



All'Ufficio di Presidenza della 7^a Commissione permanente
(Istruzione pubblica, beni culturali)
All'att.ne del Presidente Sen. Riccardo NENCINI
riccardo.nencini@senato.it

04/08/2021

Egregio Presidente,
con l'intenzione di fornire un contributo propositivo al lavoro che la Commissione da Lei presieduta sta svolgendo riguardo il reclutamento dei ricercatori negli Enti Pubblici di Ricerca, con la presente porto alla Sua attenzione e dei suoi Colleghi Componenti la 7^a il documento "Reclutamento e progressione di carriera negli Enti Pubblici di Ricerca" (<https://www.anpri.it/reclutamento-e-carriera-negli-enti-pubblici-di-ricerca-centriamo-lobiettivo/>).

Come è noto la ricerca riveste un ruolo essenziale per lo sviluppo sostenibile del Paese e il capitale umano rappresentato dai ricercatori degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) ne costituisce una componente determinante. Il nodo irrisolto del reclutamento e della carriera dei ricercatori EPR ha frenato potenzialità ampiamente dimostrate da parte dei ricercatori EPR, attualmente vincolati alla disponibilità di risorse del momento e condizionati da procedure ormai lontane dalle buone pratiche adottate a livello internazionale.

Pur dando per scontato l'impegno della Politica, sollecitato da tante autorevoli voci, di dare corso all'intenzione spesso manifestate di adeguare gli investimenti in ricerca agli standard dei Paesi europei, segnaliamo la necessità di una spinta rapida e decisa all'attuazione di questa premessa.

L'Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca (ANPRI) nel documento "Reclutamento e progressione di carriera negli Enti Pubblici di Ricerca", che per comodità alleghiamo alla presente, presenta una proposta che vuole stimolare una soluzione normativa organica.

La buona riuscita del percorso che vorremmo favorire prevede l'immediata attuazione di un regime transitorio tra il sistema che attualmente opera, in maniera assolutamente insoddisfacente, e quello che auspichiamo diventi operativo con la contestuale:

- introduzione del *tenure-track* per le assunzioni junior;
- regolamentazione del pre-ruolo, con una tipologia unica di contratto e garanzie di qualità;
- due livelli di posizioni a tempo indeterminato, corrispondenti ai livelli R3 (Il Livello D.P.R. n. 171/1991) e R4 (Il Livello D.P.R. n. 171/1991);
- due diverse tipologie di valutazione: i) selettiva per accesso al *tenure-track* e per nuove assunzioni al livello R3 o R4; ii) verifica per la conferma in ruolo al termine del *tenure-track* con assunzione al livello R3 e per il passaggio dal livello R3 al livello R4;
- introduzione di procedure conciliative interne.

Ringraziando per l'attenzione che vorrete dare al documento, rimango a disposizione per ogni chiarimento e porgo i miei distinti saluti.

Giovanni Gullà



Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca

ANPRI

Reclutamento e progressione di carriera negli Enti Pubblici di Ricerca

Luglio 2021

Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca

ANPRI

anpri@anpri.it

***Reclutamento e progressione
di carriera negli
Enti Pubblici di Ricerca***

Luglio 2021

Consiglio Direttivo: Giovanni Gullà (Presidente), Bruno Betrò, Giancarlo Chiocchia, Gianfranco Morani, Luigi Spinoglio, Eleuterio Spiriti.

Riassunto

Tutti riconoscono, a parole, il ruolo della ricerca per lo sviluppo sostenibile del Paese e l'importanza del lavoro svolto dai ricercatori degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR). Ciò nonostante uno dei nodi principali che frena il Sistema Ricerca (SR) del Paese continua a rimanere irrisolto: reclutamento e carriera dei ricercatori EPR sono, ancora oggi, affidati alla disponibilità di risorse del momento e a procedure ormai lontane dalle buone pratiche adottate a livello internazionale.

