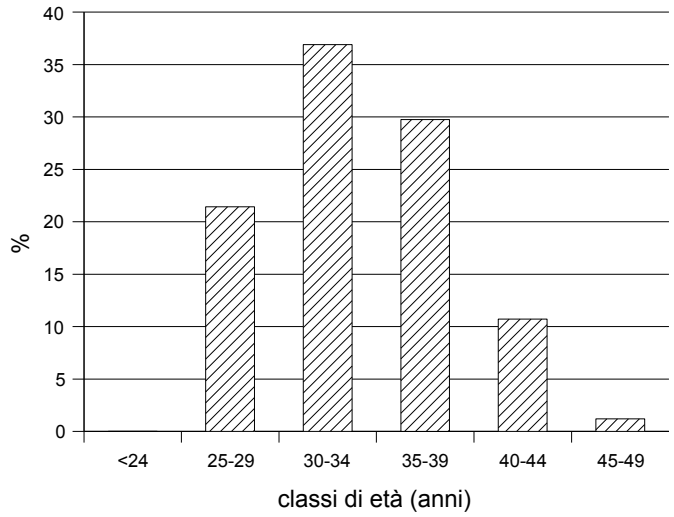
AsseCoTuscia – Stefano Scardigli

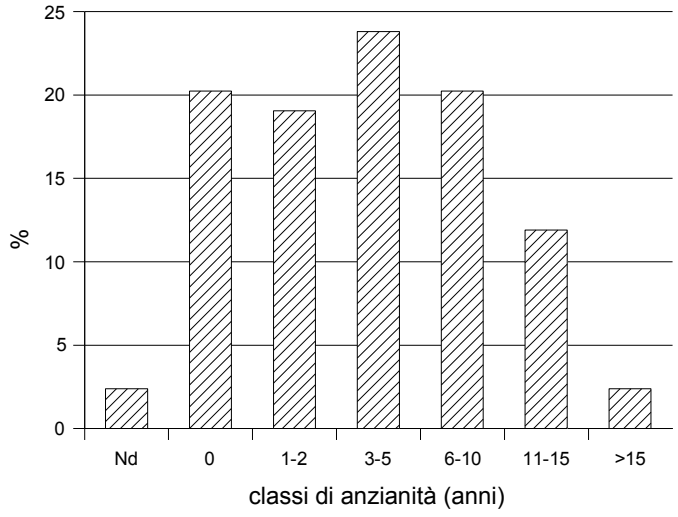
QUESTIONARIO 2006 SULLA CONDIZIONE DI LAVORO DEI "PRECARI" ALL'UNIVERSITÀ DELLA TUSCIA

La condizione del lavoro precario all'Università risulta essere estremamente variegata sia per la natura "atipica" del lavoro precario in sé, sia per la molteplicità, all'interno dell'Università, delle strutture dotate di amministrazione indipendente che erogano contratti di lavoro precario.
Diverse sono le tipologie di prestazione nell'ambito delle quali si svolge l'attività lavorativa dei precari per l'Università. Oltre il canonico assegno di ricerca infatti sono presenti rapporti di lavoro di tipo collaborazione coordinata e continuativa e le borse di dottorato che debbono spesso essere inquadrate come vere e proprie prestazioni lavorative. A queste bisogna poi aggiungere le borse di studio che per la loro natura costituiscono un settore di difficile classificazione.
La frammentazione dei centri spesa dell'Università, rappresentata dai Dipartimenti, e la natura *su progetto* dei fondi per la ricerca, introducono nel repertorio dei contratti una distribuzione abbastanza ampia dei parametri con i quali, all'interno di una stessa tipologia di rapporto di lavoro, vengono quantificati, ad esempio, gli importi dei compensi o l'estensione temporale delle prestazioni.
La molteplicità delle situazioni lavorative dei precari all'interno dell'Università della Tuscia di Viterbo ha spinto gli stessi a promuovere un sondaggio conoscitivo al fine di avere un quadro il più possibile nitido delle loro condizioni nell'ateneo viterbese e, per estensione, condurre un analisi delle condizioni del lavoro precario nell'Università italiana, prendendo la realtà viterbese come esempio.
Motore e supporto logistico di questa iniziativa è stata l'associazione AsseCoTuscia che è l'unico punto di riferimento, di coordinamento e di sprone per la quasi totalità dei precari dell'Università viterbese.
Oltre a rafforzare il coordinamento e alimentare il confronto nel definire temi di discussione ed avanzare proposte concrete in grado di migliorare la loro posizione, obiettivo di questa indagine è stato anche quello di avere uno strumento per descrivere al mondo esterno, quantitativamente e qualitativamente, il lavoro precario svolto all'interno dell'Università. Spesso infatti risulta difficile far comprendere quanto la condizione del precario dell'Università si discosti da altre situazioni molto meglio determinate e codificate a livello nazionale, come ad esempio il precariato della scuola. Lo studio è stato condotto a titolo puramente gratuito e con l'esclusivo utilizzo di risorse proprie.
Il sondaggio è stato condotto somministrando una scheda-questionario concepita in tre parti distinte: una prima parte di carattere demografico (età, titolo di studio, anni di precariato alle spalle,...), una seconda serie di quesiti relativi alle forme e contenuti dei propri contratti ed in fine una terza parte contenente domande volte a valutare il giudizio soggettivo che il precario ha della propria condizione di lavoro.
Di fatto la distribuzione delle schede del questionario ha permesso un censimento per difetto della popolazione precaria. Sono state somministrate 164 schede, individuando in questo numero la dimensione della popolazione dell'indagine, e sono state restituite compilate 84 schede che costituiscono un campione che copre oltre il 50% della popolazione. Nello studio sono stati inclusi anche gli "studenti" di dottorato che spesso debbono essere considerati nella categoria dei "lavoratori precari". Anche se per sua natura questo tipo di borsa di studio dovrebbe costituire solo una fase di specializzazione ulteriore immediatamente successiva alla laurea, di fatto spesso non risulta contigua

