



È di pochi giorni fa una lettera aperta del Ministro Prof. Gaetano Manfredi pubblicata su un quotidiano a diffusione nazionale (HuffPost, 14 Settembre 2020). Il Ministro, esaminando l'attuale situazione in cui versa la ricerca pubblica italiana, ha riconosciuto la sua qualità e competitività di valore assoluto a livello internazionale, nonostante il sottofinanziamento oramai ventennale, e ha individuato come obiettivo primario per il futuro l'investimento in capitale umano, ed in special modo nel sostegno ai giovani ricercatori. Non si può che concordare con le dichiarazioni del Ministro, con la sua visione di un settore, quello della ricerca pubblica, giovane, dinamico, in grado di attrarre fondi e competenze mantenendo e migliorando i già alti standard qualitativi. Proprio questi standard qualitativi negli ultimi venti anni sono stati mantenuti grazie al contributo di una generazione di giovani ricercatori bravi e determinati, capaci di svolgere al meglio le loro funzioni pur nella condizione drammatica di un precariato protratto per anni e anni senza sbocchi a causa dell'assenza di fondi e programmazione adeguati. Una generazione di ricercatori che, in vista dell'auspicato svecchiamento del personale del comparto ricerca, non può e non deve essere "cancellata".

Veniamo infatti da vent'anni nei quali ben quattro volte i Governi che si sono succeduti ed il Parlamento nelle diverse Legislature hanno dovuto promuovere procedure di reclutamento speciale per rimediare agli effetti disastrosi di un mix di politiche di reclutamento sbagliate da parte degli Enti Pubblici di Ricerca e di miopi blocchi del *turnover* e/o delle assunzioni in tutta la Pubblica Amministrazione. Per quanto riguarda il Consiglio Nazionale delle Ricerche, il più grande degli EPR, alle circa duemila assunzioni del 2000-2001 basate sul Decreto Legislativo 19/1999, che hanno azzerato il precariato storico del CNR per mezzo di concorsi con un rapporto tra candidati e posti prossimo all'unità, talvolta inferiore, sono seguite le circa 900 stabilizzazioni dirette ed i circa 500 posti a concorso del 2007/2010 (Legge finanziaria 296/2006); ed un ulteriore timido intervento per poche decine di posti fu approntato in piena crisi finanziaria nel 2013, con troppo scarsi finanziamenti (Legge 125/2013). Infine l'ultima, imponente immissione in ruolo a seguito dell'approvazione del Decreto Legislativo 75/2017, che ha fornito il quadro normativo per superare il perdurante stato di abuso contrattuale a cui erano (e purtroppo in parte ancora sono) sottoposti i lavoratori precari dell'intera Pubblica Amministrazione. Il CNR ha operato una ricognizione del personale che possedeva i requisiti per la stabilizzazione diretta (articolo 20, comma 1) e di quello che possedeva i requisiti per accedere alle selezioni riservate (articolo 20, comma 2), individuando migliaia di unità di personale come possibili destinatarie di provvedimenti di stabilizzazione; di queste, oltre alle circa 1700 già assunte o comunque inserite nel piano di fabbisogno attualmente in



vigore per il triennio 2019-2021, circa 400 sono ancora da inserire in ruolo, peraltro senza un'idea su come e dove reperire i relativi fondi.

Secondo quanto disposto dall'art. 6 della Legge 159/2019 tali assunzioni dovranno essere completate entro il 31/12/2021; resta quindi poco più di un anno per l'ordinato termine delle procedure. E la speranza è che il doveroso completamento del processo di stabilizzazione costituisca il primo passo della transizione verso un'auspicabile riforma del reclutamento che eviti di ricorrere in futuro a ulteriori procedure di stabilizzazione come male necessario in presenza di una cattiva gestione del rapporto di lavoro. E' indispensabile provvedere sin da subito al finanziamento per l'assunzione a tempo indeterminato delle sopracitate residuali unità di personale, riconosciute come idonee all'inserimento in ruolo dagli EPR stessi in base alle procedure attivate in autonomia ai sensi del Decreto Legislativo 75/2017; e sarebbe auspicabile provvedere a reperire le eventuali risorse economiche necessarie nella legge di bilancio per il 2021, che sarà l'ultima utile a tal fine, senza dover ricorrere ad un'ulteriore proroga dei termini. Va infine considerato il fatto che i colleghi che devono ancora essere assunti, pur avendo a questo punto gli stessi identici diritti dei colleghi per i quali si è già conclusa la procedura di stabilizzazione, sono oramai in attesa da quasi tre anni e l'ulteriore procrastinazione delle assunzioni risulterebbe quindi al limite dell'ingiustizia, per non parlare di un'inimmaginabile esclusione per decorrenza dei termini.

