



Organizzare le intelligenze per riprenderci il futuro
*Dottorandi e precari della ricerca per il cambiamento
dell'Università e del Paese.*

Documento congressuale

V Congresso nazionale ADI

Roma, 15-16 Dicembre 2018

Introduzione

A vent'anni dalla sua costituzione come associazione, l'ADI approda al suo V Congresso nazionale con la consapevolezza, la responsabilità e l'entusiasmo derivanti da una storia fatta di impegno e di battaglie per i dottorandi, i dottori di ricerca e i precari della ricerca, che ci proiettano ogni giorno nel presente e nel futuro delle sfide aperte, dei diritti ancora negati e delle prospettive da costruire per la nostra generazione e per l'Università pubblica in questo Paese. Dal 1998 al 2018 tutto è cambiato nel nostro mondo, in Italia e nel sistema universitario: eppure, a ben vedere, le lotte e gli obiettivi al centro del nostro impegno si rivelano essere il prodotto di quelle contraddizioni da cui, vent'anni fa, ha avuto inizio la nostra avventura. In un contesto in cui dottorandi e giovani ricercatori sono posti ai margini del sistema universitario, impotenti come categoria e privi di una voce forte e autorevole, la nostra associazione è nata per dare dignità e valore al dottorato di ricerca, puntando al miglioramento delle condizioni di vita, di formazione e lavoro dei colleghi dottorandi e precari della ricerca e alla valorizzazione dei percorsi di lavoro dentro e fuori l'accademia. ADI nasce per dare parola a questo mondo, già da tempo frammentato e disgregato; per strappare all'isolamento tanti colleghi che da soli non avrebbero mai potuto far valere i propri diritti, per far sì che nessun dottorando o precario della ricerca sia più emarginato e isolato. Siamo nati per essere strumento collettivo attraverso cui i bisogni, le frustrazioni, la rabbia e la volontà di cambiamento di migliaia di dottorandi e ricercatori potessero emergere dalla sfera individuale del singolo, riuscendo così a declinarsi in organizzazione, proposta, rappresentanza, mobilitazione e presidio permanente e radicato.

Le diverse e talvolta contrastanti riforme dell'Università alternatisi dal 1998 ad oggi hanno visto esplodere bolle di precariato nella ricerca, con contratti che sono insieme prodotto e causa di una progressiva dequalificazione della didattica e della ricerca nel nostro Paese. La crisi attuale dell'Università italiana non è di congiuntura, ma rappresenta un momento di una crisi organica che dalla fine degli anni '90 ha progressivamente destrutturato la sua funzione di luogo di produzione e diffusione del sapere critico, quale infrastruttura sociale per la costruzione di cittadinanza, di democrazia e di sviluppo. Da allora si è inteso piegare l'Università, in un processo di lungo periodo, alle esigenze immediate e di corte vedute di un sistema produttivo in piena fase di de-industrializzazione che perdeva negli anni la capacità di innovarsi e di tracciare i contorni di un modello di sviluppo sostenibile per il Paese. Si erano così poste le premesse di quella riforma Gelmini, la legge 240 del 2010, che avrebbe accelerato e portato idealmente a compimento il processo di ridimensionamento complessivo del sistema universitario, di trasformazione in senso elitista, di restrizione dei canali di accesso alla formazione fino ai suoi più alti livelli, di gerarchizzazione dei meccanismi decisionali interni agli atenei e di controllo tecnocratico della valutazione della ricerca. Invece che limarle, la riforma Gelmini ha affilato le unghie dei potentati baronali, riducendo gli spazi di democrazia negli atenei, rendendo sempre più stretti i cordoni delle risorse per il reclutamento e mettendoli nelle mani di élite accademiche che hanno rafforzato

il loro arbitrio e potere sulle carriere di migliaia di precari e sui destini dell'Università. La bulimia normativa che da allora si è abbattuta sull'università ha istituzionalizzato le vecchie e nuove contraddizioni di un sistema avviato, ormai programmaticamente, a dismettere la propria qualità e sostenibilità, intensificando le tensioni interne e il processo di marginalizzazione rispetto alla società e alla vita democratica. Il dottorato e il precariato della ricerca e della docenza hanno rappresentato un laboratorio di tali trasformazioni in senso autoritario, dequalificante ed esclusivo che hanno investito l'intera architettura dell'alta formazione e della ricerca nel nostro Paese. Un vero e proprio esperimento sociale condotto da classi politiche di diverso colore e di uguale daltonismo valoriale.

La strategia sviluppatasi almeno a partire dal 2008 può distinguersi in due fasi principali, fra loro intrecciate in particolare negli ultimi anni. Un primo processo ha visto una contrazione lineare di risorse tradursi in una compressione selettiva e differenziata dell'offerta dottorale e della capacità di reclutamento degli atenei, su base disciplinare e geografica, parallelamente a un approfondimento delle disparità fra dottorandi e all'istituzionalizzazione dello sfruttamento del precariato universitario come leva per assicurare il funzionamento minimo degli atenei. Alla sottrazione di risorse è corrisposta quindi una gerarchizzazione crescente del potere accademico sia a livello formale - con la riforma della *governance* degli atenei seguita alla legge 240 e la persistente mancanza di diffusi diritti di rappresentanza delle componenti dei dottorandi e precari della ricerca - sia nella dimensione quotidiana del controllo delle risorse. Mentre i rapporti di forza interni all'Università diventavano sempre più asimmetrici e verticali, dottorandi e ricercatori venivano scaraventati nell'arena di una "guerra fra poveri" creata dalla frammentazione di figure dottorali e postdoc, dalla restrizione delle opportunità di carriera e dai criteri introdotti da un sistema di valutazione ammantato di neutralità tecnica che è servito a giustificare scelte ideologiche precise.

La cooperazione e la costruzione di comunità tra studiosi, ricercatori e scienziati ha così subito i colpi di una competizione accesa, con la conseguente tendenza alla disgregazione del corpo sociale della ricerca in singole individualità dalle condizioni e dai diritti instabili, facili prede dei potentati baronali. Tali dinamiche si sono rafforzate negli anni più recenti in virtù di un secondo processo, distinto dal primo, eppure pienamente coerente con la stessa logica alla base. Si tratta del lento rifinanziamento differenziato del sistema, dopo anni di tagli lineari, finalizzato a immettere nuove (sebbene scarse) risorse per consentire a una ristretta nicchia di presunta eccellenza di costituire l'élite accademica nella desertificazione generalizzata dell'ecosistema generale della formazione e ricerca in Italia. Nuove risorse sono state quindi recuperate e incanalate principalmente per accelerare e portare a compimento la ristrutturazione complessiva del sistema universitario, attraverso il finanziamento di singole realtà di "eccellenza" (il caso emblematico dello *Human Technopole*) e di piani improbabili e *una tantum* di reclutamento finalizzati a stravolgere le regole in base a logiche verticistiche (come le "Cattedre Natta") e per accrescere le asimmetrie territoriali e disciplinari (con il fondo per i "dipartimenti di eccellenza" e i piani straordinari di RTDb in base ai risultati della VQR). Questa distribuzione selettiva di risorse nuove, proprio in virtù delle sue finalità, non ha intaccato le generali prospettive del

reclutamento accademico, con quasi il 91% degli assegnisti di ricerca destinati ad essere espulsi dal sistema universitario, come nelle proiezioni della nostra settima indagine sul postdoc. Tutto questo si traduce in orizzonti perduti per intere generazioni di studiosi che continuano a non trovare sbocchi professionali neanche al di fuori dell'accademia, di fronte ad una pubblica amministrazione e a un mondo delle imprese largamente impermeabili all'assorbimento di personale altamente qualificato e impegnato nella ricerca, in un contesto di abbassamento generale della qualità del lavoro e della capacità di rinnovamento del sistema economico italiano.

Nella sua storia e fino agli ultimi anni, l'ADI ha acquisito via via un ruolo sempre più rilevante come baluardo di difesa e avanzamento dei diritti dei dottorandi e dei precari della ricerca, e insieme fucina di un'idea alternativa di università e ricerca per un modello di sviluppo sostenibile e per una democrazia sociale compiuta. Nostre le iniziative che hanno dato vita ai pochi, ma significativi, avanzamenti degli ultimi anni: come l'abolizione della tassazione sui dottorandi senza borsa; l'estensione della DIS-COLL a dottorandi borsisti e assegnisti di ricerca (attraverso la campagna *Perché noi no?* insieme ad FLC-CGIL); l'ultimo aumento dell'importo minimo della borsa di dottorato (a seguito degli aumenti del 1998 e del 2008, sempre frutto di campagne dell'associazione); l'estensione del *budget* di ricerca e mobilità per tutti i dottorandi; i finanziamenti al reclutamento e il riconoscimento del titolo di dottore di ricerca nei concorsi per l'accesso all'insegnamento e nella pubblica amministrazione. Nostre le battaglie ancora in corso per l'abolizione della tassazione sui dottorandi borsisti; per il superamento del dottorato senza borsa e il rifinanziamento complessivo delle borse di dottorato; per la riforma giuridica del dottorato; per una più adeguata valorizzazione del dottorato nella scuola, nei concorsi pubblici e nel sistema imprenditoriale; per una riforma dei meccanismi di reclutamento e del pre-ruolo universitario. Nostre le proposte e i progetti di riforma di sistema con cui abbiamo stimolato il dibattito e confronto pubblico sul profilo giuridico del dottorato in Italia; sulla virtuosa integrazione dei dottori di ricerca nel settore pubblico e privato; sul sistema dei contratti precari introdotto dalla Gelmini; sulla rappresentanza di dottorandi e dottori di ricerca negli atenei e nel Consiglio Universitario Nazionale (CUN). Negli ultimi anni abbiamo allo stesso tempo rafforzato il nostro impegno e radicamento sul versante del postdoc, diventando un punto di riferimento nazionale per i colleghi precari della ricerca. Esito di questo percorso è stato il lancio della piattaforma e campagna *Ricercatori Determinati*, insieme ad FLC-CGIL: un progetto di organizzazione dei migliaia di precari della ricerca che costituisce la cifra del nostro lavoro sul versante della ricerca.

Parallelamente alla crescita del nostro impegno sulla valorizzazione del dottorato e della ricerca, si è sviluppato un più incisivo radicamento territoriale - arrivando a 32 sedi locali attive dal Nord al Sud del Paese (a partire dalle 22 sedi attive nel 2016). L'associazione è quindi maturata come soggetto sociale in grado di integrare organicamente il punto di vista del nostro segmento di riferimento a una visione e interesse "generale" del sistema Paese e della società. Non siamo in alcun modo riducibili a una *lobby* dei dottorandi e precari, rinchiusa in un guscio corporativo che ci isola dalle grandi questioni del nostro tempo. Al contrario, abbiamo interpretato con una consapevolezza di volta in volta maggiore il nostro

ruolo e compito come contributo, dalla nostra angolatura specifica, alla costruzione di una società migliore, restituendo all'università e a chi ci lavora il senso di una responsabilità e missione ampia nei confronti della collettività. Da qui il nostro impegno sul versante culturale e sociale, che si è articolato nel rafforzamento e costruzione di collaborazioni e piani di lavoro comune: la creazione del network *Tempesta di Cervelli* per iniziative legate alla divulgazione scientifica; l'adesione alla campagna *Sbilanciamoci!* per un modello economico sostenibile; il lavoro avviato con ARCI per l'iniziativa "*Università della strada*", fino al lavoro congiunto con *Libera* per la costruzione di una campagna nazionale per la trasparenza e lotta alla corruzione nelle università. La profonda adesione ai valori della democrazia in un tempo di recrudescenza di movimenti e forze di estrema destra si è tradotta nella nostra sottoscrizione della *Carta di Stazzema* per "l'anagrafe antifascista", insieme alla partecipazione - per la prima volta - alla marcia della pace da Perugia ad Assisi. In questi anni l'ADI ha così rinnovato e rafforzato il suo profilo, unendosi a quella parte migliore della società civile che lotta ogni giorno per la democrazia, per l'integrazione, la solidarietà, il dialogo e l'accoglienza, facendosi attiva promotrice di questi valori.

Dall'Italia all'Europa: negli ultimi anni l'ADI è divenuta una realtà di primo piano all'interno di Eurodoc, la federazione di associazioni che rappresentano dottorandi e ricercatori ai primi stadi della loro carriera, riuscendo a eleggere per due mandati di fila un suo rappresentante nel *board* europeo e assumendo il coordinamento delle attività legate alla comunicazione. Passi in avanti nella nostra proiezione al di fuori dei confini nazionali che sono stati decisivi per portare le nostre battaglie e il nostro lavoro su un campo europeo sempre più rilevante nelle politiche per la formazione e la ricerca.