al corso di studi ordinario, come dimostra l'elevata percentuale di dottorandi “anziani”.

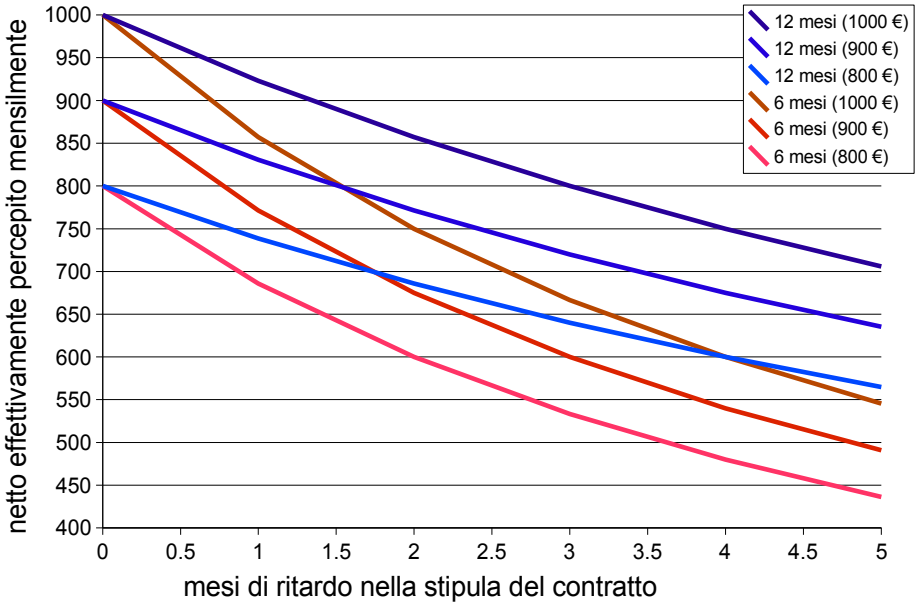


L'età dei precari all'Università della Tuscia è rappresentata da una ampia distribuzione tra i 25 e i 50 anni, con una maggioranza relativa (37%) compresa tra i 30 e i 34 anni.
Il contratto in corso è stato preceduto da diversi anni di precariato: circa il 60% dei precari si trovano equamente distribuiti nelle fasce di anzianità gli 1 e i 10 anni ma il 14% del campione supera i 10. Solo il 20% dichiara di essere alla prima esperienza di lavoro precario.

