



**MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA**  
*Incontro con il Capo di Gabinetto Dott.ssa Marcella Panucci*  
Roma, 21 marzo 2023

**CIDA** è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.  
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

**Federmanager** (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (funzione pubblica) | **CIMO-FESMED** (medici SSN)  
**Sindirettivo Banca Centrale** (dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore** (Sanità non profit)  
**FENDA** (agricoltura e ambiente) | **SAUR** (Università e ricerca) | **Sindirettivo Consob** (dirigenza Consob)



Federazione  
Terzo Settore Sanità  
non profit

FeNDA

SAUR

Sindirettivo Consob





### **Premessa**

La Ricerca è una leva essenziale per lo sviluppo sostenibile delle Comunità. Questa connotazione assume un rilievo ancora maggiore nel nostro Paese, caratterizzato da tante importanti peculiarità (arte, paesaggio, cultura, manifattura, terziario avanzato, ecc.) e da numerose criticità (dissesto idrogeologico, elevate condizioni di sismicità, disordinata pianificazione del territorio, ecc.), cui si è sommata, a marzo del 2020, la pandemia da SARS-CoV-2, confermando, purtroppo in maniera tragica, l'importanza di investire in Ricerca.

Tutti riconoscono l'importanza della Ricerca, ma nei fatti il nostro Paese non investe adeguatamente e con continuità in questo settore e pertanto non riesce a consolidare un ecosistema robusto e attrattivo. La sintesi dei numeri rappresenta con efficacia lo scenario attuale: per la ricerca di base e applicata l'Italia investe 0,50% del PIL, la Francia 0,80%, la Danimarca, la Finlandia e la Germania 1%; mentre in ricerca e sviluppo l'Italia investe 1,4% a fronte della Corea del Sud con 4,5%, Svizzera-Svezia- Giappone 3,3%, Germania 3,1%, USA 2,8%, Francia 2,2%.

La condizione di sotto-investimento è evidente soprattutto negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), ma sino ad ora è stata bilanciata dalla resilienza dei Ricercatori che sono riusciti a mantenere una produzione scientifica significativa. A titolo esemplificativo, se si considera la distribuzione di tutti i lavori scientifici di alto livello (quelli che ottengono il top 10% in numero di citazioni), tra il 2000 il 2014 la frazione mondiale fornita da ricercatori italiani è aumentata dal 2,6% al 3,1%, mentre quella di Francia e Germania è scesa dall'11,1% all'8,9%. Dividendo inoltre le percentuali di pubblicazioni (ANVUR 2014) per il numero di ricercatori pubblici si ricava che ogni ricercatore italiano è, in media, del 20% più produttivo di un collega tedesco e del 30% più produttivo di un collega francese. Infine, se facciamo riferimento all'ultimo bando ERC possiamo rilevare che 52 progetti di ricercatori italiani sono stati finanziati (seconda posizione dopo la Germania), ma solo 20 progetti finanziati saranno ospitati in Italia, decima posizione dopo il Belgio.

**Bisogna dunque ridare respiro al Sistema Ricerca (SR) con investimenti strutturali** (che sono estremamente produttivi anche per l'indotto che determinano) **e non strutturali, che richiedono solo volontà politica di dare corso ad affermazioni di principio che sono ripetutamente ribadite** (semplificazione amministrativa coerente con le missioni di università e enti di ricerca, autonomia e autogoverno a ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca, ecc.) **e mai attuate**.

In tale ottica sono da rilevare alcune **priorità strutturali**:

1. realizzare una graduale riconfigurazione della rete degli Enti di ricerca e delle Università per generare aggregati di ricerca e sviluppo integrati e solidali con i contesti sociali ed economici che caratterizzano i territori;
2. potenziare i laboratori esistenti, programmare la loro regolare manutenzione ordinaria e straordinaria e prevedere la realizzazione di nuovi laboratori, per soddisfare le necessità dei gruppi che lavorano nelle varie sedi;
3. declinare il concetto di «laboratori in sito», avviandoli e sviluppandoli anche in collaborazione con altri Paesi (come già avviene), potenziando quelli già attivi a supporto di varie e importanti linee di ricerca (cambiamenti climatici, studi marini, ecc.);
4. ottimizzare le infrastrutture di calcolo per rendere sostenibili i consumi energetici nel medio-lungo termine.

Altrettanto importanti sono tuttavia alcune **azioni non strutturali**:



- declinare le regole della PA considerando, nel pieno rispetto della trasparenza e della buona amministrazione, le specificità della ricerca e consentendo così un utilizzo efficace delle risorse ed un più rapido conseguimento di risultati ed avanzamenti significativi nella ricerca;
- completare gli strumenti di autonomia e autogoverno da fornire a ricercatori e tecnologi.

Riguardo questi aspetti, in particolare, **bisogna agire rapidamente e con grande decisione per dare concreta e regolare attuazione a meccanismi condivisi che assicurino reclutamento e progressione di carriera connessi al merito e all'impegno nella ricerca.**

Il D.lgs. n. 218/2016 ha introdotto una serie di indicazioni che sostanziano - con riferimento alla Carta Europea dei Ricercatori e all'European Framework for Research Careers - diversi elementi di Stato giuridico per i Ricercatori e Tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca migliorando in maniera importante, ma non dirimente rispetto all'efficacia del Sistema ricerca del Paese, la pratica del lavoro di ricerca scientifica e tecnologica che gli interessati sono chiamati a svolgere al servizio della Collettività.

Tuttavia, l'assenza di alcuni tasselli fondamentali ha reso inesigibili numerosi contenuti del D.lgs. n. 218/2016 e rischia di riassorbire i progressi conseguiti in anni di interlocuzione, non sempre semplice, tra le Comunità scientifiche degli EPR e i Rappresentati della Politica che si sono dimostrati sensibili a trovare soluzioni normative idonee per superare un ostacolo (assenza di Stato giuridico per i Ricercatori e Tecnologi EPR) che condiziona negativamente le potenzialità che le Comunità scientifiche interessate potrebbero dispiegare nell'interesse del Paese.

