



ROMA | 8 - 9 OTTOBRE 2022
PRIMO CONGRESSO STRAORDINARIO
SETTIMO CONGRESSO ORDINARIO

DOCUMENTO POLITICO **DEL VII CONGRESSO ORDINARIO**

ORGANIZZARE LE RICERCATRICI E I RICERCATORI, SOCIALIZZARE LA RICERCA, DISEGNARE DIRITTI UGUALI PER TUTTE E TUTTI



INDICE

I. Introduzione	3
a. Le persone prima dei titoli	3
b. Sostenere la scienza è una scelta politica	4
c. Chiedere (diritti) è lecito, rispondere è necessario	5
d. Aumentare il tempo di ricerca, non di precariato	6
e. Migliore sinonimo di giustizia, non di eccellenza	8
II. Dottorato: dopo la "riforma", una vera riforma	11
III. Post-doc: il pre-ruolo e la sua rappresentanza	17
a. Non esiste riforma a costo zero	18
b. La questione del finanziamento	20
c. Il tempo di studiare: critica delle politiche di valutazione quantitativa della ricerca	22
IV. Dopo il dottorato, oltre l'accademia: la valorizzazione del dottorato di ricerca in Italia	27
V. L'organizzazione, tra territori e nazionale: risposta indispensabile a una fase complessa	31
a. Flessibilità e capillarità territoriale: una nuova struttura dell'Associazione	33
b. L'intellettuale collettivo: necessità di formazione e comunicazione	35
c. Con tutta la categoria: un'associazione che si fa comunità	37
VI. Adi, motore di una nuova visione di rappresentanza dei precari della ricerca	41

I

INTRODUZIONE

a. Le persone prima dei titoli

L'attività dell'ADI – di rappresentanza, aggregazione e mobilitazione – così come quella del lavoro di ricerca delle singole persone che vi aderiscono e la animano, deve essere necessariamente inquadrata nel contesto della crisi sistemica (economica, climatica, pandemica, bellica, sociale) che attraversa l'Italia, l'Europa e gli equilibri globali tutti. All'interno di ciascuna di queste crisi, infatti, il ruolo del sapere e della ricerca sono continuamente richiamati e talora risemantizzati: sia quando interpellati come soggetti attivi all'interno della categoria di "esperti", sia quando investiti come soggetti passivi nel mutamento della qualità della vita risultante dai cambiamenti socio-economici del contesto storico. In questo senso, l'ADI svolge da sempre, ed è chiamata a svolgere con sempre maggiore urgenza, un doppio ruolo: quello di rappresentanza dei bisogni e delle speranze delle lavoratrici e dei lavoratori della ricerca, unitamente alla conseguente proposta di miglioramento delle loro condizioni contrattuali e materiali, ma anche quello di soggettività collettiva con una propria visione autonoma di riforma del settore e della sua funzione. Quest'ultima difende ed articola innanzitutto una concezione della figura pubblica del/la ricercatore/trice, del ruolo sociale della ricerca, del compito storico delle professioni intellettuali, inscindibile dalle caratteristiche di democraticità, pubblicità, equità, inclusività e laicità alle quali deve essere improntato tanto il prodotto del lavoro di ricerca quanto l'ambiente lavorativo nel quale esso si sviluppa. La persona viene prima dei suoi titoli e dei suoi riconoscimenti formali e la ricerca è, coerentemente, innanzitutto un percorso di crescita personale e collettivo, cooperativo e altamente collaborativo finanche per necessità, soggetto a continui errori e criticità connaturate, recante un valore intrinseco peculiare non monetizzabile. Da questa concezione consegue l'idea che l'infrastruttura giuridica, istituzionale e sociale che articola il lavoro di ricerca debba tenere in prioritaria considerazione tale valore intrinseco e supportare quanto più possibile lo sviluppo personale delle lavoratrici e dei lavoratori della conoscenza, non piegare il primo e il secondo a logiche esogene quali quella competitiva del mercato, del profitto di breve periodo, del sapere come merce di scambio.

b. Sostenere la scienza è una scelta politica

Nel nostro Paese la ricerca vive da decenni una pericolosa ambivalenza: da una parte, si assiste a più riprese all'esaltazione del sapere "tecnico" – una forma di conoscenza che si vorrebbe neutrale, completamente scevra da considerazioni di carattere etico e sociale – chiamato a governare il Paese e le sue massime istituzioni, continuamente ritenuto come *super partes* e inconfutabile; dall'altra, il sottofinanziamento dell'accademia e la scarsità di mezzi materiali e di prospettiva messi a disposizione delle strutture e di coloro che al suo interno vorrebbero costruire una carriera al servizio della scienza. Da una parte, dunque, si esalta il sapere "tecnico", dall'altra si ostacola *de facto* il progresso di quello scientifico. La "tecnicizzazione" del decisore politico è dunque l'altra faccia dell'aziendalizzazione delle Università: un processo orientato a produrre una ricerca considerata "utile" nel breve periodo, approvata da criteri di valutazione improntati ad interessi privati e quindi particolari, focalizzata sull'iper-specializzazione. Viepiù, avendo la Legge Gelmini ridotto gli spazi di autonomia e partecipazione degli Atenei e negli Atenei, la deriva della burocratizzazione e della spoliticizzazione della ricerca e delle sue istituzioni rimane un'importante fonte di preoccupazione. La politica universitaria si è trasformata, da idealmente orizzontale, in dinamica verticale: laddove la direzione dei dipartimenti viene concepita come possibile trampolino per il rettorato e il rettorato per incarichi esterni all'Università o di carattere ministeriale. Nell'ambito di questa gerarchizzazione e parallela neutralizzazione del rapporto politica pubblica-politica universitaria, non solo stenta l'orizzonte della rappresentanza dottorale (che va estendendosi grazie all'azione dell'ADI di rivendicazione e ottenimento dei seggi nei Senati Accademici) ma vi è pressoché una completa mancanza di rappresentanza della fascia immediatamente successiva al dottorato, ossia di assegnisti/e e precari/e ai primi stadi della carriera. In questo assetto, far sentire la pressione della categoria sul decisore politico come gruppo di interesse è impossibile e, contemporaneamente, la maggior parte degli sforzi di colleghi/e sono concentrati nel cercare avanzamenti di carriera ottenuti grazie al rapporto gerarchico con i/le docenti di riferimento, non tramite un'alleanza stabile e solidale con coloro che hanno condizioni lavorative simili. È dunque urgente e necessario prevedere uno spazio di discussione, organizzazione e partecipazione adeguato, che raccolga ansie e speranze di coloro che non si rassegnano a far parte per se stessi/e nella roulette russa dei "sommersi e salvati" (nella quale i salvati sono una percentuale esigua) ma che intendono organizzarsi e impegnarsi in operazioni di *advocacy* per ampliare la

platea di coloro che possono essere stabilizzati all'interno del sistema universitario italiano.

Per opporsi ad un sistema che sembra porre più ostacoli che agevolazioni all'intrapresa della carriera di ricerca, ADI da anni denuncia l'aggravarsi nel nostro Paese del divario territoriale nord-sud, la perniciosità delle dinamiche di finanziamento premiale che aggravano la sperequazione tra Atenei "periferici" e "eccellenze", l'esiguità del tempo a disposizione dei programmi di dottorato, la mobilità forzata di colleghe e colleghi formati in Italia ma costretti a trovare impiego all'estero, l'inconciliabilità dei ritmi di lavoro e di vita che portano – spesso con uno squilibrio ancora maggiore a carico delle donne – all'abbandono *tout court* della carriera, l'inadeguatezza degli strumenti di valutazione sbilanciati a favore della quantità invece che della qualità e incapaci di restituire un giudizio equilibrato che salvaguardi le specificità dei settori scientifico-disciplinari. Su ciascuna di queste criticità ADI è intervenuta negli anni: sono state proposte e ottenute nuove misure di protezione per dottorandi/e – quali la DIS-COLL, ma anche interventi puntuali come l'estensione dei bonus aiuti per contrastare l'inflazione o la proroga per contrastare gli effetti dei lockdown pandemici –, l'innalzamento delle borse di dottorato e il loro adeguamento al livello contributivo INPS, l'abolizione della giungla di forme contrattuali che caratterizzavano la galassia degli assegni di ricerca. Tuttavia, molto è ancora da fare per ottenere quelle riforme strutturali che sole possono realmente assicurare un significativo aumento della qualità della vita, e dunque anche del lavoro, di dottorandi/e e ricercatori/trici ad inizio carriera.

c. Chiedere (diritti) è lecito, rispondere è necessario

Il doppio ruolo, di rivendicazione e di soggettività, può essere esercitato appieno solo se l'associazione diventa sempre più efficace nell'affrontare due grandi sfide. La prima, quella di far sì che si riconosca il simile nel dissimile: cioè che colleghe e colleghi si riconoscano in un'identità collettiva comune, che unisce dottorandi/e di diversi dipartimenti del medesimo Ateneo, dottorandi/e di diversi Atenei, dottorandi/e e post-doc, assegnisti/e e precari/e di ogni genere. La seconda, che questi, riconosciutisi come tali, prendano coscienza dello strumento associativo come vettore principale di interlocuzione e rivendicazione presso le istituzioni pubbliche e governative ma anche verso istituzioni e soggetti del proprio Ateneo e territorio; non

ultima, presso l'opinione pubblica. L'esiguità del nostro numero non deve infatti costituire motivo di scomparsa dal dibattito sull'organizzazione e il futuro del sistema universitario.