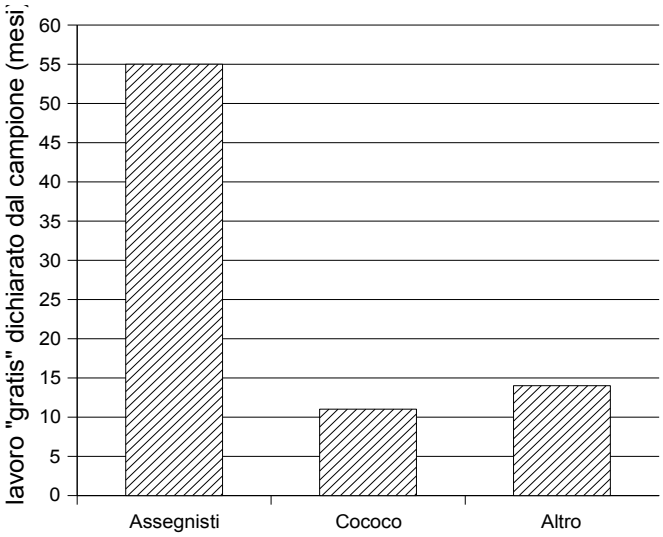


Il tipo di contratto di lavoro prevede una netta maggioranza di Assegni di Ricerca (55%) seguito dalle Borse di Dottorato (26%). Decisamente minore risulta la presenza di contratti di Collaborazione Coordinata e Continuativa (8%). Seguono altre forme di rapporto di lavoro come borse di studio, prestazioni occasionali e contratti “a tempo determinato” che nel loro complesso raggiungono l'11% del campione.
Risultano prevalentemente titolari di Borse di Dottorato le classi di età del campione al di sotto dei 34 anni, mentre più ampia rispetto all'età del campione è la diffusione dell'Assegno di Ricerca coprendo le classi di età 30-34 e 35-39 anni. Uniforme la distribuzione delle altre tipologie di contratti.
L'attesa per la stipula del contratto di lavoro rappresenta una questione piuttosto grave per il bilancio economico del lavoratore precario. Esiste una relazione decisamente sfavorevole tra il tempo di attesa di un contratto e l'importo netto mensile effettivamente percepito, considerando che questo deve

coprire anche il tempo trascorso senza contratto.



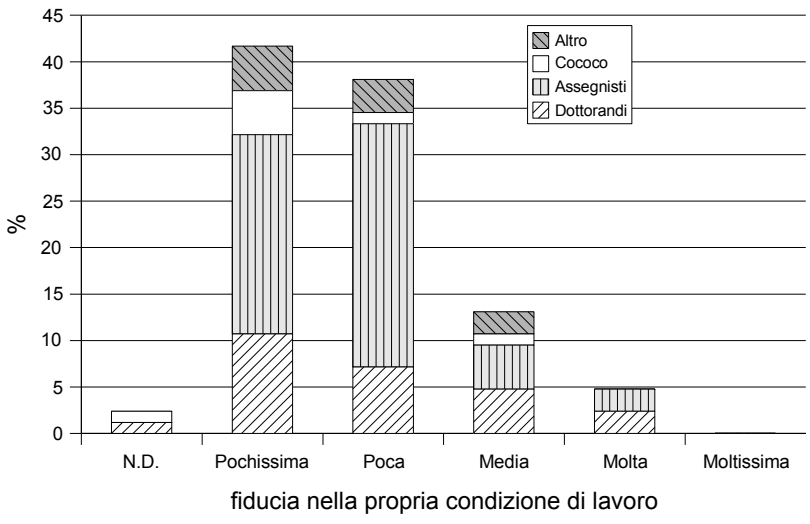
Il campione ha dichiarato di aver prestato la propria attività in attesa del contratto attuale, senza retribuzione, senza assicurazione e senza contributi, per un totale di 80 mesi/uomo. Considerando che la stragrande maggioranza dei contratti in corso sono di durata annuale e che il campione copre la metà circa della popolazione censita, è possibile quantificare in oltre 160 mesi/uomo il "lavoro" che a titolo "gratuito" i precari offrono annualmente all'Università della Tuscia.



La frammentazione amministrativa delle strutture costitutive dell'Università (principalmente i Dipartimenti) porta ad una disparità delle clausole e dei termini contenuti nei contratti. La sezione del questionario relativa alla loro stesura evidenzia questo dato mostrando inoltre alcune evidenti approssimazioni di scrittura e imprecisioni non solo formali. Sebbene il contratto di lavoro del precario dovrebbe descrivere in maniera piuttosto precisa il tipo di attività e le condizioni nelle quali tale lavoro dovrebbe essere svolta, nella realtà si osserva come spesso manchino nei contratti le indicazioni relative alla natura del rapporto di lavoro, al luogo, al referente dell'attività o al progetto di ricerca su cui tale attività si deve svolgere. Quasi il 60% del campione dichiara di non avere qualcosa di "assimilabile" ad una busta paga. Molti contratti prevedono esplicitamente la presentazione di un

"foglio di presenza" e di un numero minimo di ore lavorate e, anche se non espressamente indicato nel contratto, tuttavia all'atto del pagamento dei compensi molte amministrazione di fatto lo esigono. Questo avviene per gli assegni di ricerca in seguito al regolamento di Ateneo proprio della Tuscia ma in assoluto contrasto con quanto stabilito dalla nota esplicativa del ministero dell'Università in merito a tali rapporti di lavoro.