**Le integrazioni normative suggerite** qui di seguito, come articoli di legge accompagnati da una sintetica motivazione, **sono elementi indispensabili** per rendere efficacemente attuabile in tempi brevi quanto contenuto nel D.lgs. n. 218/2016 e per completarne i contenuti essenziali di Stato giuridico dei Ricercatori e Tecnologi EPR. Le proposte formulate potrebbero trovare spazio come integrazioni del D.lgs. n. 218/2016 (es. estensione dell'art.11 che già stabilisce norme per il lavoro di ricerca) o, in alternativa, essere oggetto di uno specifico articolo integrativo nel DL n. 165/2001, che **delinei in modo stabile, coerente e completo le figure di ricercatore e tecnologo degli EPR**, sottraendo alla variabilità della contrattazione gli istituti fondamentali del rapporto di lavoro della ricerca.

In particolare, le proposte di seguito illustrate riguardano:

1. l'impegno di lavoro e la relativa verifica,
2. la nomina e la rappresentanza elettiva negli organi di governo e di consulenza scientifica degli Enti e delle loro articolazioni,
3. il reclutamento e la carriera,
4. l'anzianità di servizio
5. le norme di raccordo.

Siamo poi fermamente convinti che **non sia più rinviabile l'inserimento di ricercatori e tecnologi all'interno dell'area di contrattazione Istruzione e Ricerca**. La figura professionale del Ricercatore, in passato era ricompresa in una separata sezione della dirigenza in base al comma 1 dell'art. 3 dell'accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2002-2005 sottoscritto in data 23 settembre 2004<sup>1</sup>. Questa previsione è stata poi superata in base a specifiche disposizioni della Legge

---

<sup>1</sup> "1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, della legge 145 del 2002, i professionisti del comparto Enti pubblici non economici, i ricercatori e tecnologi del comparto Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione sono collocati in apposita separata sezione, rispettivamente, nelle aree dirigenziali VI e VII"



finanziaria 2005 che hanno ricondotto la figura del ricercatore prima nell'ambito del comparto Ricerca prevedendo una sezione separata dedicata a Ricercatori e Tecnologi, poi, con l'accorpamento nel comparto Istruzione e Ricerca, solamente delle parti specifiche nella sezione dedicata alla Ricerca nel comparto Istruzione e Ricerca.

**Assolutamente anomala appare dunque la disciplina nel CCNL di comparto di figure che appaiono a livello sistemico, e oltremodo anche a livello di denominazione** (Dirigente di ricerca e del Dirigente tecnologo) **inserite in un contesto che non è loro proprio.**

Oltretutto, anche per gli aspetti economici, la disciplina di ricercatori e tecnologi è assolutamente in linea con le retribuzioni previste dalla Area Istruzione e ricerca e ancora adeguatamente distinta dal restante personale del comparto istruzione e ricerca.

A tal fine, proponiamo dunque una **traslazione contrattuale**, che verrà in seguito illustrata nel dettaglio (*punto 6*).

Infine, proponiamo anche una rivisitazione giuridica relativa alla figura dei ricercatori universitari (*punto 7*).

### **1. IMPEGNO DI LAVORO E RELATIVA VERIFICA**

La partecipazione a riunioni e convegni, anche da remoto, impone ai ricercatori e tecnologi degli EPR di svolgere la propria attività anche al di fuori dei giorni e degli orari di apertura della struttura di afferenza, tipicamente presso la propria abitazione, specie quando tali riunioni e convegni sono organizzati da Paesi con fuso orario e giorni di festività differenti da quelli dell'Italia. Similmente, la partecipazione a convegni e/o a bandi competitivi spesso impone ai ricercatori e tecnologi degli EPR di perfezionare o completare la propria presentazione e/o la documentazione da inviare ai bandi nei giorni immediatamente antecedenti la deadline, anche se questi sono giorni festivi o di chiusura della struttura in cui operano.

L'attuale normativa contrattuale, nello stabilire che *"l'orario di lavoro dei ricercatori e tecnologi è di 36 ore medie settimanali nel quadrimestre"* (comma 1, art. 58, CCNL del 2002), prevede che *"la presenza in servizio è assicurata correlandola in modo flessibile alle esigenze della propria attività scientifica e tecnologica"* sia *"agli incarichi loro affidati"*, sia – anche – *"all'orario di servizio della struttura in cui operano"* (comma 2, art. 58, del CCNL 2002). Ciò comporta che l'attività di ricerca o tecnologica svolta dai ricercatori e tecnologi al di fuori dell'orario di servizio della struttura in cui operano non venga quasi mai considerata nel computo complessivo delle 36 ore medie settimanali nel quadrimestre che i ricercatori e tecnologi sono tenuti a svolgere, a meno di eventuale autorizzazione preventiva da parte del Direttore/Dirigente che solo raramente può essere ottenuta in tempo utile. Tale mancato computo, da un lato, rappresenta una ingiusta penalizzazione nei confronti dei ricercatori e tecnologi che sono costretti, a causa degli impegni presi e delle attività cui partecipano, a lavorare anche al di fuori dei giorni e degli orari di apertura della struttura in cui operano e, dall'altro, tende a scoraggiare i ricercatori e tecnologi dal prendere impegni di lavoro o stringere collaborazioni scientifiche che richiedano un impegno di lavoro anche nei giorni festivi o al di fuori dell'orario di apertura della propria sede di servizio.

**La proposta di sostituire l'orario di lavoro quantificato in 36 ore medie settimanali nel quadrimestre con un "tempo di lavoro forfettario di 1500 ore" consente sia di evitare le suddette ingiuste penalizzazioni, sia di incentivare i ricercatori e tecnologi degli EPR a rafforzare le collaborazioni con colleghi, in particolare stranieri**, che lavorano anche di sabato e/o durante giorni di festività italiani, ancor più se di Paesi (quali gli USA, il Giappone, la Cina,...) con fuso orario notevolmente diverso da quello dell'Italia. Inoltre, la possibilità, prevista al comma 3, di disciplinare, previa concertazione, la presenza in servizio di ricercatori e tecnologi



affidenti a quegli EPR la cui attività statutaria preveda adempimenti stringenti e non rinviabili legati ad eventi eccezionali e/o a scadenze istituzionali e ai quali vengono conferiti particolari incarichi, consente di assicurare al meglio il corretto ed efficace svolgimento dei compiti non strettamente di ricerca affidati agli Enti.