Il rischio che i significativi traguardi normativi raggiunti e l'importante affermazione in termini di credibilità come interlocutore che l'Associazione ha saputo costruire negli ultimi anni siano vanificati o si arrestino è altissimo: come in ogni congiuntura economica avversa, la crisi può essere utilizzata per dirottare risorse dal sistema del sapere e della cultura a settori propagandisticamente tipicamente ritenuti più "cruciali" o per ignorare una categoria che stenta a farsi riconoscere come tale nel dibattito pubblico mediatico – nel quale si passa dall'essere studenti/esse all'essere ordinari/e, tipicamente senza alcuna menzione per ciò che vi è nel mezzo – e persino talora da chi legifera. Per scongiurare l'espulsione o la sottovalutazione delle nostre richieste dall'agenda pubblica (tanto dell'ordinaria amministrazione quanto delle riforme strutturali) è dunque necessario prevedere, accanto ad una riforma della struttura interna e ad un processo di formazione continua delle sedi locali, una straordinaria campagna di adesione e tesseramento: non solo come necessario strumento di partecipazione alla vita democratica associativa, ma anche come mezzo di espressione e sostegno di quella concezione alta e ampia della ricerca poc'anzi richiamata.

d. Aumentare il tempo di ricerca, non di precariato

Poiché le idee, infatti, non vivono nell'etere, ma si incarnano nelle persone che hanno i mezzi intellettuali, relazionali e materiali per elaborarle, condividerle, discuterle, confutarle, il ruolo dell'associazione si esplica tanto nella salvaguardia dell'applicazione dell'articolo 33 della Costituzione, inerente alla libertà della scienza e del suo insegnamento, quanto nella riaffermazione continua della sua necessaria congiunzione con il secondo comma dell'art. 3, che assegna alla Repubblica il compito di rimuovere gli ostacoli allo sviluppo della persona e alla partecipazione democratica. Sebbene l'incremento per l'anno 2022 del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) segnali un'inversione di tendenza rispetto agli ultimi decenni, esso non è sufficiente a sanare né lo strutturale e pluridecennale sottofinanziamento del sistema, né ad evitare – nella sua quota parte destinata alle nuove assunzioni – il "collo di bottiglia" che impedisce a nuovi/e e vecchi/e precari/e di essere stabilizzati/e. In questo senso, desta grande preoccupazione la tendenza progressiva

(in Italia come in quasi tutto l'Occidente) all'innalzamento di una barriera cetuale *de facto* all'ingresso della carriera accademica e della professione della ricerca. Precarietà, discontinuità, redditi insufficienti rapportati al costo di alloggi, beni e servizi, iper-competitività e dinamiche di *publish or perish* costituiscono motivo di abbandono del percorso accademico da parte di chi non possiede fonti esogene di sostentamento o particolare vocazione al sacrificio di gran parte del benessere personale e della vita privata (quando non della salute mentale, su cui l'ADI ha saputo sviluppare una piattaforma di analisi meditata attraverso il lavoro del gruppo di lavoro dedicato) allo scopo del perseguimento della sola ricompensa intellettuale. Il sottofinanziamento dell'Università e della ricerca è dunque leggibile sia come conseguenza di politiche noncuranti della lotta alle disuguaglianze, sia come causa di ulteriore esclusione sociale: la mancata volontà politica di investimento nel settore non è mai ascrivibile a mere motivazioni contabili, quanto a sottovalutazione del contributo del sapere alla crescita del Paese nella migliore delle ipotesi quando non, nella peggiore, ad un disegno regressivo di posizionamento nell'economia globale non come sistema-Paese che investe sull'innovazione, ma come sistema-Paese che si regge sulla competizione al ribasso di voci quali i salari. Sottofinanziamento della ricerca non significa solo, in termini assoluti, investimento nel comparto di risorse insufficienti allo svolgimento di un buon lavoro, ma anche un cattivo investimento. Quest'ultimo è il caso dei fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che per quanto non siano né possano essere la panacea spesso descritta al pubblico, in quanto non sono risorse strutturalmente allocate sul capitolo di spesa relativo all'Università e alla ricerca, avrebbero potuto rappresentare un'occasione per finanziare programmi e progetti di ricerca di lungo respiro, soprattutto attraverso una maggior attenzione alla ricerca di base. Le linee di indirizzo del PNRR, invece, si concentrano su misure legate alla ricerca applicata e al trasferimento tecnologico, in un'ottica di immediata monetizzazione, piegata a logiche di mercato e ad interessi privati. Inoltre, gli interventi nell'ambito del Piano sono episodici, privi di un respiro organico e strutturale.

In direzione uguale e contraria al dettato costituzionale il percorso di dottorato e le successive fasi hanno visto negli ultimi anni un aumento significativo di richieste al/la singolo/a dottorando/a in termini di qualità della ricerca, risultati, adempimenti vari, senza che vi sia corrisposta un'adeguata revisione delle condizioni offerte per raggiungere tali ambiziosi obiettivi. Basti pensare a come fino a pochi anni fa fosse considerato normale usare il periodo del dottorato per formarsi e solo successivamente iniziare il percorso di pubblicazione, laddove oggi sempre più sedi

di selezione adottano come criterio preferenziale l'aver già pubblicato prima ancora di iniziare tale percorso. L'innalzamento continuo delle asticelle (quantitative e qualitative) dei requisiti all'ingresso (ad ogni passaggio, sia esso ingresso del dottorato, del post-doc e di successive posizioni) non solo genera un'accelerazione dei tempi utili al ricercatore per lo studio e il rigore, ma comporta un aumento del tasso di competizione che non può che peggiorare la torsione della carriera accademica fin dai suoi primi stadi: da periodo di elaborazione intellettuale libera a iperproduzione vincolata dall'incedere di scadenze incompatibili con i tempi lunghi necessari alla conoscenza. Tale torsione è rintracciabile di norma in tutta la carriera della ricerca: i criteri imposti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) e la sua strutturazione rendono sempre più difficile arrivare con serenità allo step dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN). Vi è infatti una discrasia interna al sistema in virtù della quale all'aumentare delle richieste in termini di adempimenti del/la ricercatore/trice diminuiscono i tempi e le opportunità a sua disposizione per farvi fronte. Sanare questa discrasia è necessario e possibile e continueremo a lavorare per una degna contrattualizzazione del dottorato, per l'aumento della platea di dottoresse e dottori di ricerca che rimangono nel sistema universitario, per una dilatazione dei tempi di ricerca e non di quelli di precarietà.

e. Migliore sinonimo di giustizia, non di eccellenza

Tutte le criticità sin qui elencate, e dettagliate accanto alle nostre proposte nei paragrafi seguenti, possono solo di primo acchito sembrare immutabili o inemendabili. Negli anni ADI ha dimostrato che la nostra categoria – quando si mobilita – ha una straordinaria capacità di affrontare problemi congiunturali e strutturali che la riguardano. Tuttavia, non è solo la dedizione alla proposta e all'elaborazione collettiva, né l'abilità alla dinamica di mediazione istituzionale, ciò che maggiormente caratterizza l'azione dell'associazione. È anche – in alcune fasi e in alcune sedi soprattutto – la convinzione che il nostro non sia un lavoro individuale, che dottorande e dottorandi non vivano il loro percorso solo in rapporto al/la supervisore/a, che i destini (personali e occupazionali) di ricercatrici e ricercatori non siano solo nelle loro mani e non dipendano solo dalla bravura di ciascuna/o. Al contrario, la nostra azione rimanda continuamente in ogni sua forma alla convinzione che la messa in comune di bisogni e speranze rappresenti un arricchimento sia del

percorso dottorale sia della qualità della ricerca stessa, che nella condivisione continua di un punto di vista alto sulla propria attività si annidi la capacità di porre argine alle fonti di malessere, *burn out*, frustrazione e di riforma delle condizioni che favoriscono precarietà e isolamento. Non ci si salva da soli ma all'acuirsi delle crisi può crescere anche ciò che salva: allarghiamo gli spazi di solidarietà, dibattito, rappresentanza, rivendicazione, convivialità e prossimità per costruire un'Università migliore migliorando l'esperienza del dottorato e di dottori e dottoresse di ricerca. Un'Università migliore non è sinonimo di "eccellenza" ma di giustizia. Per noi, per colleghe e colleghi, per il Paese e la comunità scientifica internazionale tutta.

II

DOTTORATO: DOPO LA "RIFORMA", UNA VERA RIFORMA

Alle soglie della applicazione della riforma del pre-ruolo, un nuovo ciclo di dottorato – il XXXVIII – è in fase di reclutamento: nuove dottorande e nuovi dottorandi varcheranno le soglie di aule, laboratori, archivi, scavi archeologici, uffici e centri di ricerca, e, nonostante e a causa del DM 226 del 2021, manterranno lo status ibrido di studenti ai quali è richiesto un indefinito, seppur definibilissimo, impegno a tempo pieno ed esclusivo.

Sventato lo scellerato tentativo di riforma del dottorato di ricerca caldeggiato dal Ministro Gaetano Manfredi, ADI ha continuato a ribadire anche davanti al nuovo governo e alla neo-insediata Ministra dell'Università e della Ricerca Maria Cristina Messa, la necessità di uno strutturale capovolgimento dell'attuale status di dottorandi in Italia, muovendo dalla convinzione che, una volta e per tutte, debba essere reso esplicito e chiaro nella regolamentazione ciò che di fatto è già nella realtà fattuale quotidiana delle migliaia di dottorande e dottorandi: che il dottorato di ricerca vada considerato un lavoro salariato e che l'attuale frammentazione giuridica vada ricondotta a unità.

Alla deriva moltiplicativa delle forme di finanziamento, conseguente pure all'ingresso dei desiderata dei privati all'interno delle scuole di dottorato, è andata di pari passo una parcellizzazione della disciplina di istituti significativi sul piano dei diritti e dei doveri. Le Università, da un lato strozzate da decenni di tagli lineari, e da un lato galvanizzate dall'autonomia conquistata con la Legge Gelmini, hanno progressivamente attivato posizioni di dottorato a progetto, finanziate interamente o in parte dal privato ovvero rispondenti agli interessi privati, delegando ai protocolli d'intesa, ai disciplinari, alle convenzioni, le regole di vita e di lavoro dei tre anni di dottorato. Il tutto mentre si affermava, nelle parole e nei comunicati, di volere rincorrere una Europa della ricerca che, con la Carta Europea dei Ricercatori, prevede pure per le dottorande e i dottorandi, opposti principi di uniformità dei diritti e delle condizioni materiali di lavoro.

