



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Illustre Presidente, On.le Riccardo Nencini
Illustri Senatori della 7^a Commissione permanente
(Istruzione pubblica, beni culturali)

SOMMARIO: I. Premessa. – II. Le disposizioni sul reclutamento dei ricercatori/tecnologi presso gli Enti Pubblici di Ricerca. – II.a. Il nuovo contratto *tenure-track*. – II.b. Le progressioni di carriera e la necessità di un Piano Straordinario. – II.c. La mobilità dei ricercatori fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca e, più in generale, la “permeazione” fra i due sistemi. Il “*double appointment*”. – III. Le disposizioni sulle borse di ricerca, sul dottorato di ricerca e sugli assegni di ricerca. – III.a. Il dottorato di ricerca. – III.b. Le borse di ricerca e gli assegni di ricerca. – IV. Conclusioni

I. Premessa

1. La Presidenza del Consiglio Nazionale delle Ricerche intende anzitutto ringraziare gli Illustri Senatori di codesta Commissione per l’invito a svolgere la presente audizione in riferimento al disegno di legge n. 2285 (approvato dalla Camera dei deputati il 15 giugno 2021).
2. L’intervento odierno della Presidenza CNR, pur ponendosi in linea con la maggior parte delle conclusioni svolte dalla ConPER nell’audizione dell’8 settembre 2021, intende porre all’attenzione del Senato della Repubblica la specifica posizione del Consiglio Nazionale delle Ricerche, che costituisce il principale Ente di ricerca nello scenario italiano, sia in riferimento alla propria missione di ricerca, che coinvolge pressoché tutti i settori scientifici, sia dal punto di vista dimensionale, in quanto ha una rete di ricerca particolarmente diffusa sul territorio nazionale e presenta un quantitativo di personale in organico ben oltre 1/3 del totale di tutti gli Enti Pubblici di Ricerca.
3. Il titolo del disegno di legge (“*Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca*”) riflette la struttura logica del suo contenuto, nel senso che, dopo l’art. 1 (rubricato “*Oggetto e ambito di applicazione*”), il disegno di legge si suddivide in previsioni normative concernenti: l’**attività di ricerca** e, in particolare, il percorso formativo prodromico all’ingresso nei ruoli della ricerca (artt. 2, 3 e 4, rispettivamente concernenti le “*Borse di ricerca*”, il “*Dottorato di ricerca*” e gli “*Assegni di ricerca*”); il **reclutamento dei ricercatori universitari** (art. 5); il **reclutamento dei ricercatori/tecnologi negli Enti Pubblici di Ricerca**. Il disegno di legge si chiude poi con disposizioni trasversali ai due sistemi (delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca) volte all’istituzione del *Portale unico dei concorsi dell’università e della ricerca* (art. 7) e con le *Norme transitorie e finali* (art. 8).
4. La presente audizione intende esprimere una visione riguardo agli ambiti trattati dal disegno di legge, a partire da quelli che interessano più da vicino gli Enti Pubblici di Ricerca e, in particolare, il Consiglio Nazionale delle Ricerche, ma senza omettere alcune considerazioni anche sulle disposizioni che incidono sulle Università, in quanto è ragionevole ritenere che i due sistemi, pur separati e distinti (anche dal punto di vista del regime giuridico applicabile), debbano essere regolati in modo armonico fra loro, dal momento che assieme costituiscono il comparto della ricerca italiana, al cui interno non dovrebbero verificarsi asimmetrie eccessive fra le diverse componenti.
5. Tuttavia, l’armonia che deve sussistere fra queste due componenti del settore della ricerca non deve spingersi sino a renderle omologhe, stante il fatto che le loro differenze rispondono alle loro differenti



nature, ordinamenti e missioni. Infatti, le Università sono entità dotate di una certa autonomia istituzionale dove si eroga la didattica, mentre gli Enti Pubblici di Ricerca, pur dotati di autonomia regolamentare, rispondono a obiettivi diversi, essenzialmente legati alla ricerca in settori strategici per il Paese e sono inoltre svincolati dalla didattica. Ciò si riflette nei differenti *status*: il regime di diritto pubblico per i professori universitari e il regime del pubblico impiego privatizzato per i ricercatori e i tecnologi degli Enti Pubblici di Ricerca, nonché nelle diverse attività svolte, che peraltro giustificano l'esistenza di differenze anche in ordine alle tipologie di personale della ricerca: ad esempio, i tecnologi, figure fondamentali e strutturalmente integrate negli Enti Pubblici della Ricerca e meno conosciuti e utilizzati nelle Università, nell'ambito delle quali non costituiscono personale di ruolo, ma reclutabile solo a tempo determinato in ragione di una recente innovazione introdotta nel 2012 (art. 24-bis della legge n. 240 del 2010).

6. È proprio alla luce di queste premesse, rivolte verso l'affermazione di un'armonia fra le due componenti del settore della ricerca, pur nel rispetto della loro diversità, che devono essere lette le presenti note, nell'ambito delle quali l'interazione fra i due sistemi (ad es., in tema di mobilità e *double appointment*) non dovrebbe affatto puntare all'annullamento delle loro diverse nature, bensì all'agevolazione dei progressi e dei cambiamenti dei singoli studiosi, i quali, avendone i requisiti, devono poter aspirare a guardare anche al di là della componente del settore della ricerca cui appartengono.

II. Le disposizioni sul reclutamento dei ricercatori/tecnologi presso gli Enti Pubblici di Ricerca

7. L'art. 6 del disegno di legge n. 2285 contiene le norme sul reclutamento dei ricercatori e dei tecnologi presso gli Enti Pubblici di Ricerca e, nello specifico, introduce l'art. 12-ter nel decreto legislativo n. 218 del 2016, il cui comma 1 disciplina una nuova modalità di accesso ai ruoli degli EPR mediante una formula *tenure-track* e i cui commi 2 e 3 contengono previsioni normative speculari fra loro per consentire e favorire, in una certa misura, la mobilità dei ricercatori fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca in entrambi le direzioni. Tali aspetti meritano una separata trattazione e, per quanto concerne il CNR, finiscono per coinvolgere anche il giustamente sentito tema delle progressioni di carriera nell'ambito degli Enti Pubblici di Ricerca.