Una relazione sintetica, predisposta con cadenza semestrale e con la piena assunzione della responsabilità di quanto dichiarato, attesterà la verifica dell'impegno di lavoro riguardante le attività svolte per l'adempimento dei compiti e delle funzioni previste per ricercatori e tecnologi, considerando la programmazione annuale delle attività e le risorse avute a disposizione.

#### *Formulazione*

Titolo: Impegno di lavoro per ricercatori e tecnologi e relativa verifica

1. Ai ricercatori e tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca è riconosciuta l'autonoma determinazione del proprio impegno di lavoro. Essi assicurano un tempo di lavoro forfettario annuo di 1500 ore che pongono a verifica semestrale tramite la relazione di cui al successivo comma 4.
2. La presenza presso la sede di servizio deve essere assicurata correlandola in maniera flessibile allo svolgimento ottimale delle attività scientifiche e tecnologiche di interesse, agli adempimenti connessi agli incarichi ricoperti e all'orario di apertura della sede stessa, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Ente di appartenenza.
3. Per gli Enti preposti a adempimenti conseguenti ad eventi eccezionali o scadenze istituzionali, la presenza in servizio può essere regolata, previa concertazione, in funzione degli incarichi conferiti e/o di specifiche esigenze organizzative.
4. La verifica dell'impegno di lavoro consisterà nella redazione di una sintetica relazione, da produrre con cadenza semestrale, riguardante le attività svolte per l'adempimento dei compiti e delle funzioni di competenza con riferimento alle risorse avute a disposizione.

## **2. ORGANI DI GOVERNO E CONSULENZA SCIENTIFICA**

**L'intenzione di creare un vero Sistema della Ricerca in cui confluiscono Università ed Enti Pubblici di Ricerca non può esimersi dall'estendere alle comunità scientifiche degli Enti Pubblici di Ricerca quelle stesse forme di autogoverno e di rappresentanza elettiva riconosciute da sempre ai docenti e ai ricercatori universitari.**

Bisogna quindi riconoscere ai ricercatori e tecnologi degli EPR il diritto di avere una rappresentanza elettiva, non minoritaria, negli organi di governo e di consulenza scientifica del proprio Ente, di partecipare alla nomina del Presidente e dei componenti di nomina ministeriale degli altri componenti dei suddetti organi di governo e di consulenza scientifica, nonché di scegliere i Direttori della struttura scientifica di afferenza.

Diversamente, la auspicata circolarità anche verso gli Enti Pubblici di Ricerca da parte, in particolare, di docenti e ricercatori universitari verrebbe di fatto ostacolata dalla forte riduzione dei diritti di nomina e di rappresentanza che questi subirebbero nel passare ad un Ente Pubblico di Ricerca.

Al contempo è necessario dare certezza che quanto previsto dalla norma in oggetto sia attuato da tutti gli Enti nei tempi previsti.

#### *Formulazione*

Titolo: Contributo alla nomina e rappresentanza elettiva negli organi di governo e di consulenza scientifica degli Enti e delle loro articolazioni

Gli Enti, entro il termine perentorio di sei mesi dall'entrata in vigore ..... devono adeguare, utilizzando procedure trasparenti che garantiscono la piena condivisione dei ricercatori e tecnologi dei rispettivi Enti, i loro statuti e regolamenti al fine di consentire ai propri ricercatori e tecnologi la partecipazione alla nomina dei



componenti degli organi di governo e di consulenza scientifica del proprio Ente, nonché la rappresentanza elettiva nei suddetti organi di governo e di consulenza scientifica. In particolare, i ricercatori e tecnologi dovranno:

1. Concorrere alla scelta del Presidente dell'Ente in cui operano.
2. Avere una rappresentanza elettiva nei consigli di amministrazione dei rispettivi Enti, in numero pari ad almeno i due terzi del totale stabilito negli statuti.
3. Fare parte degli organi di consulenza scientifica dei rispettivi Enti, in numero pari ad almeno i due terzi del totale stabilito negli statuti, garantendo la rappresentanza, ove necessario aggregata, dei settori disciplinari cui dichiareranno di afferire gli stessi ricercatori e tecnologi.
4. Eleggere i direttori delle strutture scientifiche di afferenza
5. Fare parte degli organi di governo e di consulenza scientifica delle strutture in cui gli Enti organizzano lo svolgimento delle rispettive attività statutarie, come componenti eletti dai ricercatori e tecnologi.

La mancata adozione di quanto indicato al comma 1 nei termini ivi previsti comporta la decadenza del Presidente dell'Ente, il subentro del Vicepresidente per l'adempimento di quanto previsto dal comma 1 entro i successivi sei mesi e la sostituzione del Presidente decaduto.

### 3. RECLUTAMENTO E CARRIERA

Dall'analisi di diverse realtà europee emerge come, al di là della diversa nomenclatura, la logica che presiede alle carriere del personale di ricerca sia comune e rifletta la classificazione proposta nel documento della Commissione UE che ricordiamo individua i seguenti profili:

- First Stage Researcher (R1): Up to the point of PhD<sup>2</sup>
- Recognised Researcher (R2): PhD holders or equivalent who are not yet fully independent<sup>3</sup>
- Established Researcher (R3): Researchers who have developed a level of independence<sup>4</sup>
- Leading Researcher (R4): Researchers leading their research area or field<sup>5</sup>

Al di là dei dettagli, notiamo che i livelli considerati sono naturali: il ricercatore in formazione (R2), il ricercatore indipendente (R3), il ricercatore affermato (R4). Vediamo che **la classificazione Europea delinea una carriera cosiddetta orizzontale: si considera quindi di un modello di gestione del personale per competenze, che definisce per ogni livello le competenze richieste e le confronta con quelle esistenti nelle persone.**

L'assunzione permanente avviene al livello "senior" (R3) e l'unica eccezione sembra essere quella italiana in cui, salvo il reclutamento universitario, si ottiene una posizione a tempo indeterminato (*tenure*) a livello "junior" (R2). Il profilo R3 (*Established Researcher*) è equivalente al Secondo livello (Primo Ricercatore, di seguito anche PR) nell'ordinamento vigente in Italia definito nel D.P.R. n. 171/1991.

