



# **ANPRI**

**Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca  
Aderente alla CIDA Funzione Pubblica**

## **PER UNA DISCIPLINA LEGISLATIVA DELLO STATO GIURIDICO DEI RICERCATORI E TECNOLOGI DEGLI ENTI DI RICERCA**

Proposte ANPRI-CIDA

*Febbraio 2005*

### **Presentazione**

Obiettivo prioritario dell'ANPRI-CIDA e della sua azione, fin dalla sua costituzione, è quello di ottenere che ricercatori e tecnologi degli Enti pubblici di ricerca possano godere di uno stato giuridico certo, definito per via legislativa, e non più soggetto alla contrattazione e alle periodiche variazioni che essa comporta. Oggi questa possibilità sembra meno lontana che in passato. Il presente documento vuole fornire una proposta per una definizione organica dello status, del ruolo e delle prospettive di carriera del ricercatore pubblico italiano, alla luce anche del quadro di integrazione europea nel quale l'Italia è saldamente inserita.

Tale processo di integrazione non può ovviamente prescindere da obiettivi comuni e condivisi riguardanti il mondo della ricerca. La consapevolezza dell'importanza strategica della ricerca, o meglio della "economia della conoscenza", ai fini di un armonico sviluppo culturale ed economico della società è talmente forte in Europa, che a Lisbona, nel marzo 2000, l'UE ha fissato l'obiettivo di portare gli investimenti in ricerca e sviluppo al 3% del PIL europeo entro il 2010, in modo da annullare il divario attualmente esistente con i Paesi leader a livello mondiale (oggi l'Europa investe l'1,94% del PIL contro il 2,80% degli Stati Uniti):. Al divario finanziario è ovviamente legato quello relativo agli addetti: nel 2000 l'Europa aveva un numero di ricercatori, in proporzione alla forza lavoro, pari alla metà di quelli del Giappone e a due terzi di quelli degli Stati Uniti.

La Commissione Europea, dal canto suo, con la Comunicazione "I Ricercatori nello Spazio Europeo della Ricerca" (luglio 2003) ha dettato le linee per sviluppare e rafforzare il potenziale umano della ricerca in Europa, analizzando i fattori che oggi condizionano lo sviluppo della carriera dei ricercatori a livello europeo, e cioè il ruolo e la natura della formazione alla ricerca, le differenze tra i metodi di reclutamento, gli aspetti contrattuali e di bilancio, nonché i meccanismi di valutazione e le prospettive d'avanzamento nella carriera. Conclude la Commissione, constatando che alcune situazioni sono ben difficilmente conciliabili con le priorità che la UE si è data e con gli strumenti che ha individuato per raggiungere "l'obiettivo del 3%", che gli Stati membri che non manifestano la volontà di sviluppare e rafforzare il potenziale umano della ricerca devono essere coscienti che una carenza di risorse umane rischia di costituire grave ostacolo alla realizzazione degli obiettivi europei. Avverte ancora la Commissione Europea: "... se il

valore della ricerca per la società può essere rappresentato sotto forma di una missione o di una visione, la scelta individuale tra le opzioni di carriera è legata più strettamente ad aspetti quali la soddisfazione personale, la stabilità, il livello di retribuzione, le possibilità di fare carriera e lo status, piuttosto che in base ad esigenze della società.”

Tornando alla situazione italiana, è proprio la scarsa appetibilità della carriera scientifica, segnatamente negli Enti pubblici di ricerca (per non parlare della ricerca privata, pressoché inesistente), a costituire il problema principale di cui soffre la ricerca in Italia, insieme con la scarsità di mezzi economici e una gestione non sempre ottimale dei pur modesti finanziamenti. Le incertezze sullo stato giuridico, definito del tutto inusualmente dalla contrattazione sindacale, il trattamento economico lontano dagli standard europei, le incerte prospettive di carriera, il ruolo del tutto inadeguato dei ricercatori nel governo e nella programmazione scientifica, a causa dell'etero-direzione degli Enti, rendono poco competitiva la prospettiva di impegno nel mondo della ricerca.

Più che validi appaiono quindi gli argomenti di chi, come l'ANPRI-CIDA, sostiene, anche in considerazione dell'importanza che l'Europa annette ai temi della ricerca, che *i tempi siano maturi perché anche in Italia la carriera scientifica possa godere di certezze in tema di stato giuridico (reclutamento, progressione in carriera, tutela dei diritti) che la rendano appetibile, e che solo lo strumento legislativo può garantire. Accanto, ovviamente, a una tutela economica e contrattuale adeguata.*

Nella **scheda 1** è proposta un'analisi più approfondita della realtà e delle prospettive in Europa e in Italia, mentre la **scheda 2** illustra il quadro normativo attuale e la sua genesi.

Il secondo grande tema sul quale è particolarmente concentrata l'attenzione degli operatori del settore è la formulazione di un *nuovo modello di carriera*. Quello attuale, basato sui classici tre livelli della qualifica di ricercatore o tecnologo (in analogia al modello universitario), con accesso esclusivamente con concorso pubblico nazionale, si presta ad alcune considerazioni che ne evidenziano l'inefficacia.

