

**LAVORARE NELLE UNIVERSITÀ  
TRA RICERCA, DIDATTICA E FORMAZIONE.  
UN'ESPLORAZIONE NEI QUATTRO ATENEI DEL VENETO**

*Stefania Bragato*

maggio 2013



## SOMMARIO

<i>INCIPIIT</i>	pag.	5
1. INTRODUZIONE	»	6
2. DATI E PROBLEMI DEFINITORI	»	9
3. UNO SGUARDO AL CONTESTO NAZIONALE	»	10
4. UN'ANALISI NEL CONTESTO VENETO	»	13
<i>4.1 Il personale di ruolo impegnato nella ricerca</i>	»	14
<i>4.2 Il personale a contratto impegnato nella ricerca e "altro"</i>	»	16
<i>4.3 Il personale amministrativo e di gestione</i>	»	18
<i>4.4 Indicatori di sintesi e confronto 2010 e 2011</i>	»	19
5. MISURE E DEFINIZIONI DI PRECARIETÀ NEL MONDO UNIVERSITARIO	»	22
EPILOGO	»	<b>26</b>
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	»	27
ELENCO TABELLE ALLEGATE	»	28



**LAVORARE NELLE UNIVERSITÀ TRA RICERCA, DIDATTICA E FORMAZIONE.  
UN'ESPLORAZIONE NEI QUATTRO ATENEI DEL VENETO**

***Incipit***

Ero una ricercatrice, nel 1992 vinsi un concorso pubblico e fui assunta in un Ente pubblico di ricerca. Ora, dopo 20 anni, sono un'impiegata amministrativa in un Comune perché il mio Istituto di ricerca ha chiuso, non ci sono più soldi e si tagliano le spese inutili. Ho ancora un posto di lavoro tra quelli più garantiti (di questi tempi sono una lavoratrice fortunata), anche se la mia carriera professionale è stata azzerata, non riconosciuto il mio profilo formativo e curriculare e, naturalmente, il mio stipendio è stato decurtato.

Quando Ires Veneto mi affidò l'analisi degli universi lavorativi nelle quattro Università venete (Verona, Padova e le due di Venezia: Iuav e Ca' Foscari), con l'obiettivo di capire quali contorni ha il lavoro precario in tali contesti, non sapevo cosa avrei incontrato e le difficoltà che avrei affrontato per distinguere il lavoro instabile da altre forme di lavoro o di formazione, ma accolli con entusiasmo la proposta perché tiene viva una parte della mia identità. Svolgendo questo lavoro mi è stato ancora più facile capire che in questo Paese si dà molto poco valore alla ricerca (e alla cultura come elemento di crescita e progresso sociale) e, seppure non riesca ancora a farmene una ragione, capisco che non devo stupirmi di ciò che mi è accaduto.

## 1. Introduzione

I *trend*, i numeri e la composizione degli organici delle Università confermano, seppure da lontano, quello che alcuni studiosi definiscono il declino o la *débâcle* del mito dell'Università (Bonvecchio, 2012). In sintesi, stiamo assistendo al venir meno dell'importanza della funzione sociale e politica del sapere.

L'invecchiamento del personale docente di ruolo, conseguente al mancato ricambio, l'incremento di figure professionali non di ruolo legate alla ricerca, che per le mansioni svolte vanno di fatto a coprire le faglie di una struttura organizzativa deficitaria in termini di organico, sono segni inequivocabili del processo di disinvestimento nelle nostre Università.

Il fenomeno, però, va letto anche alla luce delle trasformazioni avvenute negli ultimi quindici anni nel mercato del lavoro. Nel mio passato professionale ho partecipato a tanti dibattiti tra colleghi economisti in cui si discuteva di flessibilità del lavoro. All'inizio, ad essa si guardava solo come elemento di sviluppo, incremento dell'occupazione e crescita. Si esaltava il modello organizzativo aziendale snello: un nucleo di lavoratori stabili e poi una parte flessibile (lavoratori precari), a disposizione delle esigenze aziendali. Si sprecavano gli studi sugli indicatori di flessibilità che, confrontati con quelli delle economie più competitive (in particolare, statunitense), misuravano comparativamente la competitività del nostro sistema.

Successivamente, problemi di fidelizzazione dei lavoratori alle aziende e soprattutto la mancanza di adeguate tutele per i periodi di

inattività, hanno reso palesi l'iniquità e la spaccatura determinatesi tra i lavoratori con contratti tipici e quelli con contratti atipici.

Il dibattito tra gli economisti si è focalizzato, allora, sulle modalità con cui ovviare a tale ingiustizia sociale e sono fiorite nuove proposte, come ad esempio quella sul contratto unico (proposta Boeri e Garibaldi, disegno di legge 2000 del 2010). A tutt'oggi, poco è cambiato per il lavoro precario e gli stessi effetti della Legge Fornero sul lavoro si valuteranno nel tempo.

Certamente queste note scontano nella loro brevità una certa semplificazione e grossolanità, ma dovrebbero dare l'idea del contesto in cui le trasformazioni del mondo del lavoro nelle Università hanno punti di contatto. In presenza di un processo di disinvestimento non ci sono risorse per indire nuovi concorsi, si fa andare avanti la "macchina" a costi più bassi, si utilizzano le forme flessibili e meno onerose del lavoro e, se possibile, si usano figure professionali improprie per svolgere mansioni di docenza e formazione.

Nelle organizzazioni universitarie, va precisato, si distinguono due aree del lavoro stabilizzato: il personale non contrattualizzato (docenti e ricercatori di ruolo), i cui rapporti di lavoro sono normati da leggi ad hoc che valgono su tutto il territorio nazionale, e il personale contrattualizzato (che include tutto il resto, a partire dal personale tecnico e amministrativo), per il quale vigono forme di rappresentanza e le relazioni sindacali tipiche della Pubblica Amministrazione. Questa è una distinzione peculiare, che non si trova in altre organizzazioni dove la principale differenza è solo tra il personale a tempo indeterminato e quello con contratto atipico.

Un'altra riflessione che va posta a proposito dei "lavoratori della conoscenza", come si possono definire (parte di) quelli che lavorano presso le Università, riguarda i preconcetti e i concetti con cui analizzare tale mondo del lavoro. Un "lavoratore della conoscenza" è un creativo nel senso più ampio del termine, per il quale la rigidità organizzativa e le strette regole contrattuali possono costituire un limite. La libertà da vincoli, però, deve essere una scelta soggettiva, non una situazione imposta e mal vissuta. Viversi liberi, indipendenti e lavorare per enti di ricerca diversi, fare esperienze plurime di crescita professionale che allargano l'orizzonte della conoscenza può essere un valore aggiunto del lavoratore non stabilizzato. Essere lavoratori della conoscenza, anche precari, non deve però tradursi in svolgere mansioni dei lavoratori di ruolo a salari e garanzie ridotte.

Riepilogando, analizzare le diverse figure professionali all'interno delle Università ha stimolato riflessioni che potrebbero svilupparsi in tre direzioni: il disinvestimento del Paese nella ricerca e, in particolare, nelle Università pubbliche; i processi di riforma del mercato del lavoro che hanno aumentato le disuguaglianze nella società e, in particolare, tra i lavoratori; la ridefinizione delle mappe del lavoro alla luce delle trasformazioni dei sistemi produttivi e dei nuovi lavori della conoscenza.

Questo documento, però, non ha l'ambizione di approfondire i temi qui sommariamente accennati. Esso descrive gli esiti delle analisi condotte sui dati disponibili relativi al personale impiegato nelle Università venete; e, dato l'obiettivo prioritario dello studio, offre qualche misura della precarietà nelle Università, a cui viene dedicato il maggior spazio. Esula da questo lavoro, almeno in questa fase,



l'analisi sull'evoluzione della normativa riguardante le figure professionali della docenza e della ricerca.