Le attuali carriere di ricerca negli EPR derivano infatti dalla definizione dell'ordinamento che si realizzò con il D.P.R. n. 171/1991 che portò a costituire una rete di ricerca pubblica da affiancare a quella universitaria e le cui carriere per i ricercatori ricalcavano le carriere universitarie.

---

<sup>2</sup> Fino al conseguimento del dottorato di ricerca

<sup>3</sup> Dottori di ricerca o equivalenti, non ancora completamente indipendenti

<sup>4</sup> Ricercatori indipendenti

<sup>5</sup> Ricercatori che guidano la ricerca nella loro area o campo



Si affermò quindi un modello articolato su tre livelli (ricercatore, primo ricercatore, dirigente di ricerca) che accumulava i ricercatori degli EPR<sup>6</sup> e i tecnologi<sup>7</sup> ossia coloro che, grazie a professionalità particolarmente elevate, garantivano la realizzazione della ricerca (gestori di grandi laboratori, tecnici di apparecchiature complesse, acceleratori ecc.).

La situazione italiana relativa alle carriere di ricerca negli EPR è, dunque, oggi caratterizzata da una dislocazione del personale ricercatore e tecnologo su tre livelli, in analogia con quanto era previsto nelle Università ai tempi di formazione del sistema. Tale sistema, che ha avuto l'indubbio merito di costruire una carriera specifica per il personale di ricerca impegnato negli EPR, per i motivi in parte già evidenziati deve essere oggi sostanzialmente ripensato. In particolare, i problemi maggiori sono derivati da una distorta programmazione creata fra risorse, reclutamenti e avanzamenti di carriera.

In breve, si è scaricato il problema della scarsità delle risorse, o meglio degli investimenti in ricerca, sui singoli EPR, che hanno trovato una semplice ma pericolosa soluzione bloccando il reclutamento ordinario (con il risultato di diminuire il numero generale del personale di ricerca) e rallentando le progressioni di carriera (con il risultato, specie in alcuni enti come il CNR, di uno schiacciamento del personale ricercatore e tecnologo sui livelli iniziali).

Parallelamente a questa grave distorsione si è utilizzata la figura del tecnologo per risolvere i problemi di alcune attività specifiche dell'amministrazione, finendo per mescolare attività di ricerca con attività di gestione amministrativa creando confusione nei doveri e nei compiti del personale.

La situazione internazionale con la quale ci dobbiamo confrontare presenta ancora una varietà piuttosto marcata, per quanto in Europa negli ultimi decenni siano molto progredite le tendenze di omogeneizzazione fra le varie realtà, almeno in ambito pubblico, mentre più complesse e articolate sono le realtà dei centri di ricerca privati, non sempre facilmente assimilabili e catalogabili.

La Carta Europea dei Ricercatori ha rappresentato un punto di riferimento essenziale per definire ruoli e diritti del personale della ricerca e alcuni elementi essenziali sono diventati patrimonio comune anche per la definizione della carriera: i percorsi di arruolamento per esempio, che successivamente al conseguimento del dottorato in moltissimi casi prevedono ormai un periodo di *tenure-track* prima dell'inserimento nel personale assunto a tempo indeterminato, in genere inquadrato su due livelli (R3 e R4).

Per quanto strutturalmente i ricercatori non universitari siano più legati ai flussi di finanziamento finalizzati al conseguimento di risultati definiti da soggetti finanziatori esogeni, nondimeno sono sempre più rilevanti e richieste le pratiche di maggiore autonomia nelle scelte delle carriere e di autogoverno nella gestione delle strutture della ricerca.

La carta Europea dei Ricercatori sottolinea questi aspetti indicando tra i punti qualificanti la trasparenza e verificabilità delle procedure di assunzione e promozione. Questi aspetti, solidamente legati al merito e all'etica professionale, sono sempre maggiormente recepiti in Europa, anche in paesi di cultura latina come Francia e Spagna.

Francia e Spagna rappresentano le realtà, delle reti di ricerca non accademica, più simili alla struttura italiana e presentano un modello di carriere per il personale di ricerca particolarmente interessante; nel paese transalpino in particolare la carriera è, per il singolo ricercatore/tecnologo, un elemento da pianificare autonomamente secondo le proprie aspettative, i propri tempi di vita, le priorità individuali che ciascuno può definire, rispettando soglie qualitative e quantitative condivise dalle comunità scientifiche di riferimento.

---

<sup>6</sup> I ricercatori EPR da collaboratori tecnico professionali, come venivano identificati nel precedente ordinamento contrattuale, vennero quindi ridistribuiti sui tre livelli a seconda delle loro competenze ed esperienze di ricerca.

<sup>7</sup> Tecnologo, primo tecnologo, dirigente tecnologo



## Formulazione

Titolo: Reclutamento e carriera

Il presente articolo indica i principi cui si devono attenere gli Enti, nei loro Statuti e Regolamenti, per il reclutamento e la carriera dei ricercatori e tecnologi per implementare a livello nazionale quanto previsto dal documento della Commissione Europea sulla carriera dei ricercatori.

Entro il termine perentorio di sei mesi dall'entrata in vigore ..., gli Enti dovranno adottare tutte le azioni di loro competenza concorrenti al reclutamento ed alla carriera dei ricercatori e tecnologi coerenti con le indicazioni contenute nel presente articolo.

Il reclutamento di ricercatori e tecnologi negli Enti, fatte salve le specificità dei profili (ricercatore e tecnologo), deve prevedere un periodo di lavoro da svolgersi con contratti pre-ruolo di due tipologie: post-doc, tenure-track.