- Il sistema degli enti di ricerca è eterodiretto: non c'è quindi interesse a fare crescere una dirigenza scientifica e tecnologica interna. Di qui i tempi infiniti di attesa per i concorsi ai livelli professionali superiori.
- Il modello universitario dal quale esso è stato mutuato viene da tempo messo in discussione.
- In ogni caso il modello universitario è caratterizzato, oltre che dalla funzione di ricerca, dalla funzione docente, e pertanto la sua trasposizione ai ricercatori degli Enti di ricerca, che non fanno didattica, non può essere automatica.

Nella **scheda 3** viene proposto un modello, ispirato a quello che regola le carriere scientifiche pubbliche in Francia, volto a rendere meno problematica e più veloce la progressione in carriera. Viene prevista un'articolazione della carriera in due qualifiche (ricercatore o tecnologo, dirigente di ricerca o dirigente tecnologo), alle quali si accede con concorso pubblico. La qualifica di ricercatore o tecnologo è poi suddivisa in due fasce ("junior" e "senior") alla seconda delle quali, oltre che dall'esterno con concorso pubblico, si può accedere dalla prima fascia ("junior") attraverso una valutazione da effettuarsi *obbligatoriamente* a scadenze prefissate (si propone dopo cinque anni) con modalità che vengono successivamente illustrate.

Nella proposta, si prevede che gli Enti attivino (previa selezione concorsuale) contratti a termine triennali finalizzati alla formazione pre-ruolo, che costituiscano anche titolo preferenziale per l'accesso alla fascia di ricercatore junior.

In tutti i casi, le commissioni di concorso e di valutazione dovranno essere costituite da componenti estratti a sorte nell'ambito di appositi albi di esperti ed essere in prevalenza espressione della comunità scientifica interna all'Ente.

Per quanto riguarda la *disciplina di diritti e doveri* dei ricercatori e dei tecnologi occorre riaffermare in particolare alcuni principi che si possono sintetizzare nei seguenti.

- Il diritto/dovere di svolgere le attività scientifiche o tecnologiche utili al conseguimento degli obiettivi della struttura di appartenenza nell'ambito delle proprie competenze, nonché compiti di consulenza scientifica e di proposta ai fini della definizione dei programmi di attività dell'Ente.
- La garanzia, da parte degli Enti, dell'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca e il rispetto dei loro valori etici.
- La tutela della titolarità della ricerca svolta e dei relativi risultati e della paternità delle invenzioni conseguenti, nonché il sostegno alle attività di diffusione dei risultati ottenuti.
- Il diritto alla partecipazione in società per lo sfruttamento economico di eventuali brevetti.
- Il diritto al riconoscimento da parte dell'Ente di appartenenza delle competenze scientifiche e professionali di ciascun ricercatore e tecnologo.
- Il diritto/dovere di sottoporsi alla valutazione e alle verifiche previste

Ulteriori dettagli e modalità operative vengono illustrati nella **scheda 4**.

La **scheda 5** è dedicata agli opportuni organismi di rappresentanza e di coordinamento, alla luce dell'esigenza da un lato di consentire alla comunità scientifica degli Enti di ricerca di disporre di sedi consultive e propositive, dall'altro di sciogliere uno dei grandi nodi insoluti della ricerca pubblica: la questione delle "competenze ministeriali", che impediscono di considerare il sistema della ricerca pubblica come un complesso unitario, sia pure con le peculiarità proprie di ciascun Ente.

## **1. Perché uno stato giuridico per i ricercatori e tecnologi**

Nel marzo del 2000 a Lisbona l'Europa ha preso un impegno solenne: quello di realizzare entro il 2010 «l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo», fissando l'obiettivo di investire in ricerca e sviluppo il 3 per cento del prodotto lordo, annullando il forte divario attualmente esistente i Paesi leader a livello mondiale (1,94% del PIL dell'Europa contro il 2,80 degli Stati Uniti).

Al divario finanziario è legato il divario delle risorse umane. Nel 2000 l'Europa aveva un numero di ricercatori, in proporzione alla forza lavoro, pari alla metà di quelli del Giappone e a due terzi di quelli degli Stati Uniti. Con l'attuale tasso di incremento della spesa sarà impossibile equilibrare entro il 2010 il gap con gli altri due Paesi. La competizione con l'estremo oriente, tra l'altro, non si sviluppa più nei confronti del solo Giappone ma riguarda ormai altri paesi emergenti, primo fra tutti la Cina.

Sul tema dei ricercatori è intervenuta con maggiore dettaglio la Commissione Europea nella sua Comunicazione "I Ricercatori nello Spazio Europeo della Ricerca" (luglio 2003), in cui vengono dettate le linee per sviluppare e rafforzare il potenziale umano della ricerca in Europa, analizzando i fattori che oggi condizionano lo sviluppo della carriera dei ricercatori a livello europeo, e cioè il ruolo e la natura della formazione alla ricerca, le differenze tra i sistemi di reclutamento, gli aspetti contrattuali e di bilancio, nonché i meccanismi di valutazione e le prospettive d'avanzamento nella carriera.

La Commissione ha evidenziato chiare differenze e debolezze strutturali in funzione dei settori e degli ambienti geografici, legali, amministrativi e culturali in cui i ricercatori operano, sostenendo che tali differenze e la scarsa apertura della carriera di ricercatore in Europa impediscono lo sviluppo di prospettive di carriera interessanti a livello europeo e l'emergere di un vero e proprio mercato dell'occupazione per i ricercatori in Europa, con impatto significativo sull'attrattività delle carriere nel campo della R&S per i giovani e sul riconoscimento del ruolo dei ricercatori da parte dell'opinione pubblica.