Le **forme speciali di dottorato** che sono sorte nel decennio precedente rappresentano il più plastico esempio di tale **tendenza atomizzante e orientata alle cupidigie del privato**: dal dottorato innovativo a caratterizzazione industriale finanziato con fondi PON direttamente allocati dal Ministero ovvero con fondi POC, alle molteplici categorie di dottorati finanziati con fondi regionali che debbono rispettare regole aggiuntive dettate dagli enti territoriali finanziatori, fino ai dottorati cosiddetti "comunali", nati nel 2021, su iniziativa parlamentare, attivabili su adesione di comuni insistenti nelle aree interne del Paese, nonché i più recenti dottorati del XXXVII ciclo finanziati con i fondi PON allocati con il noto DM 1061 sulle tematiche del *green* e dell'innovazione, che pure prevedono ingenti finanziamenti pubblici, senza alcuna collaborazione, neanche dal punto di vista economico, delle aziende private beneficiare dei progetti a tematica vincolata.

Le micro-regolamentazioni riscontrabili dall'esplosione dei suindicati modelli di dottorato costituisce il lacunoso panorama entro cui nascono e si sviluppano mostruosità applicative e confusioni: tipico esempio è la questione della titolarità e dell'utilizzo del budget maggiorato del 40 per cento della borsa per i dottorati PON, vero e proprio pomo della discordia tra Atenei – che ne rivendicano la titolarità – e dottorandi/e, i/le quali anche la rivendicano legittimamente, stante la lettera dei disciplinari di attuazione annuali dagli anni dell'attivazione del programma ministeriale.

Un altro degli snodi problematici esiziali riguarda il c.d. "budget 10%", un fondo disponibile a tutti i/le dottorandi/e – ivi compresi quelli senza borsa di studio – propedeutico allo svolgimento di attività di ricerca attinenti alla propria ricerca e per l'acquisto di beni e materiali. Seguendo l'andamento del D.M. 45/2013 e ignorando le criticità più volte segnalate da ADI, il D.M. 226/2021 nulla ha fatto per evitare le incertezze nell'erogazione dei fondi e normare le procedure di gestione da parte dei dipartimenti, spesso avvolte nella più completa opacità.

Mancando norme di livello primario, e mancando in ogni caso norme anche secondarie chiare, precise e uniformemente applicabili, le disparità già evidentissime a livello nazionale si sono moltiplicate da Ateneo ad Ateneo, persino da dipartimento a dipartimento, giungendo sino alla negazione dell'erogazione o all'impossibilità di fatto di accedere al fondo per dottorande e dottorandi.

A questa e ad altre criticità più volte segnalate da ADI e dal/la rappresentante nazionale delle dottorande e dei dottorandi, il **D.M. 226/2021 non ha fornito**

adeguata risposta, non chiarendo ma anzi confermando le deficienze strutturali del vecchio D.M. 45/2013, prima fra tutti la mancanza di un quadro unitario ed equo di diritti, doveri e obblighi dei/le dottorandi/e, lasciati/e in balia di Atenei, collegi di dottorato ebbri di una distorta visione autonoma che sconfinava, spesso volte, nella discrezionalità anomala.

Il tema della **autonomia senza limiti nella definizione del percorso dottorale** riemerge con tutta evidenza nel processo di conseguimento del titolo di dottore di ricerca, conseguibile, a norma del D.M. di riforma, solo al termine della difesa finale. A questo punto, sono passati già mesi dal momento in cui il/la dottorando/a ha consegnato la prima versione dell'elaborato, che ha ricevuto la revisione esterna. Nei casi più fortunati, l'intero processo richiede 3-4 mesi di tempo, periodo in cui il/la dottorando/a utilizza, pur dovendo ammettere la natura patologica di un tale meccanismo, la DIS-COLL – un altro traguardo ottenuto, nel 2017, a seguito delle battaglie collettive di ADI – per sostentarsi. Tuttavia, sono numerosi i casi di Atenei in cui il periodo si allunga fino a 6-7 mesi totali. Eppure, il D.M. 226/2021 chiarisce come, una volta consegnata la prima versione della tesi, gli uffici la trasmettano ai/le revisori/e esterni. A questo punto, "Entro trenta giorni dal ricevimento della tesi, i valutatori esprimono un giudizio analitico scritto, proponendo l'ammissione alla discussione pubblica o il rinvio della discussione della tesi per un periodo non superiore a sei mesi" (art. 8, comma 11); di solito, la scadenza per la consegna definitiva è fissata a circa un mese e mezzo di distanza e da quel momento in poi può avvenire la difesa. Di conseguenza, è difficile giustificare periodi di tempo più lunghi di 4 mesi per l'intero processo, soprattutto considerando il fatto che il/la dottorando/a di solito percepisce la sola DIS-COLL, deve rispettare le scadenze stabilite e non può far valere affatto il futuro titolo di dottore di ricerca al fine di partecipare a bandi per posizioni nella Pubblica Amministrazione o di post-doc, ora vincolate, a seguito della riforma del pre-ruolo, all'ottenimento del titolo di dottore di ricerca.

Altro tema dirimente è il rapporto tra dottorando/a e tutor, elemento cruciale attraverso cui passa la formazione e il benessere nel periodo dottorale: come testimoniano le indagini compiute da ADI sulla condizione del dottorato di ricerca in Italia, la stragrande maggioranza di dottorande e dottorandi sperimenta difficoltà comunicative e relazionali con il/la proprio tutor, rendendo necessario un bilanciamento dei rapporti tra le due figure.

Le risposte che si sono succedute di Decreto Ministeriale in Decreto Ministeriale e la loro applicazione frammentaria e farraginoso nei regolamenti delle scuole dottorali hanno significato il riconoscimento, combattuto e sofferto, sì di diritti, ma spesso ostaggio di significative diversità.

Contro tali ingiustificabili discriminazioni e differenziazioni, l'azione politica associativa non potrà che avanzare lo strumento deciso della legge che organicamente e in modo olistico vada a disciplinare tutti gli istituti e i rapporti che regolano il dottorato di ricerca nel nostro Paese, normando in primo luogo quella condizione spuria che è la vera radice delle difficoltà che incontrano le dottorande e i dottorandi in Italia.

Lo status del dottorando/a deve essere equiparato a quello di un/a lavoratore/trice, con tutti i diritti e obblighi che da tale status derivano. Se, come da lungo tempo la riflessione collettiva dell'associazione ha prodotto, la ricerca è un lavoro, come ogni lavoro materiale e intellettuale questa vada difesa e innalzata già al suo primo, elementare stadio di ricerca in formazione.

Ricercatrici e ricercatori, sin dall'inizio della loro carriera col dottorato di ricerca, debbono vedersi riconosciute condizioni contrattuali degne, superando la retorica del mero "impegno" e con essa il ricorso a strumenti para-contrattuali, disegnati proprio al fine di contrarre diritti e tutele, all'insegna di una visione precarizzante e alienante.

ADI immagina dunque che questa legge vada a regolamentare un **rapporto contrattuale subordinato**, che contemperi le esigenze intrinseche di formazione alla ricerca e l'effettiva attività lavorativa che dottorande e dottorandi svolgono all'interno e all'esterno dei propri dipartimenti. Questo contratto di formazione e lavoro non può che essere disciplinato a livello nazionale dalla legge, alla luce delle opacità e dell'inadeguatezza del Decreto Ministeriale, volto all'accreditamento dei soli corsi di dottorato.

È il Parlamento che deve farsi carico di dettare la disciplina essenziale alla chiarificazione di diritti e obblighi, del salario, dei requisiti minimi della formazione e delle condizioni di lavoro, nonché di ogni altra questione concernente il trattamento economico e l'inquadramento normativo del/la dottorando/a di ricerca, al fine di

interrompere quella catena di diseguaglianze e difformità tra Atenei e dipartimenti che da decenni caratterizzano il dottorato di ricerca e l'Università italiana.

La trasformazione del dottorato in un rapporto di lavoro vero e proprio comporterebbe anche l'abolizione naturale del dottorato senza borsa, in quanto forma più evidente di disparità all'interno del dottorato, facendo però salva la facoltà per i pubblici dipendenti di conseguire il titolo di dottore di ricerca in regime di aspettativa facoltativa e compatibilità con il pubblico impiego. Inoltre, una revisione dell'importo della borsa, che deve essere sufficiente a sostenere una vita autonoma e indipendente, è necessaria. Queste misure di dignità non possono e non devono risultare in una diminuzione del numero di posti di dottorato, ma devono essere combinate a un progressivo aumento del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), coprendo tutti i posti di dottorato esistenti e anzi andando ad aumentare il numero di posti messi a concorso a livello nazionale.

Una piena contrattualizzazione del dottorato si tradurrebbe altresì in evidenti positive ricadute in termini di accesso a diritti che, ad oggi, non sono neanche lontanamente contemplati per la categoria. Attraverso il contratto, infatti, dottorande e dottorandi avranno pieno accesso a forme ordinarie di sostegno a maternità e paternità, alla piena copertura in caso malattia, ad una contribuzione previdenziale sotto l'egida della gestione ordinaria e non di quella straordinaria; inoltre, in questo modo si avrà accesso alle forme ordinarie di sostegno alla disoccupazione previste per i lavoratori subordinati. Da ultimo, è necessario fare i conti con la possibile sottoposizione della retribuzione contrattuale all'ordinario regime d'imposizione fiscale a cui sono soggetti i redditi da lavoro. Al fine di scongiurare una futura riduzione dei posti sarà indispensabile che, per compensare i maggiori costi a carico degli atenei, vi sia un proporzionale aumento del fondo di finanziamento ordinario che consenta di mantenere stabile, se non addirittura accrescere, il numero dei futuri contratti in rapporto alle borse di dottorato ad oggi finanziate.

III

POST-DOC: IL PRE-RUOLO E LA SUA RAPPRESENTANZA

Negli ultimi dieci anni, il numero di posti disponibili, la velocità di carriera e le retribuzioni del personale accademico nel sistema universitario italiano sono stati drasticamente ridotti in termini assoluti e relativi (le cosiddette 3L: *less, later, lower*). A partire dall'anno della crisi il personale accademico è diminuito in media del 8,9%; le persone giovani e le donne sono state le categorie maggiormente penalizzate perché si sono viste interrompere la carriera nella fase di maggiore intensità («stuck in the middle»). Il calo più drastico ha riguardato i più giovani (under 40), che si sono ridotti del 33%.