I contratti post-doc:

- a. possono essere stipulati da ciascun EPR, per lo svolgimento di attività di ricerca specifiche parte di un definito percorso professionalizzante, con soggetti in possesso del dottorato di ricerca o di tre anni di documentata attività di ricerca post-laurea (contratti di ricerca post-laurea, svolti e certificati presso università o EPR, della durata minima di 1 anno e massima, anche cumulata, di 3 anni), rispettivamente conseguito o maturata, da non più di cinque anni;
- b. con lo stesso soggetto, ogni singolo contratto, può avere la durata minima di un anno e massima di tre anni, mentre la durata massima cumulata di più contratti con uno stesso EPR può essere di cinque anni e con più EPR non potrà superare gli otto anni;
- c. sono finanziati con una parte delle risorse interne del FOE o con fondi esterni derivanti da progetti di ricerca e/o di consulenza scientifica; il loro trattamento economico è stabilito con riferimento alla retribuzione prevista per i contratti tenure-track di seguito definiti; essi godono della copertura completa dei contributi pensionistici e previdenziali e delle garanzie assicurative;
- d. dovrà essere previsto l'accesso mediante valutazione comparativa per titoli e colloquio;
- e. i componenti le commissioni di valutazione dovranno essere estratti da liste di esperti, appositamente predisposte a seguito di una manifestazione di interesse e rispettando il principio di rotazione.

I contratti *post-doc* sono banditi entro un limite definito dal numero di contratti *post-doc* attivi ogni anno per ciascun EPR definito in rapporto ai contratti in essere di tipo *tenure-track* di seguito definiti. Tale limite deve essere stabilito in anticipo e potrà essere derogato, per periodi di tempo definiti, con decisione a maggioranza qualificata dell'organo deliberativo dell'Ente, corredata del parere obbligatorio dell'organo di consulenza scientifica, ed in accordo con i sindacati.

La valutazione positiva delle attività di ricerca svolte con contratti tipo *post-doc*, attestata dall'Ente che conferisce il contratto, costituisce titolo per i concorsi nella Pubblica Amministrazione.

Per i contratti *tenure-track*:

- a. l'accesso avviene con concorso comparativo per titoli e colloquio, aperto a soggetti che hanno conseguito da non più di otto anni il dottorato di ricerca o maturato almeno tre anni di documentata attività di ricerca;
- b. è richiesta esperienza di ricerca qualitativamente e quantitativamente coerente con il tipo di contratto cui si concorre, normalmente acquisita in posizioni di tipo *post-doctoral*;
- c. la durata prevista è di tre anni al termine dei quali si ha il diritto di essere sottoposti ad una valutazione dell'attività di ricerca svolta, superata la quale il ricercatore accede ad una posizione permanente al livello di Primo Ricercatore (*senior researcher, R3*);



- d. la valutazione delle attività di ricerca svolte al termine del triennio di *tenure-track*, prevista a richiesta del titolare, è effettuata da apposita commissione adottando criteri di merito scientifico stabiliti *ex ante* in un disciplinare condiviso dalla comunità scientifica di riferimento;
- e. il disciplinare di cui alla lettera *d.* deve definire le modalità di formazione delle commissioni di valutazione nel rispetto dei principi di responsabilità e competenza della comunità scientifica di riferimento; in caso di prima valutazione negativa, il titolare di contratto può usufruire, dietro apposita richiesta motivata, di un ulteriore periodo di due anni durante il quale acquisire quanto necessario a dimostrare, in una successiva valutazione, il possesso dei requisiti di maturità ed autonomia scientifica per l'accesso alla posizione permanente al livello R3 (Primo Ricercatore);
- f. nel corso del periodo di *tenure-track* il ricercatore è inquadrato, sia in termini di diritti-doveri sia retributivi, con riferimento a quanto previsto per il livello R3 (Primo Ricercatore);
- g. numero di posizioni *tenure-track* programmato annualmente da ciascun Ente in base al numero dei pensionamenti dell'anno precedente ed al target di spesa per il personale in percentuale del FOE; le posizioni *tenure-track* devono disporre di una copertura finanziaria, per gli anni successivi al terzo, comprensiva del passaggio di ruolo nel profilo R3 (Primo Ricercatore).

I fondi residui derivanti dalla mancata trasformazione in posizioni permanenti dei contratti *tenure-track* possono essere riassegnati agli Enti solo in casi particolari e motivati dall'Ente interessato.

L'attestazione del regolare svolgimento delle attività di ricerca nel periodo di *tenure-track*, rilasciata dall'Ente che conferisce il contratto, costituisce titolo per i concorsi nelle Pubbliche Amministrazioni.

Al fine di assicurare una carriera coerente con la massima qualificazione professionale sono definite di seguito le indicazioni che gli Enti devono seguire per adottare procedure trasparenti, di merito, verificabili ed eque.

Il singolo ricercatore inquadrato nel livello R3 (Primo Ricercatore), ferma restando la possibilità di concorrere in ogni momento a bandi pubblici per il livello R4 emanati dagli Enti, una volta trascorso un periodo di permanenza minimo di dieci anni nello stesso livello R3, potrà chiedere di accedere ad una valutazione che verifichi il possesso della qualificazione professionale prevista per il passaggio al livello superiore R4 (Dirigente di Ricerca).

Nel caso di valutazione non positiva l'interessato potrà chiedere una nuova valutazione trascorsi almeno due anni.

I requisiti minimi che individuano le qualificazioni professionali coerenti con il passaggio dal livello R3 al livello R4, da considerare per accedere alla richiesta di valutazione, saranno stabiliti *a priori* dai Consigli Scientifici dei singoli Enti di Ricerca, a valle di un confronto propositivo e strutturato con le comunità scientifiche interne, e saranno adottati con apposito disciplinare contenente l'indicazione del termine temporale entro il quale, su richiesta delle comunità scientifiche interne, gli stessi requisiti minimi dovranno essere oggetto di verifica con le stesse procedure.