L'Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca (ANPRI), che ha fra i suoi obiettivi fondanti la valorizzazione professionale dei ricercatori, in questo documento presenta una proposta per il reclutamento e la carriera dei ricercatori negli EPR. Mentre riguardo le risorse da investire vogliamo semplicemente ribadire l'ennesimo sollecito alla Politica affinché dia corso alle intenzioni di adeguarle agli standard dei Paesi europei, unendoci a tante altre autorevoli voci. Sugeriamo ancora relativamente a questo aspetto l'opportunità di utilizzare le risorse previste per la Ricerca nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) anche per dare una spinta decisiva al reclutamento dei ricercatori EPR e, contestualmente, di programmare in un definito arco temporale quanto necessario per dare corso alla valorizzazione dei ricercatori che hanno già maturato elevate competenze professionali.

Con questo documento vogliamo motivare la volontà di uniformarsi a politiche scientifiche ormai standard, recepite dai maggiori attori internazionali della ricerca, codificate in Europa dalla Carta Europea dei Ricercatori e dai profili Euraxess. Vogliamo, in particolare, superare le criticità, ormai insostenibili, evidenziate dal sistema vigente: i) un periodo di pre-ruolo incontrollato; ii) un meccanismo di carriera che presenta importanti discrasie ed incoerenze.

I punti più significativi che presentiamo sono:

- introduzione del *tenure-track* per le assunzioni junior;
- regolamentazione del pre-ruolo, con una tipologia unica di contratto e garanzie di qualità;

- due livelli di posizioni a tempo indeterminato, corrispondenti ai livelli R3 (II Livello D.P.R. n. 171/1991) e R4 (I Livello D.P.R. n. 171/1991);
- due diverse tipologie di valutazione: i) selettiva per accesso al tenure-track e per nuove assunzioni al livello R3 o R4; ii) verifica per la conferma in ruolo al termine del tenure-track con assunzione al livello R3 e per il passaggio dal livello R3 al livello R4;
- introduzione di procedure conciliative interne;
- regime transitorio tra il sistema di reclutamento e carriera attuale e quello proposto.

La proposta che presentiamo, in naturale continuità con i contenuti del documento ANPRI illustrato nell'audizione del 2 aprile 2014 alla 7^a Commissione del Senato della Repubblica, può riallineare il nostro SR agli standard internazionali, superando le criticità che si sono cumulate nel tempo.

Nella fase di consultazione dei Soci ANPRI, svoltasi nel mese di giugno 2021, sono stati raccolti positivi commenti ed utili suggerimenti che aiuteranno a focalizzare nelle sedi competenti i punti più significativi della proposta.

1. INTRODUZIONE

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.).

A marzo del 2020 si è sommata alle criticità prima richiamate la pandemia da SARS-CoV-2, che ha confermato in maniera tragica l'importanza di investire in Ricerca.

Bisogna dare atto che tutti, anche i politici, riconoscono nelle loro dichiarazioni l'importanza della Ricerca, ma nei fatti il nostro Paese, allo stato, non investe adeguatamente e con continuità in Ricerca e pertanto non riesce a consolidare un Eco-Sistema della Ricerca robusto ed attrattivo. La sintesi dei numeri rappresenta con efficacia lo scenario attuale: l'Italia investe 0,50% del PIL, la Francia 0,80%, la Danimarca, la Finlandia e la Germania 1% (in ricerca di base e applicata); la Corea del Sud investe 4,5%, la Svizzera-Svezia-Giappone 3,3%, la Germania 3,1%, gli USA 2,8%, la Francia 2,2%, l'Italia 1,4%, la Spagna e la Grecia 1,2% (in ricerca e sviluppo).

Le condizioni richiamate si risentono con particolare negatività negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR), ma sino ad ora sono state bilanciate dalla resilienza dei Ricercatori che vi lavorano, con una produzione scientifica significativa. A titolo esemplificativo, se si considera la distribuzione di tutti i lavori scientifici di alto livello (quelli che ottengono il massimo 10% delle 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 del 2014 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 ridare respiro al Sistema Ricerca (SR) con investimenti strutturali, che sono per altro estremamente produttivi anche per l'indotto che determinano, e non strutturali, che richiedono solo la volontà della Politica (governo e opposizione) di dare corso ad affermazioni di principio che, come già evidenziato, 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.).