Abbiamo fatto tutto questo e saremo chiamati a fare sempre meglio grazie alla nostra indipendenza: valore non negoziabile che ci contraddistingue sin dalla nostra fondazione. L'ADI esiste ogni giorno solo grazie all'impegno volontario di migliaia di colleghe e colleghi che si mettono al servizio di battaglie per la collettività. Nelle nostre vertenze locali, come nelle battaglie nazionali, in ogni nostra iniziativa, assemblea o momento di convivialità, ci sforziamo di contrastare l'avanzamento della desertificazione dell'università; una comunità che non faccia sentire solo e vulnerabile nessun collega; un collettivo che unisca e organizzi le intelligenze e le aspirazioni di ognuno per trasformarle in cambiamento dello stato di cose presenti. Questi gli elementi che ci rendono con fierezza, nel bilancio di quanto fatto sino ad oggi e nella consapevolezza delle sfide che ci attenderanno un domani, l'unica organizzazione italiana di rappresentanza dei dottorandi, dottori di ricerca e precari della ricerca. Ma adesso è già tempo di tornare a solcare il mare...

2 - La cultura dell'organizzazione e la crescita associativa

L'ADI ha sempre riconosciuto nella cultura dell'organizzazione lo strumento basilare del suo agire politico e di sostegno alle attività di rappresentanza a livello locale e nazionale. Negli ultimi due anni la necessità di potenziare la capacità organizzativa dell'associazione è stata dettata anche dall'offensiva incrociata dei populismi reazionari e dell'ideologia neo-liberista a tutte le forme di intermediazione sociale e ai corrispondenti soggetti organizzati. Ad una progressiva frammentazione delle relazioni sociali e ad una crescente cultura individualista, osservabile dentro e fuori le università, l'ADI ha risposto con la riflessione teorica e pratica sulla cultura dell'organizzazione, declinata nelle attività di radicamento delle sedi; nella formazione dei soci e dei membri dei coordinamenti locali; nell'approccio alle attività associative organizzate dal 2016 al 2018 e alla loro proiezione nel dibattito pubblico.

Nel 2016, l'associazione ha ereditato un nuovo *trend* positivo nel tesseramento, una messa in sicurezza del bilancio, avviata nel corso del 2015, superando serie difficoltà nella gestione del patrimonio sociale emerse nelle precedenti segreterie. Nel corso di questo mandato, la Segreteria si è orientata a perseguire azioni di consolidamento e di crescita del bilancio attraverso campagne di tesseramento coordinate, in parallelo ad un'intensa fase di radicamento nelle università in cui l'associazione non era presente. In particolare, sono state predisposte azioni destinate a incidere sull'efficacia dei processi organizzativi interni e del radicamento, così articolate:

- la produzione di guide e vademecum inerenti la gestione delle sedi e l'orientamento ai ruoli dei coordinamenti locali, la gestione del libro soci online, della comunicazione e dell'approccio al radicamento;
- l'incremento di appuntamenti nazionali quali il campeggio estivo di formazione, la celebrazione del Ventennale di fondazione dell'ADI, la presentazione indagine nazionale ADI su dottorato e postdoc;
- la separazione nel secondo anno di mandato tra i ruoli di Tesoriere e Responsabile dell'Organizzazione, al fine di potenziare le attività di radicamento e di iniziativa politica, di monitoraggio del tesseramento e del patrimonio sociale;
- momenti formativi sul tema dell'organizzazione, sull'approccio al radicamento e al coinvolgimento di nuovi soci;
- supporto operativo all'organizzazione dei *PhDays* delle sedi;
- un maggiore investimento sulla connessione tra i coordinatori e i membri delle sedi e presenza del nazionale ad eventi locali;
- il recupero delle sedi in difficoltà con programmazione di eventi mirati ad un nuovo radicamento e al coinvolgimento di nuovi colleghi;
- ideazione e distribuzione di gadget per incrementare l'autofinanziamento;

- un'attenzione maggiore ai momenti elettorali delle rappresentanze dei dottorandi e dei precari nei vari atenei;
- l'incentivazione alla partecipazione dei soci all'attività dei gruppi di elaborazione politica costituiti dalle aree tematiche;
- la formazione di gruppi di lavoro dedicati all'approfondimento e all'impegno su tematiche specifiche, come la *task force* dei senatori e la *task force* sul tema della legalità.

Negli ultimi due anni l'espansione territoriale dell'organizzazione ha raggiunto livelli elevati equilibrando la distribuzione delle sedi su tutto il territorio nazionale. Hanno fatto il loro ingresso nell'associazione 15 sedi. In ordine di ingresso: Catania, Cosenza, Bologna, Ferrara, Trento (riattivata dopo una chiusura nel 2014), Genova, Torino, Benevento, Basilicata (sede che unisce l'ateneo lucano distribuito tra Potenza e Matera), Venezia, Udine, Macerata, Caserta, Trieste e Firenze. Complessivamente l'associazione ha registrato una crescita straordinaria, passando da 22 a 32 sedi attive al netto delle sedi chiuse e commissariate durante il biennio 2016-2018.

Il radicamento dell'organizzazione ha promosso e ricevuto richieste di costituzione delle sedi da parte di colleghi interessati alle attività associative durante tutto il mandato, spesso stimolando sedi ADI già attive a sostenere la nascita di nuove sedi negli atenei più prossimi. Il radicamento è stato improntato sempre ad un approccio che tenesse conto della funzionalità della nascita di una sede ADI nei confronti dei bisogni dei dottorandi, dei dottori di ricerca e dei ricercatori precari di un determinato ateneo. Questo ha permesso di poter incrementare la presenza dell'organizzazione in grandi nodi metropolitani (Bologna, Torino, Firenze, Genova, Catania), nell'area del Nord-Est e di aumentare la presenza di più sedi a livello regionale, ponendo i presupposti per la costituzione di ulteriori nodi regionali ADI, sulla base degli attivi ed efficaci modelli di Puglia e Sardegna. La crescita del numero di sedi si riflette anche nel costante incremento del tesseramento all'associazione: dai 536 tesserati del 2016, si è passati ai 764 del 2017, fino ai 1231 del 2018.

L'organizzazione ha investito fortemente nella cura delle fasi di elezione dei rappresentanti delle categorie dei dottorandi e dei precari nelle varie università quale strumento per il radicamento. In particolare, sulla base dei risultati dell'indagine ADI sul tema della rappresentanza, è nato in diversi atenei un crescente interessamento su questa tematica, con particolare attenzione alla rappresentanza dei dottorandi nei Senati Accademici, il che ha portato anche a favorire la nascita di nuove sedi. Ad esempio, l'elezione del rappresentante associato ad ADI nel Consiglio di Amministrazione della SISSA di Trieste è stato un elemento fondamentale nel finalizzare la costituzione della sede in una città caratterizzata da molti enti di ricerca e istituti universitari. Le elezioni locali dei rappresentanti sono state in diverse occasioni coordinate a livello nazionale tra le sedi, mettendo a disposizione un sostegno nazionale sulle proposte politiche, sui materiali comunicativi e stimolando una sinergia tra le sedi nel supportarsi durante e dopo le fasi di elezione.

La cultura dell'organizzazione ha permesso di rendere efficienti i processi di radicamento e di coordinamento delle azioni politiche perché l'approccio alla politica e alla vita associativa è stato letto in maniera complessiva e mirando a prospettive di medio-lungo termine. Come nei principi del Calcio Totale dell'Olanda degli anni '70, ogni membro di Segreteria e dei coordinamenti locali ha messo a disposizione risorse ed energie per essere utili non solo nel proprio campo di delega e di competenza, ma a qualsiasi livello dell'organizzazione, accettando gli impegni proposti come sfide per crescere individualmente e collettivamente. Essere utili e non importanti è stato lo spirito con cui l'associazione si è identificata nelle azioni quotidiane di questi anni, cercando di superare una percezione del volontariato e dell'agire politico come un sacrificio e, piuttosto, recuperando una dimensione di corresponsabilità e solidarietà fra chi vuole essere attore di cambiamento sociale.

3 - Riformare il dottorato per cambiare l'Università e il Paese

Il dottorato di ricerca è stato al centro dei profondi mutamenti storici che hanno cambiato il sistema dell'alta formazione e della ricerca pubblica nel nostro Paese in senso elitario e dequalificante. Quale snodo cruciale della filiera della ricerca e docenza universitarie, il dottorato di ricerca è stato oggetto di un processo di ridimensionamento differenziato che ne ha drasticamente contratto l'offerta dal 2008 fino agli anni recenti (-41,6% dal 2007 al 2017), penalizzando in particolare aree regionali in ritardo di sviluppo o in transizione (28,2% di borse bandite al sud nel 2007, contro il 21,9% nel 2017), insieme agli ambiti disciplinari scollegati alle esigenze immediate del sistema produttivo. Un *trend* accelerato da una produzione di vincoli e criteri di accreditamento, a partire dal DM 45 del 2013, che in assenza di risorse aggiuntive e di principi guida chiari in merito alla funzione sociale del dottorando hanno lasciato intatte vecchie disparità - come il dottorato senza borsa e la tassazione sui dottorandi senza borsa - generandone di nuove - come la tassazione sui borsisti lasciata alla discrezione degli atenei. A questo ha fatto eco una burocratizzazione maniacale che, in linea con la logica tecnocratica sancita dall'ANVUR, ha moltiplicato gli ostacoli nel percorso di formazione e ricerca dei dottorandi: ad esempio quelli in merito alla compatibilità del dottorato con altri contratti di lavoro; i termini inflessibili di consegna delle tesi (contro gli speculari tempi lunghi e incerti di discussione delle stesse); l'esplosione di esami e verifiche che sottraggono tempo al lavoro di ricerca; la proliferazione di dottorati consorziati in cui uffici e responsabilità si rimpallano tra città e regioni diverse creando confusione e inefficienze. L'ipertrofia di regole non ha toccato minimamente i tradizionali buchi normativi e strutturali che hanno continuato ad allargarsi, risucchiando diritti e prospettive dei dottorandi. In primo luogo lo status ibrido del dottorando come soggetto in formazione, in quanto iscritto all'ultimo e più alto livello di istruzione previsto nel nostro

ordinamento, e insieme come soggetto che svolge un lavoro di ricerca e di didattica integrativa. Un'ambiguità per cui si continua a inquadrare il dottorando come "studente iscritto ai corsi di dottorato", specie quando si tratta di imporgli una tassazione - meno quando si tratta dell'accesso a mense, trasporti agevolati e *welfare* studentesco -, ignorando l'attività inscindibilmente formativa/lavorativa svolta nel suo percorso.

Lo stesso importo minimo nazionale della borsa di dottorato, ancora nel 2016 risultava ampiamente al di sotto del minimale contributivo annuo per il riconoscimento di 12 mensilità piene di contributi nella gestione separata INPS, cui sono soggetti i dottorandi borsisti. Mentre veniva introdotta *ex novo* una tassazione a discrezione degli atenei e parallelamente aumentava l'aliquota contributiva INPS sulla borsa di dottorato (dal 27,78% al 33,23%, fino ad arrivare al 34,23% nel 2018), l'importo della stessa restava al palo del minimale stabilito nel 2008: anno dell'ultimo aumento ottenuto grazie alla campagna nazionale ADI "*Se potessi avere mille euro al mese*".

L'impegno dell'ADI in questi due anni si è concentrato, in piena continuità con le storiche battaglie dell'associazione, nel miglioramento delle condizioni di sostegno economico per tutti i dottorandi, nella riforma dello status giuridico del dottorato di ricerca e nell'ampliamento del *welfare* e dei diritti nello svolgimento e conclusione del percorso dottorale.

Sul primo versante, la legge di bilancio 2018 ci ha consegnato una vittoria storica, con un incremento dell'importo minimo nazionale della borsa di dottorato: il terzo ottenuto a cadenza decennale dall'ADI dopo gli aumenti del 1998 e nel 2008. L'importo mensile netto è così passato a 1132,72 € mensili, con un aumento di 125,86 € rispetto alla rata mensile stabilita in precedenza. Un risultato frutto di anni di lotte della nostra associazione, che non ha lasciato nulla di intentato per giungere al risultato. Attraverso la rappresentanza in CNSU, nel corso del 2016 abbiamo proposto e ottenuto l'approvazione di due mozioni distinte relative all'aumento della borsa di dottorato, ponendo in ogni occasione il tema come prioritario nel dialogo con i ministri che si sono succeduti alla guida del MIUR. Nel 2015, grazie al lavoro dei soci di ADI Milano, l'Università di Milano Bicocca ha deciso di aumentare la borsa di dottorato da 1000 a 1200 €, decisione a cui, poco dopo, si è accodata l'Università degli Studi di Milano. A partire da settembre 2017, infine, abbiamo dato vita alla campagna "*La borsa e la vita*" con cui - insieme all'aumento - abbiamo posto sul tavolo richieste ben precise per ampliare i diritti di tutti i dottorandi, in un'ottica di sistema che miri a non lasciare indietro nessuno. L'aumento dell'importo minimo nazionale ha rappresentato un grande risultato che non esaurisce però in alcun modo la nostra campagna. Nonostante l'aumento, la borsa di dottorato continua a rimanere sotto la soglia del minimale contributivo INPS, per l'irrisoria cifra di circa 350 euro all'anno.