Gli stessi Consigli Scientifici dei singoli EPR, a valle di un confronto propositivo e strutturato con le comunità scientifiche interne, individueranno i "Settori scientifici di valutazione" per l'avanzamento di carriera. Per ciascun "Settore scientifico di valutazione" sarà costituita una "Commissione scientifica di valutazione", da rinnovare ogni quattro anni, i cui componenti, nominati dal Presidente dell'Ente, dovranno essere esperti dei campi di studio che concorrono al relativo "Settore scientifico di valutazione" sorteggiati da elenchi formati a seguito di specifiche call.

Il candidato che chiede la valutazione per la progressione di carriera indica il "Settore scientifico di valutazione" di sua afferenza e il campo di studio in cui si collocano le sue attività. Il candidato può richiedere, motivandola, l'integrazione della "Commissione scientifica di valutazione" con esperti del campo di studio in cui si collocano le sue attività. Ogni "Commissione scientifica di valutazione", nella componente rappresentativa del campo di studio del candidato, valuterà la coerenza fra i titoli presentati dallo stesso candidato e le qualifiche professionali previste per il livello R4 (*leading researcher*-Dirigente di Ricerca). L'organizzazione



dei lavori delle Commissioni, nel rispetto delle procedure formali previste per la Pubblica Amministrazione, deve essere il più possibile snella e definita con regolamenti predisposti dalle singole Commissioni e resi preventivamente pubblici entro tre mesi dal loro insediamento.

Analoghe indicazioni, opportunamente declinate, dovranno essere seguite per i profili equivalenti R3 e R4 di tecnologo (Primo Tecnologo e Dirigente Tecnologo), considerando e risolvendo le specificità della valutazione del profilo di tecnologo.

Ogni Ente provvede alla costituzione di una Commissione di Garanzia preposta: i) alla conciliazione dei processi di contestazione che i candidati intendono eventualmente sollevare riguardo la valutazione ottenuta per la qualificazione professionale presentata; ii) alla consulenza per le Commissioni scientifiche di valutazione, ove richiesta; iii) alla promozione e vigilanza nell'uso di buone pratiche per la valutazione; iv) alla definizione e verifica dei conflitti di interesse. In caso di contestazione il ricercatore o tecnologo ricorrente nomina i suoi referee che avranno accesso a tutta la documentazione disponibile e potranno assistere alle eventuali audizioni dei ricorrenti. La Commissione scientifica di valutazione interessata al ricorso è tenuta a rendersi disponibile per eventuali confronti. La Commissione di Garanzia decide in via esclusiva sulla contestazione sollevata dal ricorrente e tutte le sue valutazioni devono essere trascritte e rese pubbliche.

Lo strumento conciliativo non esclude il ricorso del candidato alle vie ordinarie in caso di esito insoddisfacente. In questo caso il ricorrente si impegna a comunicare le motivazioni della sua insoddisfazione alla Commissione di Garanzia.

#### 4. ANZIANITÀ DI SERVIZIO

La circolarità nel Sistema ricerca rappresenta una leva essenziale per l'efficacia del lavoro che ricercatori e tecnologi devono svolgere per dare al Paese il massimo benessere sostenibile. La possibilità per ricercatori e tecnologi di svolgere le loro attività e di sviluppare i progetti che elaborano, potendo utilizzare in tempi rapidi attrezzature, laboratori, infrastrutture e competenze già disponibili in altri Enti e/o altre Istituzioni universitarie e di ricerca, fornisce opportunità di accelerazione e di maggiore efficacia nel conseguimento di avanzamento della conoscenza e di innovazione tecnologica, indispensabili per il sistema Paese sia nell'immediato (es. attuazione del PNRR) sia in una prospettiva di medio-lungo termine (mantenimento e sviluppo di quanto conseguito nel breve termine con le risorse straordinarie disponibili).

**Nell'attuale quadro normativo i ricercatori e tecnologi che vogliono svolgere con continuità le loro attività in un Ente e/o Istituzione universitaria o di ricerca diverse dall'Ente in cui operano**, anche sottoponendosi e superando una procedura di valorizzazione professionale (concorso per avanzamento di carriera), **trovano come primo e consistente ostacolo la perdita totale dell'anzianità di servizio maturata con una conseguente rilevante riduzione della retribuzione**. Per motivi analoghi, l'attuale quadro normativo ha di fatto impedito il passaggio ai profili di ricercatore e tecnologo degli EPR del personale dei ruoli (ad esaurimento) di astronomo e geofisico afferenti ad Enti di Ricerca quali l'INAF e l'INGV.

**In una logica di Sistema della ricerca, è necessario rimuovere rapidamente gli ostacoli evidenziati e dare la necessaria attrattività e flessibilità alla circolazione delle conoscenze e delle competenze.**

#### *Formulazione*

Titolo: Anzianità di servizio

Al fine di favorire la circolarità nel Sistema ricerca del Paese (Enti Pubblici di Ricerca, Università e Istituzioni Pubbliche di Ricerca), i ricercatori e tecnologi che si trasferiscono per lo svolgimento delle loro attività nell'ambito del Sistema ricerca del Paese mantengono l'anzianità di servizio maturata nell'ambito di entrambi i profili di ricercatore e tecnologo ai fini dell'inquadramento iniziale e della successiva eventuale progressione di carriera.



All'interno dello stesso Ente, l'anzianità maturata nell'ambito di uno dei profili di ricercatore o tecnologo si mantiene anche nel caso di passaggio all'altro profilo, sia a parità di livello che in caso di progressione di livello.

Le norme in contrasto con quanto previsto al comma uno del presente articolo sono abrogate, tutti i regolamenti ed i conseguenti atti attuativi del presente articolo dovranno essere adeguati da tutte le Istituzioni interessate, nel termine perentorio di sei mesi dall'approvazione del presente articolo.

Al personale afferente agli Enti ed inquadrato nei ruoli ad esaurimento di astrofisico e geofisico, nel caso di passaggio al profilo di ricercatore e tecnologo, sarà riconosciuta ai fini economici e giuridici l'anzianità giuridica maturata nei rispettivi ruoli, ridotta di un terzo in caso di passaggio a livello superiore.