## **2. Dati e problemi definitivi**

Il percorso di analisi è iniziato in modo semplice; si trattava di trovare dati comparativi tra Università sul personale in esse impiegato. La fonte disponibile e adeguata allo scopo è fornita dal Ministero dell'Università e della Ricerca (Miur) con le sue banche dati consultabili nel sito web. I dati sul personale docente di ruolo sono tratti da fonti amministrative (Archivi del ruolo), quelli relativi al personale docente a contratto e altro personale risultano da indagini condotte dall'Ufficio di statistica.

Le realtà analizzate sono: le Università di Venezia, Ca' Foscari e Iuav, l'Università di Padova e l'Università di Verona.

L'analisi ha preso a riferimento la consistenza del personale al 31.12.2010; dove è stato possibile, si è distinto il personale per facoltà, genere ed età. Indicatori di sintesi sono stati costruiti anche per il 2011 (ultimo anno consultabile), anno in cui la riforma Gelmini. (Legge 240 del 2010) ha cominciato a produrre i suoi effetti.

I primi intoppi nello studio si sono presentati quando su una gamma di figure diverse (borsisti, dottorandi, assegnisti di ricerca, incaricati di programmi di ricerca, professori a contratto) si doveva decidere quali fossero da etichettare come figure del lavoro precario.

Sono emerse due posizioni interpretative estreme. Secondo la prima, che si potrebbe definire purista, sono lavoratori precari solo gli assegnisti di ricerca, i titolari di contratto di ricerca e i ricercatori a contratto. I professori a contratto sono considerati per lo più

professionisti che, per accrescere il loro prestigio nella professione, svolgono anche attività di docenza; borsisti e dottorandi sono esclusi in quanto sono coinvolti in un percorso formativo. Per la seconda posizione, in antitesi alla prima, tutte le figure (non stabilizzate) a ridosso della ricerca, in quanto affiancano se non addirittura si sostituiscono al personale di ruolo, sono da considerarsi precarie. Chi sostiene questa posizione parla di “contratti di lavoro mascherati da borse di studio” (Sinopoli e Benincasa, 2010).

Nel mezzo sta la realtà, banale forse, ma è proprio così. Con i dati disponibili non si riesce a distinguere il professionista che svolge docenza come incarico, dal lavoratore precario che somma (per sbarcare il lunario), tra i diversi lavori, anche quello della docenza. Così come le statistiche non permettono di quantificare quanto lavoro di docenza venga svolto in modo strutturale dal personale in formazione (borsisti, dottorandi, etc.). Queste misure permetterebbero di capire anche quanti posti di lavoro sono disponibili nelle Università per l'attività didattica.

Nel gruppo di lavoro Ires Veneto-FIcCGil Veneto molto tempo è stato dedicato al tema della definizione-misura della precarietà e di questo si renderà conto in un paragrafo successivo.

### **3. Uno sguardo al contesto nazionale**

Per tracciare le principali caratteristiche delle risorse umane impiegate nelle Università italiane si è fatto ricorso all'XI Rapporto sullo stato del sistema universitario curato dal Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario (CNVU) e pubblicato all'inizio del 2011.

Considerando il personale di ruolo, in Italia, tra Università statali e non statali operano a fine 2010 (rilevazione del 3.11.2010) 57.363 lavoratori, di cui il 43% sono ricercatori, il 29% associati e il 28% ordinari. Si osserva una concentrazione di questi ultimi nelle facoltà di medicina (il 17% degli ordinari in Italia), di scienze matematiche fisiche naturali (15%), di ingegneria (15%) e di Lettere e filosofia (12%). I professori ordinari con più di 50 anni sono quasi il 50% e circa il 20% ha più di 65 anni. Tra i professori associati questa ultima fascia di età è rappresentata solo dal 6,5% del totale e i docenti sopra i 60 anni sono il 23%; i ricercatori sopra tale soglia sono il 6% ed è pressoché nulla la percentuale dei ricercatori con più di 65 anni. Tra il 1998 e il 2010 si osservano le seguenti dinamiche:

- il numero degli ordinari è crescente fino al 2006 (da 13.103 a 19.676, + 50%), successivamente cala fino a 15.834 (-20%);
- gli associati mostrano una crescita molto più contenuta, seppure con fasi alterne, fino al 2006 (da 18.108 a 18.966, +5%), poi inizia la discesa a 16.745 (-12%);
- il numero dei ricercatori cresce fino al 2008 (da 18.745 a 25.569, +36%), per poi calare a 24.784 (- 3%).

Fino al 2006, quindi, vi è stata crescita soprattutto del numero degli ordinari; negli anni successivi la diminuzione del loro numero, e analogamente degli associati, va attribuita ad uscite (per raggiunti limiti di età), soprattutto tra il 2009 e il 2010, e al blocco dei concorsi (per mancanza di fondi) che ha penalizzato tutte le tre categorie del personale di ruolo (personale non contrattualizzato). L'effetto combinato di questi fattori ha portato ad un invecchiamento progressivo: dal 1998 al 2010 l'età media degli ordinari è passata da 54 a 59 anni, quella degli associati da 47 a 53, quella dei ricercatori da 40 a 46 anni.

Nel periodo esaminato l'incidenza del personale femminile è cresciuta dal 28% al 35%, con punte massime nelle aree disciplinari di Scienze dell'antichità (55%) e Scienze biologiche (51%). All'opposto, le percentuali più basse si riscontrano ad Ingegneria industriale (14%) e a Scienze fisiche (19%).

Una figura che ha assunto via via rilevanza nelle Università è l'assegnista di ricerca, figura che nasce nel 1998 a seguito di modifiche normative. Il 46% degli assegnisti di ricerca è in questa posizione da un periodo di 2-4 anni, lo è da meno di 2 anni il 29%, il 21% da 5-6 anni, il 5% da 7 anni e oltre. Le aree disciplinari dove si addensano maggiormente sono: ingegneria industriale, scienze mediche e scienze biologiche. Come dimostrano i dati dell'indagine condotta in Italia, e documentata nel rapporto CNVU, l'assegno di ricerca sta diventando il canale prevalente per l'ingresso all'Università dei docenti e dei ricercatori di ruolo.

È interessante, inoltre, sottolineare i risultati di una indagine condotta dall'Istat sulla situazione occupazionale dei dottori di ricerca a 3 e 5 anni dalla fine del dottorato: dopo 3 anni è assegnista di ricerca il 16% e ha una borsa il 7%; dopo 5, le percentuali si riducono rispettivamente a 8% e 4%, percentuali che indicano una carriera lenta all'interno dell'Università. Sono lavoratori a tempo indeterminato (a prescindere dal tipo di lavoro svolto) il 52% di coloro che ha conseguito il titolo di dottore di ricerca 6 anni prima e il 38% di quelli che sono diventati dottori solo 3 anni prima. Il resto si distribuisce tra lavori occasionali, a progetto, lavoro autonomo e a tempo determinato (Istat, 2010).

#### **4. Un'analisi nel contesto veneto**

Come accennato, il gruppo di lavoro Ires Veneto-FIcCgil Veneto è stato molto impegnato nelle questioni definitorie e non solo per delineare l'ampiezza del lavoro non stabile, ma anche per quanto riguarda l'identificazione delle figure professionali legate alla ricerca.