In linea con l'abolizione della tassazione per i dottorandi senza borsa, sancita dalla legge di bilancio 2017 grazie a una nostra intensa attività di pressione e confronto parlamentare, la nostra battaglia è proseguita nella direzione della definitiva abrogazione della facoltà per gli atenei di imporre una contribuzione ai dottorandi borsisti. Come rivelato dalla nostra indagine ADI 2017, tale tassazione continua a determinare profonde e inaccettabili discriminazioni nei diritti dei dottorandi a seconda degli atenei e dei contesti

geografici, con un'erosione della borsa di dottorato che in alcuni casi ammonta a due mensilità intere (come all'Università Mediterranea di Reggio Calabria). Accanto alle disparità fra dottorandi borsisti, perno della nostra azione è stata ancora una volta la nostra lotta storica per superare quello che rimane il maggiore *vulnus* che ancora affligge il dottorato in Italia: la possibilità per gli atenei di bandire posizioni senza borsa, senza vincoli relativi alla continuità di reddito degli eventuali vincitori di tali posti. Negli ultimi anni i posti di dottorato senza borsa hanno subito una notevole contrazione come conseguenza del vincolo posto dal DM 45/2013 (dal 39% nel 2010 al 17,7% nel 2017): un *trend* che verosimilmente proseguirà nella stessa direzione con l'abolizione della tassazione sui non borsisti, che disincentiverà gli atenei dal bandire posizioni non finanziate. Esistono quindi ad oggi tutte le condizioni e gli incentivi per rendere di fatto "indolore" una stretta normativa sul dottorato senza borsa, consentendo agli atenei di bandire simili posizioni solo in sovrannumero e riservandole esclusivamente al personale della pubblica amministrazione in congedo con la fruizione dell'aspettativa retribuita, nell'ottica di promuoverne la qualificazione, o ai dipendenti del settore privato nell'ambito di apposite convenzioni. Se un intervento restrittivo è quindi urgente e praticabile, esso però non può in alcun modo per noi restare isolato e separato da un corrispondente piano di rifinanziamento sistematico del dottorato. Il superamento del dottorato senza borsa che noi vogliamo va nella direzione di sostituzione delle posizioni non finanziate attuali in posizioni con borsa, premessa per un incremento totale delle borse di dottorato a livello nazionale, in un contesto che vede l'Italia penultima in Europa per numero di dottorandi in rapporto alla popolazione. Nella fase di transizione al superamento definitivo del dottorato senza borsa sarà necessario allo stesso tempo garantire l'introduzione di un budget per la mobilità all'estero per tutti gli attuali dottorandi senza borsa, di importo non inferiore all'ammontare della borsa di dottorato ordinaria.

Questi sono stati i grandi temi al centro del nostro lavoro di proposta nel percorso di revisione e aggiornamento della normativa nazionale sull'accreditamento dei corsi di dottorato, il DM 45 del 2013. Due anni di confronto a partire dalle nostre puntuali ipotesi di emendamento che promettono di portare, al termine di un processo di revisione lungo e difficoltoso, ad alcuni importanti risultati sul versante del ripristino regolato della possibilità di proroga del dottorato; della chiarezza in merito alla possibilità per i dottorandi di svolgere - entro certi limiti - attività lavorative in contemporanea al dottorato; dei tempi certi per la valutazione e discussione della tesi di dottorato. Se sull'ipotesi di sancire nel nuovo DM il superamento del dottorato senza borsa e della tassazione per i borsisti il MIUR ha ancora una volta frapposto un'opposizione inspiegabile, il neo-insediato direttore generale del Dipartimento Università del Ministero ha mostrato alcune significative aperture e disponibilità, fra cui l'inclusione del budget per la mobilità ai senza borsa nelle prossime linee guida ministeriali all'accreditamento dei corsi di dottorato. Sarà quindi prioritario proseguire i percorsi incrociati della campagna *La borsa e la vita* insieme al dialogo ministeriale per la ridefinizione della normativa sull'accreditamento, nell'ottica di realizzare il definitivo superamento del dottorato senza borsa, l'abolizione della tassazione per i borsisti, l'aggancio automatico della borsa al minimale contributivo INPS e il rifinanziamento delle

borse di dottorato per portare il numero totale di posti banditi almeno ai livelli del 2008 (15.325 unità, contro gli 8.960 del 34° ciclo).

Le vertenze sull'aumento della borsa, sulla tassazione e sul dottorato senza borsa trovano la loro cornice di senso nel quadro della proposta riforma dello status giuridico del dottorando. Rivendicazione storica dell'ADI, negli ultimi due anni tale riforma è stata elaborata in maggiore dettaglio, traducendosi in una proposta organica di emendamento alla normativa esistente e delle corrispondenti coperture finanziarie. Nella Carta europea dei ricercatori, sottoscritta il 7 luglio 2005 da tutti i rettori delle università italiane, si legge: *“Tutti i ricercatori che hanno abbracciato la carriera di ricercatore devono essere riconosciuti come professionisti ed essere trattati di conseguenza. Si dovrebbe cominciare nella fase iniziale delle carriere, ossia subito dopo la laurea, indipendentemente dalla classificazione a livello nazionale” (corsivi nostri)*. Siamo convinti che per raggiungere l'obiettivo di garantire a tutti i dottorandi le tutele di tutti i lavoratori - riconoscendo allo stesso tempo la specificità del percorso di ricerca come sancito dalla Carta europea dei ricercatori - sia necessaria una profonda riforma del profilo normativo del dottorato. In particolare, la nostra proposta è quella di inquadrare giuridicamente il dottorato di ricerca come un contratto a causa mista a tempo determinato, che preveda formazione e lavoro, da integrare alle fattispecie di apprendistato come disciplinate dal D.lgs. 81 del 2015, artt. 41-48, della durata minima di tre anni e senza limiti di età per i soggetti interessati. In questo contesto, l'ADI si impegna altresì ad elaborare una posizione chiara riguardo le modalità di accesso al dottorato, tenendo conto dei pro e contro dell'attuale sistema in confronto a quelli dei sistemi vigenti all'estero.

La soluzione proposta consentirebbe ai dottorandi di vedersi qualificati finalmente come soggetti in formazione e insieme «lavoratori», rendendo possibile estendere i diritti fondamentali tipici dei lavoratori a tutti coloro che seguono un dottorato di ricerca. Giusto per citare alcuni dei benefici che deriverebbero direttamente da questa riforma si pensi che essa determinerebbe il superamento del “dottorato senza borsa” - perché la retribuzione dovrà essere riconosciuta a tutti i dottorandi. In tal modo si realizzerebbe inoltre un allineamento fra la retribuzione e la contribuzione, insieme al pieno riconoscimento - anche ai fini previdenziali - dell'attività di ricerca e docenza svolta durante il percorso dottorale. Infine garantirebbe anche un adeguamento degli importi della retribuzione in base al costo della vita. Condizione prima per la realizzazione di tale riforma è lo stanziamento di finanziamenti adeguati per assicurare la conversione giuridica del dottorato e il parallelo ampliamento della sua offerta su scala nazionale.

Il precedente sinora più decisivo, che a tutti gli effetti ha riconosciuto la natura “di lavoro” del dottorato, è stata l'estensione ai dottorandi borsisti dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, frutto della campagna *Perché noi no?* condotta insieme da ADI e FLC-CGIL a partire dal 2015. Introdotta con la legge di bilancio 2017 e divenuta strutturale con la legge sul lavoro autonomo non imprenditoriale nel maggio 2017, l'estensione della DIS-COLL ha rappresentato uno fra i risultati più importanti ottenuti nella storia della nostra associazione.

In misura maggiore rispetto al passato, la nostra associazione in questi anni ha rafforzato il suo impegno sui temi legati al *welfare* interno al percorso dottorale, in particolare sul versante delle tutele relative alla maternità e - recentemente - delle misure specifiche volte a sostenere il percorso dei dottorandi affetti da disabilità. Allo stesso tempo le sedi ADI hanno mostrato un rinnovato impegno, frutto anche del lavoro di radicamento a livello regionale, sul fronte delle misure a sostegno del diritto alla mobilità per i dottorandi: questione che riteniamo debba assumere un ruolo di primo piano, anche a livello nazionale, nell'agenda dell'associazione.

4 - Le prospettive del dottore di ricerca fuori l'accademia

Al vuoto relativo al profilo e allo *status* del dottorando dentro il percorso accademico si affianca il baratro del riconoscimento professionale fuori dall'università. Sul versante dell'accesso all'insegnamento nelle scuole secondarie superiori, dei concorsi per la Pubblica Amministrazione e dell'inserimento nel mondo delle imprese le nuove normative sul dottorato non dicono nulla, mentre scarni ed episodici provvedimenti - particolarmente sul lato degli sgravi alle aziende - mancano di ogni progettualità di fondo e principio programmatico. Il dottore di ricerca è rimasto a lungo - e ancora largamente rimane - nel ristretto immaginario dei decisori politici, del pubblico impiego e del mondo imprenditoriale, una figura le cui potenzialità e competenze al di fuori dell'accademia sono o del tutto sconosciute o comunque poco valorizzate, nonostante rappresentino una risorsa di primo interesse. In questi due anni l'associazione ha realizzato un notevole investimento politico e organizzativo per definire compiutamente il suo profilo programmatico sui temi della valorizzazione del titolo fuori l'Università, dal punto di vista dell'elaborazione e delle proposte relative all'accesso all'insegnamento nella scuola, da una parte, e all'inserimento nella pubblica amministrazione e nel settore privato, dall'altra.

Dottorato e Scuola

Data l'eccezionale rilevanza del tema della valorizzazione del titolo di dottore di ricerca nell'ambito dell'insegnamento nelle scuole secondarie, già a partire dal 2015 in seno all'associazione è stata creata un'area tematica (AT) *ad hoc* (Area Tematica Scuola), scorporata da quella dedicata più genericamente alla valorizzazione. L'obiettivo principale

dell'AT è quello di perorare, con le istituzioni a ciò preposte, soluzioni in parte già sposate da una giurisprudenza atta a conciliare le competenze e la valorizzazione dei giovani ricercatori con le esigenze e le riforme del sistema scolastico nazionale. Sin dalla sua fondazione, l'area tematica si è occupata di trovare soluzioni che prevedano un più agevole inserimento del dottore di ricerca nella fase di reclutamento dei docenti, in un contesto in cui, anno dopo anno, i percorsi di formazione e abilitazione all'insegnamento hanno subito consistenti modifiche. In questo contesto, l'ADI ritiene che la valorizzazione del dottorato di ricerca sia strategica e non più rinviabile. In particolare, l'alta qualifica, l'esperienza e il metodo scientifico acquisiti dai dottori di ricerca sono un importantissimo valore aggiunto al percorso di formazione dell'insegnante. Investire sui dottori di ricerca vuol dire mettere a disposizione delle nuove generazioni l'esperienza e il talento di studiosi con esperienza di insegnamento di ricerca, attenti ai dibattiti e agli sviluppi più recenti nei diversi ambiti disciplinari di riferimento, flessibili e con notevole capacità di adattamento, talvolta con varie e prolungate esperienze all'estero: tutti fattori che riteniamo possano contribuire per migliorare la qualità del corpo docente e la formazione delle nuove generazioni.

Questi due anni, in particolare, hanno visto cambiare rapidamente e profondamente l'architettura normativa complessiva dell'accesso all'insegnamento, dall'ascesa fino alla repentina caduta del sistema di Formazione iniziale e Tirocinio (FIT) introdotto dalla "Buona Scuola", con la recente reintroduzione del concorso nazionale diretto per l'accesso all'insegnamento contenuta nel DDL bilancio 2019. L'ADI si è impegnata fin dall'inizio del percorso legislativo della "Buona Scuola" e fino ai più recenti sviluppi per far valere le ragioni di una valorizzazione adeguata del titolo di dottore di ricerca nell'accesso alla scuola secondaria. In tale ambito l'associazione ha mostrato in particolare la sua maturità come soggetto di rappresentanza sociale attento a connettere gli interessi della propria parte a quelli più vasti e di lungo periodo dell'intero mondo della scuola, senza cedere a facili e fallaci slogan iper-corporativi urlati dai numerosi gruppi nati congiuntamente alla riforma che ha introdotto il FIT. Al contrario, l'ADI ha saputo anche su questo versante incanalare le domande diffuse provenienti dai colleghi dottorandi e dottori di ricerca attorno a una piattaforma programmatica ambiziosa, realistica e tale da servire allo stesso tempo come premessa a una massa critica di rivendicazioni condivise con gli studenti, i precari della scuola, i sindacati, nell'ottica di unire ciò che la politica avrebbe voluto dividere.