II.a. Il nuovo contratto *tenure-track*

8. Il nuovo contratto *tenure-track* consiste in un rapporto di lavoro a tempo determinato fino a 7 anni, che, dopo valutazione positiva (a partire dal terzo anno di titolarità), conduce il vincitore della selezione ad assumere direttamente il livello di primo ricercatore/tecnologo. A tal proposito, occorre sin d'ora sottolineare come la Presidenza CNR valuti come virtuoso questo percorso assunzionale, in quanto allinea il sistema italiano degli Enti Pubblici di Ricerca alle *best practices* europee e ripristina una simmetria con il sistema universitario, che si è interrotta a partire dalla riforma Gelmini (l. n. 240 del 2010).
9. Tuttavia, prima di affrontare in modo più approfondito le caratteristiche di questa nuova tipologia contrattuale e le problematiche a cui potrebbe esporsi senza adeguati correttivi, deve essere anzitutto osservato che il comma 1 dell'art. 12-ter del d.lgs. n. 218 del 2016 stabilisce che il nuovo contratto *tenure-track* vada ad aggiungersi (senza sostituirle) a tutte le altre modalità di assunzioni dei ricercatori/tecnologi negli Enti Pubblici di Ricerca attualmente vigenti, che già sono abbastanza numerose: [1] contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 36, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001); [2] contratto di lavoro a tempo determinato (art. 36, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001); [3] rapporti di lavoro a tempo indeterminato



derivanti da trasformazione di contratti o assegni di ricerca protrattisi per almeno tre anni (art. 12-bis del d.lgs. n. 218 del 2016).

10. La nuova modalità di assunzione finirebbe perciò per costituire la quarta tipologia contrattuale per rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato o indeterminato). Ciò appare già solo in astratto piuttosto anomalo, se si considera che il funzionamento del sistema degli Enti Pubblici di Ricerca (come di ogni altro settore del pubblico impiego) non può che presupporre regole certe, univoche e omogenee di accesso, anche al fine di garantire la regolarità e la prevedibilità (nel tempo e nei modi) delle procedure di reclutamento, che da più parti giustamente viene auspicata. Un riordino del sistema suggerirebbe allora non l'espansione delle modalità assunzionali, ma, tutto all'opposto, lo sfoltimento e la semplificazione della pleora di formule contrattuali, come del resto il disegno di legge si preoccupa di fare in riferimento alle Università.
11. All'anomalia sopra rilevata in astratto si aggiungono poi le prevedibili criticità in concreto, nel senso che, laddove il nuovo contratto non costituisca la modalità esclusiva per l'accesso agli Enti Pubblici di Ricerca, la conseguenza più probabile è che le disposizioni che lo contemplano siano destinate a rimanere inapplicate, diventando lettera morta. Ciò in quanto, nella programmazione del fabbisogno di personale dell'Ente, sarà ben probabile che si opti per concorsi "classici" per due ragioni: la prima è che il contratto da ricercatore/tecnologo a tempo indeterminato ha un costo inferiore, non dovendo contemplare la "provvista" per il passaggio al livello superiore; la seconda è che un eventuale ricorso integrale alla nuova *tenure-track* sarebbe una scelta iniqua nei confronti del personale già in servizio, prevalentemente relegato al III livello (v. sotto par. 30) non per mancanza di meriti, bensì per mancanza di risorse, che si vedrebbe "superare" da neo-assunti – sicuramente validi e meritevoli – che però, diversamente da costoro, hanno avuto immediatamente la possibilità di capitalizzare il proprio lavoro nel mondo della ricerca. Ove poi la scelta di bandire concorsi *tenure-track* sia solo parziale (solo per alcune unità del nuovo personale da reclutare), l'iniquità sarebbe duplice: sia verso coloro già assunti in servizio e che magari da decenni attendono di poter valorizzare il proprio merito, sia nei confronti di coloro che aspirano ad essere assunti in ruolo, fra cui alcuni sarebbero ricercatori/tecnologi di serie A, destinati a seguire un percorso per diventare primi ricercatori/tecnologi, e altri sarebbero ricercatori/tecnologi di serie B, in quanto rimarrebbero al terzo livello e dovrebbero poi percorrere i consueti (assai stretti) canali per ottenere una progressione di carriera.
12. Se ne deduce che **il nuovo contratto *tenure-track* dovrebbe costituire l'unica forma di reclutamento negli Enti Pubblici di Ricerca** e, pertanto, dovrebbe essere eliminata la possibilità di assumere ricercatori/tecnologi III livello a tempo indeterminato. Le esigenze temporanee degli Enti Pubblici di Ricerca potrebbero essere soddisfatte mediante gli assegni di ricerca (nella riformulazione sotto proposta; v. par. 56-62) ed, eventualmente, tramite i contratti a tempo determinato, ma questo aspetto deve assolutamente essere chiarito sia per quanto riguarda i progetti europei di ricerca, sia per quanto riguarda il PNRR. Da quest'ultimo punto di vista, appare perciò utile sollecitare il legislatore a dare urgenti indicazioni univoche sulle tipologie di contratti consentite, anche alla luce del fatto che gli obiettivi del PNRR implicano il reclutamento di figure (ricercatore senior e *project manager*) non assorbibili mediante formule post doc come gli assegni di ricerca. È pertanto quanto mai pressante l'esigenza di una riattivazione dei contratti da ricercatore/tecnologo a tempo determinato.
13. In ogni caso, il sistema degli Enti Pubblici di Ricerca deve funzionare "a regime" e in modo ordinario, con un contingente di assunzioni da programmare ogni anno, evitando che ciclicamente si pongano esigenze di stabilizzazione. La carriera nel mondo della ricerca dovrebbe infatti essere "prevedibile" nei tempi e nei modi e assicurare anche opportunità di lavoro nella pubblica amministrazione anche a coloro che non desiderano o non riescono a mantenere nel tempo un profilo di *performance* scientifica necessario per l'assunzione in ruolo (sul punto, v. sotto par. 26). Solo così vi potrà essere una selezione dei migliori



Consiglio Nazionale delle Ricerche

competitiva e in grado di elevare il livello della ricerca in Italia ed al contempo di migliorare le competenze e i profili professionali del personale della Pubblica Amministrazione grazie all'immissione in ruolo di persone che hanno un percorso da innovatori, avendo lavorato per qualche anno nella ricerca. Il rapporto degli Enti Pubblici di Ricerca rispetto alla Pubblica Amministrazione avrebbe quindi un canale privilegiato di mobilità trasversale che potrebbe rivelarsi virtuoso per entrambi le istituzioni.