Il blocco del turnover determina una riduzione del personale nelle classi di età più avanzate e delle posizioni a tempo indeterminato, che a sua volta si traduce in una diminuzione del personale all'interno del sistema. Le posizioni da professore ordinario under 40, nel decennio successivo al 2010, diminuiscono del 52%. Le posizioni da professore associato over 40 sono aumentati del 19,6% grazie a un intervento *ad hoc* (cosiddetto Piano Straordinario Associati) volto a una massiccia promozione dei/le ricercatori/trici di ruolo in esaurimento, mentre gli under 40 sono diminuiti del 7,9%, il che significa che la carriera dei giovani è stata ritardata. D'altro canto, i/le ricercatori/trici di ruolo sono diminuiti di 12.834 unità, mentre il numero di RTD-A e RTD-B è aumentato rispettivamente di 3.995 e 3.665 unità: la differenza è di -5.174, che corrisponde a una diminuzione del 20,3% tra i più giovani. L'ultimo dato che completa il quadro desolante delle prospettive di carriera nell'Università italiana riguarda l'emigrazione: tra il 2009 e il 2018 la percentuale di dottori/esse di ricerca che hanno deciso di trasferirsi all'estero è più che raddoppiata, passando dal 5,7% al 13,2%.

In questo quadro è intervenuto l'organo legislativo con la riforma del pre-ruolo, che ha inteso rivedere i percorsi di carriera dei/le dottori/esse di ricerca, attraverso un riordino delle fattispecie contrattuali e l'abolizione dell'assegno di ricerca.

a. Non esiste riforma a costo zero

L'approvazione della riforma del pre-ruolo, obiettivo politico della nostra associazione di lunghissimo corso, ci pone di fronte ad una – se possibile – ancora maggiore responsabilità. Innanzitutto, perché l'abolizione dell'assegno di ricerca costituisce una delle maggiori conquiste recenti della nostra categoria: elimina infatti quella forma di "salvagente" offerto alle ricercatrici e ai ricercatori per permanere in accademia, chiedendo loro in cambio di rinunciare a diritti minimi spettanti a qualunque professione e talora a retribuzioni congrue agli standard europei. Le nostre indagini hanno continuamente sottolineato l'inadeguatezza dello strumento dell'assegno e il suo impatto negativo sulle vite di ricercatrici e ricercatori. Se ne considerino alcune caratteristiche: i dati raccolti dalla IX indagine ADI mostrano che nel 27% dei casi, alla scadenza dell'assegno o del dottorato segue un periodo di disoccupazione prima dell'inizio del successivo assegno di ricerca. Percentuale che segnala un divario sia tra aree disciplinari che per macroaree territoriali: questa percentuale, che in sostanza esprime l'intermittenza contrattuale di chi ha un assegno, è pari al 23% al Nord Italia, al 31% al Centro e al 35% al Sud e nelle Isole. Inoltre, Nel 55% dei casi, i periodi di disoccupazione superano i sei mesi.

Questa forte precarietà, unita anche a ritmi lavorativi elevati (il 53% degli/le assegnisti/e dichiara di lavorare più di 40 ore settimanali a cui, nel 77% dei casi, si aggiunge attività di docenza anche a titolo gratuito), influenzano enormemente le scelte di vita dei/le ricercatori/trici. Il 67% dei rispondenti intenzionati ad avere una famiglia dichiara di aver sospeso il proprio progetto di genitorialità in attesa di condizioni di vita più stabili. Tra coloro che dichiarano di avere figli/e (pari al 25% delle persone intervistate) più della metà ha un/a partner occupato in un lavoro dipendente. Una condizione influenzata anche dalle scarse misure di *welfare* familiare previste dal/la datore/trice di lavoro: solo il 14% delle persone rispondenti dichiara che la propria istituzione di appartenenza offre servizi quali, ad esempio, l'asilo. Mentre il congedo obbligatorio è ampiamente utilizzato, quello facoltativo in molti casi (38%) non viene impiegato per ragioni economiche o per timore di ripercussioni sul lavoro. In aggiunta a queste difficoltà, si osserva che una quota elevatissima di assegnisti/e è comunque destinata a lasciare il mondo accademico. Infatti, guardando alla media degli ultimi 4 anni, se si tiene conto che gli RTD-B sono circa 860 ogni anno e che gli assegni di ricerca attivi sono circa 13.600 ogni anno, ne consegue che – a parità di finanziamenti sul pre-ruolo – solo il 6,3% di chi ha un assegno può concretamente continuare la propria carriera nella ricerca.

Sulla base dei dati raccolti, dell'esperienza di associate e associati e dell'elaborazione pregressa, ADI è da subito intervenuta nell'ambito dei continui scambi col decisore politico, sottolineando come alla forma dell'assegno si accompagnasse non solo una prospettiva di brevissimo periodo incompatibile con i tempi necessari alla ricerca per essere considerata di qualità e portare reale innovazione, ma anche sottolineando come essa recasse con sé implicitamente una forma di perpetuo ricatto e un complesso di condizioni incompatibili con il livello di serenità minimo necessario. Tuttavia, la contrattualizzazione assolve solo in parte alle nostre richieste di configurare anche in Italia una carriera ordinata, continuativa, con passaggi certi e stabilizzazione finale congrua ai risultati scientifici ottenuti. In questo senso, deve essere ribadito ulteriormente che "non esiste la riforma a costo zero": i nuovi contratti di ricerca, garantendo maggiormente il/la ricercatore/trice, sono più onerosi per l'Università rispetto al sistema degli assegni e della giungla delle forme di collaborazione precedenti. Il tetto di spesa aggiunto in ultima istanza, e senza discussione, al disegno di legge rischia quindi di caricare il peso della riforma su tutti/e quei/lle ricercatori/trici che ora potrebbero vedersi quasi dimezzate le possibilità di continuare la loro attività di ricerca, oltre alle Università stesse, che potrebbero sperimentare un'ulteriore carenza nel personale necessario per svolgere le attività di ricerca e di didattica. Poiché non riteniamo lecito *de facto* chiedere alla nostra categoria di scegliere tra avere maggiori diritti e retribuzione o una maggiore probabilità di perseguire la propria professione, è necessario insistere tanto sui vantaggi della contrattualizzazione quanto sulla necessità dell'allocazione fondi a suo sostegno. In definitiva, la riforma assorbe solo una parte, significativa ma non esaustiva, delle nostre richieste. Tuttavia, rappresentando un primo passo nella direzione da noi auspicata è necessario difendere l'introduzione della contrattualizzazione dagli attacchi tanto di coloro che non si rendono conto delle condizioni inique offerte dal precedente sistema, tanto di coloro che temono che a causa dell'aumento di diritti e retribuzione perderanno *tout court* la possibilità anche di quel "salvagente" nel quale speravano, trasformando questi timori legittimi in maggiore volontà e capacità di organizzazione e pressione per ottenere i necessari finanziamenti.

Nonostante la riforma del pre-ruolo presenti effetti di sistema nel complesso positivi, non si può inoltre negare la presenza di alcune significative criticità. In particolare, il contratto di ricerca rischia, a causa dell'introduzione di un tetto di spesa del tutto irragionevole, di non essere idoneo a garantire un numero di posizioni lavorative

sufficienti affinché le università possano sviluppare adeguatamente i propri progetti di ricerca – da cui il rischio di proliferazione di nuove figure professionali ‘atipiche’, tra cui in primo luogo la possibile pervasiva diffusione delle borse di ricerca. L’assoggettamento alla contrattazione collettiva potrebbe altresì comportare forme di tutela deteriori, stante la debolezza contrattuale dei contrattisti di ricerca anche in relazione agli altri lavoratori della ricerca. Appare dunque fondamentale rafforzare il confronto con le forze sindacali, al fine di assicurare adeguate garanzie lavorative per questa nuova figura professionale.

Da ultimo, sarà necessario presidiare attentamente ogni abuso, da parte degli Atenei, delle borse di ricerca: a fronte dell’abolizione degli assegni, infatti, il legislatore non ha inteso porre un freno al ricorso alle borse di ricerca. Nel vuoto normativo nazionale, a fronte del maggior costo dei contratti di ricerca, ciò che potrebbe prospettarsi è un massiccio ricorso ad una fattispecie più economica e ancor meno tutelata del vecchio assegno, soprattutto in presenza di regolamenti di Ateneo particolarmente laschi.

b. La questione del finanziamento

Il **Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO)**, attribuito dal MUR agli Atenei, è destinato alla copertura delle spese per attività istituzionali, ovvero: spese di personale, ricerca scientifica, ordinaria manutenzione delle strutture e attività sportive universitarie.

Questo finanziamento, sebbene, in valore assoluto, sia variato di poco negli ultimi anni, tenendo conto dell’inflazione complessiva dell’ultimo decennio (circa 12%, secondo l’indice CPI), nei fatti ha subito importanti riduzioni oltre che profonde mutazioni rispetto alla sua istituzione nel 1993. All’istituzione, infatti, il FFO nasce per essere destinato al funzionamento ordinario e al finanziamento della ricerca nazionale con una quota di riequilibrio assegnata in base alle condizioni ambientali e strutturali, per cui destinata agli Atenei che necessitavano di maggiori risorse per poter svolgere attività alla pari di altri, ossia secondo principio di equità. Tale principio viene completamente distorto negli anni trasformandosi, nel 2008, nella “quota premiale” assegnata in base a: qualità della ricerca, qualità delle sedi didattiche, etc. spostando, di fatto, l’attribuzione di tale quota da un principio di diritto verso un principio di merito, dando il via a quella logica competitiva tra Atenei che ha decretato l’inizio delle politiche di aziendalizzazione del sistema universitario e lo smantellamento della ricerca pubblica. Tale quota premiale, infatti, negli anni successivi è diventata sempre

più rilevante a discapito di una significativa riduzione della quota base che, lo scorso anno, è scesa per la prima volta sotto il 50%.

Questa evoluzione del FFO, che costituisce la principale risorsa economica degli Atenei, evidenzia il rafforzamento del modello di competitività tra Atenei introdotto dalla Legge Gelmini, continuando a finanziare maggiormente Atenei più grandi e geograficamente avvantaggiati, poiché i criteri utilizzati per valutare la qualità della ricerca, spesso, premiano solo la ricerca applicata all'industria favorendo, di fatto, Atenei con importanti settori di scienze applicate, nonché gli Atenei del Nord che si sviluppano in un territorio, in questo senso, privilegiato (2016 – dati Eurostat).