Se si guarda alla banca dati Miur, la suddivisione è fra: docenti di ruolo – in cui sono compresi ordinari, associati e ricercatori – e personale a contratto (tutto il resto). Tale suddivisione risponde solamente alla tipologia del rapporto di lavoro: i primi rappresentano il personale (non contrattualizzato) i cui rapporti di lavoro sono normati da leggi, i secondi hanno un rapporto di lavoro che segue le regole dei contratti nazionali (oltreché ovviamente la normativa generale sul lavoro). Certamente tale distinzione non è utile per distinguere tra lavoratori che fanno ricerca e quelli che non la fanno (un esempio per tutti: gli assegnisti di ricerca). Per tale distinzione non è neppure sufficiente basarsi sulla nomenclatura delle figure professionali: ad esempio, un tecnico, inquadrato come tale, può svolgere mansioni assai a ridosso della ricerca.

Nel misurare i fenomeni, se è necessario attenersi alle informazioni quantitative disponibili, è altresì importante essere consapevoli che esse possono nascondere qualche imprecisione. I paragrafi che seguono tengono conto, comunque, delle definizioni e nomenclature delle banche dati Miur.

Un altro aspetto da tener presente nella lettura comparata dei dati tra le diverse Università è che il peso dell'aggregato dei lavoratori a contratto e le relative figure professionali dipendono anche dalla composizione delle Università in termini di facoltà.

**Prospetto per Facoltà negli Atenei Veneti. Anno 2010**

Università di Venezia	IUAV	Università di Padova	Università di Verona
ECONOMIA LETTERE E FILOSOFIA LINGUE E LETTERATURE STRANIERE SCIENZE MAT. FISICHE E NATURALI	ARCHITETTURA DESIGN E ARTE	AGRARIA ECONOMIA FARMACIA GIURISPRUDENZA INGEGNERIA LETTERE E FILOSOFIA MEDICINA E CHIRURGIA MEDICINA VETERINARIA PSICOLOGIA SCIENZE DELLA FORMAZIONE SCIENZE MAT. FISICHE E NATURALI SCIENZE POLITICHE SCIENZE STATISTICHE	ECONOMIA GIURISPRUDENZA LETTERE E FILOSOFIA LINGUE E LETTERATURE STRANIERE MEDICINA E CHIRURGIA SCIENZE DELLA FORMAZIONE SCIENZE MAT. FISICHE E NATURALI SCIENZE MOTORIE

Ad esempio, nell'ipotesi si dia prevalenza al lavoro svolto in corsia piuttosto che al versante formativo, gli specializzandi in Medicina pesano molto nell'aggregato della "precarietà", ma sono presenti solo a Padova e Verona. Così come i collaboratori linguistici pesano di più nelle Università dove è presente la facoltà di Lingue straniere. Nelle analisi è utile pertanto aver presente l'articolazione per facoltà dei quattro Atenei esaminati.

#### 4.1. *Il personale di ruolo impegnato nella ricerca*

Al 2010 il personale di ruolo (ordinari, associati, ricercatori) impegnato nei quattro Atenei veneti è rappresentato da un contingente di 3.611 persone di cui il 28% è composto da professori ordinari, il 32% da associati e il 40% da ricercatori. All'incirca un quarto sono donne, un valore medio esito di quote differenziate tra le diverse tipologie: 19% tra gli ordinari, 31% tra gli associati e 45% tra i ricercatori.

L'Università di Padova impiega il 61% del totale del personale di ruolo dei quattro Atenei, segue Verona (20%), Ca' Foscari (14%) e Iuav (5%). In quest'ultima si registra l'incidenza più bassa della presenza femminile (21%), particolarmente contenuta tra gli ordinari (10%). Il peso degli ordinari è più elevato (31%) nelle Università Ca'

Foscari e Iuav, dove si registrano le quote più basse per i ricercatori (rispettivamente del 32% e del 22%). La minor quota di associati si riscontra nell'Università di Verona (26%) dove, invece, spicca quella dei ricercatori (47%).

Da un'analisi per età (si vedano le tabelle in allegato) emergono le seguenti principali caratteristiche per Ateneo.

L'Università Iuav si presenta con un corpo docente assai attempato: il 78% degli ordinari ha più di 60 anni, nella stessa classe di età sono rappresentati gli associati per il 47% e i ricercatori per il 24%.

**Tab. 1 - Personale di ruolo impegnato nella ricerca negli Atenei veneti. Anno 2010**

ATENEI VENETI	Ordinari		Associati		Ricercatori		Totale	
	T	%F	T	%F	T	%F	T	%F
Ca' Foscari (VE)	160	20,0	183	30,1	160	51,3	503	25,1
Composizione %	31,8		36,4		31,8		100,0	
IUAV (VE)	51	9,8	79	35,4	36	30,6	166	21,0
Composizione %	30,7		47,6		21,7		100,0	
Università di Padova	592	17,7	705	31,6	909	43,8	2.206	24,8
Composizione %	26,8		32,0		41,2		100,0	
Università di Verona	201	23,9	193	26,4	342	45,9	736	25,8
Composizione %	27,3		26,2		46,5		100,0	
<b>Totale</b>	1.004	18,9	1.160	30,8	1.447	44,8	3.611	24,9
Composizione %	27,8		32,1		40,1		100,0	

Fonte: ns. elab. su dati Miur (rilevazione 2010)

Nell'Università di Padova gli ordinari con più di 60 anni costituiscono il 65% del totale, si raggiungono punte del 91% nella facoltà di Lettere e filosofia, dell'84% a Medicina, del 77% a Farmacia, del 75% a Scienze politiche e del 70% a Psicologia. Alla fascia più alta di età appartiene in media il 36% degli associati padovani, ma nella facoltà di Scienze politiche essi pesano per il 70% e a Medicina per il 53%. Nettamente più giovani sono i ricercatori che

costituiscono solo l'11% degli ultrasessantenni, tale quota arriva però al 31% a Medicina.

Gli ordinari con più di 60 anni nell'Università di Verona sono il 61% del totale. Si supera abbondantemente tale quota nelle facoltà di Lettere e filosofia (86%), di Lingue e letterature straniere (83%) e a Giurisprudenza (75%). In media, il 21% degli associati è ultrasessantenne, ma a Lettere e filosofia lo è il 45%. Solo il 7% dei ricercatori appartiene alla classe di età più elevata.

A Ca' Foscari hanno superato la soglia dei 60 anni il 66% degli ordinari, un dato che arriva all'81% a Lettere e filosofia e a 71% nella facoltà di Lingue e letterature straniere. Il 34% degli associati è ultrasessantenne (il 44% a Lettere e filosofia), appena il 9% dei ricercatori appartiene alla stessa classe di età.

In una graduatoria per anzianità del personale di ruolo, l'Università Iuav è al primo posto seguita da Padova, Venezia e Verona. Medicina e Lettere e filosofia le facoltà più critiche per di invecchiamento degli organici.

#### 4.2. *Il personale a contratto impegnato nella ricerca e "altro"*

Tra chi si occupa di docenza e di ricerca c'è, come si è detto, anche personale contrattualizzato (non di ruolo). Sono figure professionali diverse, con contratti a tempo indeterminato, determinato, collaborazioni a progetto e personale in formazione.

La tabella 2 fornisce un elenco di queste figure e ne dà la consistenza per ogni Università al 2010. Dei 10.346 lavoratori (quasi tre volte il personale di ruolo), circa il 55% è concentrato a Padova, il 26% a Verona, l'11% all'Università Iuav e il 9% a Ca' Foscari: una



graduatoria analoga a quella del personale di ruolo, tranne che per Iuav che qui supera Ca' Foscari. Uno sbilanciamento verso questo comparto di lavoratori, combinato ad un invecchiamento della popolazione di ruolo, caratterizza l'organico appartenente a Iuav rispetto a quello degli altri Atenei veneti.

