca del docente medesimo. Al tempo stesso, se la richiesta di rispettare il progetto inizialmente presentato è coerente con il contratto sottoscritto dall'assegnista e può scoraggiare forme di utilizzo improprio dell'assegnista da parte del docente supervisore, la valutazione dell'assegnista di ricerca dovrebbe tener conto anche di altre attività svolte (pubblicazioni effettuate, presentazioni a convegni nazionali e/o internazionali, ecc.) che vanno ad arricchire utilmente il percorso di crescita professionale ed il curriculum vitae del soggetto. Per la valutazione di queste attività possono essere applicati criteri analoghi a quelli utilizzati anche nella valutazione dei candidati agli assegni.

Chiediamo che:

1) la valutazione delle attività di ricerca tenga conto del collegamento formale e sostanziale fra assegnista e docente supervisore, e che – richiamando l'assegnista al rispetto del progetto presentato inizialmente e/o in sede di rinnovo dell'assegno – una valutazione negativa dell'attività svolta dall'assegnista comporti automaticamente conseguenze negative anche sul

docente che ne ha esercitato la supervisione (ad esempio, attraverso l'interdizione della possibilità di indicare al Consiglio di Dipartimento aree di ricerca per i bandi di assegno nel successivo biennio).

2) La valutazione delle attività di ricerca dell'assegnista unisca al giudizio sul grado di rispondenza e di sviluppo rispetto al progetto inizialmente presentato (o al percorso delineato in sede di rinnovo dell'assegno) una valutazione anche di altre attività curricolari (pubblicazioni, partecipazioni a convegni e seminari, ecc.) utili alla progressione di carriera del soggetto. Auspichiamo che continui il confronto con il Comitato d'area per la definizione dei criteri di valutazione.

- L'attuale configurazione del mercato del lavoro e l'endemica precarietà dei non strutturati all'interno delle Università italiane portano sempre più spesso chi ha beneficiato di un assegno di ricerca ad interrompere il proprio percorso e rinunciare all'assegno. Riteniamo utile che non vi sia una dispersione delle risorse che l'Ateneo destina annualmente ad ogni Dipartimento per lo sviluppo delle linee di ricerca coperte dagli assegni.

Chiediamo che:

1) gli organi dirigenti di Dipartimento e Facoltà deliberino e si facciano portavoce in sede di Senato Accademico per ottenere una modifica del Regolamento di Ateneo, relativamente alla possibilità che, in caso di rinuncia all'assegno in corso di esecuzione del relativo contratto da parte di uno o più degli assegnisti selezionati (anche oltre i 90 giorni), possa subentrare automaticamente al rinunciante il primo degli esclusi dalle procedure di selezione degli assegnisti, per il periodo temporale residuo.

2) In caso di assenza di potenziali sostituti, le risorse economiche rese disponibili non rientrino all'Ateneo, ma vadano ad integrare un fondo di Dipartimento vincolato al finanziamento delle spese di missione per la presentazione di paper a convegni nazionali e internazionali degli altri assegnisti.

5. Concorsi da ricercatore: aree disciplinari interessate e criteri di selezione

- Se è vero che le risorse a disposizione degli Atenei per il reclutamento di nuovi ricercatori e per il turn-over sono da anni sottoposte ad una decisa contrazione, è altrettanto vero che anche in sede locale è possibile prendere decisioni che non contribuiscano ad ostacolare il già impervio ricambio generazionale all'interno delle Università e che, in particolare, rendono maggiormente intelligibili le scelte relative alle aree disciplinari in cui vengono banditi i concorsi da ricercatore.

Chiediamo che:

1) con cadenza regolare (possibilmente all'inizio di ogni anno accademico), in relazione alle linee programmatiche di sviluppo dell'attività didattica e di ricerca della Facoltà e del Dipartimento ed alle risorse economiche attese, siano previste con anticipo e rese pubbliche le aree disciplinari considerate prioritarie o carenti di personale docente, sulle quali si intendono bandire i futuri concorsi da ricercatore a tempo indeterminato e determinato in Facoltà.