La nostra associazione ha da subito individuato la debolezza delle richieste che puntavano all'abilitazione diretta all'insegnamento per i dottori di ricerca in un contesto normativo, come quello della "Buona Scuola", che chiudeva definitivamente il capitolo dei percorsi abilitanti, concentrandosi invece su proposte concrete per conferire valore al titolo in sede di accesso al concorso-corso e al suo svolgimento. Da rilevare, in questo senso, la costruttiva collaborazione apertasi con i colleghi del Comitato per la Valorizzazione del Dottorato nella Scuola e con altri gruppi di dottorandi e dottori di ricerca impegnati sul versante della valorizzazione. Un primo risultato significativo e in linea con le nostre richieste è stata la previsione, all'articolo 3 comma 7 del D.Lgs. 59/2017 ("Buona Scuola"), di un adeguato punteggio da assegnare al titolo di dottore di ricerca nell'accesso al FIT, in linea con quanto eravamo riusciti a ottenere nel concorso docenti del 2016. Un segnale

incoraggiante, che tuttavia lasciava senza risposta le numerose altre richieste da noi avanzate. Le proposte che quindi l'ADI ha portato avanti nei numerosi colloqui con i dirigenti ministeriali e con i decisori politici dal 2016 ad oggi hanno incluso l'istituzione di un percorso FIT semplificato e rimodulato per i dottori di ricerca che tenesse conto delle competenze acquisite nell'esperienza triennale del dottorato; l'istituzione di tabelle di conversione tra dottorati e classi di concorso che facesse da raccordo tra attività di ricerca e insegnamento; l'esonero dalla prima prova scritta di carattere disciplinare per l'accesso al FIT; un'adeguata valutazione della didattica universitaria certificata in fase concorsuale; una maggiore integrazione del percorso FIT con l'attività dottorale e di ricerca.

Congiuntamente alla creazione di un canale e percorso FIT *ad hoc* per i dottori di ricerca, siamo stati fra i soggetti promotori di una piattaforma nazionale per il FIT - insieme a Link - Coordinamento Universitario ed FLC-CGIL - con cui abbiamo chiesto certezze sul percorso FIT, l'aumento dei posti da mettere a bando, retribuzioni adeguate per gli specializzandi FIT, insieme a una loro rappresentanza nazionale.

Con l'introduzione dei 24 CFU quale requisito per l'accesso al FIT e di un regolamento che rischiava di penalizzare enormemente i dottorandi, la nostra attività vertenziale è diventata particolarmente intensa, a livello nazionale e dei singoli atenei. Un lavoro che si è snodato in numerose assemblee, vertenze locali e attività di monitoraggio e pressione nazionale, che ha portato alla formulazione di una nota ministeriale - nel Dicembre 2017 - con cui il MIUR ha sancito la piena compatibilità tra dottorato e iscrizione/frequenza ai percorsi per l'ottenimento dei 24 CFU.

Il DDL bilancio 2019 intende sconfessare del tutto il percorso del concorso-corso FIT, ripristinando un concorso nazionale per l'accesso diretto all'insegnamento, con un anno di formazione in classe. Ancora una volta ADI è in prima fila per garantire che in tale concorso il dottorato sia valutato con un punteggio elevato rispetto ad altri titoli di studio, per l'esonero per i dottorandi dalla prima prova scritta a carattere disciplinare e per il conseguimento gratuito dei 24 CFU per tutti i dottorandi e dottori di ricerca.

Dottorato e Pubblica amministrazione

Un altro fronte su cui l'associazione si è impegnata a fondo nei due anni scorsi per promuovere la valorizzazione del titolo e il riconoscimento dei dottori di ricerca come personale altamente formato è stato quello del settore della Pubblica Amministrazione. Il titolo di dottore di ricerca ad oggi manca ancora di effettivo riconoscimento e valorizzazione al di fuori dell'ambito accademico. La VII indagine dell'ADI rileva che esclusivamente il 9,2% degli assegnisti di ricerca del nostro paese possono ambire ad un posto di lavoro a tempo indeterminato all'interno delle università italiane. L'implementazione di politiche volte a valorizzare il dottorato nel settore privato e negli enti pubblici, pertanto, non può più essere

rinviata se vogliamo evitare che tale capitale sociale, per cui lo Stato ha investito importanti risorse finanziarie, venga sprecato. La Pubblica Amministrazione non sembra in grado di dar vita a politiche volte alla valorizzazione della figura dei dottori di ricerca. In molti comparti della Pubblica Amministrazione, anche quando viene attribuito un punteggio per i “titoli accademici”, raramente il dottorato viene menzionato esplicitamente e comunque l’attribuzione del relativo punteggio è sempre stata lasciata alla completa discrezionalità della commissione. La legge 240/2010, inoltre, ha reso discrezionale il congedo straordinario per dottorato di ricerca originariamente previsto in favore dei dipendenti pubblici (di fatto impedendone la concessione), sfavorendo in questo modo la formazione e la crescita professionale del personale. Va anche notato che nei contratti collettivi nazionali il titolo di dottore di ricerca non è considerato e non è prevista alcuna posizione stipendiale specifica per i possessori di tale titolo.

Negli scorsi anni l’ADI ha elaborato, grazie allo straordinario lavoro dell’AT Valorizzazione e di tanti colleghi coinvolti, una proposta ampia e dettagliata per incentivare l’assunzione e la carriera dei dottori di ricerca nel settore pubblico. Proposta che è stata presentata a livello nazionale nel marzo del 2017 presso l’Università Federico II di Napoli, e che ha costituito la base di una campagna nazionale ancora in corso, sviluppatasi in un confronto serrato con il Ministero della Funzione Pubblica.

Accogliendo in parte i richiami storici dell’ADI per una maggiore considerazione del titolo nei concorsi pubblici, il D.Lgs. n. 75/2017, attuativo della legge delega n. 124/2015 inerente la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha previsto la possibilità che il dottorato sia richiesto come requisito di partecipazione ai concorsi per specifici profili o livelli d’inquadramento, e che il titolo di dottore di ricerca sia valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso. Un indubbio passo in avanti, ma ancora insufficiente per realizzare una compiuta valorizzazione del titolo. Per questo la nostra piattaforma ha avanzato cinque possibili proposte per una maggiore valorizzazione del titolo di dottore di ricerca, che possono essere così riassunte:

1. creazione di canali di accesso dedicati per i dottori di ricerca nei concorsi pubblici;
2. valorizzazione del titolo in sede concorsuale;
3. riconoscimento del dottorato come esperienza lavorativa;
4. reintroduzione del diritto al congedo per il conseguimento del primo dottorato di ricerca, sottraendolo alla discrezionalità del dirigente;
5. valorizzazione del dottorato di ricerca ai fini delle progressioni economiche.

A partire da questi punti, l’ADI ha chiesto e ottenuto l’apertura di un tavolo di confronto presso il Ministero della Funzione Pubblica dedicato alla valorizzazione del dottorato, al fine di inserire esplicitamente, a livello legislativo, tali proposte. Un dialogo strategico che dovrà strutturarsi, congiuntamente al confronto con diversi attori strategici che hanno già dato mostra di condividere le proposte da noi avanzate, quali la Scuola Nazionale dell’Amministrazione e la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

Accanto all'azione di elaborazione, l'area tematica Valorizzazione ha acquisito anche un compito di primaria importanza nel monitorare lo stato dell'arte della valorizzazione del titolo all'interno dei bandi di concorso della Pubblica Amministrazione, per verificare se e come il dottorato di ricerca sia inserito tra i titoli valutabili. È in corso attivazione anche uno sportello virtuale accessibile a tutti i colleghi ed ideato per consentire la segnalazione di bandi PA che non valorizzano adeguatamente o in alcun modo il titolo, o nei quali si riscontrino eventuali abusi. Infine, in futuro verrà istituito un gruppo di lavoro che si impegnerà a monitorare bandi nazionali ed europei ai quali possono accedere dottorandi e dottori di ricerca e a segnalarli ai colleghi. L'area tematica opera anche per favorire l'incontro domanda-offerta aiutando i dottori di ricerca ad entrare in contatto con posizioni lavorative che tengano conto delle loro specifiche competenze.

Dottorato e imprese

La valorizzazione delle competenze e conoscenze del dottore di ricerca all'interno del sistema produttivo ed imprenditoriale del Paese resta una sfida aperta e uno degli obiettivi fondamentali dell'azione futura dell'Associazione. Affinché ciò sia possibile, è necessario incentivare una stretta collaborazione e un intenso dialogo tra i diversi attori coinvolti nel processo, ovvero università, dottori di ricerca e mondo delle imprese.

A livello governativo, i provvedimenti adottati a partire dal 2013 al fine di favorire l'assunzione nelle imprese di personale in possesso del titolo di dottore di ricerca non hanno definito un canale per il reclutamento di ricercatori nelle imprese, ma solo sgravi fiscali a carattere temporaneo. Similmente è accaduto con *PhD ITalents*, progetto triennale gestito dalla Fondazione CRUI su incarico del MIUR e in partenariato con Confindustria: malgrado l'intenzione di avvicinare il mondo accademico e il mondo delle imprese, il bando è risultato del tutto insufficiente per risorse stanziare, rendendo il *placement* più simile ad una "lotteria" che ad una selezione per merito. La principale debolezza che lega come un filo rosso le risposte avanzate dai governi e dai privati è identificabile in un improvvido schiacciamento della problematica sul versante dell'offerta dei dottori di ricerca; a nostro avviso, invece, il principale problema è esattamente l'opposto: la mancanza di domanda di dottori di ricerca da parte del settore imprenditoriale italiano. L'assunto implicito di tali misure, infatti, è che l'offerta di dottori di ricerca è alta, ma le imprese non li assumono primariamente per via dei costi fiscali elevati. Da questa ipotesi derivano politiche atte ad abbassare i costi per incentivare le assunzioni, con scarsa attenzione alla contrattualizzazione dei giovani ricercatori e ai meccanismi di controllo della qualità dell'impiego offerto.

Numerose ricerche, tuttavia, hanno mostrato che i livelli degli investimenti in ricerca, sviluppo e innovazione (di prodotto e di processo) del settore produttivo italiano, e in particolare da parte delle PMI, sono molto bassi. Tale condizione suggerisce che le imprese italiane non sentano il bisogno di assumere dottori di ricerca, determinando una bassa

domanda delle loro competenze. In questo quadro, dunque, appare evidente che il rapporto virtuoso tra dottorato e imprese non può ridursi a successive ondate di sgravi fiscali per le imprese: per essere efficaci queste misure devono essere inquadrate all'interno di politiche più ambiziose sul versante della domanda di innovazione nel mondo delle imprese. Date queste premesse, è dunque necessario portare alla luce le capacità e i risultati ottenuti dai dottori di ricerca dentro e fuori l'Università, al fine di favorire una percezione positiva e dinamica del dottore di ricerca come figura capace di coordinare azioni di innovazione e perfettamente inseribile in un contesto aziendale moderno.

Per questo, come Associazione abbiamo formulato delle proposte articolate per una riforma di sistema che tenga conto di tutte le potenzialità dei dottori di ricerca, dell'insufficienza e della parzialità delle risposte finora adottate, della scarsa conoscenza reciproca tra mondo extra-accademico e dottorato. Queste proposte rientrano all'interno di una piattaforma aperta, nata a partire dai suggerimenti e dalle riflessioni avanzate dai soci che già si interfacciano con il mondo delle imprese e dalla partnership con *Find Your Doctor* (FYD), un servizio di *job placement* e formazione dedicato esclusivamente ai dottori di ricerca che si pone come obiettivo quello di rendere le competenze dei dottori di ricerca più accessibili ed apprezzabili per il mondo imprenditoriale. Tali proposte si articolano su diversi cardini. In primo luogo il piano della formazione. Bisogna puntare a facilitare l'orientamento al lavoro per i dottorandi mediante corsi che favoriscano la conoscenza del mondo del lavoro extra-accademico e che siano in grado di indirizzare le competenze trasversali naturalmente acquisite durante il percorso anche verso i settori pubblico e privato. In tal senso, abbiamo agito per favorire la promozione di tavoli di confronto tra Atenei, imprese ed attori pubblici e privati del territorio, fra cui le Camere di commercio, Confindustria, agenzie di lavoro con canali dedicati, incubatori e poli tecnologici, per instaurare una comunicazione attiva sul ruolo del dottore di ricerca nell'industria e favorire i processi di incontro tra domanda e offerta. In secondo luogo è necessario promuovere l'autonomia professionale dei colleghi dottorandi e ricercatori: a tal fine abbiamo proposto modifiche normative nei Regolamenti di Ateneo che facilitino l'imprenditorialità dei dottori di ricerca anche all'interno degli Atenei stessi, ad esempio favorendo la costituzione di *spin-off* da parte del personale non strutturato. Altro capitolo di fondamentale rilevanza è quello della creazione di un *job placement* dedicato per dottorandi e dottori di ricerca, capace di mettere in contatto l'industria che intende fare innovazione con i dottori di ricerca.