**Tab. 2 - Personale non di ruolo impegnato in attività di docenza e ricerca negli Atenei veneti. Anno 2010**

Personale non di ruolo	Università Ca' Foscari		Iuav		Università di Padova		Università di Verona		Totale	
	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %	v.a.	v. %
<b>Docenti a contratto</b>	303	33,0	313	28,4	1.410	24,9	888	33,5	2.914	28,2
<b>Personale per tutoraggio</b>	259	28,2	497	45,1	723	12,7	185	7,0	1.664	16,1
<i>di cui studenti</i>	155	16,9	0	0,0	159	2,8	185	7,0	499	4,8
<b>Collaboratori linguistici (ind. + det.)</b>	68	7,4	0	0,0	35	0,6	41	1,5	144	1,4
<i>di cui a contratto determinato</i>	20	2,2	0	0,0	0	0,0	4	0,2	24	0,2
<b>Altri collaboratori</b>	289	31,4	292	26,5	3.505	61,8	1.538	58,0	5.624	54,4
<i>di cui</i>										
<b>Borse di studio</b>	10	1,1	2	0,2	743	13,1	151	5,7	906	8,8
<b>Assegni di ricerca</b>	276	30,0	118	10,7	898	15,8	459	17,3	1.751	16,9
<i>di cui dottorandi</i>	173	18,8	0	0,0	0	0,0	27	1,0	200	1,9
<b>Contratti per programmi di ricerca</b>	3	0,3	171	15,5	722	12,7	76	2,9	972	9,4
<i>di cui dottorandi</i>	0	0,0	13	1,2	0	0,0	9	0,3	22	0,2
<b>Ricercatori a contratto</b>	0	0,0	1	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,0
<b>Specializzandi medicina</b>	0	0,0	0	0,0	1.142	20,1	815	30,7	1.957	18,9
<b>Altro</b>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	1,4	36	0,3
<b>Totale</b>	919	100,0	1.102	100,0	5.673	100,0	2.652	100,0	10.346	100,0

Fonte: ns elab. su dati Miur (rilevazione 2010)

La componente dei docenti a contratto è molto elevata in tutti gli Atenei, con le quote più alte a Venezia e Verona (attorno al 33% del totale del personale contrattualizzato). Il peso più alto del segmento "altri collaboratori", diversi da docenti a contratto, è registrato a Padova con il 62%, quello più basso all'Università Iuav (27%), dove spicca la presenza del personale legato al tutoraggio e ad attività didattico-integrative (45%). A Ca' Foscari risalta il peso degli assegnisti di ricerca (30%), di cui il 63% sono dottorandi. Quote

significative di assegnisti compaiono anche nelle Università di Padova (16%), di Verona (17%) e, infine, all'Università Iuav (11%), che ha anche la percentuale maggiore di contratti per programmi di ricerca (16%); solo Padova ha un valore simile (13%). Gli specializzandi di Medicina rappresentano il 31% del personale non di ruolo presso l'Università di Verona, e il 21% in quella di Padova.

#### 4.3. *Il personale amministrativo e di gestione*

Il personale amministrativo e di gestione è suddiviso tra impiegati a tempo indeterminato (definito nelle banche dati come di ruolo), tempo determinato e altri contratti.

**Tab. 3 - Personale impegnato in servizi amministrativi e di gestione negli Atenei veneti. Anno 2010**

		Area Funzionale						Totale	
		Dirigenza	Amm. gestionale	Biblioteche	Servizi gen. e tecnici	Socio-sanitaria	Tecnica		Area non determinata
Ca' Foscari	<b>Ruolo</b>	2	290	42	40	0	119	0	493
	<b>T. det.</b>	4	23	0	2	0	1	0	30
	<b>Altro</b>	0	0	0	0	0	0	65	65
Iuav	<b>Ruolo</b>	5	185	17	0	0	83	0	290
	<b>T. det.</b>	0	7	0	0	0	1	0	8
	<b>Altro</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Padova	<b>Ruolo</b>	6	947	183	153	51	806	0	2.146
	<b>T. det.</b>	2	66	10	3	0	38	0	119
	<b>Altro</b>	0	0	0	0	0	0	47	47
Verona	<b>Ruolo</b>	5	327	55	59	29	194	0	669
	<b>T. det.</b>	1	20	0	0	0	10	1	32
	<b>Altro</b>	0	10	0	0	0	0	0	10
<b>Totale</b>	<b>Ruolo</b>	18	1.749	297	252	80	1.202	0	3.598
	<b>T. det.</b>	7	116	10	5	0	50	1	189
	<b>Altro</b>	0	10	0	0	0	0	112	122

Fonte: ns elaborazioni su dati Miur (rilevazione 2010)

Il personale con contratto stabile è superiore al 91%. Non ci sono grandi differenze tra i quattro Atenei, anche se l'Università Iuav, al contrario di quanto abbiamo visto per il personale docente e di ricerca,

ha per questo aggregato un livello di stabilizzazione superiore agli altri. Le due aree funzionali che raggruppano più personale sono quella Amministrativa - Gestionale e quella Tecnica.

#### 4.4. *Indicatori di sintesi e confronto 2010 e 2011*

Nel costruire indicatori di sintesi si è perseguito l'obiettivo di dare un quadro comparativo tra le quattro Università venete. Docenti, ricercatori e personale altro non di ruolo, assieme agli studenti iscritti, sono le variabili analizzate.

Il confronto è solo tra gli anni 2010 e 2011, *pre e post* riforma Gelmini. Il lasso di tempo è troppo ristretto per valutare gli effetti della riforma che sicuramente avranno nel medio-lungo periodo un impatto sia sul personale di ruolo che su quello non di ruolo (in particolare sui docenti a contratto e sui ricercatori a tempo indeterminato).

Sommando il personale di ruolo con quello contrattualizzato (senza fare distinzione tra le figure di questo ultimo aggregato che abbiamo visto include anche personale in formazione), risulta che Ca' Foscari ha la quota più elevata di personale di ruolo sul totale del personale considerato (36%, anno 2011). Seguono Padova (25%), Verona (22%) e Iuav (13%). Quest'ultima tra i due anni ha registrato un calo del personale (-7%), a fronte di una tenuta del numero degli iscritti (-0,4%), diminuiti, invece, nell'altro Ateneo veneziano (-6%) dove il personale è aumentato di qualche unità. A Padova l'aggregato contrattualizzato aumenta del 14% a fronte di una sostanziale stabilità della componente di ruolo e di un leggero calo degli iscritti (-0,7%). Verona si distingue per la crescita degli iscritti (3%), accompagnata da

un incremento del personale sia di ruolo (2%) che contrattualizzato (1%).

All'Università Iuav ogni cinque studenti c'è un 'lavoratore della conoscenza' (ruolo e non ruolo), ma tale rapporto sale a 36 studenti se si considerano solo quelli di ruolo. Questo ultimo indicatore è assai differenziato tra i quattro Atenei: 33 studenti a Ca' Foscari, 27 a Padova e 30 a Verona. Se si considera l'intero aggregato del personale di ruolo e contrattualizzato emerge: a Ca' Foscari ci sono quasi 12 studenti per ogni 'lavoratore della conoscenza', a Padova 7 e Verona più di sei.

Si ribadisce che in questa analisi si è considerato l'intero aggregato del personale contrattualizzato, senza le distinzioni interne presentate nel prossimo paragrafo, in quanto l'obiettivo è un'analisi comparativa di sintesi sugli iscritti e sul rapporto tra questi e il personale legato, direttamente e indirettamente, alla didattica e alla ricerca.