14. Il punto appena trattato dà modo di affrontarne uno connesso, e cioè le norma di cui all'art. 12-bis del d.lgs. n. 218 del 2016, che contempla la trasformazione di contratti o assegni di ricerca protrattisi per almeno tre anni in contratti di lavoro a tempo indeterminato. Infatti, se è vero che tale disposizione si giustifica temporaneamente in connessione con le procedure di stabilizzazione che hanno interessato gli Enti Pubblici di Ricerca, è però altrettanto vero che essa non può costituire una norma di sistema, in quanto introduce un meccanismo di "scivolo" o – sia consentito dire – di "stabilizzazione permanente" distorsivo del sistema.
15. Tali limiti sono anzitutto di natura giuridica, in quanto la predetta trasformazione, nella parte in cui si riferisce anche agli assegnisti di ricerca, rischia di porsi in contrasto con l'art. 97 Cost., che richiede che l'accesso ai ruoli della P.A. avvenga mediante concorso e appare abbastanza evidente che la selezione che porta al conferimento dell'assegno di ricerca non sia riconducibile alla categoria del concorso pubblico vero e proprio. Vi sono poi i limiti di sistema già sopra evidenziati anche per la parte in cui la norma si riferisce ai contratti a tempo determinato, portando a una forma di "stabilizzazione perpetua" che tradirebbe la virtuosa prospettiva che si aprirebbe con la *tenure-track*.
16. La *tenure-track* come forma esclusiva di reclutamento di ricercatori e tecnologi negli Enti Pubblici di Ricerca pone poi la problematica dell'esaurimento del ruolo del ricercatore/tecnologo III livello nell'attuale configurazione, ma tale punto è autonomamente trattato nei par. 35-37.
17. La nuova forma assunzionale introdotta con il disegno di legge in discorso necessiterebbe poi di alcuni correttivi rispetto all'impianto oggi delineato, che è così riassumibile: (a) la procedura concorsuale segue le stesse norme attualmente previste dalla legge per l'assunzione a tempo indeterminato; (b) il contratto consiste in un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato nel ruolo di ricercatore o tecnologo di III livello fino a 7 anni; (c) a partire dal terzo anno di titolarità del contratto il vincitore che abbia conseguito valutazione positiva è inquadrato nel ruolo di primo ricercatore o primo tecnologo a tempo indeterminato; (d) tale valutazione si svolge in conformità ai parametri qualitativi internazionali individuati con decreto MUR, sentiti la ConPER e l'ANVUR.
18. Quanto al punto *sub a)*, sarebbe bene non individuare le modalità concorsuali mediante norma di rinvio, in quanto si tratterebbe di una modalità di reclutamento *ex novo* che merita un'adeguata specificazione delle proprie norme, soprattutto laddove – come auspicato – si optasse per l'abrogazione delle altre formule di reclutamento.
19. Quanto ai punti *sub c)* e *d)*, si ritiene che la norma sia troppo vaga e che necessiti di una maggiore specificazione, ma soprattutto e più a monte occorrerebbe pensare all'istituzione di un'idoneità di profilo per gli Enti Pubblici di Ricerca (che potrebbe denominarsi: "Idoneità di II livello" per i primi ricercatori/tecnologi e "Idoneità di I livello" per i dirigenti di ricerca/tecnologi), parallela alla (separata e diversa) abilitazione scientifica nazionale e che risulterebbe altresì utile ai fini della mobilità fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca, affinché i due "mondi" possano comunicare sulla base del fatto che i componenti dell'uno che vogliono accedere o collaborare in qualche modo all'altro ne abbiano formalmente i requisiti richiesti dal sistema di destinazione (v. sotto, par. 23-25, nonché l'intera parte II.c).
20. In linea con le diverse missioni e nature delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca su delineate (v. par. 5-6), l'abilitazione scientifica nazionale conserverebbe la propria funzione di costituire il presupposto per l'assunzione del ruolo di professore universitario, fra i cui compiti rientra quello della didattica, mentre



Consiglio Nazionale delle Ricerche

l'idoneità degli EPR fungerebbe da presupposto per l'assunzione dei livelli di primo ricercatore/tecnologo o di dirigente di ricerca/tecnologo conformemente alla struttura e all'ordinamento dell'entità di appartenenza.

21. Inoltre, con l'istituzione di questa idoneità, il sistema delle progressioni di carriera all'interno dell'Ente Pubblico di Ricerca sarebbe più semplice, in quanto potrebbero partecipare alle procedure ex art. 15 del CCNL del 7 aprile 2006 solo coloro che abbiano conseguito l'idoneità del rispettivo livello. Peraltro, laddove il contratto *tenure-track* diventasse il meccanismo esclusivo di reclutamento, nel medio periodo, tali procedure avrebbero luogo solo in riferimento al livello di dirigente di ricerca/tecnologo, in quanto il passaggio a primo ricercatore/tecnologo sarebbe automatico, previa acquisizione della idoneità di II livello.
22. Sempre in riferimento alle procedure per progressione di carriera si potrebbe giungere a una rivisitazione dei complessi meccanismi di programmazione del numero di posti, avviando una seria riflessione sul criterio delle aree strategiche e rimodulando le posizioni anche sulla base del numero e la qualità dei candidati con l'idoneità, nonché a porre rimedio al problema della breve durata dell'idoneità ivi conseguita, che comporta una costante rivalutazione dei medesimi candidati ogni due anni (termine, questo, previsto dalla contrattazione collettiva per tale tipologia di selezioni).
23. L'istituzione dell'idoneità degli Enti Pubblici di Ricerca, specularmente all'ASN, costituirebbe poi la chiave di contatto fra i due sistemi delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca, nel senso che la mobilità fra Enti Pubblici di Ricerca e Università, nonché l'integrazione nelle Commissioni volte al conferimento dell'idoneità/abilitazione e in quelle concorsuali, potrebbero avvenire solo previa acquisizione della corrispondente idoneità/abilitazione. A titolo esemplificativo: il nuovo ricercatore universitario previsto dal disegno di legge potrebbe essere chiamato da un Ente Pubblico di Ricerca solo laddove ne abbia conseguito l'idoneità (requisito, questo, che attualmente è previsto solo per il caso opposto); il dirigente di ricerca potrebbe essere incluso nelle commissioni per l'ASN solo se in possesso della abilitazione di I fascia; il professore associato potrebbe essere incluso nelle Commissioni per le procedure ex art. 15 del CCNL del 7 aprile 2006 solo se in possesso dell'idoneità di II livello (su questi punti si tornerà oltre, commentando le rispettive norme del disegno di legge). In ogni caso, il tema dell'abilitazione scientifica nazionale e del meccanismo di idoneità per le progressioni in carriera dei ricercatori e dei tecnologi con le loro relative specifiche deve essere oggetto di riflessione congiunta e non separata per poter garantire la mobilità fra i due comparti, andando ad agire sul profilo di destinazione e sui suoi requisiti tecnico-scientifici. Dal punto di vista degli Enti Pubblici di Ricerca, ciò che conta è quindi il profilo di ricercatore con metodologia di valutazione che dipenda dalle aree scientifiche e che si fondi sulla *performance* scientifica, alla quale si possono affiancare altre dimensioni di valutazione che non possono essere che il riflesso della missione statutaria dell'Ente.
24. Occorrerebbe poi riflettere su un percorso semplificato – ma non automatico, alla luce delle già evidenziate differenti nature e missioni degli EPR e delle Università – per l'ottenimento dell'ASN da parte di chi abbia già l'idoneità di analogo livello degli Enti Pubblici di Ricerca e viceversa.
25. Così congegnato, il nuovo contratto *tenure-track* costituirebbe un'utile occasione per la semplificazione del reclutamento negli Enti Pubblici di Ricerca (purché ne sia la modalità esclusiva) e la valutazione che consentirebbe il passaggio al II livello consisterebbe in un'idoneità affidata a una seria procedura di valutazione multidimensionale (verosimilmente regolata con D.M.) basata sulla *performance* scientifica secondo *standard* internazionali analogamente a quanto avviene per gli Enti di Ricerca degli altri paesi UE, la quale per giunta getterebbe i presupposti per la comunicazione fra sistema delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca, mediante la valvola dell'idoneità/abilitazione, a cui potrebbe agganciarsi un meccanismo di "*double appointment*".
26. Rimane quindi inteso che il passaggio al II livello di primo ricercatore/tecnologo contemplato dalla nuova *tenure-track* non deve essere un "automatismo", bensì avere una natura virtuosa e competitiva. Per questo