L'intera vicenda delle stabilizzazioni, resasi necessaria a causa dell'assolutamente non fisiologico accumulo di personale con contratti precari prolungati anche per decenni, ha inoltre reso evidente come nel corso degli anni gli organismi direttivi degli EPR abbiano scarsamente vigilato, delegando integralmente alle proprie comunità scientifiche la costituzione dei rapporti di lavoro e perdendo dunque il controllo circa le modalità, i numeri e le tipologie del reclutamento. Nel 2014 il CNR si trovava così a detenere l'incredibile e non invidiabile primato del 35% del proprio personale di ricerca inquadrato come Assegnista di Ricerca, una tipologia contrattuale teoricamente destinata al soddisfacimento di "comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (Articolo 36, comma 2, Decreto Legislativo 165/2001); aggiungendo al computo i contratti a tempo determinato, nel 2018, alle soglie dell'ultima ed attuale fase di stabilizzazione, il personale con contratti a termine superava largamente il 40% di quello complessivo.

In termini di numeri assoluti, l'attuale popolazione di circa 5000 Ricercatori e Tecnologi del CNR, distribuita su 30-35 anni di carriera, beneficia di una quota fisiologica di *turnover* pari a circa 140-160 unità di personale all'anno, il che spiega in modo più che esauriente l'attuale rapporto tra candidati e posti disponibili nei concorsi banditi dal CNR, schizzato da un valore prossimo all'unità



nei concorsi del 2000-2001 sino a circa 50 (con punte anche di 100) nei concorsi per assunzione di ricercatori al III° livello delle tornate 2016 (82 posti) e 2019 (145 posti). Risulta quindi uno stato di fatto per il quale si privilegia un meccanismo simile ad una bolla speculativa: migliaia di giovani ricercatori che vengono assunti dalla comunità scientifica utilizzando fondi esterni che derivano da progetti di ricerca e senza alcun controllo da parte degli organismi direttivi degli enti. Tali progetti sono concepiti spesso e volentieri dai ricercatori stessi con il fine principale di ottenere fondi per assumere o mantenere in servizio personale precario, in maniera del tutto indipendente dal rapporto sproporzionato (10:1 o più) rispetto alle reali possibilità di inserimento in ruolo.

Ben consapevoli che una tematica così piena di ricadute su tutti gli aspetti del nostro lavoro non si possa esaurire in poche pagine o limitare ad innovazioni sulla natura giuridica del rapporto di lavoro, abbiamo collaborato con il Parlamento alla stesura di una norma innovativa, la Legge 159/2019, per cominciare almeno a percorrere la strada verso una più corretta organizzazione del lavoro negli EPR, con la speranza che principi equivalenti vengano adottati anche dall'università. L'articolo 6 della legge va infatti a rafforzare il principio di valorizzazione del personale non strutturato, già presente ma di fatto inutilizzato nella legislazione vigente e nei contratti nazionali di lavoro, inserendo l'obbligo di destinare il 50% delle risorse per nuove assunzioni di Ricercatori e Tecnologi a procedure concorsuali semplificate (per titoli e colloquio) riservate ai titolari di Contratti a TD ed Assegni di Ricerca per almeno tre anni.

Dopo l'articolo 12 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, è inserito il seguente:

"Art. 12-bis (Trasformazione di contratti o assegni di ricerca in rapporto di lavoro a tempo indeterminato).

1. Qualora la stipulazione di contratti a tempo determinato o il conferimento di assegni di ricerca abbiano avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca e tecnologiche, l'ente può, previa procedura selettiva, per titoli e colloquio, dopo il completamento di tre anni anche non continuativi negli ultimi cinque anni, trasformare il contratto o l'assegno in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in relazione alle medesime attività svolte e nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori, di cui alla raccomandazione 2005/51/CE della Commissione, dell'11 marzo 2005, in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale, nel rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza.



2. Al fine di garantire l'adeguato accesso dall'esterno ai ruoli degli enti, alle procedure di cui al comma 1 è destinato il 50 per cento delle risorse disponibili per le assunzioni nel medesimo livello, indicate nel piano triennale di attività di cui all'articolo 7.

3. Al fine di completare le procedure per il superamento del precariato poste in atto dagli enti, in via transitoria gli enti medesimi possono attingere alle graduatorie, ove esistenti, del personale risultato idoneo nelle procedure concorsuali di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per procedere all'assunzione ai sensi del comma 1 del presente articolo".