La Commissione ha dovuto constatare che alcune situazioni analizzate sono ben difficilmente conciliabili con le priorità definite in più occasioni dai capi di Governo in materia di economia della conoscenza, di attuazione dello Spazio Europeo della Ricerca e "dell'obiettivo del 3%", concludendo che gli Stati membri che non manifestano la volontà di sviluppare e rafforzare il potenziale umano della ricerca, devono essere coscienti che una carenza di risorse umane rischia di costituire grave ostacolo alla realizzazione dell'obiettivo europeo.

La situazione italiana, come più volte analizzato, rappresenta poi una peculiarità negativa nel quadro già poco confortante della ricerca europea. A dispetto dei rituali proclami che precedono ogni legge finanziaria degli ultimi anni, l'Italia non risale dalle posizioni di coda nella classifica europea degli investimenti, sia finanziari che di risorse umane.

E' invece necessario presentare ai giovani che vogliono accostarsi al mondo della ricerca prospettive di ingresso e di carriera che siano appetibili. Avverte ancora, con sano realismo, la Commissione Europea:

"... se il valore della ricerca per la società può essere rappresentato sotto forma di una missione o di una visione, la scelta individuale tra le opzioni di carriera è legata più strettamente ad aspetti quali la soddisfazione personale, la stabilità, il livello di retribuzione, le possibilità di fare carriera e lo status, piuttosto che in base ad esigenze della società."

Tali aspetti sono piuttosto carenti, per quanto riguarda i ricercatori italiani.

In tale ambito, appare particolarmente grave la situazione dei ricercatori degli Enti pubblici di ricerca, svantaggiati rispetto agli analoghi profili universitari quanto a status, definito del tutto inusualmente dalla contrattazione sindacale, al trattamento economico, alle prospettive di carriera, tipicamente scarse, al ruolo nel governo e nella programmazione scientifica, del tutto inadeguato a causa dell'etero-direzione degli Enti. Gli interventi di riforma che si sono susseguiti negli ultimi anni, ancorché di dubbia efficacia generale, hanno sostanzialmente ignorato la "questione dei ricercatori", come se non fosse quest'ultima la questione cruciale al di là di ogni azione di "ingegneria istituzionale".

Si può senz'altro attribuire questa mancanza di attenzione alla tradizionale miopia della classe politica italiana riguardo ai problemi della ricerca, ma occorre anche al contempo rilevare la feroce opposizione da parte delle grandi organizzazioni sindacali a qualunque intervento che disciplini per via legislativa lo status del ricercatore, essendo ormai per loro un "sacro principio" il fatto che lo stato giuridico dei pubblici dipendenti deve essere definito in sede di contrattazione sindacale.

E' invece interesse pubblico, se è vero che la ricerca rappresenta un settore strategico per ogni Paese moderno, che le caratteristiche professionali dei ricercatori e le modalità di reclutamento e progressione in carriera siano definite in modo stabile e certo come solo una legge può dare e non in base ai "rapporti di forza" dei tavoli sindacali, dove peraltro le suddette organizzazioni perseguono sistematicamente obiettivi di promozione per anzianità che determinano appiattimento delle carriere. Un "antidoto" a questo ultimo atteggiamento è sicuramente quello della separata sezione in Area di contrattazione dirigenziale, prevista dalla normativa vigente, non sufficiente tuttavia ai fini della definizione stabile e certa di cui si è segnalata la necessità.

Del resto, la stessa Commissione Europea ha segnalato al Consiglio e al Parlamento Europeo (18 luglio 2003) l'esigenza di elaborare una "Carta europea dei ricercatori" e di redigere una prima stesura del "Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori"; da parte sua il Consiglio, nella sua *Risoluzione sulla professione e la carriera dei ricercatori all'interno dello Spazio europeo della ricerca (10 novembre 2003)*, nel prendere positivamente atto dell'analisi e delle proposte della Commissione, ha sottolineato proprio "l'idea di una carta europea del ricercatore e di un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori", invitando gli Stati membri "a contribuire allo sviluppo di un marchio europeo dell'occupazione per i ricercatori, sulla base di azioni volontarie".

*I tempi sono maturi, quindi, perché l'Italia definisca per legge lo status del ricercatore pubblico, regolandone, secondo i criteri di qualità propri della comunità scientifica internazionale, il reclutamento, la progressione in carriera, i diritti e i doveri. La contrattazione, per la quale deve venire ripristinata la separata sezione di Area della dirigenza, nel rispetto della distinzione di ruoli e funzioni con i dirigenti amministrativi, fisserà la normativa inerente le altre materie della disciplina del rapporto di lavoro, quali*

l'impegno di lavoro, le relazioni sindacali, la formazione, i benefici assistenziali, e fisserà inoltre il trattamento economico, *fatto in ogni caso salvo quanto disposto dalle disposizioni legislative in questione che saranno inderogabili dalla contrattazione.*

A partire dal 1991, negli Enti di ricerca è stata introdotta la figura del Tecnologo, che affianca il ricercatore svolgendo funzioni professionali o gestionali di alto livello collegate alle attività di ricerca. Tra le due figure è stato finora mantenuto, nella contrattazione, un perfetto parallelismo di normativa e di trattamento economico che ha dato buoni risultati. Pertanto è opportuno che anche la legge riconosca questo parallelismo e disciplini di conseguenza le materie ricomprese nel suo ambito in modo omogeneo tra ricercatori e tecnologi, per quanto possibile e fatte salve le rispettive funzioni.