Si possono richiamare alcune priorità strutturali: realizzare una graduale riconfigurazione della rete delle sedi di Enti di ricerca e, in generale, di Università che assuma come obiettivo la formazione di aggregati di ricerca e sviluppo integrati e immersi nei contesti sociali ed economici che caratterizzano i territori recuperando e/o riutilizzando diversamente l'esistente; programmare la realizzazione di nuovi laboratori per soddisfare le necessità dei gruppi che lavorano nelle varie sedi, il potenziamento dei laboratori esistenti e la loro manutenzione ordinaria e straordinaria regolare; 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.); ottimizzare le infrastrutture di calcolo per rendere sostenibili i consumi energetici nel medio-lungo termine.

Altrettanto importanti sono le azioni non strutturali: declinare le regole della PA considerando le specificità della ricerca, nel pieno rispetto della trasparenza e della buona amministrazione, consentendo un utilizzo efficace e rapido delle risorse, essenziale per conseguire risultati ed avanzamenti significativi nella ricerca; completare gli strumenti di autonomia e autogoverno da fornire a ricercatori e tecnologi (strumenti efficaci per integrare e coordinare le risorse, le strutture e le competenze terze necessarie per fare buona ricerca; organi, semplici e diretti, in grado di costituire una

filiere condivisa di elaborazione, pianificazione, programmazione e realizzazione delle ricerche in grado di supportare nel breve, medio e lungo termine lo sviluppo sostenibile ed il benessere delle Comunità nel rispetto dell'equilibrio ambientale, sociale ed economico circolare).

Su questo versante, 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.

Per fare emergere spunti e contenuti utili alla stesura della proposta di seguito illustrata sono stati costituiti due Gruppi di Lavoro che ad aprile del 2021 hanno presentato al Consiglio Direttivo (CD) dell'ANPRI due documenti: *“Il reclutamento del personale scientifico negli Enti Pubblici di Ricerca”* (Fantozzi et al., 2021); *“Un nuovo sistema di progressione della carriera negli Enti Pubblici di Ricerca”* (Dinelli et al., 2021).

2. SITUAZIONE ATTUALE DEL PERSONALE DI RICERCA

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 (Fino al conseguimento del dottorato di ricerca);*
- *Recognised Researcher (R2): PhD holders or equivalent who are not yet fully independent (Dottori di ricerca o equivalenti, non ancora completamente indipendenti);*
- *Established Researcher (R3): Researchers who have developed a level of independence (Ricercatori indipendenti);*
- *Leading Researcher (R4): Researchers leading their research area or field (Ricercatori che guidano la ricerca nella loro area o campo).*

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, grazie anche all'impulso decisivo di Antonio Ruberti, prima Ministro e poi Commissario Europeo alla ricerca, a costituire una rete di ricerca pubblica da affiancare a quella universitaria e le cui carriere per i ricercatori ricalcavano le carriere universitarie.

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

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 merita di 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.

3. PROPOSTA

3.1 I presupposti generali

La carriera scientifica rappresenta il percorso di crescita del personale di ricerca che inizia con un training avanzato (*PhD studentship*) e culmina con una posizione permanente come maturo ricercatore in grado di organizzare e guidare la ricerca in modo autonomo.

Il percorso verso l'indipendenza scientifica deve prevedere la possibilità, una volta completata la fase di formazione (conseguimento del dottorato o maturazione di un periodo documentato di attività di avvio alla ricerca di almeno tre anni), di accedere ad uno o più rapporti di lavoro a termine per attività di ricerca. Questo periodo di lavoro a termine *post-doctoral* riveste un ruolo importante per l'acquisizione della necessaria solidità scientifica da parte del futuro ricercatore e, in particolare, per aiutarlo a sviluppare un suo profilo autonomo. Siamo consci dei rischi che possono insorgere se questo periodo diventa un succedersi caotico ed incontrollato di posizioni post-dottorato, come è avvenuto e continua ad avvenire nel nostro Paese. La proposta che

presentiamo prende atto di questi possibili rischi e punta a controllarli per massimizzarne invece i vantaggi.