occorre pensare anche a norme in grado di favorire un'opzione alternativa per coloro che non desiderino o non ottengano la necessaria valutazione positiva o l'auspicata "idoneità" e, in tal senso, si potrebbe pensare a norme di favore per l'accesso al comparto pubblico (in particolare, nell'istruzione secondaria) o a norme di defiscalizzazione per le imprese che assumano ricercatori/tecnologi provenienti da un percorso negli Enti di Ricerca.

II.b. Le progressioni di carriera e la necessità di un Piano Straordinario

27. Il tema sin qui trattato e, in particolare, il nuovo contratto *tenure-track* – soprattutto se, come auspicato, costituirà l'unica modalità di accesso ai ruoli di ricercatore/tecnologo negli Enti Pubblici di Ricerca – implica valutazioni concernenti il problema delle progressioni di carriera all'interno dei medesimi.
28. Affinché tale questione possa essere affrontata compiutamente, preliminarmente devono essere forniti degli elementi di riflessione.
29. La prima considerazione è di carattere intuitivo, e cioè che l'esistenza dei tre livelli negli Enti Pubblici di Ricerca avrebbe dovuto condurre alla costruzione di una piramide equilibrata e non eccessivamente schiacciata verso il basso. Il legislatore aveva riversato questa impostazione nell'art. 13, comma 2, lett. b), del D.P.R. n. 171 del 1991¹, che aveva tradotto questa idea in delle puntuali percentuali (il II e il I livello avrebbero dovuto occupare rispettivamente fra il 20% e il 40% e fra il 10% e il 20% del personale R&T).
30. L'attuale situazione è invece caratterizzata da un generale squilibrio delle percentuali del personale R&T degli Enti Pubblici di Ricerca inquadrati nei tre livelli, che è già stato adeguatamente rappresentato nell'Audizione della ConPER dell'8 settembre 2021, in cui si è rilevato che mediamente negli Enti Pubblici di Ricerca le percentuali di personale nei livelli III, II e I sono pari rispettivamente al 70%, 20% e 10% (nel caso del CNR, rispettivamente 70,7%, 19,3% e 10%).
31. Appare evidente che la situazione appena rappresentata sia ben lontana dal modello ideale del CNR (e degli Enti in generale), in quanto la mancanza di un'equilibrata piramide nei tre livelli mostra piuttosto una sopravvenuta patologia del sistema, che non è riuscito a valorizzare le proprie professionalità per diverse concause essenzialmente legate a due elementi: il continuo taglio delle risorse in ragione della crisi economica e, in secondo luogo, le procedure di stabilizzazione, che hanno sanato una situazione ormai divenuta insostenibile (e che anzi dovrebbero essere completate), ma che per altro verso hanno assorbito le risorse disponibili e ulteriormente "allargato" la base della piramide.
32. Alquanto diversa è la situazione nelle Università, dove l'audizione CUN dell'8 settembre 2021 ci ha rappresentato ben migliori condizioni dal punto di vista della valorizzazione delle carriere, nonostante anche quel sistema abbia attraversato le ristrettezze della crisi economica. Nello specifico, sono stati posti a confronto gli anni A.A. 2007/2008 e 2017/2018 e, se per un verso si è rilevato che il personale di ruolo (escluso perciò il ricercatore di tipo A) è diminuito in numero assoluto (da quasi 62.000 a circa 50.000 unità), si è però avuto un notevole riequilibrio della piramide fra i tre livelli, in quanto il livello dei professori ordinari è passato dal 31% al 26% e il ruolo dei professori associati è passato dal 30% al 40% (e, in potenza, al 45%, dal momento che i ricercatori di tipo B saranno prevalentemente destinati a tale livello). **Nel ruolo**

¹ "Per i profili dei ricercatori e dei tecnologi la rispettiva dotazione organica, da sottoporre ad approvazione con le procedure indicate al successivo comma 4 per il contingente complessivo, è distribuita nella misura massima del 20% e 40% relativamente ai profili del I e II livello. La dotazione organica di detti profili non può essere, in ogni caso, inferiore rispettivamente al 10% e al 20% della dotazione complessiva sia dei profili di ricercatori sia dei profili di tecnologi. La dotazione complessiva dei profili di tecnologi non potrà essere superiore al 40% della sommatoria delle dotazioni organiche dei profili di ricercatori e tecnologi".



Consiglio Nazionale delle Ricerche

dei ricercatori (come somma di coloro che continuano a essere inquadrati nel vecchio ruolo del ricercatore a tempo indeterminato e ricercatori di tipo B) **residua solo il 34% del personale docente universitario, mentre al CNR il livello iniziale è occupato addirittura dal 70,7% del personale R&T.** Se poi si escludono dal conteggio i ricercatori di tipo B (prevalentemente destinati ad assumere la funzione di professore associato), nel livello iniziale permane solo il 29% del personale docente universitario; percentuale, questa, destinata ad affievolirsi ulteriormente negli anni, visto che si tratta di persone che sono inquadrare in un ruolo ad esaurimento.