## 2. Il quadro normativo attuale, sua genesi e prospettive

Fino al 1987, i ricercatori e i tecnologi erano compresi nell'unica categoria dei collaboratori tecnico-professionali (CTP) a seguito della legge 70/75. Non esisteva sviluppo di carriera. La retribuzione era determinata tramite DPR che recepiva gli esiti della contrattazione.

Con il DPR 935/86 venne introdotto l'ordinamento per qualifiche professionali e, nella X qualifica, venne previsto il profilo di *Ricercatore* con la seguente declaratoria:

*"Svolge attività di ricerca, nel progetto (predisposto dall'Ente o in quello autonomamente ideato) rientrante nel campo della specifica professionalità posseduta.*

*Requisiti culturali: diploma di laurea e documentata esperienza nel campo tecnico professionale inerente ai posti da ricoprire.*

*Modalità di accesso: concorso pubblico per esami*

*Sfera di autonomia: piena per quanto riguarda gli atti operativi*

*Grado di responsabilità: totale per quanto riguarda gli atti e i provvedimenti della specifica professione."*

Nel 1987 venne siglato il *primo accordo sindacale del comparto ricerca*, costituito l'anno precedente, recepito dal DPR 568/87. Nell'ambito della X qualifica, il profilo di *Ricercatore* veniva articolato in *tre fasce differenziate: Ricercatore, Primo Ricercatore, Dirigente di Ricerca*, con accesso ad ogni fascia per concorso pubblico nazionale, istituendo un parallelismo di carriera e di retribuzione con Ricercatori, Professori associati e Professori ordinari delle Università (come definiti dal DPR 382/80 e successive modificazioni e integrazioni). Venne anche istituito, sempre nell'ambito della X qualifica, il profilo di *collaboratore professionale degli enti di ricerca*, senza però prevederne sviluppo di carriera.

Il DPR 568 non affrontò il nodo cruciale delle procedure concorsuali, rimandando alle "norme dei rispettivi ordinamenti". Tale nodo è rimasto finora insoluto, determinando un "fai da te" concorsuale da parte degli Enti al di fuori di qualunque criterio di omogeneità.

Con l'entrata in vigore della *legge 168/89*, istitutiva del MIUR, venne introdotta (art. 9) la *piena contrattualizzazione dello stato giuridico*, oltre che del trattamento economico, del personale del comparto ricerca, prevedendo un ordinamento del personale per livelli professionali.

Il DPR 171/91 recepì il primo accordo sindacale successivo alla legge 168: le fasce differenziate del profilo di ricercatore furono trasformate in *tre profili* – mantenendo i nomi di *Ricercatore, Primo Ricercatore, Dirigente di Ricerca* – e furono istituiti, come sviluppo del profilo di collaboratore professionale, i profili paralleli di *Tecnologo, Primo Tecnologo, Dirigente Tecnologo*. Nel nuovo ordinamento per livelli professionali i Ricercatori/Tecnologi furono collocati al III livello, i Primi ricercatori/Primi Tecnologi al II, i Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi al I. L'accesso a ciascun profilo fu previsto *esclusivamente per concorso pubblico nazionale, senza possibilità di mobilità da altri profili*. Sul piano

retributivo, fu realizzata la *piena equiparazione economica* con Ricercatori, Professori associati e Professori ordinari delle Università. E' interessante notare che anche il personale dirigente venne incluso nei primi tre livelli sopra menzionati, istituendo un parallelismo tra dirigenti da un lato e ricercatori e tecnologi dall'altro, che fu poi un elemento decisivo per l'inclusione di questi ultimi nel contratto della dirigenza 1994-1997.

Il DPR 171/91 non introdusse elementi innovativi riguardanti altri elementi di status, ad esempio in materia di diritti e doveri e di orario di lavoro.

Il *D.Lgs. 29/93* sancì la contrattualizzazione dello stato giuridico di ricercatori e tecnologi, sia pure sottraendo alla contrattazione le norme relative ai procedimenti di selezione per l'accesso ai profili, ai ruoli e alle dotazione organiche. Il decreto stabilì – anche se in modo non esplicito – che ricercatori e tecnologi dovessero essere inseriti nelle aree di contrattazione della dirigenza, come “*specifiche tipologie professionali*”.

Il primo CCNL siglato nel nuovo quadro, relativo al periodo 1994-1997, fu in effetti il contratto dei dirigenti, dei ricercatori e dei tecnologi del comparto ricerca e introdusse, dal punto di vista normativo, *sostanziali elementi di valorizzazione di ricercatori e tecnologi*, la cui struttura di carriera fu lasciata immutata. Dal punto di vista economico, fu perduta la struttura stipendiale con scatti biennali di anzianità, tuttora in vigore per ricercatori e docenti universitari, e iniziò ad allargarsi *la forbice retributiva* con queste categorie di naturale riferimento.

Il *D.Lgs. 396/97*, figlio della legge delega “Bassanini” 59/97, accentuando la contrattualizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, pose anche le premesse per l'*estromissione di ricercatori e tecnologi dalle Aree della dirigenza*.