Per quanto riguarda l'avanzamento di carriera successivo all'assunzione, nello spirito di una carriera orizzontale così come prevista dalla Carta Europea, si vogliono superare le attuali discrasie dimostrate dalle frequenti incoerenze tra il livello scientifico della persona e il suo inquadramento professionale, nonché dalle macroscopiche differenze di trattamento e riconoscimenti a carriere sostanzialmente equivalenti.

Riguardo le criticità evidenziate è indispensabile un totale cambio di prospettiva e di passo: i Ricercatori e Tecnologi debbono vedere soddisfatte trasparenza e merito, coerenza tra livello scientifico e inquadramento professionale. Tempi certi e valutazioni rigorose devono semplicemente verificare il livello di competenza e qualificazione dei ricercatori che richiedono l'avanzamento di carriera.

Nella logica dichiarata, alcuni concreti elementi utilizzati per la stesura della presente proposta sono stati desunti dall'esame di casi relativi ai paesi comunitari, come la Francia e la Germania, che hanno già recepito i punti qualificanti della Carta.

3.2 Reclutamento

Posizioni pre-ruolo

La continuità ordinaria del percorso di formazione post-laurea richiede una programmazione dei bandi per i dottorati di ricerca, in termini di numeri e di tempi. Ciò detto la presente proposta prevede due tipologie di contratti pre-ruolo: post-doc e tenure-track. Una sintesi puntuale delle caratteristiche di questi contratti è mostrata nella **Figura 1**, mentre i dettagli sono illustrati nel seguito.

Contratti Post-doc

I contratti *post-doc* possono essere stipulati da ciascun EPR, per lo svolgimento di attività di ricerca specifiche, con soggetti in possesso del dottorato di ricerca o di tre anni di

documentata attività di ricerca (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. Ogni singolo contratto *post-doc* con lo stesso soggetto può avere la durata minima di un anno e massima di tre anni. La durata massima cumulata di più contratti con uno stesso EPR può essere di cinque anni, mentre con più EPR la durata massima cumulata di più contratti non potrà superare gli otto anni.

Caratteristiche essenziali dei contratti pre-ruolo

Contratto di lavoro a termine *post-doc*

- durata **massima** di ciascun contratto **3 anni**;
- durata **minima** di ciascun contratto **1 anno**;
- durata **massima** dei contratti con la stessa istituzione **5 anni**;
- massima **distanza temporale dal conseguimento del dottorato**, o dall'ultimazione dell'equivalente periodo di attività di ricerca post-laurea, **5 anni**;
- **livelli stipendiali** equivalenti a quelli degli attuali assegni di ricerca;
- copertura contrattuale di tutte le **garanzia previdenziali/assicurative** previste per i contratti a tempo indeterminato;
- **numero massimo di contratti di lavoro a termine attivi** per ciascun EPR da 2 a 3 per ogni contratto tenure-track.

Contratto di lavoro a tempo determinato *tenure-track*

- **durata 3 anni** con valutazione finale per accesso ad una **posizione a tempo indeterminato** al livello R3 (Primo ricercatore);
- **possibile estensione del contratto per 2 anni** in caso di valutazione negativa e **nuova valutazione**;

Figura 1 – Caratteristiche delle due tipologie di contratto pre-ruolo proposte.

Questi contratti sono finanziati o con una parte (da definire in anticipo) delle risorse interne del FOE o con fondi esterni derivanti da progetti di ricerca e/o di consulenza scientifica. Il loro importo può variare all'interno di una forchetta definita anche in base a quanto avviene per contratti simili all'estero; essi godono della copertura completa dei contributi pensionistici e previdenziali e delle garanzie assicurative. Nel regolamento che definirà tempi e modi dei contratti *post-doc* bisognerà prevedere obbligatoriamente che tali contratti facciano parte di un percorso noto e professionalizzante; l'accesso a questo tipo di contratto avviene, al pari di quanto

avviene all'estero, mediante valutazione comparativa per titoli ed eventuale colloquio. I componenti le commissioni di valutazione sono estratti da liste di esperti, appositamente predisposte a seguito di una manifestazione di interesse e rispettando il principio di rotazione.