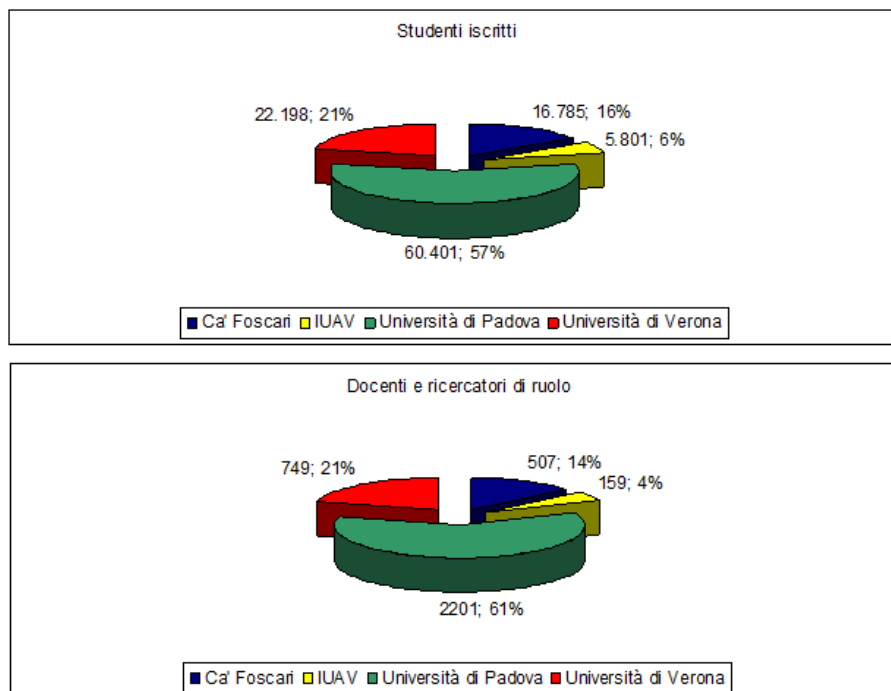
**Tab. 4 - Indicatori di sintesi negli Atenei veneti. Anni 2010 e 2011**

Personale	Università Ca' Foscari			Iuav			Università di Padova			Università di Verona		
	2010	2011	var.%	2010	2011	var.%	2010	2011	var.%	2010	2011	var.%
<b>Non di ruolo</b>	919	922	0,3	1.102	1.025	-7,0	5.673	6491	14,4	2.652	2.683	1,2
<b>Di ruolo</b>	503	507	0,8	166	159	-4,2	2.206	2.201	-0,2	736	749	1,8
<b>Totale</b>	1.422	1.429	0,5	1.268	1.184	-6,6	7.879	8.692	10,3	3.388	3.432	1,3
<b>% di ruolo/totale</b>	35,4	35,5		13,1	13,4		28,0	25,3		21,7	21,8	
<b>Studenti iscritti</b>	17.882	16.785	-6,1	5.823	5.801	-0,4	60.812	60.401	-0,7	21.642	22.198	2,6
<b>% totale/iscritti</b>	8,0	8,5		21,8	20,4		13,0	14,4		15,7	15,5	
<b>% di ruolo/iscritti</b>	2,8	3,0		2,9	2,7		3,6	3,6		3,4	3,4	
<b>% non di ruolo/iscritti</b>	5,1	5,5		18,9	17,7		9,3	10,7		12,3	12,1	

Nota: per gli studenti iscritti i dati del 2010 sono riferiti all'anno accademico 2009-2010, quelli del 2011 al 2010-2011

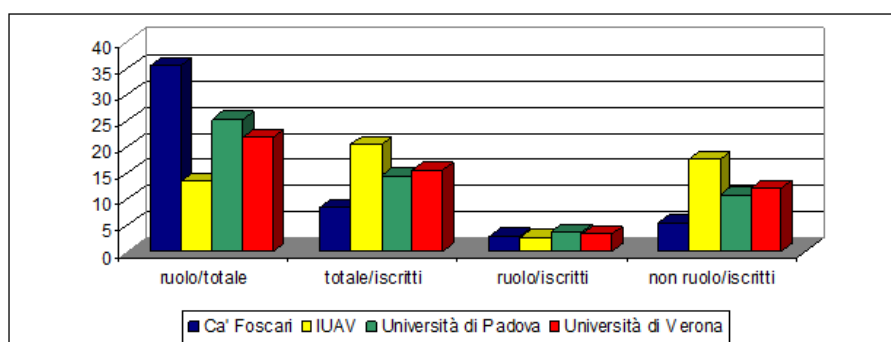
Fonte: ns elab. su dati Miur (rilevazione 2010 e 2011)

**Graf. 1 – Studenti iscritti e personale di ruolo negli Atenei veneti. Valori assoluti e %. Anno 2011**



Fonte: ns elab. su dati Miur (rilevazione 2010 e 2011)

**Graf. 2 – Indicatori di sintesi per gli Atenei veneti. Valori %. Anno 2011**



Nota: totale = personale di ruolo e non di ruolo (così come definito in Tab. 2); iscritti = studenti iscritti nell'anno accademico 2010-2011.

Fonte: ns elab. su dati Miur (rilevazione 2010 e 2011)

## **5. Misure e definizioni di precarietà nel mondo universitario**

Quantificare la precarietà lavorativa della didattica e della ricerca nelle Università è diverso dal quantificare la precarietà nel sistema produttivo. L'ingresso nel mondo della ricerca e della docenza nelle Università, l'ingresso cioè come lavoratrici e lavoratori, è l'esito di una lunga fase di 'apprendistato' che, soprattutto negli ultimi anni, sembra non finire mai. Si attende spesso un concorso che non arriva.

Una bella tesi di laurea, la voglia di continuare a studiare (e "cercare") accompagnate da una certa dose di ambizione personale spingono le persone a continuare sulla strada della ricerca. Il dottorato poi consente di avere uno stipendio e fare cose che piacciono. E così inizia il cammino, un cammino che può essere molto lungo prima di raggiungere la stabilità lavorativa. L'"apprendistato" consiste in studio e pratica nella didattica, e quest'ultima può diventare l'attività principale, magari in sostituzione di altri lavoratori, o di posti di lavoro non coperti dall'organico formale. Insomma a quel punto non si sa più se si è in formazione o se si è lavoratori.

Una volta conseguito il dottorato, può capitare che il professore di riferimento, spesso ordinario, riconoscendo il valore del "discepolo", cerchi di trattenerlo per continuare il lavoro di collaborazione iniziato. Ma concorsi non ce ne sono; allora inizia il percorso ad ostacoli degli assegni di ricerca, dei contratti per ricerca, etc.

Di studiosi delusi di tali tortuosi percorsi, e di come è andata la propria (a dire il vero mai iniziata) carriera all'Università, l'Italia è piena.

Su questo sfondo, appena tratteggiato, si innescano le discussioni del gruppo di lavoro Ires Veneto - FlcCgil Veneto su chi sia da

considerare lavoratore precario nelle Università. Come si è detto sopra, le definizioni contenute nelle banche dati non aiutano a discernere.

Quindi, per districarsi tra le difficoltà definitorie, che peraltro suggeriscono di essere cauti, si è adottata una definizione operativa che mira a misurare non tanto la precarietà nell'accezione usuale che viene data a questa definizione nel mondo del lavoro, quanto la massa critica del lavoro/formazione. La parola precarietà, nel discorso pubblico consueto, trascina con sé un'accezione decisamente negativa, in quanto fa riferimento alla non stabilità nel lavoro; usando la definizione operativa lavoro/formazione si intende essere più aperti nel considerare le forme professionali diverse che stanno tra formazione e lavoro e caratterizzano i lavoratori delle Università.

La massa critica lavoro/formazione, che abbiamo provato a misurare, può essere intesa come lo spazio di lavoro che potrebbe comunque avere, almeno in parte, una funzione stabile nelle Università o nelle strutture sanitarie.