## 5. NORME DI RACCORDO

### *Formulazione*

Titolo: Norme di raccordo

Tutti gli Enti interessati, entro il termine perentorio di sei mesi dall'entrata in vigore..., provvedono ad adottare le iniziative necessarie per programmare un regime transitorio, concertato con le rappresentanze sindacali e condiviso con le comunità scientifiche interne, per garantire un equo passaggio dal sistema a tre livelli attuale a quello a due livelli indicato nel presente provvedimento.

Le iniziative intraprese dagli Enti dovranno soddisfare i seguenti principi:

1. i titolari di assegno di ricerca e contratti a tempo determinato potranno fruire di un contratto tenure-track, a domanda e previa valutazione per titoli e colloquio, a condizione di aver maturato tre anni di attività di ricerca e conseguito il dottorato di ricerca o equivalente;
2. i ricercatori/tecnologi attualmente inquadrati nel III Livello (Ricercatore/Tecnologo) potranno accedere alla procedura di verifica prevista nella presente proposta per il reclutamento al livello R3 (Primo Ricercatore) secondo il percorso tenure-track, a domanda e a condizione di aver maturato 3 anni di permanenza nel III Livello; i ricercatori/tecnologi inquadrati nel III Livello che avranno superato positivamente la verifica per il livello R3 potranno accedere alla procedura di valutazione per la verifica delle qualificazioni professionali previste nella presente proposta per la progressione dal livello R3 al livello R4, a domanda e a condizione di aver già maturato 15 anni di permanenza nel III Livello.
3. i ricercatori/tecnologi attualmente inquadrati nel II Livello (Primo Ricercatore/Primo Tecnologo) potranno accedere alla procedura di valutazione per la verifica delle qualificazioni professionali previste nella presente proposta per la progressione dal livello R3 al livello R4, a domanda e a condizione di aver maturato almeno 15 anni di permanenza complessiva nel III e II Livello.
4. gli Enti provvederanno, entro sei mesi..., a presentare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri un piano finanziario relativo alle risorse che si prevede si renderanno necessarie per la realizzazione delle iniziative di cui alle precedenti lettere.

## 6. TRASLAZIONE CONTRATTUALE

Non è più rinviabile l'inserimento di ricercatori e tecnologi all'interno dell'Area di contrattazione Istruzione e Ricerca anziché all'interno del relativo Comparto come allo stato attuale. **Una riforma che davvero volesse riconoscere e valorizzare il ruolo e l'importanza socioeconomica che la ricerca riveste per un Sistema Paese civile e al passo con l'innovazione sostenibile, non può infatti prescindere dal corretto inserimento anche a livello di contrattazione collettiva delle figure di Ricercatori e Tecnologi nell'Area contrattuale che è loro più affine e che non può essere chiaramente il comparto.**



**Un riposizionamento contrattuale ottenibile “a costo zero” semplicemente ricollocando ricercatori e tecnologi nell’ambito che è loro più proprio, ovvero l’Area Istruzione e Ricerca all’interno di una specifica sezione separata dalla dirigenza ad essi dedicata.**

La naturale collocazione nella quale prevedere l’inserimento di ricercatori e tecnologi all’interno dell’Area Istruzione e Ricerca, anziché nel comparto del medesimo settore, è sicuramente il CCNQ (Contratto Collettivo Nazionale Quadro) di definizione dei comparti e delle aree di contrattazione che per il triennio 2022-2024 deve essere ancora definito.

Le linee guida governative che avviano le trattative per il CCNQ, per quanto attiene il mondo della ricerca a norma di legge vedono operare in qualità di Comitato di settore il Presidente del Consiglio dei Ministri tramite il Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, tenendo conto delle indicazioni che arriveranno dai Ministeri più direttamente interessati (Ministero dell’Università e Ricerca in primis) insieme ai Ministeri che rivestono funzioni di vigilanza di enti di ricerca<sup>8</sup>; gli indirizzi sono altresì emanati, tenendo conto delle istanze rappresentative promosse dai Presidenti degli enti di ricerca oltre che dal Presidente del Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro.

Per vedere riconosciuta la naturale collocazione di ricercatori e tecnologi nell’Area istruzione e Ricerca si deve dunque intervenire a livello normativo con un emendamento ad hoc da veicolare attraverso una delle varie leggi omnibus dello Stato; la più indicata sarebbe la legge di Bilancio e, in merito, si propone di seguito un emendamento che si intende portare all’attenzione della Commissione bilancio, la cui condivisione è propeutica alla presentazione in sede di Legge di bilancio 2024, da approvare entro il 31 dicembre 2023.

### **Emendamento da proporre per l’inserimento nella Legge di Bilancio 2024 (da approvarsi entro il 31 dicembre 2023)**

1. Alla luce dei principi espressi dalla Carta Europea dei ricercatori e del ruolo strategico svolto dagli stessi per lo sviluppo sostenibile del Paese, i ricercatori e i tecnologi degli enti di ricerca sono ricompresi in una separata sezione dell’area della contrattazione collettiva dell’Istruzione e Ricerca, distinti dalla dirigenza, nell’ambito dell’apposito accordo stipulato ai sensi dell’articolo 40, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Dalla disposizione di cui al comma precedente non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## **7. RICERCATORI UNIVERSITARI**

Siamo all’inizio di una nuova legislatura ma i problemi dell’Università sono sempre quelli in gran parte riconducibili al fatto che l’Italia ha sempre destinato all’istruzione universitaria e alla ricerca scientifica stanziamenti irrisori.

Ora, però, con le imponenti risorse del PNRR saremmo di fronte a un’occasione storica per invertire finalmente questa tendenza. Ma non potremo cogliere una tale opportunità se non useremo almeno una parte delle suddette risorse per migliorare le condizioni giuridiche ed economiche di chi in Italia svolge ricerca scientifica e insegna all’Università.