Al fine di regolare l'uso e evitare l'abuso, come avvenuto di recente, di tale tipo di contratto a termine e per far sì che il lavoro di ricerca espletato sia realmente propedeutico ad un percorso di lavoro (negli EPR o presso altri soggetti pubblici o privati), è proposto un limite al 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 (ad esempio di 2 *post-doc*/1 *tenure-track* o di 3 *post-doc*/1 *tenure-track*). 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.

Contratti Tenure-Track

Ai contratti di tipo *tenure-track* potranno accedere con concorso comparativo per titoli e colloquio soggetti che hanno conseguito il dottorato di ricerca o che hanno maturato almeno tre anni di documentata attività di ricerca da non più di otto anni. Si richiederà esperienza di ricerca qualitativamente e quantitativamente coerente con il tipo di contratto cui si concorre, normalmente acquisita in posizioni di tipo *post-doctoral*.

Il contratto tipo *tenure-track* ha una durata 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*); nel corso del periodo di *tenure-track* e fino al conseguimento

della posizione permanente il ricercatore è invece inquadrato nell'attuale Terzo livello (Ricercatore).

Ciascun EPR mette a bando annualmente un numero di posizioni *tenure-track* programmato 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).

La valutazione delle attività di ricerca svolte al termine del triennio di *tenure-track*, prevista a richiesta del titolare, viene effettuata da apposita commissione e si basa su criteri di merito scientifico stabiliti *ex ante* in apposito disciplinare condiviso dalla comunità scientifica di riferimento. Lo stesso disciplinare definisce 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 seconda valutazione, il possesso dei requisiti di maturità ed autonomia scientifica per l'accesso alla posizione permanente al livello R3 (Primo Ricercatore).

Al fine di indurre gli EPR ad effettuare assunzioni "virtuose" di ricercatori in *tenure-track*, gli eventuali fondi residui derivanti dalla mancata trasformazione in posizioni permanenti dei contratti *tenure-track* dovrebbero, a nostro avviso, essere riassegnati agli EPR solo in casi particolari.

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.

Immissione in ruolo

Alla posizione a tempo indeterminato R3 (Primo Ricercatore-Livello II, D.P.R. n. 171/1991) si accederà al termine del percorso di *tenure-track* che il ricercatore non

ancora completamente indipendente avvia e sviluppa per maturare le qualifiche proprie del livello.

Gli Enti potranno anche immettere in ruolo direttamente su posizioni R3 (Primo Ricercatore-Livello II, D.P.R. n. 171/1991) e R4 (Dirigente di Ricerca-Livello I, D.P.R. n. 171/1991) coloro che abbiano sviluppato le qualifiche, coerenti con i rispettivi livelli, comprovate da elementi oggettivi e documentati, quali l'indipendenza del percorso professionale e di ricerca, la produzione scientifica, la capacità di progettare ricerca e di realizzarla, ecc. Tale modalità di reclutamento deve costituire lo strumento principale per incentivare la circolarità tra gli Enti, l'Industria, l'Università e con le Istituzioni di ricerca e universitarie estere. Per quanto evidenziato le posizioni R3 e R4 da reclutare direttamente dovranno essere parte della programmazione scientifica degli Enti e non ci dovrà essere competizione tra i due canali di ingresso in ruolo.

Per coloro che ritengono di voler investire il loro futuro nella ricerca scientifica, l'adozione della proposta illustrata consentirebbe l'avvio della carriera negli EPR entro cinque/otto anni dal conseguimento del dottorato o equivalente con una posizione a tempo determinato (tenure-track). Entro otto/tredici anni, sempre dal completamento della formazione alla ricerca, si consentirebbe l'acquisizione di una posizione al livello R3 (Primo Ricercatore).

3.3 Carriera

Il completamento della proposta di seguito illustrata muove dunque dalle criticità e dalle esigenze generali emerse e registrate, direttamente attraverso gli interessati (ricercatori e tecnologi), nel corso di oltre trenta anni di lavoro, da quando è in vigore la struttura delle carriere organizzata su tre distinti livelli per i profili di Ricercatore e Tecnologo degli EPR.