**Tab. 5 – Definizioni dell'aggregato lavoro/formazione decise dal gruppo di lavoro**

	Suddivisione del personale contrattualizzato nelle tabelle del Miur	DEF A	DEF B	DEF C	DEF D
A	Docenti a contratto	si	si	no	si
B	Personale per tutoraggio	si	no	no	si
C	<i>di cui studenti</i>	no	no	no	no
D	Collaboratori linguistici (t. indet. e det.)	no	no	no	no
E	<i>di cui a contratto determinato</i>	si	si	si	si
F	Altri collaboratori				
G	<i>di cui</i>				
H	Borse di studio	no	si	no	si
I	Assegni di ricerca	si	si	si	si
L	<i>di cui dottorandi</i>	no	si	no	si
M	Contratti per programmi di ricerca	si	si	si	si
N	<i>di cui dottorandi</i>	no	si	no	si
O	Ricercatori a contratto	si	si	si	si
P	Contratti formaz. spec. medici	no	si	no	si
Q	Altro	no	no	no	si
T	TOTALE				

La tabella 5 riporta 4 diverse definizioni dell'aggregato lavoro/formazione. Tali definizioni sono state decise nel gruppo di lavoro.

La DEF A e la DEF C si differenziano perché la prima include anche i docenti a contratto e il personale per tutoraggio, figure professionali che più frequentemente svolgono altre attività. Per il resto sono uguali, entrambe escludono infatti tutte le figure che stanno facendo una percorso di formazione (borse di studio, dottorandi, specializzandi in medicina). Certamente, come si nota nella tabella 6, l'inserimento dei docenti a contratto e del personale che svolge attività di tutoraggio, fa aumentare in modo considerevole la quota dell'aggregato lavoro/formazione sul totale dei "lavoratori della conoscenza".

**Tab. 6 - Quote dei lavoratori dell'aggregato lavoro/formazione e graduatorie tra Atenei**

	Valori % su totale lavoratori			
	DEF A	DEF B	DEF C	DEF D
Università Ca' Foscari	43,7	50,2	10,3	58,7
IUAV	85,7	47,7	21,8	86,9
Università di Padova	46,8	64,0	21,1	71,3
Università di Verona	43,9	75,6	30,4	76,8
	Posizioni			
Università Ca' Foscari	4	3	4	4
Iuav	1	4	2	1
Università di Padova	2	2	3	3
Università di Verona	3	1	1	2

Fonte: ns. elab. su dati Miur (rilevazione 2010)

La DEF C, per le categorie che comprende, ha il pregio di dare una misura minima e certa della precarietà, termine che qui può essere usato correttamente trattandosi in prevalenza di assegnisti di ricerca, contrattisti di ricerca e ricercatori a contratto. Verona registra il peso



maggior parte della precarietà, seguono l'Università Iuav, Padova e Ca' Foscari.

Se a questa dimensione di precarietà si aggiungono i docenti a contratto e il personale per tutoraggio (DEF A) la graduatoria cambia: l'Università Iuav sale al primo posto, Padova va al secondo, Verona scende al terzo e Ca' Foscari rimane al quarto.

La DEF B, invece, tiene conto di una definizione un po' estrema, e forse debole, anche se è sostenuta da molte persone che gravitano attorno al mondo universitario. Oltre a considerare i docenti a contratto, include le figure che seguono un percorso formativo. In questo caso la graduatoria del peso dell'aggregato lavoro/formazione è: Verona al primo posto, al secondo Padova (il peso degli specializzandi in medicina influisce sull'esito), al terzo Ca' Foscari (per effetto della presenza dei dottorandi) e all'ultimo la sede Iuav 'avvantaggiata' dall'averne pochi dottorandi e non avere specializzandi.

La DEF D è ancora più estrema perché considera come lavoratori potenzialmente da stabilizzare anche coloro che appartengono al personale per tutoraggio: Iuav rimane in testa, seguita da Verona, Padova e Ca' Foscari.

In sintesi, le analisi mettono in evidenza un problema di stabilizzazione del lavoro per gli Atenei esaminati. Secondo una stima prudenziale (DEF C) i lavoratori da stabilizzare, nelle Università o nelle strutture sanitarie, potrebbero essere attorno ai 1.000 a Verona, più di 1.600 a Padova, sui 280 all'Università Iuav e più di 120 a Ca' Foscari.

## **Epilogo**

Scorrendo il documento e le tabelle allegate si ha la percezione dei processi che stanno trasformando le nostre Università; fenomeni, peraltro, ben noti a chi vive in quel mondo del lavoro. In questa analisi si è cercato di mettere in ordine e analizzare i dati con criteri comparativi, si è provato a misurare la precarietà arrivando, però, a concludere che la definizione comunemente utilizzata non si adatta facilmente ai ‘lavoratori della conoscenza’ delle Università.

I numeri parlano di un invecchiamento progressivo del corpo docente e di un incremento di forme di lavoro/formazione che si vanno sostituendo nelle attività specifiche degli Atenei alle occupazioni vere e proprie.

Eppure sappiamo che, soprattutto in passato, gli studenti universitari sono aumentati, si è fatta una importante riforma dell’Università (laurea triennale e laurea specialistica) con l’obiettivo di accrescere il numero di laureati e adeguarsi al sistema degli altri Paesi, sono nate le sedi distaccate in provincia e si sono moltiplicati i tipi di laurea.

Ma allora perché si registra questo impoverimento della struttura formata dal corpo docente e di ricerca? Perché la grande Università italiana, che ha una lunga storia di cultura, è così poco considerata nelle politiche del Paese? Tutto ciò accade per caso? La ragione sta nella Finanza pubblica diventata povera? Ma una politica responsabile non dovrebbe fare delle scelte, darsi delle priorità per lo sviluppo e il benessere collettivo del Paese?

Forse, questa Finanza diventata Cenerentola nasconde anche l’incapacità di pensare al progresso di un Paese: si disinveste sul

capitale umano dei giovani, artefici del futuro, allo stesso modo con cui non si pensa ad una politica industriale che guardi oltre l'ostacolo della crisi.

Viene quasi da pensare che sia in atto una strategia 'malevola' agente con un disegno preciso, piuttosto che concludere di essere così stupidi da non sapere e voler pensare al futuro della nazione.

### Riferimenti bibliografici

- Agostini I. *La docenza universitaria "a contratto": un mestiere ambito senza tutele*. <[www.liberacittadinanza.it](http://www.liberacittadinanza.it)>.
- Albanese G. (2009). Alcune riflessioni sui precari della ricerca e della didattica nell'Università italiana. *Economia e società regionale*. n. 4. Milano: Franco Angeli.
- Bevilacqua P. e D'Orsi A. (2012). Università, i successi di cui non ci siamo accorti. *il Manifesto* del 24.3.2012.
- Bonvecchio C. a cura di (2012). *Il mito dell'Università*. Milano: Mimesis.
- Casellato A. (2011). La riforma dell'Università, vista da Ca' Foscari. *Belfagor* n. II. Firenze.
- Comitato Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario, (2011). *XI Rapporto sullo stato del sistema universitario* (scaricabile da web).
- Flc-Cgil (2012). *Dossier Ricostruiamo l'Italia. Cominciamo dall'Università*. <[www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)>.
- Istat (2010). *L'inserimento professionale dei dottori di ricerca*. Roma.
- Molecole Online (2010). Intervista a Sergio Bologna. Chi sono (e cosa vogliono?) i lavoratori della conoscenza. <[www.molecoleonline.it](http://www.molecoleonline.it)>.
- Moscato R., Regini M. e Rostan M. a cura di (2010). *Torri d'avorio in frantumi? Dove vanno le Università europee*. Bologna: il Mulino.
- Rossi P. (2012). Evoluzione normativa e prospettive del reclutamento. <[www.roars.it](http://www.roars.it)>.
- Sinopoli F. e Benincasa G. (2010). *I precari nell'Università e nella ricerca*. Roma: Edizioni Conoscenza.
- Vitucci F. (2012). Il triste destino dei precari della ricerca nell'Università italiana. <[www.roars.it](http://www.roars.it)>.