Sul versante del sostegno all'innovazione, invece, crediamo che possibili incentivi alle imprese debbano essere erogati solo a valle di processi di selezione trasparenti e meritocratici, in modo da attuare una scelta mirata dei progetti da finanziare, evitando l'elargizione di sgravi fiscali per progetti non innovativi e/o che non prevedano la partecipazione di figure altamente qualificate. Inoltre, proponiamo l'introduzione di incentivi e sgravi fiscali per l'imprenditorialità dei dottori di ricerca, ad esempio per la costituzione di *start-up* innovative per progetti socialmente ed ecologicamente sostenibili. Tali misure devono collegarsi a interventi normativi di sistema, come l'inquadramento della figura professionale del dottore di ricerca nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), anche al di fuori degli enti di ricerca e delle università. Infine, il vero nodo per determinare

una svolta nel rapporto fra dottorato/Università e impresa deve essere individuato in un rinnovato ruolo dello Stato nelle politiche industriali e nell'economia. Per questo chiediamo un piano di investimenti pubblici su ricerca, sviluppo e innovazione che porti la spesa su queste voci in rapporto al PIL ai livelli medi degli altri paesi europei.

5 - ADI come soggetto rappresentativo dei ricercatori precari

Questi ultimi due anni hanno visto consolidarsi e rafforzarsi il protagonismo nazionale della nostra associazione come realtà di riferimento per i precari della ricerca e della docenza dell'Università. Una vocazione da sempre iscritta nella ragione d'essere dell'ADI, il nostro storico impegno in termini di elaborazione e di azione vertenziale viene ormai riconosciuto dai decisori politici, dalle principali organizzazioni di rappresentanza nelle università, e sempre di più anche dai colleghi assegnisti di ricerca e ricercatori a tempo determinato. In prima linea sia nel lavoro di pressione parlamentare e ministeriale sui temi legati al reclutamento e al pre-ruolo, sia al livello locale nella rappresentanza e azione vertenziale negli atenei in cui siamo presenti, la nostra organizzazione ha ottenuto in tempi recenti un incoraggiante riscontro e interesse dal mondo della ricerca precaria, spogliandosi finalmente da un "immaginario" che per troppo tempo la vedeva confinarsi pubblicamente ad associazione rappresentativa dei soli "dottorandi". Una piena maturazione e radicamento dell'ADI su postdoc di cui è testimonianza il numero crescente di assegnisti e ricercatori precari iscritti e coinvolti attivamente nelle nostre attività, con alcune sedi nuove - come quella fiorentina - nate per diretta iniziativa di assegnisti di ricerca.

Fra le spinte maggiori al nostro radicamento sul precariato della ricerca, va di sicuro annoverata la storica vittoria dell'estensione della DIS-COLL, l'indennità di disoccupazione, ad assegnisti di ricerca e dottorandi borsisti, ottenuta al termine della campagna *Perché noi no?* organizzata con FLC-CGIL e sostenuta dalle firme di oltre 16.000 colleghi. Il successo di tale iniziativa, congiuntamente al lungo lavoro di assistenza e consulenza messo in campo, sia con la pubblicazione della *Guida ADI alla DIS-COLL* che attraverso il costante lavoro "di sportello" delle nostre sedi, hanno rappresentato elementi fondamentali per darci la visibilità e il giusto riconoscimento per il lavoro fatto agli occhi di migliaia di colleghi.

Oggi più che mai crediamo sia necessario rinnovare e potenziare i nostri sforzi per dare organizzazione e direzione a un mondo frastagliato, conflittuale, ma con un'insita capacità dirompente di cambiamento come quello dei precari della ricerca. La lunga fase di contrazione delle risorse universitarie che stiamo vivendo ha messo in discussione le condizioni di lavoro e di vita di un'intera generazione di ricercatori. In particolare, il blocco delle assunzioni ha determinato da una parte il ricorso sempre più frequente a contratti postdoc precari, a basso costo e con scarse tutele, quali l'assegno di ricerca, le co.co.co o le

borse di ricerca, e dell'altra un'emorragia di docenti strutturati, diminuiti in numero di circa 15000 unità negli ultimi 10 anni. Il tasso di reclutamento attuale, anche considerando estemporanei piani straordinari di RTDb o fondi vincolati per i "dipartimenti di eccellenza", è insufficiente non soltanto per invertire il *trend* negativo degli ultimi anni, ma anche semplicemente per compensare il numero dei pensionamenti del personale strutturato. Secondo le proiezioni elaborate nelle ultime indagini nazionali ADI sul postdoc, una percentuale attorno al 90-95% di ricercatori non strutturati sarà costretto ad abbandonare l'università al termine di accidentati percorsi di lavoro precario talvolta superiori ai 12 anni.

Il ricorso sempre più frequente a misure premiali per la distribuzione di fondi e punti organico rischia poi di allargare la concentrazione territoriale degli assegnisti ed RTD italiani, già particolarmente significativa: la maggioranza degli assegnisti lavora infatti in atenei del Nord (il 58%) o del centro (il 26%) e le prime 10 università per numero di assegnisti rappresentano il 48% del totale. Sul fronte dei diritti e delle tutele, le figure postdoc rappresentano senz'altro l'anello più debole del sistema accademico italiano, dati il mancato accesso a misure quali l'indennità di malattia, le ferie, e la generica scarsità di forme di rappresentanza negli organi decisionali a livello locale e nazionale.

Riteniamo che sia ormai urgente e non più rinviabile un deciso cambio di rotta generale riguardo alle politiche su Università e Ricerca, da articolarsi in una riforma del Sistema Universitario nel suo complesso. Auspichiamo un percorso partecipato e condiviso, che tenga conto di tutti i soggetti partecipanti alla vita sociale e lavorativa dell'Università. Concretamente, continueremo a spenderci per una riforma del pre-ruolo con l'obiettivo di semplificare la giungla di contratti postdoc e di dare maggiori tutele e prospettive a chi si accinge ad intraprendere una carriera accademica, e per un deciso piano di rifinanziamento dell'università italiana, a partire da un piano straordinario ed ordinario di reclutamento e stabilizzazioni, in grado di incidere sulla piaga del precariato. Tutto questo deve incardinarsi ed accompagnarsi a un rilancio complessivo del sistema universitario pubblico, con una ripresa stabile dei finanziamenti e di investimenti in infrastrutture, alloggi per studenti e borse di studio, superando le tante contraddizioni prodotte dalla L.240/2010” (legge Gelmini) e dai successivi interventi legislativi.

Tali riflessioni sono state condensate nella piattaforma *Ricercatori Determinati*, una campagna di mobilitazione nazionale per ridare dignità e prospettive ai ricercatori precari italiani, articolata in assemblee territoriali e coordinata da ADI e FLC-CGIL e partecipata dagli studenti. Da maggio a novembre del 2018 sono state decine le assemblee e riunioni organizzati nei principali atenei italiani, in un percorso di confronto ed elaborazione collettiva costruito con i colleghi dottorandi, assegnisti di ricerca, ricercatori a tempo determinato e docenti a contratto, borsisti e studenti. Prima tappa nazionale di questa “carovana” della ricerca precaria è stata l'assemblea nazionale del 17 Novembre all'Università Sapienza di Roma, in cui la piattaforma programmatica è stata lanciata a tutti gli effetti a livello pubblico, avviando una seconda fase di mobilitazione in vista della legge di bilancio 2019 e nell'ottica di costruzione di un rete che organizzi in maniera permanente il mondo del postdoc e sia sostenuta dal mondo accademico in generale. La campagna e la piattaforma *Ricercatori Determinati* si prospettano quindi come iniziativa chiave e di largo respiro con cui radicare e

rafforzare la capacità organizzativa e rappresentativa dell'ADI sul versante del postdoc, in un lavoro congiunto e costruttivo con la FLC-CGIL.

La prima delle quattro proposte contenute nella piattaforma richiama la necessità di introdurre procedure che permettano la stabilizzazione dei precari dell'università, garantendo agli RTDa con almeno tre anni di contratto alle spalle maturati negli ultimi 8 anni, già abilitati o che conseguono l'abilitazione nel triennio di poter convertire la loro posizione in quella di ricercatore a tempo determinato tipo b; garantendo agli assegnisti di ricerca in possesso di abilitazione di accedere a procedure riservate per RTDb; prorogando il periodo massimo di validità dell'ASN di quattro anni.

La seconda riguarda la necessità di investire in reclutamento e superare l'attuale blocco del *turn over*, operazione necessaria per garantire la sussistenza stessa del sistema. Si chiede pertanto che vengano bandite posizioni da ricercatore in numero non inferiore a quello dei pensionamenti. Inoltre, si rileva la necessità di un'equa distribuzione territoriale e disciplinare di queste risorse, così da evitare disparità all'interno del sistema. E' necessario quindi un piano di investimenti straordinario, come premessa per avviare un reclutamento ordinario e ciclico, per il reclutamento di almeno 20 mila ricercatori in *tenure* nei prossimi 5 anni e che porti l'Italia al livello degli altri Paesi europei. Allo stesso tempo è necessario agire per indirizzare ai fini del reclutamento le risorse già potenzialmente presenti all'interno dello stesso sistema accademico italiano. Innanzitutto, riteniamo sia urgente abolire il sistema dei punti organico, che in questi anni si sono rivelati uno strumento poco utile in un sistema estremamente frammentato. Inoltre, si deve stabilire a monte una divisione tra le risorse destinate al reclutamento e quelle destinate agli avanzamenti di carriera, e fissare dei vincoli a questo riguardo per gli atenei. In tale quadro, l'ADI continua a proporre - come avvenuto negli ultimi anni - di destinare al reclutamento di posizioni *tenured* tutte le risorse liberate annualmente dai pensionamenti.

I finanziamenti e la riapertura dei canali di reclutamento, tuttavia, da soli non possono bastare e - all'interno di tale quadro normativo - rischiano al contrario di perpetrare un sistema retto dal lavoro precario. Per questo la piattaforma da noi elaborata con FLC prevede che tale piano di reclutamento serva come base per una riforma complessiva del pre-ruolo che superi i limiti degli attuali contratti che caratterizzano il percorso dei precari della ricerca e che garantisca prospettive credibili. È necessario superare la forma contrattuale dell'assegno di ricerca (art. 22 della L.240/2010) e del RTDa (art.24, comma 3, lett. a), e proponiamo di farlo attraverso l'istituzione di un unico contratto postdoc da Ricercatore a Tempo Determinato (RTD) con *tenure track* con durata di quattro anni. L'inquadramento all'interno di questa forma contrattuale permetterebbe, tra le altre cose, di poter accedere sin dall'inizio della carriera alle tutele di *welfare* da cui per ora sono esclusi in troppi. Il percorso RTD si articolerebbe in due stadi: *junior* (2 anni) e *senior* (2 o 3 anni), con il primo periodo più orientato alla ricerca e il secondo diretto anche alla didattica. Il passaggio fra i due stadi verrebbe sancito non da un concorso, ma da una valutazione dell'attività svolta dal ricercatore. Lo stipendio equivarrebbe per la posizione *junior* a quello di un attuale RTDa e per quella *senior* a quella di un attuale RTDb. Si prevede anche, accanto a questo, la possibilità di bandire delle posizioni RTD *non tenured*, per 1 o 2 anni non rinnovabili, ma

solo su finanziamenti esterni a progetto e per un numero di posizioni che non superi mai $\frac{1}{4}$ di quelle *tenured*.

Accanto alla riforma del preruolo chiediamo anche quella delle posizioni strutturate, con il superamento della distinzione tra professore associato e ordinario a favore del ruolo unico della docenza, con la possibilità di una diversa gradazione del carico di didattica da assegnare. Risulta imprescindibile in questo quadro una riforma dell'ASN che ne renda permanente la validità e superi l'attuale impostazione modellata sulla VQR a favore di una valutazione fondata su criteri non bibliometrici e qualitativi, che tengano conto anche dell'attività didattica svolta e del profilo scientifico complessivo dei candidati. Nonostante le forti e ripetute critiche avanzate rispetto alla scientificità di questi criteri da parte di ampi settori della comunità accademica, c'è ancora molto da fare per costruire una consapevolezza diffusa in merito a questi processi.

La piattaforma si pone infine l'obiettivo di disciplinare le docenze a contratto, che da anni sono usate come sistema per coprire le necessità immediate della didattica. Chi eroga docenze a contratto è spesso personale precario, che alterna questi incarichi con altri contratti universitari. Chiediamo che la docenza a contratto venga riconosciuta a livello contrattuale e stipendiale, con la stipula di contratti annuali a tempo determinato e un compenso calcolato sull'attività didattica.

A partire da questi obiettivi programmatici e dalla campagna *Ricercatori Determinati*, l'ADI intende rinnovare e incrementare il proprio impegno nella rappresentanza dei precari della ricerca, in modo da diventare sempre più riferimento nazionale per migliaia di colleghi e colleghe.