2) Gli organi dirigenti di Dipartimento e Facoltà deliberino e si facciano portavoce con il Rettore affinché ponga termine alla pratica di indiscriminata concessione delle proroghe di carriera dei docenti che hanno raggiunto l'età pensionabile, in modo da non aggravare ulteriormente il già complicato prodursi del ricambio generazionale negli Atenei italiani. Per lo stesso motivo, richiediamo inoltre che si eviti l'affidamento di incarichi di docenza a soggetti già posti in congedo.

- Relativamente ai concorsi da ricercatore a tempo determinato, ferma restando la libertà di giudizio e la discrezionalità delle valutazioni operate da ciascuna commissione giudicante nelle procedure di selezione dei ricercatori a tempo determinato, occorrerebbe orientare l'attività delle commissioni al rispetto di una serie di linee di indirizzo fissate dalla Facoltà. In particolare, si ritiene che per garantire l'adeguatezza dei candidati rispetto alla qualità dell'offerta didattica e delle attività di ricerca portate avanti nella nostra Facoltà, debbano essere fissati una serie di requisiti preliminari alla valutazione dei candidati, strettamente correlate a tali linee di indirizzo e sviluppo (come avviene in altri Atenei italiani).

Chiediamo che:

gli organi dirigenti di Dipartimento e Facoltà deliberino e si facciano portavoce in sede di Senato Accademico per ottenere una configurazione del regolamento di Ateneo per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato che preveda la possibilità di inserimento di una serie di requisiti per l'ammissione al concorso ostativi rispetto alla valutazione della documentazione del candidato e di criteri di valutazione considerati obbligatori per qualunque commissione d'esame (sulla scorta di quanto fatto, ad esempio, nei recenti bandi da ricercatore a tempo determinato dell'Università di Trento).

C) Riorganizzazione dei Dottorati di Ricerca in Dipartimento

Principi di fondo:

- i. Necessità che all'etichetta "Scuola Dottorale" corrisponda una istituzione reale, con i propri organismi, i propri coordinatori, le proprie competenze e la propria autonomia. Ad oggi, la Scuola Dottorale risulta essere poco più che la denominazione unitaria di un insieme di programmi dottorali, a cui non corrisponde un effettivo coordinamento tra i diversi dottorati.
- ii. Maggiore chiarezza, coerenza, organicità e pertinenza nella didattica della Scuola Dottorale. Aggiornamento e precisazione dei suoi contenuti.
- iii. Promozione della produzione scientifica dei dottorandi, anche con specifici vincoli formali, secondo forme e modalità in linea con gli standard correnti a livello internazionale.
- iv. Maggiore integrazione dei dottorandi nel Dipartimento: pubblicità delle attività di ricerca dei dottorandi al Dipartimento e, viceversa, delle attività di ricerca del Dipartimento ai dottorandi. Coinvolgimento dei dottorandi nelle attività del Dipartimento.

1. Calendario delle attività della Scuola Dottorale

Fino ad oggi, alla fondazione della Scuola Dottorale non è corrisposta l'istituzione di un organismo che realizzasse un effettivo coordinamento tra i dottorati del Dipartimento. Una carenza che si è manifestata, innanzitutto, nell'inesistenza di un calendario unitario e organico delle attività didattiche della Scuola Dottorale. Questo ha determinato, in passato, la sovrapposizione temporale tra diversi moduli didattici e diversi lavori assegnati ai dottorandi; ne è derivata, in alcuni casi, una sorta di scambio al ribasso tra docenti e dottorandi, squalificante per il lavoro di entrambe le parti (lavori svolti in fretta e superficialmente da una parte, valutazione rapida e approssimativa dall'altra).

Chiediamo che:

Vi sia maggiore chiarezza e professionalità relativamente a date e scadenze di moduli didattici, paper e relative discussioni, presentazione dei progetti di ricerca. Per tutti i dottorati della Scuola, all'inizio dell'anno accademico dovrebbe essere definito un calendario dei moduli didattici del primo anno ed un calendario delle scadenze dei lavori assegnati ai dottorandi (paper, progetti di ricerca). Per la qualità del lavoro di tutti, è importante che i calendari, in particolare quello relativo ai lavori dei dottorandi, siano formulati in termini di data (giorno-mese-anno), non in termini di mese o periodo dell'anno.