Come conseguenza, il successivo contratto del comparto ricerca (tornata 1998-2001) trattò nuovamente ricercatori e tecnologi insieme con il personale tecnico e amministrativo; dal punto di vista normativo, non ci furono miglioramenti, ma furono al contrario introdotti elementi *peggiorativi* in materia di doveri e si reintrodussero meccanismi di progressione in carriera legati all'anzianità più che al merito, sia pure a sanatoria del fenomeno delle “anomale permanenze” nei livelli più bassi.

Il nuovo trattamento economico ha comportato ulteriori divaricazioni con i “cugini” universitari.

Sul fronte legislativo, nella scorsa legislatura la questione dello stato giuridico di ricercatori e tecnologi fu posta nell'agenda del Governo dalla stessa legge delega Bassanini, che prevedeva “*l'adozione di misure che valorizzino la professionalità e l'autonomia dei ricercatori e ne favoriscano la mobilità interna ed esterna tra enti di ricerca, università, scuola e imprese*”. Tuttavia nessuna misura concreta fu adottata.

E' da rilevare, in particolare, che questo ha comportato la totale assenza di una normativa generale di riferimento per l'emanazione dei bandi di concorso e per la composizione delle commissioni, provocando il “*fai da te*” sopra richiamato da parte di ciascun Ente, solo in pochissimi in base a procedure definite nei propri regolamenti, più frequentemente con provvedimenti ad hoc da parte dei rispettivi organi di governo.

In questa legislatura, l'unico provvedimento finora adottato è stato quello che ha ricollocato i ricercatori e tecnologi in Area dirigenziale, in separata sezione (Legge

145/2002), recentemente cancellato, però, in sede di approvazione della Finanziaria 2005.

E' stato presentato al Senato un disegno di legge di iniziativa parlamentare "*Disposizioni sullo stato giuridico dei ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca*" (AS 1485), assegnato alla VII Commissione ma finora non messo in calendario dei lavori della Commissione.

La stessa VII Commissione ha recentemente impegnato il Governo a inserire "nella Finanziaria 2005" *norme per lo stato giuridico dei ricercatori degli Enti di ricerca*.

L'Aula della Camera, riconfermando lo scorso 15 ottobre con voto *bipartisan* e a larghissima maggioranza la collocazione di ricercatori e tecnologi in Area dirigenziale, ha impegnato il Governo a presentare una "*proposta sullo Statuto dei ricercatori*".

Il Governo, tuttavia, non solo non ha presentato tali proposte, ma, a solo due mesi di distanza dal voto della Camera, ha introdotto nella legge 311/04 (Finanziaria 2005) una disposizione (comma 125 dell'articolo 1) che cancella la collocazione di Ricercatori e Tecnologi in Area dirigenziale.

Sul fronte universitario, il Governo ha presentato un DDL "*Delega al Governo per il riordino dello stato giuridico dei professori universitari*" (AC 4735) che potrebbe cambiare significativamente il quadro di riferimento sul versante universitario, anche se con tempi e esiti difficilmente prevedibili al momento.

### 3. Un nuovo modello di carriera per i ricercatori e tecnologi

Riguardo al modello attuale, che è ancora sostanzialmente quello definito dal DPR 171/91 in analogia con i tre livelli universitari, si possono fare le seguenti considerazioni:

- La progressione di carriera esclusivamente determinata da concorsi pubblici è stata negativamente condizionata dalla scarsa propensione degli Enti a bandire concorsi per i livelli più elevati, che ha tra le sue motivazioni principali il fatto che il sistema degli Enti di ricerca è eterodiretto e non c'è di conseguenza interesse a fare crescere una dirigenza scientifica e tecnologica interna.
- Il modello universitario dal quale esso è stato mutuato viene da tempo messo in discussione, da ultimo dal DDL del Ministro Moratti in discussione al Parlamento. L'iter di tale DDL non appare rapido, essendo ancora all'esame della Camera in prima lettura.
- Si può quindi affermare che manca al momento un modello definito di carriera universitaria che faccia da riferimento; in ogni caso un tale modello, come dimostra anche l'annoso dibattito circa la figura del ricercatore universitario, risulta inevitabilmente condizionato dalla funzione docente oltre che dalla funzione di ricerca e pertanto la sua trasposizione ai ricercatori degli Enti di ricerca, che sono deputati allo svolgimento di attività di ricerca a tempo pieno, non può essere automatica; è quindi possibile introdurre discipline diverse che tengano conto delle rispettive specificità professionali.
- Si pone quindi il problema di elaborare un nuovo modello di carriera scientifica e tecnologica per i ricercatori degli Enti di Ricerca, che superi le difficoltà insite nell'attuale, tenendo presenti i criteri che regolano le carriere scientifiche negli altri Paesi, pur con gli opportuni adattamenti per tenere conto del diverso contesto italiano.