A sintesi di quanto evidenziato riguardo l'accertato progressivo allungamento del periodo di formazione, con il conseguente innalzamento dell'età nella quale si realizza

l'inserimento in ruolo presso un ente di ricerca, si considera plausibile prevedere un'articolazione della carriera a tempo indeterminato su due livelli (R3 e R4, corrispondenti all'attuale Primo Ricercatore, Dirigente di Ricerca).

Nella **Figura 2** è mostrato un confronto tra le principali caratteristiche del meccanismo di avanzamento di carriera attuale e di quello proposto.

	<u>Attuale</u>	<u>Proposta</u>
<i>Livelli</i>	3	2
<i>Fasce</i>	7 (30 anni)	5 (20 anni)
<i>Passaggio</i>	Concorsi con periodicità irregolare indetti a livello di EPR	Richiesta da parte del singolo candidato, soggetta a valutazione
<i>Commissioni</i>	EPR nomina esperti competenti in una o più settori delle macro aree concorsuali	EPR nomina esperti, anche internazionali, con competenze specifiche nei settori e campi di studio del candidato (call per elenchi e estrazione di terne)
<i>Criteri</i>	Mutevoli e definiti dalle singole commissioni nei diversi concorsi	Criteri base di accesso alla valutazione definiti e stabili
<i>Permanenza nel livello</i>	Casuale, a partire da zero anni fino a tutta la carriera lavorativa in alcuni casi	Permanenza minima predefinita nel livello per accedere alla progressione di carriera

Figura 2 – Confronto tra carriera attuale e carriera proposta.

Una volta effettuato il reclutamento al livello R3, con una delle due modalità precedentemente descritte, si tratta quindi di definire la modalità di progressione al livello massimo R4, avendo anche per questo stesso livello già descritto la modalità di reclutamento dall'esterno. Evidentemente rimane il principio guida di assicurare una

carriera coerente con la massima qualificazione professionale per la quale si richiederà la valutazione di verifica: si tratterà' quindi di definire ancora procedure trasparenti, di merito, verificabili ed eque.

Si prevede pertanto che, una volta trascorso un periodo di permanenza minimo nel livello R3 (Primo Ricercatore) (es. 10 anni), il singolo ricercatore possa 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 ad esempio 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, come è d'uso nella pratica degli altri Paesi, definita con regolamenti predisposti dalle singole Commissioni e resi preventivamente pubblici entro tre mesi dal loro insediamento.

La proposta presentata sarà declinata, seguendo gli stessi riferimenti e criteri, 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 che attualmente, con la medesima retribuzione, è soggetto a procedure di valutazione totalmente differenti.

Al riguardo è opportuno, senza che ciò diventi un motivo di inerzia e rallentamento, riflettere sull'opportunità di ridefinizione della figura del tecnologo che, per iniziative distorsive subite dagli interessati, presenta attualmente forti elementi di confusione (ampia attribuzione di attività di tipo gestionale-giuridico amministrative) destinati ad accentuarsi nel caso in cui si formalizzasse la figura del tecnologo gestionale, con compiti di alta amministrazione la cui valutazione sarebbe comunque del tutto estranea ai criteri coerenti con la valutazione dell'attività di ricerca. In questa situazione apparirebbe ragionevole prevedere una figura professionale specifica (es. esperto di alta amministrazione) e pensare, quindi, all'effettiva necessità o meno di mantenere i due distinti profili di ricercatore e di tecnologo.

Un regime transitorio, concertato con le rappresentanze sindacali e condiviso con le comunità scientifiche interne, dovrà essere opportunamente programmato e gestito per garantire un equo passaggio dal sistema a tre livelli attuale a quello a due livelli proposto.

3.4 Procedure conciliative

A completamento della proposta si prevede la costituzione, per ogni Ente, 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, più amichevole del ricorso in sede amministrativa, 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. TRANSITORIO

Come sempre nelle fasi di passaggio andrà previsto un regime transitorio fra il sistema attuale e quello proposto, da svolgersi in un periodo definito e comune per tutti gli EPR, che dovrà soddisfare alcuni principi che presiederanno le azioni adottate:

- 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;

- 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 Livello III; 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 10 anni di permanenza nel Livello III.
- 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 10 anni di permanenza nel Livello II.