6. Il nostro impegno in CNSU e CUN

La presenza dell'Associazione in CNSU e CUN dal 2016 ad oggi ha permesso di dare sostegno alle numerose battaglie dell'ADI, ampliando le opportunità di interazione e confronto con il legislatore. In questi due anni la nostra presenza in questi organi ha permesso di raggiungere importanti traguardi per l'avanzamento delle condizioni di vita e di lavoro dei dottorandi: quali l'introduzione del sussidio di disoccupazione per i dottorandi borsisti e gli assegnisti di ricerca; l'aumento dell'importo minimo della borsa di dottorato; l'abolizione delle tasse di iscrizione per i dottorandi senza borsa; la facilitazione delle procedure di visto per dottorandi e ricercatori extra-UE e la revisione del DM 45/2013.

L'attività di rappresentanza non si è fermata al perimetro degli organi consultivi del Ministero, ma si è estesa alla costante interazione con gli uffici ministeriali, volta a segnalare e garantire la piena applicazione dei diritti dei dottorandi sanciti nel DM 45/2013: in particolare la corresponsione di un fondo pari al 10% della borsa a tutti i dottorandi dal

secondo anno in poi, siano essi borsisti o no. In definitiva, l'elezione in seno al CNSU di un rappresentante dei dottorandi eletto nelle liste dell'ADI, nel biennio 2016-2018 così come negli anni precedenti, unitamente al raccordo tra sedi, Consiglio Nazionale e Segreteria, ha consentito di stabilire un collegamento diretto tra la ricognizione delle problematiche del dottorato e del pre-ruolo e la rappresentazione di tali istanze presso le istituzioni e il Ministero.

La nostra azione al Ministero è però ancora limitata da numerose problematiche dovute al contesto in cui ci muoviamo. Nonostante l'elevata mole di tematiche affrontate e la qualità delle mozioni presentate, il CNSU rimane un organo non sempre in grado di incidere nei confronti dell'azione politica del Ministero. Questo non è dovuto tanto alla natura consultiva dell'organo, quanto alla scarsa considerazione che il Ministero ripone verso le rappresentanze degli studenti. A titolo di esempio, si ricordi che le mozioni presentate hanno spesso trovato sponda nell'iniziativa parlamentare, in quella di altri dicasteri o in una combinazione di entrambe. Contestualmente, l'azione delle rappresentanze di studenti, specializzandi e dottorandi in CUN è spesso ostaggio delle dinamiche interne al Consiglio, che trovano origine nella sua incapacità di rappresentare appieno la comunità accademica. Ad oggi, infatti, la ripartizione dei seggi tra professori ordinari, associati, ricercatori e studenti non rispecchia la struttura del personale accademico mentre i dottorandi e precari della ricerca non godono di rappresentanze specifiche nell'organo.

7. Un altro “genere” di Università: il nostro impegno contro le discriminazioni di genere

In questi due anni l'ADI è stata molto attiva anche nell'ambito del contrasto alle discriminazioni di genere. In un mondo lavorativo frammentato, in cui la precarietà rende tutte e tutti facilmente ricattabili, è importante che il lavoro di tutela si estenda a tutti gli ambiti e abbia un'attenzione particolare per quei soggetti che maggiormente rischiano di essere discriminati. La riflessione su questi temi è naturalmente ampia, e va dalla discussione sull'uso del linguaggio alle azioni concrete che si possono mettere in campo per combattere fenomeni di emarginazione. Nel nostro sito e nei nostri canali *social* diamo conto di questo costante aggiornarci e discutere, presentando notizie e interventi sullo stato della questione o di commento a episodi che purtroppo spesso mettono in luce quanto sia ancora lontana una reale parità di genere.

Concretamente, ci siamo impegnati in diversi Atenei per proporre l'associazione come interlocutore all'interno dei Centri di Osservazione per la parità di genere e collaborando con i Comitati Unici di Garanzia. Avere una voce in questi organi, che nella pratica sono quelli nei

quali gli Atenei elaborano le proprie regole contro la discriminazione, è importantissimo, perché ci permette di portare le problematiche che più colpiscono dottorandi e precari, dandoci modo di contribuire alla stesura di codici che prevedano una tutela ampia.

Il nostro obiettivo però non è solo quello di intervenire con i decisori per migliorare le cose: vogliamo anche dotare le colleghe e i colleghi delle informazioni necessarie per affrontare il proprio percorso con serenità. Con questo proposito abbiamo realizzato la *Guida ADI alla Maternità*, strutturata come una serie di domande e risposte in merito alla legislazione vigente e ai diversi aspetti connessi a una maternità in corso di dottorato, assegno o contratto di ricerca. Crediamo che avere un figlio non debba rappresentare un ostacolo o addirittura la fine per la carriera e che ogni donna abbia il diritto di scegliere liberamente in merito alla propria maternità senza temere per il proprio lavoro. E siamo convinti che avere un compendio ordinato e chiaro delle informazioni necessarie possa aiutare a dare, se non altro, un po' di sicurezze in più a chi si accinge ad affrontare un periodo che dovrebbe essere vissuto in piena serenità.

Abbiamo anche organizzato diversi incontri sul tema parità di genere. Non si tratta solo di presentazioni alla *Guida alla Maternità*, ma anche di occasioni in cui coinvolgere colleghe e colleghi in una riflessione ampia che investa le possibilità di carriera, il divario stipendiale, la differenza di reclutamento delle donne nei diversi ambiti disciplinari, ma anche temi delicati e meno tecnici, come la “sindrome dell'impostore”. Per questo abbiamo messo in campo una serie di iniziative in occasione dell'8 marzo, che consideriamo come una data simbolica nella quale ribadire il nostro impegno: il lavoro a favore delle donne non si deve infatti ridurre a un solo giorno, ma estendersi a tutto l'anno. Per questo, dovunque si creino le condizioni per farlo, l'ADI incoraggia l'attivazione di sinergie fruttuose con tutte le realtà che costituiscono un argine alle politiche di oppressione di genere, con l'obiettivo di produrre avanzamenti reali in termini di diritti e tutele delle donne, dentro e fuori l'accademia.

Vogliamo inoltre testimoniare la nostra decisa posizione a favore dell'inclusione attraverso la nostra vicinanza alla comunità LGBT. Troviamo odioso e insensato che nel 2018 qualcuno possa ancora essere discriminato in base al proprio orientamento sessuale, e crediamo che questo sia ancora più inaccettabile all'interno di un ambiente come quello accademico. Oltre all'assistenza che siamo sempre pronti a dare ai colleghi in eventuale difficoltà, abbiamo partecipato con le nostre sedi, in diverse città, alle giornate del *Gay Pride*.

8. ADI in Brussels: Eurodoc e il lavoro in Europa

L'impegno dell'associazione negli ultimi due anni non si è limitato soltanto alla dimensione nazionale, ma è stato articolato anche attraverso iniziative svolte a livello europeo. Assieme ad altre 28 associazioni di altrettanti paesi, l'ADI infatti è membro di

Eurodoc (*European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers*), un'organizzazione indipendente e *no-profit* che lavora per dare voce, rappresentanza e tutela a dottorandi e giovani ricercatori in tutta Europa.

Negli ultimi due anni abbiamo ritenuto importante intensificare il rapporto con Eurodoc, con l'obiettivo di partecipare più attivamente al dibattito sulle sfide aperte per i giovani ricercatori, condividere esperienze e pratiche con le altre associazioni, e portare avanti iniziative, studi e campagne congiuntamente. Questo è stato reso possibile sia grazie al lavoro dei delegati italiani sia per mezzo dell'elezione nel board di Eurodoc di un componente della Segreteria nazionale e, dallo scorso aprile, di una nostra socia come responsabile della comunicazione.

Con l'obiettivo di mettere in rete le associazioni che la compongono, rappresentando le loro istanze presso i principali *stakeholder*, lottando per migliorarne le condizioni lavorative ed i loro diritti, Eurodoc interviene nel dibattito pubblico sulle principali riforme del sistema di formazione e ricerca accademico, che costituiscono la base normativa per le corrispondenti implementazioni degli Stati membri dell'Unione. Tra di esse, ad esempio la riforma del Processo di Bologna, nella quale puntiamo al riconoscimento del dottorando nella sua duplice dimensione di soggetto in formazione e professionista (in accordo con la Carta europea dei ricercatori), la formulazione dei programmi quadro per il finanziamento della ricerca pubblica, nei quali ancora troppo poche risorse vengono dedicate ad azioni specifiche per i giovani ricercatori, o la riforma della legge europea sul *copyright*, che rischia di minacciare ulteriormente la libertà di circolazione della conoscenza scientifica.

Pur nella relativa eterogeneità dei meccanismi di funzionamento dei sistemi accademici dei diversi Paesi, negli anni Eurodoc ha saputo interpretare un ruolo di rappresentanza delle istanze avanzate dalle associazioni di giovani ricercatori europei presso i principali *stakeholder*, intensificando nel biennio 2016-2018 i rapporti con la Commissione Europea, EURAXESS, EUA (*European University Association*), LERU, *Young Academy of Europe* (YAE), *EuroScience*, *Marie Curie Alumni Association* (MCAA) ed altri. In ripetuti colloqui, abbiamo così avuto l'occasione di portare all'attenzione degli uffici della DG Research & Innovation della Commissione i limiti nell'implementazione a livello nazionale della *Carta europea dei ricercatori*, con particolare riferimento alle condizioni contrattuali dei dottorandi, il cui status giuridico è quello di studente nel nostro Paese, e degli assegnisti, contrattualizzati come parasubordinati con pochi diritti e tutele. Oltre a questi, abbiamo affrontato le problematiche di ricongiunzione dei contributi previdenziali versati in Paesi diversi e le necessarie iniziative da mettere in campo a tutela della salute psicofisica dei giovani ricercatori, troppo spesso messa a rischio da ritmi di lavoro stressanti ed insostenibili nel lungo termine¹.

Negli ultimi due anni con Eurodoc abbiamo anche contribuito alla scrittura di più di 15 progetti di ricerca su bandi finanziati dal *framework Horizon 2020*, compreso un progetto Erasmus+ coordinato da Eurodoc, e siamo stati invitati a far parte di *advisory panel* di progetti europei su tematiche relative alla *research integrity* (le pratiche deontologiche ed i valori etici del fare ricerca).

¹ G. O'Neill, M. Schroyen. "Early-career researchers and mental health", *Impact*, vol. 2018, num. 2, March 2018, pp. 91-92(2).

Assieme al workgroup *Doctoral training* è tuttora in corso un'analisi esaustiva delle cornici normative relative ai percorsi dottorali nei diversi Paesi europei, da cui già emergono, per i Paesi considerati sino ad ora, differenze significative in merito a inquadramento giuridico dei dottorandi (studenti, dipendenti o forme intermedie), importo della borsa, durata del corso, requisiti necessari al conseguimento del titolo e diritti goduti (rappresentanza, contributi previdenziali, assistenza sanitaria, maternità, malattia, trasporto pubblico).

Riguardo il segmento post-dottorale, all'interno del workgroup *Employment & Career development*, è stato progettato il primo sondaggio europeo sui postdoc², lanciato nel mese di ottobre 2018. L'indagine, che ha già superato le 1200 risposte, si pone l'obiettivo di indagare quali sono le condizioni di vita e di lavoro dei giovani ricercatori europei, quali i loro diritti e quali le aspettative e prospettive dentro o fuori dal mondo accademico. I risultati saranno utili tanto ad Eurodoc quanto ad ADI, per conoscere in modo più approfondito le condizioni in cui si trovano i postdoc che lavorano in Italia ed effettuare confronti puntuali con gli altri Paesi.

Grazie ad un rinnovato impegno sul fronte comunicativo e nella capacità di elaborazione politica su temi che vanno dalle riforme del *doctoral training* alla mobilità intersettoriale, dalla *mental health* all'*Open Access*, durante l'ultimo biennio Eurodoc ha saputo conquistare una maggiore visibilità nel dibattito europeo, testimoniata dal numero crescente di interlocuzioni con gli *stakeholder*, ed è oggi sempre più riconosciuta come la più grande comunità capace di rappresentare i giovani ricercatori a livello europeo.

9. ADI come soggetto sociale e culturale

L'impegno dell'ADI non si limita all'aspetto puramente vertenziale caratteristico dell'approccio sindacale. Crediamo che un'associazione come la nostra, formata da tante persone attive e consapevoli, e che riunisce tante competenze diverse, si possa e si debba porre anche come soggetto di promozione sociale e culturale. In questi anni abbiamo ampliato molto la nostra attività su questo versante, promuovendo nelle nostre sedi numerose occasioni di incontro e riflessione.

È importante, innanzitutto, inquadrare a livello strategico le iniziative promosse dall'ADI, come elementi utili per la crescita associativa. È importantissimo avere una presenza attiva, che renda l'associazione riconoscibile per i colleghi e riferimento per scambi di idee, proposte, riflessioni. In secondo luogo, le iniziative rappresentano anche un mezzo efficace per attrarre i colleghi e promuovere il loro attivo coinvolgimento, con la conseguente crescita e il radicamento dell'associazione.