Domanda	Nd	Si	NO	TOT
È esplicitamente indicato nel contratto la natura del medesimo?	7.1	83.3	9.5	100.0
È esplicitamente indicato il luogo dove svolgere la prestazione?	10.7	60.7	28.6	100.0
È esplicitamente indicato il referente responsabile della prestazione?	9.5	83.3	7.1	100.0
È esplicitamente indicato un progetto di ricerca a cui la prestazione è riferita?	8.3	67.9	23.8	100.0
Esiste qualcosa assimilabile ad una "busta paga"?	6.0	35.7	58.3	100.0
È richiesta esplicitamente la presentazione del "foglio di presenza"?	1.2	28.6	70.2	100.0
Non è indicata esplicitamente la presentazione del "foglio di presenza" ma è comunque richiesta?	19.0	19.0	61.9	100.0
È richiesto esplicitamente un numero minimo di ore lavorate?	0.0	47.6	52.4	100.0
Non è indicato esplicitamente un numero minimo di ore lavorate ma è comunque richiesto?	34.5	26.2	39.3	100.0
Sono presenti clausole di sospensione del contratto?	2.4	77.4	20.2	100.0
Sono presenti condizioni di garanzia per il prestatore d'opera?	46.4	28.6	25.0	100.0
È richiesta una copertura assicurativa per responsabilità civile a carico del prestatore d'opera?	9.5	26.2	64.3	100.0
Sono esplicitate le condizioni relative alla risoluzione o recesso del contratto?	10.7	59.5	29.8	100.0
Sono presenti clausole penali a carico del prestatore d'opera nel caso di inadempienza?	14.3	16.7	69.0	100.0
Sono presenti clausole penali a carico dell'ente erogatore del rapporto di lavoro in caso di inadempienza?	14.3	2.4	83.3	100.0
Il prestatore d'opera utilizza risorse proprie nell'adempimento del contratto?	1.2	73.8	25.0	100.0
È esplicitamente indicato nel contratto il criterio di rimborso delle spese eventualmente sostenute?	6.0	7.1	86.9	100.0
Anche se non indicato nel contratto sono erogati "rimborsi spesa" per missioni e simili?	3.6	85.7	10.7	100.0

* ND = "non dichiarato"

Direttamente collegato all'argomento "contratto" è l'utilizzo di risorse proprie nello svolgimento di attività lavorative per l'Università. Data la natura non professionistica della prestazione precaria cui si riferisce questo studio non dovrebbe esserci per il prestatore d'opera un "impegno di risorse a rischio economico" quali il proprio mezzo di trasporto, il proprio computer, il proprio telefono o altro. Il 74% del campione ha dichiarato invece di fare ricorso a tali risorse nello svolgimento della propria attività.
La sezione conclusiva del sondaggio era volta a valutare la sensazione soggettiva che i precari hanno dei diversi aspetti che condizionano lo svolgimento del proprio lavoro. Mentre risultano medi o moderatamente positivi i giudizi riguardo l'ambiente di lavoro inteso come strutture o come rapporti umani, generalmente negativo è il rapporto dei precari con gli aspetti burocratici inerenti la propria condizione di lavoro. La parte di quesiti relativa alle opportunità offerte dalla condizione di lavoratore "flessibile" ha ottenuto risposte diversificate tra le tipologie di rapporto con punte estremamente negative, come il giudizio in merito alle "opportunità di formazione" espresso dai collaboratori coordinati. Il dato più saliente delle risposte a questa sezione del questionario riguarda però il giudizio in merito alla gratificazione, alla fiducia e alla propria condizione sociale di lavoratore precario: il campione ha espresso una netta sfiducia nella propria condizione di lavoro, attribuendo di fatto alla mancanza di prospettive il giudizio in assoluto più negativo della intera sezione del questionario.