Fatta salva una finestra transitoria volta a favorire il termine ordinato delle procedure di stabilizzazione ancora in corso (comma 3), il legislatore ha voluto fornire agli EPR uno strumento per evitare o limitare il futuro ricorso ad ulteriori procedure di stabilizzazione, allo stesso tempo formulando il principio che rapporti di lavoro prolungati con gli enti, rappresentando un'evidente sconfessione delle comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale previste dalla legge per i rapporti di lavoro temporanei nella pubblica amministrazione, costituiscono un titolo preferenziale, sebbene privo di automatismi, per l'assunzione in ruolo. Queste nuove procedure di assunzione permetteranno di selezionare ed immettere in ruolo tempestivamente i più promettenti tra i nostri giovani studiosi dopo un fisiologico e del tutto accettabile periodo di prova, evitando che le sirene delle istituzioni straniere, più prestigiose o semplicemente più munifiche e lungimiranti, li portino via, estenuati dall'attesa infinita di una collocazione stabile nel sistema della ricerca o dell'università pubblica italiana.

Rimangono auspicabili, ancorché tutte da costruire da un punto di vista normativo, tre prassi complementari a questo primo tassello:

1) Il restante 50% delle assunzioni deve essere effettuato con le consuete modalità del concorso pubblico per titoli ed esami. Sarebbe opportuno uniformare nelle modalità di espletamento dei concorsi le due tipologie di reclutamento, modificando il Decreto Legislativo 218/2016 in modo da stabilire una volta per tutte che tutti i concorsi per l'accesso ai ruoli scientifici e tecnologici degli EPR debbano svolgersi per titoli e colloquio, e possibilmente anche adottando per legge tutti quegli accorgimenti innovativi in merito al sorteggio delle commissioni ed all'incompatibilità tra commissari e candidati spesso suggeriti dall'ANAC nei suoi pronunciamenti in merito ai concorsi pubblici.



PRECARI UNITI CNR

2) In relazione a tale 50% di assunzioni perfezionate per mezzo di concorsi aperti all'esterno, l'attrattività del nostro sistema rispetto a personale ad altissima qualificazione, eventualmente straniero o comunque formato all'estero, resta bassissima. Questo non è (esclusivamente) un problema dovuto alle modalità del reclutamento, ma un portato di retribuzioni dei ricercatori tra le più basse d'Europa e di un sistema di valorizzazione delle carriere in generale asfittico e nei casi particolari spesso allergico alla valorizzazione di meriti chiari e misurabili, oltre che di un infrastruttura di ricerca che risente di troppi anni di contrazione degli investimenti pubblici, appena scalfita dai recenti interventi del Parlamento per il rilancio dell'infrastruttura nazionale di ricerca (articolo 1, commi 1072-1075, Legge di bilancio per il 2018).

3) Mancano percorsi chiari per la immissione in ruolo di quei ricercatori che entro 3 o 4 anni dalla conclusione del Dottorato di Ricerca abbiano ricevuto valutazioni positive da parte di apposite commissioni ed è urgente il riassetto per legge delle forme contrattuali del lavoro precario, in modo da consentire tutele migliori per tutti (orari e diritti di lavoro, eventuali facilitazioni nel riscatto o integrazione contributiva degli anni di alta formazione, formazione/lavoro e lavoro flessibile), assieme a modalità chiare e con tempistiche ragionevolmente rapide per la selezione dei meritevoli, unite a incentivi economici e/o normativi per la creazione di *exit strategies* credibili (verso la scuola, verso altri rami della Pubblica Amministrazione, verso le aziende) di personale estremamente qualificato non oltre i 32-33 anni di età.

Riassumendo dunque cosa secondo noi dovrebbe fare il Legislatore per rendere più libera e competitiva la ricerca pubblica in Italia:

1- Vigilare sulla piena e corretta applicazione da parte degli Enti di Ricerca delle norme che regolano la Ricerca Pubblica come il Decreto Legislativo 218/2016, il Decreto Legislativo 75/2017 e la Legge 159/2019;

2- Finanziare più adeguatamente gli Enti di Ricerca in base alla programmazione strategica proposta dai piani di fabbisogno triennali, con particolare riferimento a risorse umane (reclutamento, crescita professionale, immissione in ruolo, progressione di carriera) ed infrastrutture di ricerca (strumenti scientifici, laboratori, immobili).

3- Innovare la forma giuridica dei rapporti di lavoro a termine, eliminando i contratti flessibili come l'Assegno di Ricerca e sostituendoli con nuove tipologie di contratti di lavoro subordinato, più rispettose dell'altissima professionalità e della dignità dei giovani ricercatori



ed allo stesso tempo adatte a stimolare la maturità curriculare e ad operare la selezione dei meritevoli.

4- Promuovere la creazione di una rete o database delle risorse umane dedicate alla ricerca pubblica, per valorizzare e promuovere le competenze del personale e semplificare i processi di mobilità tra le istituzioni di ricerca ed immissione in ruolo dei meritevoli.