2. Contenuti della didattica della Scuola Dottorale

Come emerso in più occasioni, anche nella discussione pubblica con i docenti del Dipartimento, i contenuti della didattica della Scuola Dottorale dovrebbero essere in parte riformulati, e migliorati in diversi sensi. Riservando ad ulteriori e più approfonditi momenti di discussione la presentazione di specifiche proposte in merito, ci limitiamo qui ad indicare quelle che, a nostro parere, dovrebbero essere le linee guida fondamentali di un intervento di revisione e aggiornamento della didattica dottorale.

- i. Formazione più professionalizzante (ad esempio, relativa a software di analisi qualitativa e quantitativa, o più mirata a studi di casi e attività di ricerca in corso);*
- ii. Insegnamenti mirati alle specifiche aree tematiche inerenti ai diversi programmi dottorali compresi nella Scuola;*
- iii. Didattica più puntuale sugli strumenti di ricerca e di pubblicazione della ricerca (ad esempio, lezioni su strumenti informatici di ricerca bibliografica, seminari sul percorso di pubblicazione di articoli etc.)*
- iv. Rapporti con istituzioni extra-universitarie, che prevedano anche forme di tirocinio o internship per supportare la didattica e arricchirne i contatti con il mercato del lavoro extra-accademico.*
- v. Diverso sistema di programmazione dei seminari destinati ai dottorandi. Il programma di seminari dovrebbe essere definito all'inizio dell'anno accademico, almeno per grandi linee, e basarsi su aree tematiche rilevanti per i programmi dottorali e i dottorandi coinvolti. In altri termini, il programma di seminari dovrebbe avere una struttura ed un senso espliciti e noti a, se non concordati con, i dottorandi.*

3. Partecipazione e impegno formale dei docenti

In passato, la qualità della didattica della Scuola Dottorale è stata compromessa da diversi episodi di lezioni cancellate, ovvero rimandate e recuperate con estremo ritardo, o ancora sovrapposte o posticipate rispetto ad altri moduli didattici senza alcun ordine o coerenza. Nello scorso anno accademico, ad episodi di questo genere ha fatto seguito una discussione tra docenti e dottorandi, nella quale si è tentato, in alcuni casi, di affermare l'idea della didattica nella Scuola Dottorale come una sorta di "attività di volontariato" del docente, che in quanto tale non comporterebbe degli obblighi formali. Riteniamo che questa concezione sia profondamente squalificante per i dottorati e che questa idea, qualora condivisa, equivarrebbe a rendere inutile l'istituzione di una "Scuola Dottorale".

Insieme alla didattica, un'altra componente fondamentale dell'attività della Scuola Dottorale è rappresentata da una serie di incontri tra dottorandi e colleghi dei docenti, cruciali per lo svolgimento dei programmi dottorali: le sedute di presentazione e discussione dei *paper* e dei progetti di ricerca dottorali. Anche relativamente a questi incontri, non esiste ad oggi alcun meccanismo di garanzia della partecipazione dei docenti dei colleghi.

Chiediamo che:

1) Siano istituiti dei meccanismi di controllo sul rispetto degli impegni didattici nella Scuola Dottorale da parte dei docenti di qualunque grado (ricercatori, associati, ordinari). Le ore di didattica del docente nella Scuola Dottorale dovrebbero essere calcolate, rese note e considerate a tutti gli effetti parte del carico di lavoro del docente per l'anno accademico (si veda il punto 1 del capitolo su "Trasparenza e Valutazione", "Monitoraggio degli impegni di didattica e ricerca di ogni docente"). Per i ricercatori, che svolgono attività di docenza non sottoposte ad un conteggio formale delle ore, dovrebbe analogamente essere definito un meccanismo di pagamento, o riconoscimento in altra forma, del tempo dedicato alla didattica nella Scuola Dottorale.

2) A inizio anno accademico, sia pubblicato un calendario delle lezioni della Scuola. Noto il calendario didattico, si dovrebbe attribuire ad un docente della Scuola la specifica responsabilità di controllare che la didattica si svolga secondo il calendario definito, con l'obiettivo di evitare la cancellazione di un numero di lezioni superiore, ad esempio, al 25% di quelle previste.