Il transitorio delineato dovrà svolgersi in un definito periodo di tempo, a garanzia degli interessati ed a salvaguardia di un corretto avvio e svolgimento delle procedure ordinarie proposte. A tal fine la programmazione e gestione del transitorio, compresi gli investimenti necessari, dovranno garantire un equo passaggio dal sistema a tre livelli a quello a due livelli proposto e, pertanto, dovranno essere concertate con le rappresentanze sindacali e condivise con le comunità scientifiche interne.

5. CONCLUSIONI

I principi che hanno ispirato la nostra proposta sono la qualità e l'equità dei risultati. Ciò richiede l'adozione di soluzioni che siano in grado di correggere e riportare a livelli accettabili le anomalie che in maniera non più sostenibile affliggono molti ricercatori e tecnologi.

Perché il modello proposto, coerente con gli standard internazionali e con quanto scritto nella Carta Europea dei Ricercatori, possa tradursi in risultati concreti è necessario che la Politica consideri come “investimenti” le risorse da programmare nei bilanci degli Enti con una destinazione vincolata al reclutamento e alla carriera di ricercatori e tecnologi, per evitare che si riproducano, come nel recente passato, periodi di totale blocco nel reclutamento e nelle carriere. Le risorse necessarie sono sicuramente compatibili con le esigenze generali di bilancio e sarebbe opportuno utilizzare le risorse previste per la Ricerca nel PNRR per dare una decisiva spinta iniziale al reclutamento dei ricercatori EPR e, contestualmente, programmare su base pluriennale (3-6 anni) le risorse per il transitorio e la carriera nel nuovo sistema di valorizzazione.

I punti qualificanti della proposta sono: l'introduzione del *tenure-track* per le assunzioni junior; la regolamentazione del pre-ruolo, con una tipologia unica di contratto e garanzie di qualità; l'introduzione di due posizioni a tempo indeterminato, corrispondenti ai livelli R3 (II Livello D.P.R. n. 171/1991) e R4 (I Livello D.P.R. n. 171/1991); la considerazione di due diverse tipologie di valutazione - selettiva per accesso al *tenure-track* e per nuove assunzioni al livello R3 e al livello R4, valutazione per la conferma in ruolo al livello R3 al termine del *tenure-track* e per il passaggio dal livello R3 al livello R4; l'introduzione di procedure conciliative interne; la previsione di un regime transitorio tra il sistema attuale e quello proposto.

Si sottolinea come la possibilità di accesso agli attuali I e II Livello (R4 e R3) attraverso periodici concorsi aperti e non riservati siano funzionali all'acquisizione costante di competenze e di apertura degli EPR a ricercatori esperti che hanno maturato le qualificazioni professionali previste in altre strutture di ricerca (università, privati ecc.).

Al Sistema Ricerca bisogna ridare respiro con investimenti strutturali, che sono estremamente produttivi anche per l'indotto che determinano, e non strutturali, che richiedono solo la volontà della Politica (governo e opposizione) di dare corso ad affermazioni di principio che, come già evidenziato, 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.).

In particolare, bisogna agire con grande decisione e rapidità sul capitale umano e dare concreta e regolare attuazione a meccanismi condivisi che assicurino reclutamento e progressione di carriera connessi al merito e all'impegno nella ricerca, come quelli illustrati in questa proposta.

La proposta illustrata trae spunti e contenuti dai documenti interni presentati al CD da due Gruppi di Lavoro appositamente costituiti. Un dibattito approfondito nelle Comunità scientifiche interessate, che l'ANPRI si premurerà di stimolare, ed una sempre maggiore autorevolezza che le stesse Comunità scientifiche sapranno conquistare potranno migliorare l'efficacia dei meccanismi di reclutamento e di carriera dei ricercatori e tecnologi negli EPR e convincere la Politica a tradurli in atti normativi.