Sotto il profilo giuridico appare particolarmente urgente l’esigenza di eliminare la piaga del precariato istituendo un’unica figura per i giovani che hanno conseguito il dottorato di ricerca, in modo da abolire le figure attualmente esistenti e da assicurare a chi inizia la carriera universitaria un percorso nel quale, dopo il concorso d’accesso, sia stabilita in tempi certi la possibilità di accedere, una volta superate le necessarie verifiche, ai gradi più alti della docenza. Dal punto di vista economico risulta non meno pressante l’esigenza di

---

<sup>8</sup> Vedi tabella in appendice



rivalutare le paghe di ricercatori e professori sostanzialmente ferme da anni e ormai sempre più lontane da quelle dei docenti delle principali nazioni europee. Solo così si potrà sperare di arrestare la famosa "fuga dei cervelli".

Più in particolare si registra il disagio dei ricercatori a tempo indeterminato, ormai da molti anni costantemente sopravanzati da giovani ricercatori a tempo determinato, che dopo un massimo di 6 anni hanno accesso esclusivo a una valutazione da parte della propria Università, senza alcuna procedura pubblica comparativa, per diventare immediatamente professori associati.

Di fatto i ricercatori a tempo indeterminato sono entrati in università molto prima, acquisendo una ben più lunga esperienza sia nel campo della ricerca sia nella didattica. Dall'entrata in vigore della riforma Gelmini (Legge 240 del 2010) però gli RTI sono rimasti bloccati su una sorta di binario morto, senza poter accedere a concorso, perché le Università hanno preferito bandire posti per i ricercatori di nuovo tipo (che dopo un periodo variabile tra i 3 e i 6 anni diventano associati) anziché direttamente da associato, aperti o riservati agli RTI.

C'è da chiedersi allora perché questi ultimi - che sono tali ormai da almeno 11 anni e a volte da più di 20, hanno subito un'ulteriore valutazione in occasione della conferma in ruolo e sono in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale alla seconda fascia (talvolta dal 2012) - non debbano poter accedere anch'essi, tutti, a una valutazione individuale da parte del proprio ateneo in funzione dell'immissione nel ruolo di professore associato. Ciò sanerebbe un vulnus e una disparità che questa categoria subisce dal 2010. Chiediamo dunque che essi possano essere valutati dal proprio ateneo in tempi brevi e in forme analoghe a quelle previste per i ricercatori a tempo determinato di secondo tipo (RTDB) al fine dell'immissione in ruolo nella seconda fascia e con trattamento economico non inferiore a quello attualmente goduto per effetto degli scatti di anzianità.



APPENDICE

Ministeri vigilanti degli Enti Pubblici di Ricerca e consistenza numerica dei ricercatori

Ministero Vigilante	ENTE	Dirigenti di ricerca	Primi ricercatori	Ricercatori	Dirigenti tecnologi	Primi tecnologi	Tecnologi	TOTALE
Ministero Università e Ricerca	Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste - <b>Area Science Park</b>	0	0	3	2	0	60	<b>65</b>
	Agenzia Spaziale Italiana – <b>ASI</b>	0	0	24	27	56	68	<b>175</b>
	Consiglio Nazionale delle Ricerche – <b>CNR</b>	488	936	3.291	51	134	567	<b>5.467</b>
	Istituto Italiano di Studi Germanici	0	1	1	0	0	0	<b>2</b>
	Istituto Nazionale di Astrofisica – <b>INAF</b>	139	267	264	59	139	223	<b>1.091</b>
	Istituto Nazionale di Alta Matematica “Francesco Severi” – <b>INDAM</b>	0	0	2	0	0	0	<b>2</b>
	Istituto Nazionale di Fisica Nucleare – <b>INFN</b>	41	90	276	1	41	172	<b>621</b>
	Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia – <b>INGV</b>	31	94	227	8	30	135	<b>525</b>
	Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale – <b>OGS</b>	3	12	58	2	9	59	<b>143</b>
	Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica – <b>INRIM</b>	9	26	72	1	10	12	<b>130</b>
	Museo Storico della Fisica e Centro Studi e Ricerche “Enrico Fermi”	1	1	13	1	1	0	<b>17</b>
Stazione Zoologica “Anton Dohrn” – <b>SZN</b>	10	23	48	3	8	26	<b>118</b>	
<b>TOTALE</b>		<b>722</b>	<b>1.450</b>	<b>4.279</b>	<b>155</b>	<b>428</b>	<b>1.322</b>	<b>8.356</b>
Ministero dell'Istruzione e del Merito	Istituto Nazionale per la Valutazione del Sistema Educativo di Istruzione e di Formazione – <b>INVALSI</b>	3	4	21		2	2	<b>32</b>
	Istituto Nazionale di Documentazione, Innovazione e Ricerca Educativa – <b>INDIRE</b>	3	9	41	1	2	8	<b>64</b>
Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste	Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria – <b>CREA</b>	45	77	457	15	43	169	<b>806</b>
Ministero delle Imprese e del Made in Italy	Agenzia Nazionale per le Nuove Tecnologie, l'energia e lo Sviluppo Sostenibile – <b>ENEA</b>	137	327	802	19	53	183	<b>1.521</b>
Ministero della Pubblica Amministrazione	Istituto Nazionale di Statistica – <b>ISTAT</b>	53	144	309	31	148	243	<b>928</b>
Ministero della Salute	Istituto Superiore di Sanità – <b>ISS</b>	95	286	282	10	21	21	<b>715</b>
Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare	Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale – <b>ISPRA</b>				75	220	452	<b>747</b>
	<b>ISIN</b>							<b>0</b>
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	<b>INAIL</b>			140			90	<b>230</b>
	Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche – <b>INAPP</b>						42	<b>42</b>
	<b>ANPAL</b>			36			9	<b>45</b>
<b>TOTALE</b>		<b>336</b>	<b>847</b>	<b>2.088</b>	<b>151</b>	<b>489</b>	<b>1.219</b>	<b>5.130</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1.058</b>	<b>2.297</b>	<b>6.367</b>	<b>306</b>	<b>917</b>	<b>2.541</b>	<b>13.486</b>