² <http://eurodoc.net/news/2018/postdoc-survey>

Accanto a questo piano, rivolto più propriamente a chi lavora e vive abitualmente l'università, in questi anni c'è stato un forte investimento per "uscire dall'accademia" e portare i temi fondamentali dell'ADI anche tra chi non frequenta abitualmente l'ambiente e lo conosce poco. Disinnescare la retorica dell'università e della ricerca etichettate come uno spreco, che tanti danni ha fatto all'università, passa infatti anche attraverso il confronto con le persone, all'interno del quale si possano far capire la passione con la quale i giovani ricercatori portano avanti il proprio lavoro, la funzione e importanza della loro attività, fino i problemi quotidiani che si incontrano nella ricerca.

Operativamente, i livelli su cui l'ADI agisce sono quello nazionale e quello locale. Le sedi hanno in questi anni compiuto un grande lavoro nell'organizzazione di eventi, il che ha permesso di trattare una serie molto ampia di temi su tutto il territorio nazionale e creare una rete molto fertile di contatti con altre associazioni attive sui territori. È opportuno notare che spesso la progettualità si lega anche alla partecipazione a bandi di ateneo e regionali, in modo da sostenere le spese che inevitabilmente si affrontano quando si organizza un evento. Di conseguenza, la scrittura e lo sviluppo di progetti hanno coinciso in molti casi con un'azione di reperimento fondi in un'ottica di sostenibilità economica dell'associazione. Va poi considerato un altro aspetto, che rende le attività culturali un momento importante della vita associativa: la messa in comune di idee e progetti, la discussione e la realizzazione pratica di un evento rappresentano tanti momenti di confronto interno alle sedi e di conseguente crescita dei soci.

A livello nazionale si coordinano e programmano le proposte di eventi, la consulenza sulla redazione dei progetti per i bandi e la gestione comune delle attività per garantire una certa coerenza alla progettualità dell'associazione. In questa fase l'ADI ha una serie di iniziative che formano un patrimonio comune al quale le sedi possono attingere a seconda delle proprie esigenze o aspettative, in modo da rendere più leggera la parte di progettazione e creare un complesso di azioni sempre più riconoscibili in diverse città.

Sul piano dei contenuti, gli eventi dell'ADI si possono raggruppare in due grandi tipologie: quelli tesi a dare informazioni e assistenza ai colleghi, e quelli di carattere più propriamente culturale, che partono dalla ricerca per ampliare il campo.

Al primo gruppo appartengono gli eventi dedicati alla presentazione dei lavori realizzati dall'ADI, come l'indagine annuale sullo stato della ricerca o la guida alla maternità, ma anche tutti gli incontri creati per condividere con i colleghi informazioni sui diritti o sullo stato dell'arte delle normative e delle mobilitazioni di loro interesse; in questo capitolo compaiono, a titolo di esempio, i *Welcome Days* o gli incontri sul FIT che sono stati promossi in questi anni, ma anche le assemblee legate alle campagne che l'ADI ha promosso anche in collaborazione con altre realtà associative.

L'altra grande categoria degli eventi ADI riguarda incontri che si pongono come momenti di riflessione e approfondimento. Naturalmente anche in questo caso c'è un forte interesse per i diritti e per l'impegno associativo, ma i temi e le forme possono essere piuttosto vari. I *PhD Days*, promossi e realizzati in diverse sedi, sono, ad esempio, degli incontri che durano un giorno e che permettono di affrontare trasversalmente e da vari punti di vista la tematica centrale per la giornata. Sono state poi messe in campo, con modi e stili diversi, iniziative

nelle quali era centrale il dialogo tra ricerca e forme artistiche come video, fotografia o teatro. L'ibridazione è un processo preziosissimo per riuscire a proporre una visione originale e creativa di ciò di cui si vuole parlare e per questo sono sempre incoraggiate anche le collaborazioni con associazioni che possano arricchire con la propria competenza i nostri progetti.

Le collaborazioni sono, peraltro, un punto sempre più centrale nelle attività dell'ADI: è infatti fondamentale costruire reti sul territorio e a livello nazionale, aprire dialoghi che permettano di affrontare nuovi temi e arricchire l'offerta associativa. Al fine di essere attori e non spettatori della realtà che ci circonda, anche al di fuori dell'Accademia, l'ADI ha aderito a diverse campagne nazionali promosse da altre associazioni con le quali nel corso del tempo è stato stabilito uno scambio molto fertile. In questo senso si può considerare la collaborazione con *Sbilanciamoci*, con la quale da anni ci impegniamo nell'analisi delle politiche economiche e finanziarie, contribuendo alla stesura della "Controfinanziaria" che ogni anno presenta una proposta alternativa di legge di bilancio. Nell'ambito del nostro impegno per diffondere la conoscenza e la ricerca al di fuori delle mura accademiche intendiamo avviare una collaborazione strutturata col progetto, sostenuto da ARCI nazionale, per una *Università della strada*: un'iniziativa con cui docenti, ricercatori e dottorandi si mettano a disposizione per lezioni e seminari pubblici, di stampo divulgativo, aperti a tutta la cittadinanza, su tematiche di interesse generale.

La nostra attenzione per la divulgazione scientifica ha trovato espressione nella costituzione di *Tempesta di Cervelli*, *network* di associazioni e realtà impegnate nella promozione e diffusione della scienza nel dibattito pubblico, di cui l'ADI è stata fra le organizzazioni fondatrici e membro del Comitato di gestione nazionale.

Sempre per quanto riguarda i valori civili che vogliamo coltivare e testimoniare, l'ADI ha deciso di aderire come associazione alla *Carta di Stazzema*, come segno del proprio riconoscersi nell'antifascismo e della volontà di continuare a promuovere politiche di inclusione e di dialogo contro ogni forma di discriminazione e prevaricazione. Per questo ci siamo anche impegnati nella partecipazione alla Marcia per la Pace Perugia-Assisi: siamo convinti dell'importanza di esserci, partecipare e testimoniare con azioni attive, perché la nostra adesione agli ideali in cui ci riconosciamo si traduca in una serie di gesti concreti.

Di particolare rilevanza è il rapporto instaurato negli ultimi tre anni con *Amnesty International*, di cui l'ADI ha da subito sostenuto la campagna "Verità per Giulio Regeni", lanciata dopo il barbaro assassinio del nostro collega in Egitto. Assieme a molte altre associazioni ed organizzazioni abbiamo preso parte attiva ad una mobilitazione internazionale per fare pressione sulla diplomazia italiana e sulle autorità locali affinché si faccia luce sulle responsabilità del governo egiziano. Oltre a dedicare la tessera associativa 2017 alla memoria di Giulio, negli ultimi due anni i dottorandi ed i ricercatori dell'ADI hanno partecipato ed attivamente contribuito ad organizzare molteplici iniziative in collaborazione con le sedi Amnesty, a partire dall'affissione di striscioni sulle facciate dei rettorati di molti atenei, fino ad assemblee, sit-in, flash-mob, fiaccolate e l'appoggio dato alla recente ciclostaffetta.

Proseguiremo con la richiesta di verità, perché non accetteremo che sulla vicenda di Giulio e quella di tante altre vittime di sparizione forzata in Egitto cali il silenzio, ed assieme alla

famiglia Regeni e alle migliaia di persone che sostengono la sua battaglia continueremo a ricordare al governo che giustizia non è stata fatta, e che siamo tutti ancora in attesa di quella verità fino ad oggi negata.

Come si vede, è stato fatto molto in questi anni per promuovere un'azione ampia dell'associazione, e sono state aperte diverse strade, sia nella nostra attività quotidiana che nei rapporti con altri soggetti. Molto ancora resta da fare e da esplorare, naturalmente, e una sfida interessante per il futuro sarà quella di rendere le sedi sempre più coordinate nella progettazione, favorendo lo scambio e la condivisione di progetti anche in consiglio nazionale. Inoltre, si potrà potenziare il settore dei bandi, fonte strategica di finanziamento. In questo modo, l'ADI potrà essere ancora più efficace, grazie alla competenza, la consapevolezza e la creatività che stanno sempre più diventando un marchio distintivo della nostra associazione.

10. “Vivere in una società in cui valga la pena avere un posto”: l'impegno di ADI nel contrasto alla cultura mafiosa e alla corruzione, dentro e fuori le Università

La consapevolezza di rappresentare dei soggetti che si formano e lavorano nell'ambito della ricerca ha stimolato, all'interno dell'associazione, una riflessione approfondita sul ruolo del ricercatore e della sua funzione sociale rispetto alla società, al progresso economico e all'affermazione dei principi costituzionali. Uno dei punti di caduta di questa riflessione è stato l'impegno affrontato sul versante del contrasto alle mafie e della lotta alla corruzione dentro e fuori il sistema universitario. Già da due anni l'ADI aderisce alla *Giornata del 21 Marzo in Memoria delle Vittime Innocenti di tutte le Mafie*, partecipando al percorso di avvicinamento alla ricorrenza con incontri e appuntamenti sul tema della giustizia sociale, dell'economia sostenibile e del ricordo delle vittime innocenti delle mafie.

All'interno di questa vasta cornice, l'ADI sta portando il suo contributo focalizzando l'attenzione sul tema della corruzione, del *mobbing*, della trasparenza nei meccanismi di gestione delle università e di tutti quegli atteggiamenti mafiosi che possono colpire la comunità accademica. Fino ad oggi l'ADI ha fronteggiato il cancro della corruzione e dei ricatti lavorativi esponendosi a tutela della comunità dei dottorandi e precari della ricerca attraverso gli strumenti della rappresentanza e della forza collettiva che deriva dall'essere un'organizzazione nazionale. Nei consessi di rappresentanza nazionale, come il CNSU, il tema è stato portato all'attenzione degli organismi istituzionali, chiedendo l'inserimento delle tutele previste dal dispositivo del *whistleblowing* (L.190/2012) nel DM 45/2013 che regola il funzionamento del dottorato. Tuttavia, il nostro sforzo collettivo da solo non può evidentemente essere sempre risolutivo a causa dei rapporti di forza vigenti nelle università, a svantaggio delle categorie precarie, e della varietà di sfaccettature con cui la corruzione, il ricatto e le intimidazioni si manifestano.

A partire da queste condizioni, una campagna di sensibilizzazione sul tema è stata lanciata in occasione del Convegno “*Quando l’Università pensa a se stessa: riflessioni su cultura, etica e legalità*” organizzato dalla sede di Genova, all’interno del quale è stata presentata una guida rivolta a studenti, dottorandi e ricercatori degli atenei italiani per la tutela dal *mobbing* e dalla corruzione. Questo primo contributo si orienta all’informazione sulle procedure dei dispositivi legali utili in caso di abusi e lesione dei diritti nei luoghi di lavoro. La guida rappresenta solo l’inizio di un percorso di educazione alla legalità e di proposta d’intervento rivolte alle istituzioni accademiche e politiche, al fine di rendere sempre più efficaci il contrasto dei fenomeni di malaffare e malagestione. Tale campagna non può che realizzarsi attraverso collaborazione attiva con Libera, al fine di essere più efficace e incisiva nel messaggio e nelle iniziative che si stanno programmando. Altresì, il tema del contrasto al *mobbing* rappresenta un argomento interdisciplinare che interessa fortemente il campo del sostegno psicologico ai dottorandi e ai lavoratori in situazioni di difficoltà e *stress*. Saper intrecciare analisi e proposte con esperti dell’ambito psicologico, interni ed esterni all’associazione, includendo anche le azioni in corso promosse da Eurodoc sulla *mental health*, rappresenta un valore strategico per programmare azioni concrete come associazione e portarle all’attenzione delle università. La capacità di organizzare queste azioni necessita di spazi di discussioni caratterizzati dalla partecipazione di soci e colleghi in grado di contribuire con *know how* e capacità specifiche sul tema.

L’interesse e l’impegno dell’ADI su questi argomenti non è affatto casuale, ma deriva dalla consapevolezza del ruolo sociale del ricercatore, il quale deve contribuire ad un miglioramento delle condizioni sociali tale da poter - come indicava Mauro Rostagno - “*vivere in una società in cui valga la pena avere un posto*”, in cui per la mafia, la corruzione e il malaffare non ci possa essere spazio.

11. Il lavoro comune con altre organizzazioni

La nostra organizzazione ha sempre creduto nella costruzione di coalizioni strategiche con realtà associative e sindacali sulla base di valori, pratiche e obiettivi condivisi, al fine di creare percorsi comuni e massa critica per la difesa e l’avanzamento dei diritti di tutte le componenti più vulnerabili del sistema universitario e della ricerca.