Ancor più drammatica è la situazione del finanziamento della ricerca guardando ad un contesto internazionale per cui l'Italia è solo al 14° posto su 28 Paesi (2018 – dati Eurostat), per percentuale di spesa investita in ricerca e sviluppo. Questo dato include, tuttavia, sia la spesa pubblica che quella privata. Considerando, infatti, solo la percentuale di spesa di ricerca pubblica, questa risulta 0,7 punti percentuali più bassa della media UE e molto inferiore rispetto a Germania, Belgio e Francia, che hanno un investimento pubblico nella ricerca superiore a quello della media UE.

La riduzione drammatica del FFO a partire dalla riforma Gelmini, a fronte di un aumento di dottoresse e dottori di ricerca, ha decretato una riduzione di posti disponibili, una riduzione di velocità di carriera per le poche e i pochi che riescono a resistere, nonché una riduzione delle retribuzioni del personale accademico, non solo in termini assoluti ma anche relativi se confrontati con altri Paesi.

È evidente come l'ADI debba lottare per un aumento delle risorse economiche destinate all'Università e alla Ricerca, che non possono essere misure sporadiche e occasionali, come quelle relative al PNRR, le quali certamente costituiscono un'opportunità, ma non colmano assolutamente il divario relativo agli altri Paesi e, di certo, non compensano la mancanza di un finanziamento strutturale all'altezza delle esigenze degli Atenei. Infatti, un aumento del FFO è condizione necessaria per un rafforzamento del sistema di reclutamento, nonché per investimenti nell'edilizia universitaria, fondamentale non solo per fare in modo che l'Università riaffermi l'importanza della ricerca pubblica, ma anche per ridurre il rapporto tra popolazione studentesca e personale accademico che, in Italia, è tra i più elevati d'Europa, che si traduce in un'Università non all'altezza del ruolo che è chiamata a svolgere.

c. Il tempo di studiare: critica delle politiche di valutazione quantitativa della ricerca

L'attività di ricerca è divenuta sempre più frenetica, mentre i suoi *output* di discutibile qualità e rilevanza. Pensata per inseguire criteri valutativi improntati alla redazione quantitativa e inflazionistica di prodotti scientifici, la ricerca risulta sempre meno autonoma, legata com'è a risorse a progetto che spesso rispondono a criteri definiti in modo eteronomo rispetto alle comunità accademiche di riferimento. Le priorità di ricerca sono definite ora dai vertici ministeriali, ora da soggetti industriali privati, non necessariamente orientate al perseguimento della scienza in quanto tale, quanto piuttosto ad una monetizzazione della ricerca svolta negli Atenei e ad una sua appropriazione da parte del privato.

In questo quadro, le politiche che si sono susseguite negli anni in merito alla valutazione quantitativa della ricerca, hanno svolto un ruolo cruciale nel plasmare l'ambiente lavorativo in cui giovani ricercatrici e ricercatori si trovano a dover lavorare: ANVUR, VQR e ASN hanno un ruolo determinante nel governo dell'attuale sistema universitario.

La Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) si è rivelata una scorciatoia tecnocratica efficace ancorché brutale per concentrare le risorse, perlopiù nei grandi Atenei settentrionali, non solo attraverso la quota premiale dell'FFO, ma anche attraverso il meccanismo dei cd. dipartimenti di eccellenza. In un contesto di finanziamenti insufficienti a rispondere al fabbisogno del sistema, il meccanismo allocativo delle risorse attraverso la valutazione ha prodotto sperequazioni intollerabili e linee di faglia preoccupanti, che attraversano divari sociali e geografici, limitando nei fatti il libero e uguale accesso all'Università. Inoltre, la concentrazione delle risorse in determinati Atenei e in determinati settori ha portato all'emarginazione di tradizioni accademiche e di scuole scientifiche, vuoi perché non immediatamente monetizzabili, o perché non particolarmente *à la page* o perché non inserite in un *mainstream* disciplinare: questa tendenza, lungi dal rappresentare un efficientamento darwiniano del sistema universitario, costituisce una perdita spesso irreversibile della sua varietà e del suo pluralismo, che soli possono contribuire ad un ecosistema culturale della ricerca davvero fiorente, dirompente, libero.

L'ASN, allo stesso modo, si è dimostrata essere strumento nelle mani delle cordate disciplinari. Particolarmente preoccupante è il suo impatto sulla libertà di ricerca, soprattutto degli/le studiosi/e più giovani: nel contesto attuale, i/le giovani ricercatori/trici, per risultare *competitivi/e* e superare gli indicatori ASN, sono spinti/e a orientarsi verso i filoni *mainstream* delle proprie discipline, quelli che possono garantire maggiori dosi di citazioni e *impact factor* più alti o che, semplicemente, nel corso degli anni hanno drenato risorse e possono promettere una carriera più ordinata, perché rispondenti agli interessi di ricerca dei gruppi di potere consolidati in accademia.

Questi meccanismi di carriera hanno portato il ritmo di lavoro ossessivo che caratterizza le nostre Università e i nostri centri di ricerca ad avere un impatto particolarmente severo sui/le precari/e della ricerca: essi/e si trovano immersi/e in un meccanismo iper-competitivo, che vincola i percorsi di carriera ad una produzione scientifica sempre più importante dal punto di vista quantitativo, che erode i tempi altrimenti dedicati all'approfondimento e allo studio e gli spazi di definizione autonoma delle priorità e degli interessi di ricerca.

La libertà della ricerca passa per il recupero del tempo di studio, un tempo di studio che non sia votato alla produzione quantitativa di "prodotti della ricerca", ma che possa concedersi il tempo della riflessione, della condivisione, dell'errore. Ciò non è compatibile con le forme con cui si è andata strutturando la valutazione della ricerca nel nostro Paese.

Al netto delle distorsioni che caratterizzano un sistema valutativo impostato male e governato peggio, di cui si è fatto cenno, ADI rifiuta l'impianto ideologico alla base delle attuali pratiche valutative e ritiene imperativo non una loro revisione cosmetica, ma un profondo ripensamento del sistema della valutazione e del meccanismo di finanziamento.

Spesso, come soluzione al sottofinanziamento in cui versa l'Università italiana, si propone di rafforzare le "eccellenze", lasciando al loro destino quelle realtà o dipartimenti che non rispondono ai criteri stringenti per definire le eccellenze nazionali. Questo modello presenta due profili di criticità. In primo luogo, esso indebolisce significativamente la missione didattica dell'Università: concentrare i finanziamenti su poche realtà indebolirebbe la capillarità dell'Università italiana, da un lato depauperando interi territori, dall'altro concentrando gli studenti su poche

Università che faticerebbero a reggere una crescita dimensionale ulteriore. In secondo luogo, l'eccellenza nasce solo in un tessuto fertile, un tessuto che non è costituito da soli vertici ma soprattutto da una solida base; al venir meno di questo tessuto diffuso, le eccellenze non sarebbero che cattedrali nel deserto. Il FFO deve essere scollegato da ogni forma di valutazione delle strutture, garantendo un meccanismo di accesso alle risorse che risponda a meccanismi perequativi, capaci di sostenere un ecosistema della ricerca solido, che sia diffuso territorialmente e possa rappresentare un collante rispetto alla sempre più marcata frammentazione e polarizzazione sociale in cui versa il nostro Paese.

Per quanto invece attiene alla valutazione di studiose e studiosi, è evidente che un'ASN così strutturata serve essenzialmente al mantenimento di quote di potere concentrate ai vertici della piramide; andrebbe invece ripensata sia nei meccanismi, sia nella finalità. Quanto al primo aspetto, sarebbe opportuno dare un'equa rilevanza a tutte le esperienze, sia didattiche che di ricerca, rigettando gli attuali inefficienti ed iniqui criteri di valutazione delle Università. Quanto al secondo aspetto, la finalità della valutazione dovrebbe diventare quella di accertare l'idoneità di studiose e studiosi a svolgere l'incarico cui sono chiamati, trasformando l'ASN in una soglia minima di pubblicazioni e attività didattiche all'attivo del/la singolo/a ricercatore/trice per accedere ai concorsi a cattedra. Tale soglia avrebbe come unico scopo di registrare il fatto che lo/a studioso/a sia effettivamente attivo/a in un determinato settore accademico e che abbia le qualifiche professionali necessarie per poter ambire alla cattedra nonché anche ad altre posizioni stabili. Depurata dai meccanismi legati alle mediane in continuo innalzamento, un'ASN così rivista ridurrebbe la pressione competitiva sui/le giovani ricercatori/trici e l'inflazione degli indici bibliometrici, contribuendo a migliorare l'ambiente lavorativo.

IV

DOPO IL DOTTORATO, OLTRE L'ACCADEMIA: LA VALORIZZAZIONE DEL DOTTORATO DI RICERCA IN ITALIA

Se il quadro già delineato non bastasse a dimostrare la necessità quanto mai urgente di un cambio significativo delle politiche riguardanti l'Università, la ricerca e più in generale, la sfera del sapere e della cultura, ad una situazione cronica di sottofinanziamento e di cattivo utilizzo delle limitate risorse previste dalle varie leggi di bilancio degli ultimi quindici anni, si aggiunge anche la tragica assenza di politiche locali, regionali e nazionali volte al riconoscimento del titolo di dottoresse e dottori di ricerca al di fuori del contesto accademico. Assistiamo, infatti, ad un sistema-Paese in cui si dedicano risorse pubbliche alla formazione di donne e uomini in possesso del più alto grado di formazione previsto dall'ordinamento italiano, per poi non permettere a tali competenze e tali saperi di integrarsi dignitosamente ed efficacemente all'interno del tessuto sociale. La VII Indagine ADI su Dottorato e Post-Doc ha rilevato che solo il 9% di chi detiene un assegno di ricerca può ambire, in Italia, ad un posto di lavoro a tempo indeterminato (ossia una posizione da RTD-B, quindi Professore Associato) all'interno delle Università. Da ciò si deduce che, già in condizioni ordinarie, ossia in assenza delle risorse aggiuntive e dei nuovi posti di dottorato previsti dal PNRR, il numero di dottoresse e dottori di ricerca che sono obbligati a trovare lavoro al di fuori dell'Università rappresenta la quasi totalità. Pertanto, come ADI, riteniamo imprescindibile e improrogabile l'attuazione di politiche economiche e sociali volte a favorire il giusto riconoscimento del titolo di dottorato di ricerca al di fuori dell'Accademia: nelle aziende, nelle Pubbliche Amministrazioni e nelle libere professioni. Lo sviluppo di politiche volte a valorizzare il dottorato nel settore privato e negli enti pubblici, pertanto, non può più essere rinviato se vogliamo evitare che questo capitale sociale sia costretto ad un'emigrazione verso Paesi in cui il titolo di PhD viene considerato con la legittima dignità. Sebbene timide intenzioni siano state palesate negli ultimi due anni, per la PA, indicando la volontà di valorizzare il titolo di dottorato (es. DM351/2022, DM352/2022 del MUR, DL36/2022, DL80/2021), nulla è stato realmente fatto e pochissimo recepito.