3) Un impegno analogo sia garantito rispetto alla partecipazione dei docenti alle sedute di presentazione e discussione dei paper e dei progetti di ricerca. Si dovrebbe stabilire una soglia di partecipazione dei componenti del collegio, pari al 50% dei componenti strutturati in Bicocca (insieme, necessariamente, ai tutor dei dottorandi coinvolti), che funzioni come "numero legale" per lo svolgimento di una seduta. La seduta di presentazione del paper, del progetto di ricerca etc. non si dovrebbe svolgere ogni qualvolta non fosse presente questo "numero legale" di docenti.

4. Contenuti, valutazione, discussione dei paper dei dottorandi

Nell'esperienza passata, i paper previsti per completare il percorso didattico del primo anno hanno spesso rischiato di ridursi a "esami", ovvero compiti o prove interne al modulo didattico. Questo è stato dovuto non solo ad un'organizzazione dei tempi in alcuni casi approssimativa, con la conseguente sovrapposizione dei lavori assegnati (si veda il punto 1 di questo capitolo); ma anche al modo in cui i contenuti e le finalità di questi lavori sono stati definiti e proposti. Crediamo che il lavoro che dottorandi e docenti dedicano ai paper sia poco valorizzato se ridotto, rispettivamente, all'elaborazione e alla correzione di "prove d'esame".

Riteniamo che i lavori del primo anno possano essere utili alla prima attività di ricerca del dottorando, in uno dei tre sensi seguenti:

- i. come ricerche finalizzate alla pubblicazione o alla presentazione pubblica di un paper;
- ii. come esercitazioni di un particolare metodo di analisi in vista della tesi dottorale;
- iii. come rassegne di letteratura mirata al progetto di ricerca per la tesi.

Chiediamo che:

Una volta che le date di consegna siano definite con precisione (giorno-mese-anno) e rispettate con scrupolo dai dottorandi, i docenti dei collegi dottorali si impegnino a leggere e commentare i paper, in particolare fornendo riscontri pertinenti rispetto a quello che, tra i tre obiettivi sopra indicati, il dottorando si è proposto.

Soprattutto nel caso in cui il paper sia elaborato secondo la prima finalità (pubblicazione o presentazione pubblica), riteniamo sia fondamentale prevedere una presentazione pubblica ed una discussione collegiale del lavoro del dottorando, anche in forma seminariale.

5. Fondi a disposizione dei dottorandi: chiarimenti sulle funzioni, gli obiettivi e i criteri

Il funzionamento del supporto finanziario dell'attività dei dottorandi (partecipazione a convegni, frequenza di Scuole estive etc.) richiede non solo l'erogazione dei fondi necessari, ma anche la diffusione di informazioni chiare e complete circa le modalità di accesso a questi fondi. Spesso, in passato, non l'assenza di fondi ma l'assenza di informazione ha rappresentato un ostacolo al finanziamento dei dottorandi. Le informazioni in proposito, per quanto pubblicamente disponibili,

in molti casi risultavano frammentate e disperse tra diverse fonti (ufficiali e non), costringendo i dottorandi ad un percorso di ricerca individuale delle informazioni rilevanti, spesso dispendioso e con esiti incerti.

Chiediamo che:

Con cadenza annuale, la Scuola Dottorale pubblichi un documento unitario, organico e specificamente mirato ai dottorandi del Dipartimento, relativo alle forme di finanziamento delle attività individuali. Nello specifico, il documento dovrebbe elencare chiaramente i fondi a disposizione dei dottorandi e riportare esplicitamente tutte le informazioni rilevanti circa:

- i. I fondi individuali: quali fondi esistono, come si possono utilizzare, per quali obiettivi, per coprire quali spese, secondo quali tempi. Se sia possibile o meno cumulare i fondi originariamente spendibili in diversi periodi di tempo.*
- ii. Le possibilità di maggiorazione della borsa di studio: quali siano il periodo minimo ed il periodo massimo per la maggiorazione, come e in che tempi si debba presentare la domanda di maggiorazione.*
- iii. Eventuali differenze esistenti in proposito tra i diversi programmi dottorali (ad oggi, Urbeur e Sociologia Applicata e Metodologia della Ricerca Sociale).*

Una parte del documento dovrebbe essere invariabile negli anni, ovvero riportare regole sui finanziamenti individuali fisse e valide per tutti i cicli dottorali; l'informazione su tali regole dovrebbe essere accessibile anche a chi non è ancora dottorando, e normalmente valuta la partecipazione ai concorsi di ammissione anche sulla base delle modalità di finanziamento previste da ciascun programma dottorale.