A tale fine, viene qui proposto nelle sue linee essenziali un modello ispirato a quello che regola le carriere scientifiche pubbliche in Francia. Lo schema che si propone è sintetizzato nei passaggi seguenti:

**a) Formazione pre-ruolo:** Ai fini della formazione pre ruolo, gli Enti bandiscono, a carico dei propri fondi ordinari, dei *contratti a termine di durata triennale non rinnovabili, rapportati alla programmazione a tre anni delle assunzioni*, aventi come requisito il possesso di laurea che dà accesso al dottorato. I contratti non possono essere conferiti più di una volta alla stessa persona. I contratti sono orientati alla formazione delle specifiche professionalità necessarie per l'attività dell'Ente e possono essere riconosciuti, sulla base di accordi con le Università, come percorsi formativi finalizzati al conseguimento del titolo di dottorato. Il conferimento di tali contratti avviene tramite selezione per titoli ed esami in analogia con quanto avviene per l'accesso ai dottorati.

#### **b) Qualifica di Ricercatore o di Tecnologo**

La qualifica è articolata in due fasce di crescente qualificazione professionale: *Ricercatore o Tecnologo Junior e Ricercatore o Tecnologo Senior*.

Accesso alla fascia di Ricercatore Junior: *per concorso pubblico, per aree scientifiche, di accertamento dell'attitudine, comprovata da elementi oggettivi, a determinare avanzamenti delle conoscenze nella specifica area scientifica oggetto del bando*.

Accesso alla fascia di Tecnologo Junior: *per concorso pubblico, per settori tecnologici, di accertamento della capacità acquisita di svolgere compiti di revisione, di analisi, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o di svolgere attività professionale nelle strutture dell'Ente*

Prerequisiti: *dottorato di ricerca o attività di ricerca o tecnologica di almeno 3 anni successiva al conseguimento di una laurea che dà accesso al dottorato; costituisce titolo preferenziale avere svolto tale attività nell'ambito dei contratti triennali di cui sopra; in quest'ultimo caso l'attività è utile ai fini dell'anzianità nella qualifica.*

Accesso alla fascia Senior: *secondo due modalità*

- a) *per concorso pubblico nazionale di accesso diretto, per area scientifica o tecnologica, per il quale è richiesta una attività di ricerca o tecnologica post-laurea (del tipo che dà accesso al dottorato) di almeno 8 anni;*
- b) *per valutazione da parte di apposite commissioni, istituite per aree scientifiche o tecnologiche, alla quale accedono i Ricercatori Junior e i Tecnologi Junior dopo 5 anni di permanenza nella fascia Junior e previo superamento di almeno una delle verifiche previste al punto g) della presente proposta, fermi restando i requisiti di cui al punto a) . Se negativa, la valutazione non può essere ripetuta prima di 2 anni. La valutazione è effettuata nell'anno nel quale matura il diritto ad essa o entro il primo semestre dell'anno successivo, a seconda che il diritto maturi nel primo semestre o nel secondo.*

In ogni caso deve essere accertata

- *per Ricercatore Senior, la capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti significativi nelle conoscenze nel settore preminente di attività.*
- *per Tecnologo Senior, la capacità acquisita di svolgere autonomamente funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate all'attività tecnologica e/o professionale e/o di coordinare a tali fini competenze tecniche, anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.*

Il passaggio alla fascia Senior comporta l'inserimento nella relativa progressione economica con un numero di anni pari ai due terzi dell'anzianità già riconosciuta nella fascia Junior.

I concorsi pubblici per la fascia di Ricercatore/Tecnologo Senior sono banditi con cadenza annuale nell'ambito delle disponibilità di posti previste, per tali fasce, dal piano triennale delle assunzioni. A tali concorsi di accesso diretto è destinata una frazione non superiore al 30% dei posti vacanti nella qualifica di Ricercatore.

Ai ricercatori/tecnologi oggetto di valutazione negativa è riconosciuto il diritto alla mobilità presso altro ente o amministrazione previo assenso del solo ente o amministrazione ricevente.

Nella fase di prima applicazione, accedono alla valutazione per il passaggio alla fascia Senior tutti i ricercatori e tecnologi, in possesso del prescritto titolo di studio, dei requisiti di

cui al punto a) e per i quali non abbia avuto esito definitivamente negativo l'ultima verifica alla quale siano stati sottoposti ai sensi dell'art. 4 comma 6 della Sezione Seconda del CCNL 5 marzo 1998.

### **c) Qualifica di Dirigente di Ricerca o Dirigente Tecnologo**

La qualifica di Dirigente di ricerca/Dirigente Tecnologo corrisponde agli attuali omonimi profili, restandone invariate le modalità di accesso *per concorso pubblico nazionale* per area scientifica o tecnologica, volto ad accertare

- per Dirigente di Ricerca: *capacità acquisita, comprovata da elementi oggettivi, nel determinare autonomamente avanzamenti di particolare originalità, significato e valore internazionale nel settore prevalente di ricerca.*
- per Dirigente Tecnologo: *capacità acquisita di svolgere in piena autonomia funzioni di progettazione, di elaborazione e di gestione correlate ad attività tecnologiche e/o professionali di particolare complessità e/o di coordinamento e di direzione di servizi e di strutture tecnico-scientifiche complesse di rilevante interesse e dimensione anche in settori in cui è richiesto l'espletamento di attività professionali.*

Per i Dirigenti Tecnologi, è richiesto come prerequisito il possesso di una laurea che dà accesso al dottorato.

Il passaggio alla qualifica di Dirigente di Ricerca o Dirigente Tecnologo comporta l'inserimento nella relativa progressione economica con un numero di anni pari ai due terzi dell'anzianità di ruolo.