Non diversa la situazione è nel settore delle aziende, in cui circa il 40% di dottoresse e dottori di ricerca che proseguono la propria carriera in ambito privato, riescono sì a trovare collocazioni stabili, ma senza vedere un impatto significativo del titolo di dottorato su posizioni o, tantomeno, sulla situazione salariale. Anche in questa direzione i tentativi dei governi si sono rivelati inefficaci. Infatti, i dottorati innovativi e industriali, che avevano come obiettivo quello di creare una connessione virtuosa tra accademia e tessuto imprenditoriale nazionale, cercando di sensibilizzare specialmente le Piccole e Medie Imprese (PMI) nazionali sul ruolo della ricerca in ambito privato, sono tragicamente naufragati. Infatti, un rapporto che avrebbe dovuto mantenere un equilibrio tra Università e Impresa, è stato completamente sbilanciato a favore del privato a cui, non solo sono garantite risorse altamente qualificate con un costo del lavoro nullo, ma soprattutto una totale assenza di garanzie di continuità per dottorande e dottorandi coinvolti rendendo, di fatto, sempre estemporanea l'attività di ricerca propriamente detta nell'impresa. Nella medesima direzione si muove il DM 352, nel quale si finanziano 5.000 borse per dottorati innovativi che "rispondono ai fabbisogni delle imprese e promuovono l'assunzione dei/le ricercatori/trici da parte di queste ultime", che sembrano certamente assolvere al primo intento ma quasi per nulla al secondo. Invero, se è indubbio l'impegno del MUR a indirizzare i finanziamenti di borse di dottorato nella direzione delle necessità delle imprese, come se la scarsità di fondi per la ricerca di base non fosse sufficiente, continuando, di fatto, ad insidiare l'Articolo 33 della Costituzione, altrettanta pervicacia non è presente nel riconoscimento del dottorato all'interno dell'impresa.

Tenendo conto dell'aumento esponenziale delle borse di dottorato finanziate, sia rivolte alla PA che alle attività di ricerca industriale, e contemporaneamente del comma 6 dell'articolo 14 al DL 36/2022 che introduce il tetto di spesa per il finanziamento dei contratti di ricerca, è infatti ineluttabile il collo di bottiglia in direzione dell'Accademia. Questa facile predizione rende necessario un ancor più netto impegno dell'Associazione nel riconoscimento del dottorato di ricerca affinché l'enorme portata di dottoresse e dottori di ricerca che otterranno il titolo nei prossimi anni, possa ambire a posizioni stabili, degnamente retribuite e alla portata delle aspettative di chi possiede il più alto titolo di studio previsto dall'ordinamento italiano. Il problema del riconoscimento, infatti, deve essere affrontato su scala più ampia e con un cambio di prospettiva che metta al centro le dottoresse e i dottori di ricerca piuttosto che imprese e PA.

Per fare questo, come ADI, continueremo il nostro impegno per un riconoscimento di un punteggio aggiuntivo al dottorato nella valutazione dei titoli per le selezioni bandite da amministrazioni pubbliche, aziende speciali ed enti locali, comunque non inferiore al doppio di quello attribuito a ulteriori lauree o lauree magistrali, ovvero non inferiore al triplo di quello attribuito a master universitari o altri titoli post-laurea di durata annuale. Sarà necessario lottare per una valorizzazione del dottorato di ricerca ai fini delle progressioni economiche e di carriera in qualsiasi settore della PA, oltre che per un riconoscimento formale del dottorato di ricerca come requisito obbligatorio di accesso alle posizioni da funzionario di III livello e di dirigente, superando la formula "ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso" che limita la valorizzazione a vantaggio della discrezionalità. È necessario, inoltre che sia reintrodotta il diritto al congedo per il conseguimento del primo dottorato di ricerca, sottraendolo alla discrezionalità del/la dirigente. Nel settore privato è fondamentale una tutela maggiore di lavoratrici e lavoratori della ricerca, attraverso la proposta di un CCNL, che garantisca condizioni eque. È anche necessario che l'impianto generale dei dottorati innovativi e tecnologici venga rivisitato, introducendo dei meccanismi di controllo da parte degli Atenei nei confronti dell'azienda stessa, evitando lo sfruttamento di dottorande e dottorandi, nonché cercando di creare dei vincoli di continuità che permettano, quindi, ai neo PhD, di proseguire un percorso all'interno dell'azienda che si tramuti in un contratto stabile e dignitoso, rispettoso del titolo e delle competenze ad esso annesse. Sia nella PA che nel settore privato, è assolutamente ineludibile e fondamentale il considerare l'attività svolta durante il dottorato di ricerca come attività lavorativa. Questo infatti, si muove parallelamente all'esigenza di contrattualizzare il dottorato, affinché si possa porre fine alla mortificazione del dottorato di ricerca che si concretizza nella percezione della persona in possesso di dottorato di ricerca come risorsa ancora incapace di autonomia nell'organizzazione del lavoro, nella gestione di progetti e gruppi di lavoro. In realtà l'attività svolta durante il dottorato è equiparabile a quella lavorativa: che sia riconosciuta come tale.

V

L'ORGANIZZAZIONE, TRA TERRITORI E NAZIONALE: RISPOSTA INDISPENSABILE A UNA FASE COMPLESSA

La precarietà che caratterizza le condizioni lavorative ed esistenziali dei/le dottorandi/e e dei post-doc si riverbera sulla possibilità di una loro piena aggregazione politica. La frammentarietà anche geografica del percorso dottorale, l'aleatorietà del prosieguo di carriera, la natura stessa del lavoro di ricerca – caratterizzato da rapporti episodici con i/le colleghi/e del laboratorio o dell'ufficio accanto, così come da un ambiente in cui viene esasperata la sub-cultura della competizione –, sono tutti fattori che contribuiscono alla dispersione e alla disgregazione della categoria che ADI ambisce a rappresentare. La pandemia ha contribuito ad esacerbare questo contesto, allontanando le persone e impedendo ulteriormente momenti di unione e confronto.

In un tale contesto, la necessità di organizzare la categoria emerge in tutta la sua portata. In questo senso, tuttavia, l'organizzazione non costituisce solo uno strumento imprescindibile per poter svolgere efficacemente un'azione di rappresentanza negli Atenei e a livello nazionale, nonché per condurre un'attività di analisi ed elaborazione politica, ma è anche, e forse in modo ancor più rilevante, una risposta a questa disgregazione, soprattutto in quanto disgregazione delle condizioni di vita sperimentate da ciascuna e ciascuno di noi. L'organizzazione rappresenta quindi, essenzialmente, atto di costruzione di una comunità di destino, laddove essa altrimenti esisterebbe solo in potenza, ossia inoperante in quanto agente collettivo. Inoltre, la natura vocazionale del lavoro di ricerca spinge spesso le colleghi e i colleghi ad accettare passivamente condizioni lavorative ingiuste e a guardare con timore ogni forma di aggregazione collettiva, la quale troppo spesso viene fortemente disincentivata dalle/dai supervisor.

ADI ha saputo, negli anni, costruire un'organizzazione solida e capillare. Articolata tra le sedi locali e il nazionale, è grazie a questa struttura che l'Associazione rappresenta, nel panorama nazionale, l'unico vero riferimento per tutta la categoria, per via della

capacità di incidere nei processi decisionali nei diversi Atenei e a livello nazionale. Questa incisività e questa capacità di rappresentare le necessità delle colleghe e dei colleghi non poggia soltanto sulla pur rilevante forza numerica di ADI, quanto, soprattutto, sull'abilità, essa stessa figlia della cultura organizzativa dell'Associazione, di dispiegare un'analisi politica attenta, radicale e puntuale, frutto di una costante elaborazione collettiva.

Questi due assi fondamentali dell'attività dell'associazione, ovvero quello vertenziale e quello più propriamente di elaborazione politica, non possono essere considerati separatamente, ma sono complementari: è su di una solida piattaforma politica che l'attività di rivendicazione assume un orientamento e acquista di senso; è attraverso l'attività vertenziale e la rappresentanza che l'elaborazione politica prende contezza delle necessità contingenti e strutturali della categoria, sapendo formulare un quadro che tenga insieme, ad un tempo, le casistiche le più disparate e uno sguardo d'insieme che sappia dare una lettura e un'interpretazione complessiva ai bisogni di colleghe e colleghi.

In questo quadro, complice anche la pandemia, negli ultimi anni l'attività dell'Associazione ha incontrato di frequente un limite importante nella distanza, talvolta significativa, tra il livello nazionale e quello territoriale, che si sostanzia nella sostanziale inoperatività del Consiglio Nazionale, organo che, per quanto depositario e titolare della linea politica dell'Associazione, non riesce a svolgere effettivamente e efficacemente questo ruolo. Il parziale scollamento che si viene quindi a produrre tra l'azione nazionale e quella territoriale porta seco l'indebolimento della capacità collettiva di analisi politica, compromettendo l'organicità dell'attività dell'Associazione.