**Elenco delle tabelle allegate**

- Tab. 1VE - Sintesi del personale non di ruolo impegnato in attività di docenza e ricerca. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 2VE - Sintesi del personale di ruolo (e non) impegnato in servizi amministrativi e di gestione. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 3VE - Docenti ordinari al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 4VE - Docenti ordinari al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 5VE - Docenti associati al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 6VE - Docenti associati al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 7VE - Ricercatori al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- Tab. 8VE - Ricercatori al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università Ca' Foscari. Anno 2010
- 
- Tab. 1PD - Sintesi del personale non di ruolo impegnato in attività di docenza e ricerca. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 2PD - Sintesi del personale di ruolo (e non) impegnato in servizi amministrativi e di gestione. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 3PD - Docenti ordinari al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 4PD - Docenti ordinari al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 5PD - Docenti associati al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 6PD - Docenti associati al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 7PD - Ricercatori al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università di Padova. Anno 2010
- Tab. 8PD - Ricercatori al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale. Università di Padova. Anno 2010
- 
- Tab. 1VR - Sintesi del personale non di ruolo impegnato in attività di docenza e ricerca. Università di Verona. Anno 2010
- Tab. 2VR - Sintesi del personale di ruolo (e non) impegnato in servizi amministrativi e di gestione. Università di Verona. Anno 2010
- Tab. 3VR - Docenti ordinari al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università di Verona. Anno 2010

- 
- Tab. 4VR - Docenti ordinari al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università di Verona. Anno 2010
- Tab. 5VR - Docenti associati al 31.12.2010 per classe di età e genere.  
Università di Verona. Anno 2010
- Tab. 6VR - Docenti associati al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università di Verona. Anno 2010
- Tab. 7VR - Ricercatori al 31.12.2010 per classe di età e genere. Università  
di Verona. Anno 2010
- Tab. 8VR - Ricercatori al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università di Verona. Anno 2010
- 
- Tab. 1IUAV - Sintesi del personale non di ruolo impegnato in attività di  
docenza e ricerca. Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 2IUAV - Sintesi del personale di ruolo (e non) impegnato in servizi  
amministrativi e di gestione. Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 3IUAV - Docenti ordinari al 31.12.2010 per classe di età e genere.  
Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 4IUAV - Docenti ordinari al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 5IUAV - Docenti associati al 31.12.2010 per classe di età e genere.  
Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 6IUAV - Docenti associati al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 7IUAV - Ricercatori al 31.12.2010 per classe di età e genere.  
Università IUAV. Anno 2010
- Tab. 8IUAV - Ricercatori al 31.12.2010. Incidenza femmine su totale.  
Università IUAV. Anno 2010
- 
- Tab. 9 - Personale docente di ruolo negli Atenei veneti. Anni 2010 e 2011
- Tab. 10 - Personale impegnato in attività di docenza e ricerca negli Atenei  
veneti. Anni 2010 e 2011

**PAPER IRES**

76. S. Bragato, *Lavorare nelle Università tra ricerca, didattica e formazione. Un'esplorazione nei quattro Atenei del Veneto*, **maggio 2013**
75. V. De Marchi, *Sostenibilità e responsabilità d'impresa Nel legno-arredo: sfide e potenzialità per il Nord Est*, **maggio 2013**
74. V. De Marchi, A. Furlan, A. Galeazzo, R. Grandinetti, *Le medie imprese in Veneto*, **marzo-aprile 2013**
73. R. Grandinetti, *Dove stanno andando i distretti industriali? Un tentativo di risposta a partire da un'indagine in Veneto*, **gennaio 2013**
72. A. Furlan, *La struttura industriale della Bassa Padovana: un'analisi e qualche proposta*, **settembre 2012**
71. L. Bertazzon, *La Bassa Padovana. Un profilo sociodemografico ed economico-occupazionale*, **settembre 2012**
70. N. Masiero, *Tra vulnerabilità e invisibilità. Donne e lavoro nel terziario*, **agosto 2012**
69. V. De Marchi, *Il Veneto: un sistema regionale dell'innovazione*, **aprile 2012**
68. G. Cutuli, *Pagare le tasse in veneto: un profilo sui contribuenti del Caaf Cgil Nord Est. Dichiarazioni 730, anni d'imposta 2007 e 2008*, **giugno 2011**
67. V. De Marchi, *Lavoro e sostenibilità a Nord Est: competitività, qualità del lavoro e nuove competenze. un'indagine nelle imprese del legno-arredo*, **settembre 2010**
66. N. Masiero e P. Spano, *Il lavoro delle donne tra vecchi e nuove vulnerabilità nel settore terziario in Veneto*, **febbraio 2010**
65. E. Tanzi, N. Masiero, P. Vallese, *Le strutture residenziali per anziani nel Veneto: un'indagine tra misure economiche e di qualità*, **dicembre 2009**
64. M. Civiero, *Legame fra sostenibilità, ambientale sostenibilità e riflessi occupazionali in sei casi aziendali nella regione Veneto*, **ottobre 2008**
63. M. Giaccone, *Contrattazione territoriale e bilateralità nel settore terziario in Veneto*, **luglio 2008**
62. V. Soli, *Le opinioni dei rappresentanti sindacali Cgil nella scuola e nel pubblico impiego in Veneto*, **marzo 2008**
61. M. Civiero, *Per uno sviluppo sostenibile*, **gennaio 2007**
60. A. Vaona, *Le dimensioni territoriali e sociali della sindacalizzazione in Veneto*, **dicembre 2006**
59. V. Soli (a cura di), *Giovani al lavoro: condizioni, atteggiamenti e aspettative*, **dicembre 2006**
58. V. Soli, *Il censimento 2004 dell'apparato della Cgil Veneto: un profilo della struttura*, **maggio 2006**

57. M. Giaccone, *Una grande fabbrica dopo il passaggio generazionale. La Osram di Treviso*, **maggio 2006**
56. A. Vaona, *L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto*, **dicembre 2005**
55. M. Giaccone, *Una contrattazione in movimento. Le relazioni industriali nell'industria alimentare in Veneto 2001-2004*, **dicembre 2005**
54. B. Anastasia e F. Vanin, *L'altra metà del Pil: il reddito (dichiarato) delle persone fisiche*, **settembre 2005**
53. A. Vaona, *Il Veneto e le sue province tra i due censimenti del 1991 e del 2001*, **aprile 2005**
52. B. Anastasia, *Il Nord Est italiano nel nuovo scenario europeo e mondiale*, **giugno 2004**
51. S. Rizzato, *Essere anziani in Polesine. Un percorso tra statistiche ufficiali*, **marzo 2003**
50. N. Ianuale, F. Occari e P. Spano, *Indagine sui bisogni degli anziani nel Comune di Schio*, **giugno 2002**
49. F. Mattioni e G. Petoello, *Il bilancio della Regione Veneto tra federalismo amministrativo e patto interno di stabilità*, **dicembre 2001**
48. M. Giaccone, *Consolidamento o stagnazione negoziale? la contrattazione aziendale nel settore alimentare veneto*, **ottobre 2001**
47. G. Corò (a cura di), *Struttura, evoluzione e politiche per l'innovazione nel distretto produttivo della giostra del Polesine occidentale*, **dicembre 2000**
46. M. Giaccone, *Una prospettiva federale per le relazioni industriali*, **novembre 2000**
45. F. Occari (a cura di), *Comportamenti elettorali in Veneto. Una riflessione su trend spostamenti e assenteismo per collegio elettorale*, **novembre 2000**
44. P. Spano, *Le dinamiche più recenti della finanza locale in Veneto: una proposta di lettura a partire dai bilanci comunali*, **maggio 2000**
43. G. Corò e S. Micelli, *Distretti industriali ed imprese transnazionali: sistemi alternativi o percorsi evolutivi convergenti?*, **marzo 1999**
42. B. Anastasia e G. Corò, *Economia globale e trasformazioni demografiche: gli inciampi del localismo*, **giugno 1998**
41. V. Soli, *In viaggio tra Itaca e il sindacato. Il progetto formativo confederale per dirigenti giovani del Nord Est*, **giugno 1998**
40. G. Corò, *Lo sviluppo locale. Una strategia per il mezzogiorno. Riflessioni sullo sviluppo del Mezzogiorno a partire dal modello del Nord Est*, **giugno 1998**
39. F. Occari, *Quadro socio-economico della provincia aggiornato al 1995*, **febbraio 1998**
38. M. Giaccone, *Identità e lavoro nella comunità di piccola impresa in Veneto*, **febbraio 1998**
37. M. Giaccone (a cura di), *La piramide e il cerchio. Materiali di formazione per delegati sindacali - Corso Cgil Treviso 1997*, **febbraio 1998**