In tale quadro si è collocato l’aggiornamento del protocollo di collaborazione comune fra ADI ed FLC-CGIL, inizialmente sottoscritto nel giugno del 2008. Un patto di lavoro che - nel rispetto dell’autonomia e indipendenza reciproca delle due organizzazioni - riconferma e rafforza un percorso consolidato e fruttuoso che ha visto ADI ed FLC-CGIL fianco a fianco negli anni in diverse battaglie per i dottorandi e precari della ricerca. Esempi recenti di tale lavoro condiviso sono la costruzione delle campagne per l’estensione della DIS-COLL; la

costruzione di un piano rivendicativo generale sul FIT e sull'accesso all'insegnamento, e infine la piattaforma *Ricercatori Determinati*. Su queste premesse il protocollo rinnovato nel 2018 si prefigge lo scopo di rafforzare la cooperazione nazionale e locale, sia sul piano della vertenzialità che della progettualità, in un'ottica di costante interscambio e confronto. In tal modo si è inteso potenziare la collaborazione reciproca nella costruzione di campagne e iniziative comuni, nel dialogo coi decisori politici, nella consulenza e assistenza legale, e nella realizzazione - ove possibile - di sportelli locali per l'assistenza a dottorandi e precari della ricerca. Infine è stata rinnovata la convenzione relativa al prezzo agevolato per i soci ADI che intendessero anche iscriversi alla FLC-CGIL.

In questi due anni si è rafforzato allo stesso modo il lavoro congiunto sulle questioni generali relative al sistema universitario con le maggiori organizzazioni studentesche nazionali, sia all'interno degli organi di rappresentanza ministeriali (CNSU e CUN) che nella costruzione di vertenze e campagne comuni a livello nazionale. In particolare abbiamo riscontrato l'interesse e la volontà di cooperazione continuativa con la nostra associazione da parte di *Link-Coordinamento Universitario* e della *Rete della Conoscenza*, attraverso il coinvolgimento attivo in battaglie di comune interesse e il continuo e costruttivo scambio di informazioni e punti di vista. Positivo e promettente è stato allo stesso modo il rapporto instauratosi in questi anni con l'*Unione degli Universitari* (UDU), che consideriamo importante sviluppare nel prossimo futuro.

Costruttivo e strategico si è rivelato infine il nostro approccio aperto e dialogante verso tutte le realtà organizzate del mondo della ricerca, con cui l'ADI ha condiviso e continua a condividere la definizione di obiettivi comuni. Importante in questo senso è stato il rinnovato rapporto con *ARTeD*, l'*Associazione dei Ricercatori a Tempo Determinato*, coinvolta più attivamente in questi due anni nella costruzione di rivendicazioni ampie sul reclutamento e la riforma del pre-ruolo. Sempre fruttuoso, inoltre, si è rivelato il rapporto di collaborazione dentro e fuori il CUN con una realtà come la *Rete 29 Aprile*, da sempre sensibile alle tematiche relative al precariato della ricerca e del futuro dell'Università. Motivo di particolare soddisfazione per noi in questi due anni è stato aver avviato al contrario percorsi di lavoro comune e di scambio reciproco con realtà d'ateneo come il *Coordinamento dei Ricercatori Non Strutturati* dell'Università di Torino, unitamente ad altri collettivi di ricercatori precari locali con cui rafforzare i rapporti di collaborazione e messa in rete.

Intendiamo quindi ribadire, infine, la rilevanza politica per l'ADI di potenziare e consolidare il proprio ruolo nella costruzione di una coalizione ampia fra sindacato, organizzazioni studentesche e realtà nazionali e locali di ricercatori strutturati e non strutturati, quale alleanza centrale per il cambiamento dell'Università e della Ricerca. Riteniamo opportuno rafforzare le interlocuzioni con organizzazioni che si occupino di progettazione europea, scambi culturali, inserimento di dottorandi e ricercatori nel mercato del lavoro.

Linee programmatiche

L'espansione associativa nei termini sopra descritti pone le basi per le sfide del futuro. I risultati raggiunti in questi due anni rappresentano un punto di partenza per elaborare un salto di qualità dell'organizzazione, proiettandola verso la capacità di continuare a radicarsi e incrementare le proprie attività su temi diversi da quelli esclusivamente vertenziali e accademici. Nell'associazione è in atto una trasformazione che porta al riconoscersi non più come semplice strumento di rappresentanza categoriale, ma come identità sociale che racchiude una comunità diversificata di lavoratori e soggetti in formazione. Tale trasformazione volge a maturità per quanto concerne la convergenza di diverse componenti accademiche (dottorandi, dottori di ricerca avviati nel mondo del lavoro, assegnisti, ricercatori precari e talvolta docenti), che si riconoscono uniti nelle vertenze e nelle proposte politiche sui temi emergenziali del sistema universitario. In questo senso, l'ADI non è solo la somma delle sedi che la compongono, ma una comunità viva e dinamica. I suoi momenti pubblici (congresso, presentazione dell'indagine annuale, campeggio, eventi) sono fondamentali per creare quel senso di comunità necessario al consolidamento associativo e devono essere per questo incentivati.

La forte espansione territoriale affrontata in questi anni deve essere messa a sistema, consolidando le attuali sedi sia dal punto di vista organizzativo sia da quello politico. In particolare, per quanto riguarda l'organizzazione, è necessario migliorare l'integrazione tra Segreteria, Consiglio Nazionale e coordinamenti di sede con l'obiettivo di far crescere la partecipazione e le buone pratiche. Per fare questo non è necessario affiancare ulteriori strutture a quelle già a disposizione dell'associazione, ma ottimizzare quelle esistenti. A questo proposito potranno essere rafforzate pratiche interne volte alla formazione politico-sindacale dei membri dell'associazione, eventualmente collaborando con le realtà che possano portare la propria esperienza nei campi di interesse specifico dell'ADI. È inoltre necessario un monitoraggio più costante delle attività delle sedi e della loro situazione, al fine di poter garantire il necessario supporto da parte della Segreteria nei casi richiesti. Obiettivo fondamentale è trovare nuovi strumenti tecnici per gestire l'organizzazione e i dati prodotti. In primo luogo è opportuno garantire la funzione di archivio del sito e delle comunicazioni interne, ampliando il *server* ove necessario. Per facilitare l'attività di reportistica è fondamentale diffondere l'utilizzo esclusivo della mail dell'associazione per le comunicazioni interne, a partire dalla Segreteria e dal Consiglio Nazionale, unitamente allo sviluppo di una sezione "*cloud*" per la condivisione dei documenti associativi interni, quali *report*, *tutorial*, guide interne e documenti in stesura. Infine, in questi anni l'Associazione ha conosciuto anche una consistente espansione sul versante della comunicazione verso l'esterno, ampliando la propria sfera di influenza sui *social* e sulla stampa, e rafforzando la sua capacità di raggiungere i colleghi e, in generale, l'opinione pubblica. La gestione dei canali e delle strategie della comunicazione associativa si configura quindi come elemento politico di primaria importanza, quanto la cura dell'organizzazione.

La prima sfida per l'Associazione riguarderà la capacità di esprimere il rappresentante dei dottorandi in seno a CNSU e CUN, che è da anni un elemento fondamentale per l'azione politica dell'associazione e deve continuare a essere un obiettivo imprescindibile. In questo quadro l'ADI ha il compito di impegnarsi fin da subito per trasformare l'ampio consenso di cui gode sul territorio in partecipazione attiva per la campagna elettorale, spiegando ai colleghi l'importanza strategica di esprimere il rappresentante dei dottorandi. Rispetto al mandato 2016-2019, tutti i punti del programma presentato sono stati portati all'attenzione del decisore politico e discussi, e quasi tutti hanno trovato una loro soluzione. Eppure molto resta da fare, a partire dalla conclusione della riforma del dottorato attraverso la revisione della posizione contrattuale del dottorando e dalla piena applicazione della Carta europea dei ricercatori. In questi mesi parte del CUN andrà a scadenza e nel nuovo anno si voterà per la nuova presidenza. Il nostro compito deve essere quello di ampliare i contatti con la componente dei ricercatori presenti nell'organo e riattivare percorsi che portino a costruire un blocco comune in CUN. Tale azione è necessaria nell'ottica di portare in discussione le nostre proposte contenute nella piattaforma *Ricercatori Determinati*.

Questa campagna, a cui abbiamo dato vita assieme a FLC-CGIL e che ha sedimentato molte delle riflessioni che da anni erano state sollevate nelle aree tematiche dell'associazione, rappresenta la seconda e forse più grande sfida che siamo chiamati ad intraprendere. Il nostro compito è quello di dare il via ad un percorso che si preannuncia lungo e pieno di insidie, un percorso che parte dal riconoscimento di una semplice evidenza: il sistema universitario post legge 240/2010 è destinato a scomparire sotto il peso delle proprie contraddizioni e dei vincoli imposti dalla legge Gelmini stessa. Serve un grande slancio, serve partire dai contenuti di *Ricercatori Determinati* per immaginare una nuova università e nuovi percorsi di partecipazione tra i precari della ricerca, che non collassino in dinamiche di auto-rappresentanza, ma abbiano la capacità di rappresentare trasversalmente i bisogni dei ricercatori a vari livelli, proiettandosi verso la ricostruzione di un nuovo modello di università pubblica. La riforma del pre-ruolo e l'annesso piano di reclutamento e stabilizzazioni proposte si integrano a vicenda. Solo la loro implementazione congiunta è in grado di garantire la "messa in sicurezza" del sistema universitario, premessa indispensabile perché l'università torni a crescere e ad assumere il ruolo di motore dello sviluppo sociale, culturale ed economico del Paese.

La terza sfida è quella di continuare l'impegno per la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca nella società, in particolare nel settore privato e nei vari settori della pubblica amministrazione. Dobbiamo essere orientati ad azioni concrete, che permettano di facilitare l'incontro tra la domanda di lavoro e l'offerta delle competenze di ricerca e di monitorare gli effetti nel tempo delle norme volte a valorizzare il titolo di dottore di ricerca nell'impresa. Per quanto riguarda la valorizzazione del titolo nella pubblica amministrazione e nell'istruzione, l'obiettivo principale continua ad essere quello di perorare, con le istituzioni a ciò preposte, soluzioni in parte già sposate da una giurisprudenza atta a conciliare le competenze e la valorizzazione dei giovani ricercatori con le esigenze e le riforme del sistema scolastico e di pubblica amministrazione. Vista la tendenza sempre più rilevante dei decisori politici a

rifiutare la concertazione con i corpi intermedi, in casi eccezionali l'ADI si impegna a valutare il ricorso alle vie legali per il raggiungimento dei suoi obiettivi statutari.

Parallelamente alla grande espansione associativa, si sono intensificate le relazioni politiche e organizzative con altri soggetti del mondo della ricerca, dell'associazionismo e della cultura. Nell'ambito della ricerca l'ADI è rimasta, insieme alla FLC-CGIL, l'unica organizzazione strutturata in grado di rappresentare e dar voce a tutte le componenti del precariato della conoscenza, dai dottorandi ai ricercatori a tempo determinato.

Vogliamo rendere l'ADI un'associazione sempre più ampia e dinamica, impegnata per i valori nei quali si riconosce e pronta a promuoverli dentro e fuori gli Atenei. Curiosità, competenza e creatività sono caratteristiche fondamentali per chiunque faccia ricerca, e l'ADI può crescere ancora molto usandole per creare spazi di dialogo e riflessione. Vogliamo espandere la nostra comunità ed ampliare la rete di soggetti con cui ci relazioniamo sulla base di progetti specifici e riflessioni comuni.

La partecipazione attiva alla rete Eurodoc resta un obiettivo fondamentale per migliorare la capacità di intervento dell'associazione a livello nazionale ed europeo, oltre che per permettere il confronto con le analoghe associazioni dei dottorandi e dottori di ricerca negli altri Paesi. L'ADI rappresenta oggi una delle associazioni in assoluto più attive nel panorama europeo e riteniamo che possa contribuire ancora molto all'espansione di Eurodoc, mettendo al servizio delle associazioni affiliate la nostra capacità di elaborazione politica ed il nostro bagaglio di conoscenze e lotte.

La collocazione della rappresentanza accademica dei dottorandi nella dimensione studentesca ha spesso contribuito ad avvicinare la nostra associazione ai soggetti di rappresentanza studentesca. Durante l'ultimo mandato il rapporto con Link si è consolidato anche nella condivisione di alcune importanti campagne e mobilitazioni. Il nostro approccio è sempre stato tuttavia ispirato all'obiettivo di mantenere rapporti di stretta collaborazione con tutti i nostri tradizionali interlocutori studenteschi (Link e UDU).

In questo senso, l'ADI auspica la rimozione di ogni ostacolo a un dialogo pieno tra le associazioni studentesche ascritte ad una visione progressista dell'università e della ricerca, mediante la condivisione delle istanze e la convergenza – per quanto possibile – delle piattaforme programmatiche e dei momenti di mobilitazione.

Condizione indispensabile affinché l'ADI possa contribuire a questo obiettivo e stabilire rapporti di collaborazione proficui con Link e UDU è quello di un comune posizionamento nell'ambito del CNSU, tale da non lasciare margini di ambiguità né prestare il fianco a forme di collaborazione, formale o sostanziale, con tutte quelle forze che hanno invece sostenuto per anni lo smantellamento del sistema accademico e che hanno presentato candidati alternativi e opposti a quelli dell'ADI nelle elezioni per il CNSU e per gli organi di rappresentanza nei singoli atenei.