Data la rilevanza della questione, che attiene, in ultima analisi, a mantenere inalterata la capacità di ADI di svolgere la sua essenziale funzione di rappresentanza in quanto soggetto organizzato, il tema del rapporto tra nazionale e locale e del rinnovamento della partecipazione di tutte e tutti all'elaborazione politica si colloca quindi come elemento centrale di riflessione di questa sezione.

a. Flessibilità e capillarità territoriale: una nuova struttura dell'Associazione

Con la riforma dello Statuto delineata nel primo congresso straordinario, si vuole dare all'Associazione una struttura e un modello organizzativo volto a irrobustire la capacità di elaborazione politica dell'associazione, a rendere più trasparenti, partecipativi e autenticamente democratici i momenti decisionali cruciali della vita politica di ADI, a favorire uno scambio continuo di idee, visioni, prassi e soluzioni tra le sedi e tra il livello nazionale e quello locale.

Il rapporto tra il livello nazionale e il livello locale rappresentano un elemento che spesso, negli ultimi anni, si è tradotto in spinte verticistiche che hanno aumentato la distanza tra la Segreteria e le sedi, rendendo la comunicazione ingessata e difficoltosa in ambedue le direzioni, non contribuendo a costruire un ecosistema caratterizzato dal necessario fervere di idee e di elaborazione politica. Questo distanziamento non è dovuto a una mancanza di attenzione della segreteria per le sedi, che è sempre stata costante, né di una mancata volontà delle sedi di partecipare al dibattito nazionale e partecipare alla definizione della linea politica nazionale, quanto piuttosto ad un'architettura organizzativa che non favoriva questi momenti di incontro, determinando un'impossibilità nei fatti di questa com-partecipazione collettiva e organica al governo dell'Associazione.

La nascita di una Direzione Nazionale, da accostare a un organo più numeroso (e rappresentativo dell'interesse delle sedi) quale è l'Assemblea Nazionale (e quale è oggi l'attuale Consiglio Nazionale) rappresenta una iniziativa di potenziamento democratico, poiché mossa dalla finalità di potenziare in senso sostanziale la riflessione e il dibattito interno e contestualmente a efficientare l'andamento e gli esiti. Lungi dal risultarne depotenziato, l'attuale Consiglio Nazionale, nella sua nuova veste quale Assemblea Nazionale, assumerà nuovo rilievo nella determinazione degli indirizzi generali, nel confronto tra sedi, tra il livello nazionale e quello locale e nell'assumere le determinazioni più rilevanti per la vita dell'associazione, proprio in ragione del fatto di accostargli un organo democraticamente eletto e autenticamente rappresentativo quale è la Direzione Nazionale.

Per come si esplica nel contesto della nuova Assemblea Nazionale e ancor più in seno al consesso della nuova Direzione Nazionale, la rinnovata centralità delle Sedi

nell'elaborazione politica dell'Associazione è quanto mai necessaria al fine di scongiurare prassi e attitudini verticistiche che spesso sono connaturate all'espansione rilevante degli organismi decisionali: la nostra risposta a questa esigenza consiste in una proposta che – lungi dal perseguire una riduzione delle dimensioni del CN – mira a una sua rifunzionalizzazione, e al contempo apre un nuovo spazio di partecipazione nella nostra Associazione, una partecipazione effettiva, che pesa nella costruzione dell'indirizzo politico e nei processi decisionali.

La Direzione Nazionale è il perno della riforma statutaria: un organo intermedio che consente un costante dibattito politico e un proficuo lavoro organizzativo, rappresentando parimenti, per via della sua rappresentatività territoriale, un indispensabile *trait-d'union* con le sedi. In questo modo, si garantisce una piena capillarità territoriale all'organizzazione dell'Associazione: i membri della Direzione avranno infatti una doppia veste: essi saranno chiamati a rappresentare l'Associazione tutta e a lavorare quotidianamente per la definizione puntuale e la messa in opera della linea politica nazionale, come discussa dagli organi assembleari, ma saranno altresì il principale punto di riferimento per il proprio territorio di riferimento, coinvolgendo così le sedi del relativo ambito territoriale nei processi decisionali nazionali e portando sul tavolo della discussione nazionale le istanze date dalle diverse necessità locali. In questo rapporto bi-direzionale tra le sedi e il nazionale si trova la ratio profonda della riforma organizzativa delineata, che vuole riportare le sedi al centro dell'elaborazione politica nazionale, attraverso il costante lavoro di intermediazione della Direzione Nazionale.

In questa rinnovata struttura organizzativa, da ultimo, i membri della Direzione Nazionale potranno condurre processi di coordinamento territoriale di area vasta. Migliorando la comunicazione e gli scambi tra le sedi stesse, dunque, saranno favoriti momenti di condivisione di buone pratiche, di esperienze, di cultura organizzativa; inoltre, in questo modo le sedi più solide potranno sostenere nella loro azione quotidiana le sedi di più recente formazione, contribuendo all'ulteriore radicamento territoriale dell'Associazione e al perseguimento dei suoi obiettivi statuari.

Inoltre, al fine di articolare un'organizzazione diffusa nei territori si dovranno attivare dei meccanismi solidaristici e mutualistici tra le sedi ADI presenti nel territorio. Tali meccanismi dovranno includere la condivisione di informazioni e metodi di coinvolgimento della base.

b. L'intellettuale collettivo: necessità di formazione e comunicazione

Un'architettura istituzionale risulta rispondente agli scopi che si prefigge nella misura in cui le persone che ne fanno parte hanno modo di prendere parte pienamente ai momenti di confronto e di dibattito che sono previsti. Preso atto del frequente e fisiologico ricambio degli/le iscritti/e e dei quadri locali dell'Associazione, vista altresì la diversità dei retroterra che caratterizzano i percorsi individuali di chi sceglie di avvicinarsi ad ADI, diventa necessario potenziare la capacità di elaborazione politica collettiva, prevedendo dei momenti dedicati di formazione interna. Il fine ultimo di questo sforzo formativo è far sì che ADI possa rafforzare la sua natura di intellettuale collettivo, sapendo arricchire e rinnovare la sua capacità di analisi ed elaborazione politica, sempre al passo con la fase in essere, sempre efficace, incisiva, rispondente ai bisogni e alle necessità della categoria.

La formazione che sarà implementata si articolerà su due piani, riguardando sia aspetti più propriamente tematici, sia elementi, pratiche e prassi di natura strumentale e organizzativa, e su due livelli, ossia quello nazionale e quello locale.

Quanto al primo piano, la formazione tematica si concretizzerà in una serie di incontri, aperti a tutti/e, curati – per gli aspetti di propria competenza – dalle Aree Tematiche e dai Gruppi di Lavoro. Questi incontri rappresenteranno sia un momento per condividere le posizioni e le battaglie politiche storiche dell'Associazione, di modo che esse restino patrimonio vivo, che ne informi e continui a informarne l'attività corrente, sia un momento di dibattito che, forte soprattutto dei contributi delle AT, possa favorire una piena condivisione degli strumenti concettuali indispensabili per un'analisi e un pensiero politico condiviso sui temi-chiave che caratterizzano l'azione dell'Associazione. L'obiettivo ultimo di questi incontri periodici di livello nazionale è di favorire il dibattito interno alle sedi locali, nonché promuovere una maggior partecipazione delle sedi all'attività delle Aree Tematiche e dei Gruppi di Lavoro. Inoltre, si vuole incentivare ulteriormente l'organizzazione, da parte delle sedi, di incontri locali sui temi-chiave dell'Associazione, non limitatamente a quelli delineati e approfonditi negli incontri nazionali, aperti a tutta la comunità di riferimento dell'Associazione, sì da rafforzare il radicamento e favorire l'iniziativa e il dibattito da parte dei territori, con l'obiettivo ultimo che le sedi possano pienamente partecipare alla definizione della linea politica nazionale.

Parallelamente a questa serie di incontri di livello nazionale e locale, la formazione interna sui temi troverà sostanza in un apparato documentale che sia di sostegno ai dibattiti. ADI è sempre stata attenta a formulare le proprie piattaforme politiche sulla base di una solida base di ricerca dati e di analisi della situazione esistente, attraverso le sue indagini e i suoi rapporti. Nel quadro di una rinnovata attenzione alla formazione interna, il ruolo della *task force* indagini sarà sempre più centrale, diventando un vero e proprio Servizio Studi dell'Associazione. Vero e proprio soggetto trasversale, il Servizio Studi sarà chiamato a mettere a sistema la propria capacità di ricerca e analisi con la discussione tecnico-politica condotta in seno alle Aree Tematiche e ai Gruppi di Lavoro, con le discussioni delle sedi e con le linee definite dagli organi di Direzione Nazionale. Questa pratica di lavoro, che ha già trovato un primo risultato nel documento relativo all'Indagine ADI del 2022, potrà fornire a tutta l'Associazione strumenti imprescindibili su cui fondare la propria piattaforma politica e attraverso cui rilanciare le proprie battaglie.

A fianco della formazione più propriamente tematica, si deve dare spazio e attenzione a quegli elementi e a quelle pratiche di natura più schiettamente strumentale, con l'obiettivo primario di fornire alle sedi tutti i mezzi per poter agire al meglio all'interno dell'Associazione, per organizzare e favorire il confronto e il dialogo con le istituzioni, per mettere in campo un'attività di comunicazione e di radicamento efficace. Su questo asse e a questo scopo si renderà fondamentale la realizzazione di una serie di strumenti informativi, da utilizzare poi per la formazione di secondo livello in ciascuna sede, che spieghino la struttura e il funzionamento dell'Associazione, il ruolo e l'attività di rappresentanza nei confronti del Ministero e dei decisori politici così come degli Atenei, sottolineando, in particolare, come ADI non sia un Ente o un apparato ministeriale, quanto piuttosto un'Associazione che organizza e rappresenta gli interessi della categoria presso gli interlocutori istituzionali, non certo un'istituzione essa stessa.