36. M. Giaccone e N. Ianuale, *Ipotesi di salario per obiettivi territoriali*, **dicembre 1997**
35. B. Anastasia, A. Bruzzo, G. Bulfone e P. Spano, *Fiscalità e federalismo: scenari per il Veneto*, **ottobre 1997 (5 fasc.)**
34. P. Falcone, M. Giaccone e G. Nanto, *Gli enti bilaterali nei servizi. L'esperienza veneta*, **gennaio 1997**
33. M. Giaccone, *Impresa intelligente, fabbrica senza maestri. I lavori in Aprilia, azienda post-fordista*, **ottobre 1996**
32. M. Giaccone e A. Pomiato, *La contrattazione in Aprilia 1985-1996. La gestione della flessibilità in un'impresa rete*, **settembre 1996**
31. F. Occari (a cura di), *Dinamiche delle imprese e dei lavoratori dipendenti nel Veneto 1990-1994 sulla base dei dati di fonte Inps*, **maggio 1996**
30. M. Giaccone, *La contrattazione aziendale in Veneto: due anni dopo il 23 luglio. Archivio della contrattazione aziendale Ires Veneto - Cgil Regionale Veneto*, **gennaio 1996**
29. M. Altieri, *L'impiego degli archivi amministrativi presenti in Cgil ai fini statistici: prima esplorazione sulle caratteristiche dei dati, sulla loro disponibilità e sulle potenzialità d'uso*, **gennaio 1996**
28. B. Anastasia, *L'economia del Veneto Orientale negli anni '90: le vocazioni da consolidare*, **dicembre 1995**
27. B. Anastasia e F. Occari, *Rapporto 1995 sull'artigianato in Veneto. Profili settoriali ed articolazioni territoriali delle dinamiche occupazionali*, **luglio 1995**
26. F. Occari (a cura di), *Dinamiche delle imprese e dei lavoratori dipendenti nel Veneto 1989-1993 sulla base dei dati di fonte Inps*, **giugno 1995**
25. G. Corò e M. Gambuzza, *Il sistema territoriale della Bassa Padovana. Identità e sviluppo di un'area di transizione*, **aprile 1995**
24. M. Drouille, *La riviera del Brenta ed il Miranese*, **novembre 1994**
23. F. Bortolotti, G. Corò e L. Lugli, *Sviluppo locale e lavoro, materiale per Ires Network, relazione al Convegno Ires Nazionale, Roma 29-30* **settembre 1994**
22. B. Anastasia, *Donne e mercato del lavoro in Veneto. Dossier per Ecipa Regionale Veneto*, **dicembre 1993**
21. B. Anastasia e F. Occari, *Rapporto sulla consistenza quantitativa dell'artigianato veneto*, **dicembre 1993**
20. F. Belussi, *Piccole imprese e capacità innovativa. Le radici di un dibattito teorico ed alcune evidenze empiriche*, **1992**
19. M. Giaccone, *Un'analisi della contrattazione aziendale in Veneto (1987-1990)*, **giugno 1992**
18. G. Corò, *L'orientamento alla qualità per il trasporto pubblico locale*, **1992**
17. G. Corò, *Politiche regionali e processi di internazionalizzazione*, **aprile 1991**
16. B. Anastasia e M. Da Rin, *L'esperienza delle cooperative integrate in Italia: crisi o radicamento? Rapporto di ricerca per l'Ufficio H della Cgil Nazionale*, **1991**



15. G. Corò, M. Gambuzza, F. Indovina, F. Occari e M. Pesaresi, *Ipotesi per la città metropolitana*, **ottobre 1990**
14. B. Anastasia, M. Gambuzza, M. Giaccone e F. Occari, *Sindacalizzazione e contrattazione in Veneto, materiali per la Conferenza di Organizzazione della Cgil del Veneto*, **novembre 1989**
13. B. Anastasia, U. Alifuoco, F. Belussi, M. Gambuzza, F. Indovina e A. Porrello, *Il sentiero veneto. Il Veneto dalle ricerche Ires*, **marzo 1988**
12. Ires Veneto, *Risultati elettorali in Veneto - elezioni politiche, giugno 1987, materiali per il Dipartimento Organizzazione della Cgil regionale*, **luglio 1987**
11. Ires Veneto, *Caratteristiche socio-economiche delle zone e dei comprensori sindacali, materiali per il Dipartimento Organizzazione della Cgil regionale*, **giugno 1987**
10. Ires Veneto - Cgil Belluno, relazioni di M. Agresta, B. Anastasia, U. Alifuoco, M. Bellardi, G. Carlesso, M. Collevocchio, M. Dalla Vecchia, G. Pat e C. Tolomelli, *Uno sviluppo per il Bellunese*, **maggio 1987**
9. G. Corò e L. Romano, *La differenziazione territoriale nel Veneto: un profilo storico*, **giugno 1986**
8. G. Corò (a cura di), elab. di F. Occari e D. Stevanato, *Occupazione e sindacalizzazione Cgil nel Veneto, Un quadro quantitativo per categorie e comprensori sindacali*, **gennaio 1986**
7. F. Occari (a cura di), *Il Veneto verso la maturità*, **gennaio 1986**
6. B. Anastasia (a cura di), *Artigianato e occupazione in Veneto, ricerca commissionata dalla CNA regionale del Veneto*, **giugno 1985**
5. B. Anastasia e G. Corò, *L'industria e il terziario privato: un confronto 1981/1971 per comune, zona e comprensorio sindacale (prime elaborazioni), materiali Ires per la Conferenza di Organizzazione della Cgil regionale del Veneto*, **giugno 1985**
4. A. Porrello (a cura di) con un saggio di G. Pellicciari, *Veneto: spazio da occupare o risorse da valorizzare?*, **settembre 1983**
3. G. Gasparotti, G. Giugni, F. Indovina, M. Regini e E. Rullani, *Relazioni industriali, contrattazione, strutture sindacali*, **giugno 1983**
2. B. Anastasia, F. Belussi e F. Indovina, *I consigli di fabbrica nel Veneto: una ricerca*, **maggio 1983**
- 1 bis. Anastasia B. (a cura di), *Artigianato e piccola impresa nel Veneto nel Veneto Orientale*, **giugno 1982**
1. P. Battaglia, F. Belussi, C. Bongiorno, A. Dapporto, G. Ferrante, E. Gazzini, I. Regalia, R. Scheda e C. Tegon, *Il sindacato e i problemi della rappresentanza: un dibattito nel Veneto*, **aprile 1983**