La dotazione organica di ciascuna delle due qualifiche di Dirigente di Ricerca e di Dirigente Tecnologo non può essere inferiore al 25%, rispettivamente, della qualifica di Ricercatore e di quella di Tecnologo.

I concorsi per Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo sono banditi con cadenza annuale nell'ambito delle disponibilità di posti per tali qualifiche previste dal piano triennale delle assunzioni.

### **d) composizione delle commissioni**

Le commissioni di concorso e di valutazione sono costituite da componenti, di livello non inferiore a quello oggetto del concorso e della valutazione, in maggioranza ricercatori o tecnologi dell'Ente e con un adeguato numero di esperti esterni, estratti a sorte nell'ambito di albi di esperti, istituiti e periodicamente rivisti dagli Enti e articolati per livelli e settori scientifici o tecnologici di competenza,

### **e) definizione delle aree scientifiche e dei settori tecnologici**

Gli Enti individuano le aree scientifiche e i settori tecnologici con proprio regolamento, sulla base di criteri generali individuati dal MIUR, tenendo conto delle competenze presenti nella comunità scientifica interna e stabilendo le correlazioni con i settori scientifico-disciplinari universitari previsti dalla normativa vigente. Il regolamento definisce le modalità per stabilire e variare l'afferenza alle aree o ai settori dei ricercatori e tecnologi in servizio, sulla base delle proposte da loro avanzate, le procedure di revisione periodica con cadenza temporale non inferiore ai cinque anni, gli organismi scientifici

preposti a tali adempimenti.

#### **f) mobilità**

Ai fini delle mobilità, le fasce di Ricercatore/Tecnologo Junior, Ricercatore/Tecnologo Senior e la qualifica di Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo sono equiparate, rispettivamente, alle fasce universitarie di Ricercatore, Professore associato, Professore ordinario. Le Università e gli Enti di ricerca possono coprire posti vacanti per chiamata di personale degli Enti di ricerca e delle Università, rispettivamente, di fascia o qualifica equivalente a quella del posto da ricoprire.

#### **g) verifica periodica dell'attività dei ricercatori e tecnologi**

I ricercatori e tecnologi sono sottoposti a periodiche verifiche della regolarità dell'attività di ricerca o tecnologica svolta da parte di appositi organismi a carattere scientifico o tecnologico individuati dai regolamenti degli Enti, sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati e volte a comprovare la partecipazione del ricercatore/tecnologo alle attività di ricerca o tecnologiche dell'Ente. La prima verifica è effettuata al compimento dei tre anni di anzianità di ruolo mentre le successive verifiche sono effettuate con cadenza quadriennale. Il superamento di ciascuna verifica dà diritto all'accesso a posizioni stipendiali superiori, la cui entità è definita dal CCNL, differenziata per ciascuna qualifica e fascia.

In caso di esito negativo, la verifica è ripetuta l'anno successivo. Qualora il ricercatore o tecnologo rifiuti tale esito, un organismo terzo sarà chiamato a pronunciarsi sulla congruità delle relative motivazioni, a seguito di una procedura in contraddittorio.

#### **f) Norme di prima applicazione**

Gli attuali Ricercatori/Tecnologi, Primi Ricercatori/Primi Tecnologi e Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi sono inquadrati, rispettivamente, nelle fasce di Ricercatore Junior/Tecnologo Junior, Ricercatore Senior/Tecnologo Senior e Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo.

Nella fase di prima applicazione, entro sei mesi viene espletata la valutazione per il passaggio alla fascia Senior di tutti i Ricercatori e Tecnologi di III livello, in possesso del prescritto titolo di studio, dei requisiti di cui al punto 1) e per i quali non abbia avuto esito definitivamente negativo l'ultima verifica alla quale siano stati sottoposti ai sensi dell'art. 4 comma 6 della Sezione Seconda del CCNL 5 marzo 1998.

#### 4. Diritti e doveri

La disciplina dei diritti e doveri dei ricercatori e dei tecnologi dovrà affermare:

- Il diritto di svolgere attività conformi alle competenze acquisite e adeguate al livello di inquadramento.
- il rispetto dei valori etici individuali e la garanzia, ai sensi dell'art.7 comma 2 del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165 e nel quadro dei compiti istituzionali e degli assetti organizzativi degli Enti, dell'autonomia di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca, nel campo della specifica professionalità posseduta e su programmi e progetti definiti dall'Ente di appartenenza o autonomamente ideati, ferma restando in ogni caso la libertà di impostazione culturale e metodologica della ricerca, nonché la garanzia della disponibilità di una dotazione finanziaria adeguata, compatibilmente con le risorse complessivamente disponibili.
- La responsabilità dell'impiego dei finanziamenti relativi alle ricerche assegnate, disponendone gli impegni di spesa entro i limiti dei fondi disponibili ai fini del raggiungimento degli obiettivi - istituzionali o di progetto - per i quali tali finanziamenti sono erogati.
- Il dovere di svolgere le attività scientifiche o tecnologiche utili al conseguimento degli obiettivi della struttura di appartenenza nell'ambito delle proprie competenze senza alcun vincolo fiduciario nei confronti dell'Amministrazione, salva la valutazione scientifica dei caratteri oggettivi dei risultati, affidata a organismi scientifici indipendenti e competenti nei settori di attività dei candidati, ed effettuata tenendo anche conto del rapporto tra risorse investite e risultati ottenuti. Sono esclusi provvedimenti disciplinari per motivi che attengono l'autonomia professionale nello svolgimento di attività scientifica o tecnologica; ogni eventuale giudizio sulla condotta di ricercatori e tecnologi, che non riguardi l'attività scientifica, va espresso nell'ambito di apposite commissioni di livello ordinamentale almeno pari a quello del giudicato.
- Il diritto/dovere di svolgere compiti di consulenza scientifica e di proposta ai fini della definizione dei programmi di attività dell'Ente di appartenenza. A tale scopo i regolamenti degli Enti di ricerca individuano appositi organismi di rappresentanza elettiva.
- Il diritto a destinare una quota della propria attività allo svolgimento di ricerca libera nel quadro dei compiti istituzionali dell'Ente di appartenenza, con autonoma individuazione dei temi di ricerca, organizzazione dell'attività e gestione delle risorse assegnate. A tal fine gli Enti costituiranno un apposito fondo destinandovi una adeguata quota delle risorse complessivamente disponibili.
- Il dovere di dare preventiva comunicazione all'Ente, sostitutiva dell'autorizzazione ove richiesta, riguardo allo svolgimento di attività, aggiuntive rispetto a quelle derivanti dai compiti istituzionali e non in conflitto con queste ultime, destinate ad arricchimento professionale, quali attività di docenza, seminariali e convegnistiche, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie.
- La tutela della titolarità della ricerca svolta e dei relativi risultati e della paternità delle invenzioni conseguenti l'attività svolta, nonché il sostegno alla pubblicazione e diffusione dei risultati ottenuti.
- Il diritto alla partecipazione in società per lo sfruttamento economico di eventuali brevetti.
- Il supporto da parte degli Enti di iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad

acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di organismi pubblici e privati, nazionali e internazionali, nonché della collaborazione in ricerche promosse da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali.

- Il diritto al riconoscimento, da parte dell'Ente di appartenenza, delle competenze scientifiche e professionali di ciascun ricercatore e tecnologo, attraverso la costituzione di una banca dati dei curricula e l'inquadramento nelle aree scientifiche e nei settori tecnologici dell'Ente.

- Il diritto/dovere di sottoporsi alla valutazione e alle verifiche previste.

## **5. Organismi di rappresentanza e di coordinamento**

### **5.1 Organismi di rappresentanza interna**

Al fine di assicurare la opportuna partecipazione di ricercatori e tecnologi alla programmazione della ricerca e alla definizione delle azioni per il suo supporto, il suo sviluppo, il potenziamento delle interazioni con il sistema scientifico nazionale e quelli internazionali, nonché alla trattazione di ogni problematica relativa ai diritti e ai doveri, gli statuti e i regolamenti degli Enti di ricerca dovranno essere rivisti, prevedendo negli organi di governo e consultivi, esistenti o costituiti ad hoc, rappresentanze elettive dei ricercatori e dei tecnologi, eventualmente articolate per settori scientifici o tematiche o territorio.

### **5.2 Organismi di rappresentanza nazionale.**

Va costituito un organismo nazionale, che potrebbe essere denominato Consiglio della Ricerca Pubblica, eletto in rappresentanza di tutti i ricercatori e tecnologi operanti negli Enti pubblici di ricerca, con sede presso il MIUR che ne assicurerà il supporto operativo.

Il Consiglio dovrà essere consultato dal MIUR e dagli altri Ministeri per ogni questione di loro competenza attinente le attività scientifiche e tecnologiche.

Svolgerà compiti consultivi e di proposta nei confronti del Governo e delle Regioni, in relazione alla rispettiva attività legislativa attinente la ricerca e i ricercatori, alla politica della ricerca comunitaria, ai rapporti, agli scambi e alla cooperazione scientifica con altri Paesi.

Il Consiglio esprimerà parere obbligatorio sui regolamenti concorsuali degli Enti, sulla revisione delle aree scientifiche e tecnologiche, sugli albi di esperti per la scelta dei componenti della commissioni di concorso, anche ai fini della costituzione di un albo nazionale degli esperti.

### **5.3 Conferenza per il Coordinamento interministeriale per gli interventi pubblici in ricerca**

Presso il MIUR va istituito un organo di coordinamento interministeriale per gli interventi pubblici in ricerca (CIIPR) con adeguata e qualificata rappresentanza di tutti i Ministeri che intervengono sulla ricerca.

Tale organo di coordinamento agirà in sistematico rapporto, oltre che con i Ministeri, con il Consiglio della Ricerca Pubblica, i Presidenti degli Enti di ricerca, la CRUI.

A modifica del Decreto Legislativo 5 giugno 1998, n. 204, spetterà al CIIPR predisporre il piano nazionale della ricerca, con i relativi aggiornamenti annuali, prevedendovi gli stanziamenti in ricerca dei vari Ministeri e un fondo aggiuntivo per gli interventi coordinati da inserire nei DPEF e nelle leggi Finanziarie.

*La questione del coordinamento degli interventi pubblici in ricerca è, accanto a quello dello stato giuridico dei ricercatori degli Enti di ricerca, uno dei grandi nodi insoluti del nostro sistema scientifico. Si sono voluti pertanto accomunare qui le due questioni, anche se la istituzione del CIIPR meglio sarebbe ambientata in uno specifico provvedimento di modifica del D.Lgs. 204/1998.*