A questo proposito, verranno implementate una strategia di comunicazione sia interna che esterna. La prima sarà volta a favorire la condivisione di buone pratiche tra le sedi e il nazionale, ad omogeneizzare l'immagine di ADI verso l'esterno, e ad aumentare la tempestività e l'efficacia delle campagne comunicative sia nazionali che locali. La seconda sarà invece improntata al rafforzamento dell'efficacia trainante dell'Associazione, con l'obiettivo non solo di fidelizzare il rapporto dei/le tesserati/e, ma anche di aumentare la platea di potenziali sostenitori/trici. La comunicazione esterna avrà anche il fondamentale obiettivo di amplificare ulteriormente la risonanza

e l'impatto delle azioni collettive dell'Associazione, con l'intento di rendere ADI interlocutore sempre più riconoscibile e privilegiato – da parte di istituzioni e media – per tutto ciò che concerne le categorie che ADI rappresenta.

c. Con tutta la categoria: un'associazione che si fa comunità

All'interno del quadro politico nazionale che si va delineando in questo momento, nel quale la sensibilità ai temi dell'Associazione rischia di essere fortemente compromessa, quantomeno per indubitabili differenze ideologiche con il governo che plausibilmente si instaurerà, diventa necessario ampliare la base associativa per raggiungere la massa critica necessaria a dare la giusta forza alle rivendicazioni della nostra categoria. Infatti, se fino a questo momento si è trovato margine di interlocuzione con esponenti di governo che, seppur pallidamente, si sono dimostrati/e affini culturalmente ai principi dell'ADI condividendone alcuni obiettivi, è realistico aspettarsi una maggiore riluttanza all'ascolto e al dialogo dal governo entrante o, quantomeno, una certa difficoltà nella costruzione di nuovi canali di confronto. Risulta evidente come per l'ADI, che già è riconosciuta dalle precarie e dai precari della ricerca come riferimento di categoria nelle rappresentanze, sia imprescindibile allargare la base incrementando i tesseramenti, legittimando ulteriormente il ruolo di principale negoziatrice in rappresentanza della categoria, rendendo ineludibile il confronto da parte del governo.

L'aumento della base costituisce, inoltre, un elemento cruciale per la vita e l'attività dell'Associazione nella sua interezza, nonché per il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Una partecipazione collettiva alla realizzazione di percorsi politici e lo sviluppo di una coscienza di categoria, sono elementi essenziali per permettere l'organizzazione della stessa acquisendo, anche attraverso i percorsi formativi immaginati, la capacità di ragionare in prospettiva.

Questa sfida ci impone di alzare lo sguardo volgendolo a coloro che, ad oggi, pur essendo parte della nostra categoria, scelgono di rimanere spettatori delle azioni dell'Associazione, pur seguendole a distanza e finanche riconoscendosi nelle nostre lotte, ma senza concretizzare il sostegno all'ADI con il tesseramento. In diverse occasioni, infatti, vi è un interesse nelle attività svolte dall'Associazione ma non vi è possibilità, o volontà, di impegnarsi attivamente nello svolgimento di queste, mentre

in altre è responsabile la scarsa conoscenza delle realtà associative. Questa parte della categoria, costituisce un importante bacino potenziale che è nostro dovere attrarre e accorpare, anche con strategie *ad hoc*, per favorire la creazione di quella comunità unita e consapevole.

Per queste ragioni la campagna di tesseramento non può essere rivolta solo a coloro che già sono in possesso di una sviluppata coscienza politica e consapevolezza della necessità di organizzarsi, ma deve essere indirizzata anche a coloro in cui tale coscienza ancora non è chiara, associando alla tessera ADI non solo il diritto alla partecipazione alla vita associativa, ma anche altri servizi sviluppando convenzioni nazionali e locali, oltre che la possibilità di sostenere l'Associazione semplicemente rimanendo informati sulle azioni e risultati, ma senza partecipare attivamente alla vita politica dell'ADI.

Negli Atenei, anche per via delle premialità in FFO connesse all'internazionalizzazione dei corsi di dottorato, sempre più rilevante risulta la presenza di lavoratrici e lavoratori provenienti da Paesi comunitari e non. Questa, ormai grande, parte della nostra categoria si trova a fronteggiare problemi che, fino ad ora, sempre sono stati gestiti solo localmente ma con l'assenza di un dichiarato impegno politico dell'ADI in questa direzione che, mai come oggi, è diventato opportuno nella prospettiva di formare una comunità inclusiva ed eterogenea, quindi sempre più rappresentativa di tutte le sfaccettature della nostra condizione. Si tratterà un percorso in questa direzione dapprima cercando di individuare le problematiche più significative, anche grazie alle esperienze locali, per poi di conseguenza elaborare delle azioni focalizzate volte ad affrontare tematiche che, per lo più, sono più relative al Ministero dell'Interno piuttosto che al comparto prettamente dell'Università e della Ricerca. ADI non può sottrarsi dalla rappresentanza della componente straniera che spesso, più di altre, ha bisogno di riferimenti certi per un percorso che, in questi casi, può delinearsi finanche più tortuoso con difficoltà obiettive fin dal momento dell'ingresso in Italia. Questo non significa che il ruolo dell'Associazione si ridurrà ad un'azione sociale assistenzialista fine a sé stessa, ma anzi va intesa principalmente come scuola di lotta, attribuendo pieno valore politico di queste attività di mutualismo, che permetta di passare da un piano meramente sociale ad uno vertenziale, pertanto politico. Al fine di raggiungere questi intenti si attiverà una comunicazione maggiormente inclusiva, divulgando contenuti anche in lingua inglese attraverso i canali social e il sito web dell'associazione.

La naturale conseguenza di queste attività è la possibilità di creare una comunità, una rete di riferimento che combatte l'individualismo, la competizione e la solitudine che si crea in ampie fasce della categoria, organizzare un'arma efficace contro la guerra tra sfruttati e sfruttate.

VI

ADI, MOTORE DI UNA NUOVA VISIONE DI RAPPRESENTANZA DEI PRECARI DELLA RICERCA

Come Associazione rappresentativa delle dottorande e dei dottorandi, tanto a livello di categoria quanto sul lato istituzionale, ADI ha accumulato negli oltre vent'anni dalla sua fondazione esperienze e capacità che la hanno resa l'unico punto di riferimento saldo e coerente fra le precarie e i precari della ricerca italiani, siano essi dottorandi/e o assegnisti/e. Per quest'ultima categoria, il patrimonio d'esperienze è venuto accrescendosi grazie al lavoro delle Aree Tematiche dedicate alla Ricerca e al Riconoscimento del titolo di dottore di ricerca, alla rappresentanza svolta dalle elette e dagli eletti di ADI negli organi ministeriali e accademici che, il più delle volte, hanno fatto sì che pure la voce delle assegniste e degli assegnisti fosse ascoltata e difesa di fronte alle politica e alle istituzioni accademiche.

Ciononostante, come già era emerso dall'indagine compiuta da ADI nel 2020 sulla condizione degli/lle assegnisti/e di ricerca, la gabbia precaria e precarizzante nella quale gli *early researchers* sono stati rinchiusi nei decenni di scellerato liberismo universitario, hanno acuito il loro sfruttamento.

La drammaticità della pandemia e l'impegno profuso dai governi di tutto il mondo per il rapido sviluppo di un vaccino capace di arrestare il diffondersi del COVID-19 ha imposto alla politica una attenzione, spesso soltanto retorica, verso le ricercatrici e i ricercatori, ivi compresi assegniste e assegnisti di ricerca.

Con l'insediamento del governo guidato da Mario Draghi e la nomina di Maria Cristina Messa al Ministero dell'Università e della Ricerca, la centralità che hanno assunto le riforme volte all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha permesso ad ADI di incunearsi fra la politica e il mondo accademico e di ottenere la storica cancellazione degli assegni di ricerca e l'istituzione di contratti di ricerca della durata minima di due anni, vincolati all'ottenimento del titolo di dottore di ricerca e con tutele adeguate dal punto di vista individuale e previdenziale.

Tale riforma è stata al centro del fuoco incrociato da un lato del baronato accademico – specie di area scientifica – consapevole di trovarsi di fronte a una crepa nel gioco perverso di sfruttamento, miseria e intermittenza al quale ha sottoposto i/le giovani ricercatori/trici, dall'altro proprio di questi/e ultimi/e, legittimamente spaventati/e dal tetto di spesa in contratti di ricerca posto per consentire l'approvazione della riforma di fronte alle pressioni della burocrazia ministeriale, sempre vigile alle questioni di spesa più che a quelle dei diritti.

È alla paura di ciascuna ricercatrice e ciascun ricercatore di trovarsi fuori dal mondo accademico per l'introduzione di diritti nuovi che ADI deve dare rappresentanza e fornire gli strumenti per decodificare e trasformare la realtà.

Sfruttando proprio quel patrimonio di esperienze e competenze, ADI deve porsi l'obiettivo politico di organizzare e convocare nei prossimi mesi degli "Stati Generali delle ricercatrici e dei ricercatori precari" allo scopo non già di offrire solo uno spazio pubblico di confronto, ma di convogliare le migliori energie, anche contigue al mondo accademico, per la realizzazione di uno strumento politico che possa fornire rappresentanza e rappresentatività alle neo contrattiste e contrattisti di ricerca, e più in generale a tutte le categorie precarie del mondo della ricerca.

Lo strumento politico associativo che nascerà dagli "Stati Generali" e ADI, in costante sinergia fra loro, rappresenteranno da ultimo una federazione, guidata da ADI. Una federazione che sia l'ultimo tratto per completare il lungo disegno che, nato dalla piattaforma ricercatori determinati, sorta dall'esigenza di giungere ad una radicale riforma del pre-ruolo, ora raggiunta, consentirebbero a ogni ricercatrice e ricercatore, dal dottorato di ricerca fino alle soglie dell'ASN, di fare parte di una comunità dal destino condiviso che possa unire, accogliere, aggregare, agitare, con la quale e attraverso la quale lottare per l'avanzamento delle proprie condizioni materiali.

Tale obiettivo politico deve informare tutta l'azione dell'Associazione. In questo senso, l'arrivo delle celebrazioni del venticinquesimo anno dalla fondazione di ADI, rappresenteranno un'occasione per raccogliere esperienze passate, testimonianze e *know how* da ex segretari/e, segreterie e attivisti/e; soprattutto, rappresenteranno un'occasione per chiamare a raccolta coloro che ancora in varie forme sono impegnati/e in virtù della loro sensibilità politica e/o del percorso pregresso con ADI nel miglioramento delle condizioni di vita di ricercatrici e ricercatori e nella costruzione di un'Università davvero pubblica, democratica e libera.