33. Ne deriva che la riforma Gelmini (l. n. 240 del 2010), che ha previsto una forma di *tenure-track* col ricercatore di tipo B e che ha cancellato le altre forme di reclutamento (fatta eccezione per il ricercatore di tipo A, numericamente poco significativo e che comunque scomparirebbe con l'attuale disegno di legge), ha prodotto un effetto sulla piramide dei ruoli universitari. Il numero complessivo del personale di ruolo si è ridotto e si è innalzato il livello di inquadramento, potenziando soprattutto il ruolo intermedio. Nell'ultimo decennio, il sistema universitario si è mostrato perciò attrattivo, determinando spesso una consistente fuoriuscita di personale R&T degli Enti Pubblici di Ricerca verso le Università stesse, con conseguente penalizzazione degli Enti, che spesso – non riuscendo a inquadrarle in un livello superiore – hanno perso proprio le risorse umane con elevata *performance* scientifica. Questo meccanismo si è rivelato un *brain drain* per gli Enti di Ricerca, che devono poter offrire uno sviluppo di carriera ai ricercatori più meritevoli e ambiziosi.
34. Va da sé che il presente disegno di legge potrebbe realizzare lo stesso approdo anche negli Enti Pubblici di Ricerca, conducendo nel medio periodo a una virtuosa valorizzazione del personale, soprattutto attraverso il potenziamento del II livello, in modo analogo a quanto avvenuto nel sistema universitario e, quindi, ripristinando un'equilibrata piramide nei tre livelli. Come si è già detto, ciò sarebbe possibile solo laddove la nuova *tenure-track* diventasse l'unica modalità di reclutamento di ricercatori/tecnologi negli Enti Pubblici di Ricerca.
35. Tuttavia, a prescindere dalla esclusività o meno della nuova modalità di assunzione, il tema di un immediato Piano straordinario per progressioni di carriera negli Enti Pubblici di Ricerca è pressante ed attuale e i numeri appena riportati sono troppo significativi per essere lasciati cadere senza che il legislatore ne prenda atto. **Non è infatti possibile tollerare che, nelle due componenti del nostro mondo della ricerca, si abbiano così diverse valorizzazioni del personale e che quindi, nelle Università e negli Enti Pubblici di Ricerca, rispettivamente il I livello sia pari al 26% contro il 10% e il II livello sia pari al 40% (o al 45%, se si includono i RTDB) contro il 20%.**
36. La Presidenza CNR auspica pertanto che il legislatore voglia prendere in seria considerazione l'attuale situazione relativa alla distribuzione del personale R&T degli Enti Pubblici di Ricerca nei tre livelli, soprattutto al CNR, dettando adeguate norme di valorizzazione del personale stesso mediante un urgente Piano straordinario per le progressioni di carriera, che si aggiunga alle risorse necessarie per completare il processo di stabilizzazione dei precari della ricerca (rispetto al quale si vedano le conclusioni, par. 71).
37. Da questo punto di vista appare peraltro utile rilevare come si rischia che alle nuove selezioni *tenure-track* finiscano per partecipare i ricercatori/tecnologi già in ruolo pur di ottenere una progressione di carriera e ciò ostacolerebbe il funzionamento a regime del nuovo sistema. Né si potrebbe pensare a una preclusione a concorrere per costoro, a meno che ciò non si combini con un Piano straordinario di progressione di carriera, come del resto è stato fatto per le Università in questi anni per esaurire il ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, contestualmente inserendo per questi ultimi la predetta preclusione a partecipare ai concorsi RTD (cfr. art. 24, comma 2, lett. b), della legge n. 240 del 2010).



II.c. La mobilità dei ricercatori fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca e, più in generale, la “permeazione” fra i due sistemi. Il “double appointment”

38. I commi 2 e 3 dell’art. 12-ter del d.lgs. n. 218 del 2016 (che verrebbe introdotto dall’art. 6 del presente disegno di legge) disciplinano specularmente – anche se parzialmente e non in perfetta analogia – la mobilità fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca.
39. Va anzitutto osservato che, se la *sedes materiae* di disciplina del passaggio verso gli Enti Pubblici di Ricerca è corretta (appunto, il d.lgs. n. 218 del 2016, recante norme sulla “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca*”), sarebbe invece preferibile inserire la disciplina del caso opposto, cioè il passaggio verso le Università, nell’ambito delle norme che regolano quest’ultime (ad esempio, all’interno della legge n. 240 del 2010).
40. A prescindere da questa osservazione meramente tecnica, va rilevato che la disciplina avrebbe bisogno di diversi correttivi.
41. Anzitutto, l’ambito di disciplina è eccessivamente ristretto e parziale, nel senso che interessa solo coloro che si trovino nella fase iniziale dei nuovi contratti *tenure-track* delle Università (disciplinato dal riformulato art. 24, comma 3, della legge n. 240 del 2010) e degli Enti Pubblici di Ricerca (che verrebbe introdotto tramite il nuovo art. 12-ter del d.lgs. n. 218 del 2016). In buona sostanza, la mobilità fra i due sistemi del mondo della ricerca riguarderebbe solo il livello iniziale e, quindi, coloro che siano in attesa di conseguire il passaggio al secondo livello del proprio ordinamento.
42. Appare evidente che, così congegnata, la disciplina della mobilità fra Università ed EPR non consente un’autentica mobilità, la quale invece dovrebbe interessare tutti i livelli, nel senso che la chiamata diretta al secondo livello di entrambi i sistemi (primo ricercatore/tecnologo e professore associato) dovrebbe interessare non solo coloro che siano in attesa di conseguire la *tenure*, ma anche coloro che già sono in ruolo nel livello intermedio dell’altro sistema. Del pari, la mobilità dovrebbe essere consentita anche fra i livelli apicali. In entrambi i casi, ciò dovrebbe avvenire purché si abbia la corrispondente abilitazione/idoneità, la quale, nell’attuale testo è invece richiesta solo per il passaggio in Università e che, invece, si ritiene utile istituire e prevedere anche nel caso opposto (v. sopra, par. 19 ss.).
43. Peraltro, tale mobilità dovrebbe coinvolgere anche il profilo di tecnologo, ad oggi irragionevolmente escluso dal disegno di legge. Se è vero che si tratta di un profilo proprio degli Enti Pubblici di Ricerca, è però altrettanto vero che, a seconda del “verso” della mobilità spetterà al sistema di destinazione valutare se il percorso professionale del singolo sia compatibile con l’assunzione di un diverso inquadramento e tale decisione sarebbe peraltro sostenuta, in entrambi i sensi, dalla previa acquisizione dell’abilitazione/idoneità, che è in grado di comprovare l’astratta compatibilità dell’aspirante con il sistema di destinazione. Infatti, come si è detto sopra, questi canali di comunicazione non dovrebbero affatto condurre a un’omologazione del sistema universitario e degli EPR, bensì all’agevolazione dei progressi e dei cambiamenti dei singoli studiosi che ne abbiano i requisiti.
44. Deve essere inoltre sottolineato che la vera questione che si pone nella mobilità fra EPR e Università è quello della conservazione dell’anzianità di servizio, in quanto la mobilità stessa sarebbe gravemente ostacolata se nel sistema di destinazione non fosse riconosciuta la pregressa professionalità. A tal fine, stante il regime giuridico del personale universitario, affidato alla legge anziché alla contrattazione collettiva, si ritiene utile suggerire l’introduzione di una norma di delega legislativa per stabilire i criteri con cui definire la conservazione dell’anzianità di servizio (e il corrispondente trattamento economico) in caso di mobilità fra EPR e Università, come del resto indica univocamente la Carta europea dei ricercatori (Sezione 2).