6. Lavoro di ricerca del dottorando, stato di avanzamento e riscontri sul lavoro di tesi

Riteniamo che il percorso di correzione e controllo del lavoro di ricerca del dottorando si debba svolgere secondo principi di trasparenza e pubblicità. D'altra parte, pensiamo che l'attività di ricerca dei dottorandi non si debba ridurre ad un lavoro individuale, privo di riscontri in Dipartimento, e finalizzato esclusivamente alla stesura della tesi. In quanto parte del Dipartimento, ciascun dottorando dovrebbe avere la possibilità di ottenere pubblicità e riscontri nel Dipartimento stesso rispetto al proprio lavoro di ricerca, che questo sia finalizzato o meno all'elaborazione della tesi dottorale.

Chiediamo che:

1) Sia previsto un incontro a semestre durante il secondo e terzo anno di dottorato, in cui il dottorando possa presentare a tutto il collegio lo stato di avanzamento dei lavori.

Circa le modalità di svolgimento di questi incontri, consideriamo fondamentale che:

- i. almeno il 75% dei membri del collegio dottorale strutturati in Bicocca sia presente;*
- ii. il tutor del dottorando vi partecipi;*
- iii. gli incontri siano verbalizzati, perché si possa verificare nel tempo la prosecuzione del lavoro di ricerca del dottorando, insieme all'approvazione di questo lavoro da parte del tutor e del collegio dottorale tutto.*

Eventuali obiezioni al lavoro del dottorando dovranno essere verbalizzate, perché si possa verificare successivamente il riscontro che queste hanno avuto da parte del dottorando stesso. Allo stesso modo, l'approvazione del lavoro di ricerca dovrà essere verbalizzata, perché costituisca, per il dottorando, un punto fermo nella successiva prosecuzione della ricerca finalizzata alla tesi dottorale.

2) Al tempo stesso, su iniziativa di ciascun dottorando, e con la partecipazione del suo tutor, il Dipartimento dovrebbe promuovere seminari in cui i dottorandi possano discutere pubblicamente il proprio lavoro di ricerca, ad esempio nella forma di working paper. Crediamo che la tesi dottorale

non debba essere l'unico output dei tre anni del lavoro di ricerca dottorale. In particolare, il dottorando dovrebbe essere supportato con strumenti che ne incoraggino la produzione scientifica e la pubblicazione e/o presentazione di paper, anche a livello internazionale. Riserviamo ad ulteriori momenti di discussione la presentazione di proposte concrete nel merito.

7. Partecipazione dei dottorandi alle attività di Dipartimento

Crediamo che l'integrazione dei dottorandi nel Dipartimento vada realizzata promuovendo non solo la presentazione del lavoro dei dottorandi al resto del Dipartimento, ma anche la conoscenza del lavoro del Dipartimento tra i dottorandi. La comunicazione deve essere stabilita e incoraggiata *in entrambi i sensi*.

Chiediamo che:

All'avvio del programma di dottorato, sia organizzato un incontro iniziale con il collegio dei docenti per una presentazione di ciascuno dei suoi componenti.

Successivamente, si dovrebbero prevedere degli incontri regolari per presentare ai dottorandi i progetti di ricerca attivi nel Dipartimento: i dottorandi dovrebbero conoscere i progetti di ricerca esistenti ed avere la possibilità di parteciparvi. In generale, i dottorandi dovrebbero essere inseriti in gruppi di ricerca interni al Dipartimento, in modo da conoscere e sperimentare da subito la natura collettiva del processo di ricerca.