Consiglio Nazionale delle Ricerche

45. Da ultimo, tutto questo sistema, finalmente simmetrico (in quanto caratterizzato da analoghe modalità di accesso e dall'esistenza della chiave di comunicazione dell'abilitazione/idoneità) e armonico, potrebbe condurre agevolmente verso l'istituzione del – già affacciato *supra* – “**double appointment**”
46. Infatti, con i medesimi requisiti e con le medesime modalità, si potrebbe pensare a una mobilità o, più in generale, “permeazione” fra i due sistemi non integrale e non escludente la conservazione del rapporto con l'Ente o l'Università di provenienza. La chiamata diretta potrebbe infatti anche avvenire a tempo definito e, quindi, il soggetto interessato potrebbe svolgere la propria attività lavorativa in parte a servizio di un Ente Pubblico di Ricerca e in parte a servizio dell'Università. Questi risulterebbe in stabile organico in entrambe le istituzioni *in parte qua* (ad esempio, al 50% della prestazione lavorativa o in diversa percentuale) e occorrerebbe poi dettare le norme idonee a disciplinare la fattispecie, fra cui: il riparto del monte ore lavorative; la partecipazione agli organi dell'Ente o dell'Università; l'istituzione concretamente erogante la retribuzione; il regime, anche processuale, a cui è soggetto il titolare della doppia affiliazione, che potrebbe essere quello afferente al profilo maggiormente caratterizzante (ad esempio, si potrebbe stabilire che almeno uno dei due debba essere prevalente [almeno al 51%], così da dare ad esso il maggior peso). Anche a tal fine sarebbe utile ricorrere a norme di delega legislativa, per le stesse ragioni sopra esposte.
47. Come già accennato, la “permeazione” fra i due sistemi degli EPR e delle Università, oltre a declinarsi nella mobilità e nel *double appointment*, dovrebbe innervare anche gli organismi – *lato sensu* intesi – delle due componenti del mondo della ricerca. Sicuramente ciò dovrebbe accadere per l'ASN, includendo i dirigenti di ricerca dotati di ASN di 1^a fascia nei sorteggiabili (mediante modifica della lett. h) del comma 3 dell'art. 16 della legge n. 240 del 2010), e per l'istituenda idoneità di I e di II livello degli EPR, nelle cui Commissioni potrebbero essere ammessi solo coloro che abbiano il corrispondente livello universitario e che siano titolari della relativa idoneità di EPR.
48. Quanto poi ai concorsi per l'assunzione dei nuovi ricercatori universitari previsti dal disegno di legge, quest'ultimo già prevede l'auspicata “permeazione”, in quanto include fra i sorteggiabili i primi ricercatori e i dirigenti di ricerca dotati di ASN. Tale principio dovrebbe tuttavia diventare trasversale all'ordinamento, nel senso che le posizioni che possono essere assunte (nelle Commissioni e altrove) dai professori universitari di I e di II fascia dovrebbero poter essere assunte rispettivamente dai dirigenti di ricerca e dai primi ricercatori dotati di ASN di corrispondente livello. Del pari, nelle Commissioni per le procedure volte alle progressioni di carriera (*ex art. 15 del CCNL del 7 aprile 2006*) o all'accesso diretto al II e al I livello degli EPR potrebbero essere inclusi anche i professori universitari, purché dotati del corrispondente livello universitario e della relativa idoneità.
49. Si ricorda infine che – come già rilevato – l'acquisizione dell'abilitazione/idoneità dovrebbe essere semplificata (ma comunque governata da regole che implicino ottimi standard qualitativi) per coloro che già abbiano una delle due, in quanto, diversamente, vi sarebbe un eccessivo deterrente a “comunicare” con l'altra componente del settore della ricerca.

III. Le disposizioni sulle borse di ricerca, sul dottorato di ricerca e sugli assegni di ricerca

50. Gli artt. 2, 3 e 4 del disegno di legge n. 2285 si riferiscono rispettivamente alle borse di ricerca, al dottorato di ricerca e agli assegni di ricerca. Mentre la disciplina del dottorato di ricerca merita un'analisi autonoma, il combinato disposto delle borse di ricerca e degli assegni di ricerca può essere esaminato congiuntamente in quanto interdipendenti nella loro *ratio*.

III.a. Il dottorato di ricerca



51. Le disposizioni dell'articolo 3 del disegno di legge n. 2285, che riguardano il dottorato di ricerca, sono state prevalentemente inserite nella legislazione vigente per mezzo del d.l. n. 80 del 2021, ivi incluse le norme che consentono alle istituzioni AFAM di attivare corsi di dottorato di ricerca.
52. Da questo punto di vista, si ritiene che il percorso di valorizzazione del titolo di dottore di ricerca sia assolutamente apprezzabile e che anzi il legislatore possa introdurre ulteriori disposizioni in tal senso soprattutto nei riguardi del reclutamento nel comparto pubblico.
53. Per altro verso, deve essere osservato che appare irragionevole che, allo stato attuale della legislazione, gli Enti Pubblici di Ricerca non possano attivare corsi di dottorato di ricerca e che non si sia colta l'occasione del d.l. n. 80 del 2021, che tale facoltà ha attribuito alle istituzioni AFAM, per introdurre l'auspicata innovazione.
54. A tal proposito, è utile sottolineare che quando furono istituiti i dottorati di ricerca (1984), questi erano prevalentemente concepiti (nella prassi e nelle norme) come corsi di studio e, perciò, l'afferenza alle sole Università poteva trovare una propria giustificazione, dal momento che è in tale sede che si svolgono corsi di laurea e *post-lauream* e in cui si rilasciano i relativi titoli di studio. Tuttavia, successivamente il concetto di dottorato di ricerca si è evoluto in un senso proprio, fuoriuscendo dalla logica del mero percorso di studi e volgendo invece sempre di più verso l'autentica formazione alla ricerca. Questa evoluzione non rende perciò più attuale la scelta di consentire solo alle Università di attivare corsi di dottorato di ricerca, perché anzi vi possono essere settori scientifico-disciplinari in cui questo percorso può essere svolto con maggior profitto presso gli EPR. Prova ne sia il fatto che sono ormai numerosi i dottorati di ricerca svolti in convenzione fra EPR e Università, ma in questi casi la posizione dell'EPR non può che rimanere ancillare rispetto a quella delle Università.
55. Perciò, si ritiene utile conferire la medesima possibilità anche agli EPR (come è stato fatto anche per le Istituzioni AFAM), subordinatamente al rispetto delle regole di accredito e di conferimento del titolo che saranno stabilite con decreto ministeriale (come oggi avviene per le Università con il D.M. n. 45 del 2013), previo parere della ConPER e dell'ANVUR. Spetterà poi a ogni Ente scegliere se voler attivare/non attivare i corsi di dottorato di ricerca e, in caso affermativo, disciplinarli con proprio regolamento in conformità alle norme legislative e ministeriali.

III.b. Le borse di ricerca e gli assegni di ricerca

56. Gli articoli 2 e 4 del disegno di legge n. 2285 recano disposizioni sulle borse di ricerca e sugli assegni di ricerca. Occorre premettere che questi ultimi costituiscono ormai – si potrebbe dire – la formula post-doc maggiormente utilizzata, che conferisce ai beneficiari una retribuzione il cui importo minimo è stabilito del MUR e che prevede anche alcune tutele sociali a favore dei beneficiari (fra cui la tutela previdenziale, della maternità e della malattia di cui all'art. 22, comma 6, della legge n. 240 del 2010).
57. Per quanto perfettibile soprattutto da quest'ultimo punto di vista e, quindi, per quanto concerne l'auspicabile sviluppo della normativa nel senso di portare le tutele sociali dell'assegnista ad essere le più vicine possibili a quelle del lavoro subordinato, occorre riconoscere che la formula dell'assegno di ricerca – se confinato in un ragionevole numero di anni – rappresenta un equilibrato compromesso fra diversi interessi, in quanto è dotata di una flessibilità utile sia all'istituzione che lo conferisce, sia al soggetto che ne beneficia, posto che normalmente costituisce un ponte fra il dottorato di ricerca, a carattere prevalentemente formativo, e l'instaurazione di un vero e proprio rapporto di lavoro. Più nello specifico, dal punto di vista dell'istituzione che lo conferisce, l'assegno di ricerca presenta il vantaggio di essere



Consiglio Nazionale delle Ricerche

slegato dai piani assunzionali e connesso invece a specifiche attività/progetti di ricerca, oltre ad avere un costo lordo ben più contenuto di quello di un rapporto di lavoro (all'incirca la metà) alla luce del trattamento fiscale a cui è soggetto; dal punto di vista del soggetto beneficiario, l'assegno di ricerca implica una retribuzione mensile dignitosa (non molto inferiore a quello del ricercatore/tecnologo di III livello appena entrato nel ruolo) e, lungi dall'obbligarlo a un orario lavorativo e dall'averne una natura "esclusiva", gli consente di svolgere contestualmente altre attività e, comunque, lo obbliga solo allo svolgimento dei compiti connessi all'attività/progetto di ricerca per cui è stato bandito con piena libertà di auto-organizzazione.

58. Perciò, deve sì essere ribadito che per l'assegno di ricerca dovrebbero essere previste tutte le tutele sociali previste per il lavoro subordinato, ma deve pure osservarsi come, tutto sommato, queste caratteristiche lo rendano uno strumento estremamente utile, a patto che non se ne abusino.
59. Da questo punto di vista, è apprezzabile la norma del disegno di legge n. 2285 (art. 4, comma 1, lett. c) che stabilisce che la durata massima degli assegni di ricerca è pari a 4 anni, sebbene sarebbe utile introdurre un'eccezione che la porti fino a 5 anni laddove il progetto di ricerca per cui si è reclutati abbia una durata più lunga.
60. Più problematica invece è la disposizione del disegno di legge n. 2285 (art. 4, comma 1, lett. a) che introduce il requisito del titolo di dottore di ricerca per poter partecipare alle selezioni per il conferimento degli assegni di ricerca. Se infatti è vero che normalmente l'assegno di ricerca si colloca temporalmente dopo il dottorato di ricerca, anche perché l'acquisizione di tale titolo costituisce una componente fondamentale nell'ambito della valutazione dei titoli, deve però essere osservato che la disposizione rischia di essere troppo limitante soprattutto per gli Enti Pubblici di Ricerca, dove esiste la figura del tecnologo, che – per il ruolo che gli è affidato e per i compiti che gli sono dati – molto spesso compie un percorso formativo nei cui *step* il dottorato di ricerca è eventuale e non fondamentale (nello stesso, si veda l'audizione della ConPER dell'8 settembre 2021).
61. Ne deriva che gli Enti Pubblici di Ricerca che abbiano bisogno di ulteriori unità di personale di questo tipo in relazione a specifiche attività/progetti di ricerca ricorrono al conferimento di assegni di ricerca, i quali sono poi spesso prodromici per l'immissione in ruolo mediante concorso con la qualifica di tecnologo.
62. Pertanto, l'introduzione del divieto di conferire assegni di ricerca in assenza del titolo di dottore di ricerca rischia di pregiudicare fortemente gli Enti Pubblici di Ricerca, che rimarrebbero sprovvisti di un'ideale formula contrattuale pre-ruolo per la figura del tecnologo. Né in tal senso possono soccorrere le borse di ricerca previste dall'art. 2 del disegno di legge n. 2285, per le ragioni di cui si dirà subito appresso. Pertanto, si chiede al legislatore di voler valutare la rimozione di tale preclusione quanto meno in relazione agli Enti Pubblici di Ricerca, eventualmente in relazione agli assegni di ricerca che potrebbero essere definiti *tecnologici*.
63. Invero, per compensare la su esposta preclusione di accesso all'assegno di ricerca, il disegno di legge *de quo* istituisce le borse di ricerca, che – specularmente – non possono essere conferite a coloro che già abbiano il titolo di dottore di ricerca. Tuttavia, la norma non specifica quale sia l'importo minimo e che tutele sociali derivino da tale contratto, riportando perciò indietro le garanzie del lavoratore. Inoltre, sembra avere poco senso istituire una nuova figura di contratto di ricerca quando – come sopra si è già osservato – l'ordinamento già ne conosce una piuttosto evoluta e delineata.
64. A ciò devono aggiungersi i rischi e gli abusi a cui l'istituzione della borsa di ricerca potrebbe condurre, in quanto non sarebbe rivolta solo a "sanare" la situazione sopra rappresentata (la mancanza di un pre-ruolo per la figura del tecnologo), ma potrebbe essere in grado di aprirsi a fattispecie ben più ampie. Potrebbe, ad esempio, diventare lo strumento iniziale (pre-dottorale) per iniziare a collaborare alle attività di ricerca delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca, con la conseguenza che un neo-laureato dovrebbe vedere



allungato il proprio periodo di formazione con questo ulteriore *step* – privo di tutele economiche e sociali definite – prima di accedere al dottorato di ricerca, contraddicendo peraltro lo spirito che anima il disegno di legge, e cioè l'abbreviamento del percorso che conduce all'immissione in ruolo.

65. Si badi peraltro che tale rischio è stato inconsapevolmente assunto dal legislatore, laddove, nell'ordinare le norme del disegno di legge, ha dapprima previsto quelle sulle borse di ricerca (art. 2), poi quelle sul dottorato di ricerca (art. 3) e infine quelle sugli assegni di ricerca (art. 4), lasciando presagire la non peregrina ipotesi che la borsa di ricerca possa finire per diventare quanto appena paventato.
66. Si insiste perciò affinché si voglia ripensare a questi effetti collaterali dell'istituzione delle borse di ricerca e si voglia perciò valutare l'ipotesi di cancellare questo contratto di ricerca dal disegno di legge, prevedendo contestualmente (a) in via principale, la rimozione della preclusione del requisito del dottorato di ricerca per il conferimento degli assegni di ricerca; (b) in via subordinata, la rimozione di tale preclusione per gli Enti Pubblici di Ricerca; (c) in via di ulteriore subordine, la rimozione di tale preclusione per gli Enti Pubblici di Ricerca quanto meno in relazione agli assegni di ricerca tecnologici.

IV. Conclusioni

67. Riflettendo la struttura del presente documento, la Presidenza CNR ritiene pertanto di voler suggerire un'adeguata riflessione del Parlamento sui seguenti punti:
68. 1) previsione dell'esclusività del nuovo contratto *tenure-track* per l'accesso ai ruoli di ricercatore/tecnologo negli Enti Pubblici di Ricerca e contestuale abrogazione di tutte le altre formule di assunzione a tempo indeterminato;
- 2) istituzione di una idoneità di II e di I livello per gli Enti Pubblici di Ricerca di durata decennale o, comunque, di medio-lunga durata con contestuale attribuzione *ex lege* di tale idoneità a coloro che risultino attualmente idonei nelle graduatorie delle procedure di progressione di carriera ai sensi dell'art. 15 del CCNL del 7 aprile 2006; tale idoneità deve essere basata su una valutazione multidimensionale che sia centrata sulla *performance* scientifica in linea con la missione statutaria degli Enti Pubblici di Ricerca;
- 3) necessità di un Piano straordinario per progressioni di carriera per riequilibrare le proporzioni dei tre livelli negli Enti Pubblici di Ricerca, nonché per esaurire il ruolo di ricercatore/tecnologo III livello laddove – come auspicato – il nuovo contratto *tenure-track* diventi la formula esclusiva di reclutamento;
- 4) perfezionamento ed ampliamento della mobilità fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca sulla base del meccanismo della abilitazione/idoneità, con contestuale istituzione di un percorso semplificato per l'ottenimento dell'ASN da parte di chi abbia già l'idoneità di analogo livello degli Enti Pubblici di Ricerca e viceversa, nonché previsione di norme a presidio della conservazione dell'anzianità di servizio in caso di passaggio da un sistema all'altro;
- 5) istituzione del cosiddetto *double appointment* fra Università ed Enti Pubblici di Ricerca;
- 6) generale "permeazione" (anche in ordine alle commissioni di abilitazione/idoneità e concorsuali) del sistema delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca sulla base del meccanismo della abilitazione/idoneità;
- 7) attribuzione anche agli Enti Pubblici di Ricerca della possibilità di attivare corsi di dottorato di ricerca;
- 8) conferimento di ulteriori tutele sociali agli assegnisti di ricerca; espansione della durata massima dell'assegno di ricerca per lo meno in caso di progetto/attività di ricerca di durata maggiore; rimozione del requisito del possesso del titolo di dottore di ricerca per ottenere il conferimento di assegni di ricerca almeno in relazione agli Enti Pubblici di Ricerca (eventualmente limitatamente agli assegni di ricerca



Consiglio Nazionale delle Ricerche

tecnologici); soprattutto in quest'ultimo caso, cancellazione dell'istituzione della (allora superflua) borsa di ricerca.

69. Infine, vi sono da aggiungere due fondamentali questioni concernenti gli Enti Pubblici di Ricerca e, in particolare, il CNR su cui il Parlamento deve essere chiamato a una particolare attenzione.
70. La prima è di natura ordinamentale e riguarda la disciplina generale degli Enti Pubblici di Ricerca, la quale trova le sue norme in molteplici punti dell'ordinamento, spesso in modo disorganico e conflittuale. Si invita perciò il Parlamento a riflettere sulla possibilità di una norma di delega legislativa per la formulazione di un testo unico degli Enti Pubblici di Ricerca di carattere *innovativo* (e non meramente compilativo), affinché, migliorando la disciplina attuale, si possa arrivare a unico *corpus* normativo che guidi l'ordinamento e le attività degli Enti Pubblici di Ricerca.
71. Da ultimo, pur fuoriuscendo così dall'ambito strettamente connesso al disegno di legge in commento, la Presidenza CNR deve sottolineare come si stia trovando a fronteggiare la fase finale delle stabilizzazioni dei precari della ricerca senza adeguate risorse. La risoluzione definitiva di questa questione, connessa alle auspiccate norme che *pro futuro* dovrebbero escludere la riproposizione del problema, costituisce la chiave di volta per dare stabilità e certezza al sistema, affinché possa funzionare efficacemente a regime, senza ulteriori necessità di piani straordinari, né per stabilizzazioni, né per progressioni di carriera. L'obiettivo della riforma e dell'investimento che su di essa farà il Parlamento dovrebbero infatti condurre finalmente a un percorso virtuoso che si regga sulle norme ordinarie e non su quelle speciali di volta in volta necessarie per risolvere di una talvolta "ondivaga" politica della ricerca.

Roma, 22 settembre 2021

Prof.ssa Maria Chiara Carrozza
Presidente CNR