

Memoria audizione 7a Commissione Senato
(Cultura, patrimonio culturale, istruzione pubblica, ricerca scientifica, spettacolo e sport)
DDL 1240 Disposizioni in materia di valorizzazione e promozione della ricerca

Prof.ssa Lidia Armelao
Direttore del Dipartimento Scienze Chimiche e Tecnologie dei Materiali
Consiglio Nazionale delle Ricerche

Dott. Stefano Fabris
Direttore del Dipartimento Scienze Fisiche e Tecnologie della Materia
Consiglio Nazionale delle Ricerche

Onorevole Presidente e stimati Senatori desideriamo ringraziarvi per l'invito a questa audizione in merito al disegno di legge n. 1240. È una preziosa opportunità per portare il contributo del Consiglio Nazionale delle Ricerche al tema della **valorizzazione e promozione della ricerca scientifica** nel nostro Paese, un settore cruciale per il progresso culturale e per la leadership tecnologica ed economica dell'Italia.

Per un grande ente pubblico di ricerca (EPR) come il CNR, è fondamentale avere strumenti efficaci per attrarre i migliori talenti a livello nazionale ed internazionale, per sostenere e ampliare la capacità di crescita e di innovazione del Paese.

È cruciale poter disporre rapidamente di forme contrattuali adeguate ai numerosi e rilevanti progetti in cui siamo impegnati, e in grado di coprire l'ampio spettro di competenze richiesto per il raggiungimento degli obiettivi imposti dal rapido avanzamento scientifico e tecnologico, soprattutto in un contesto di crescente competitività per le risorse umane.

Come evidenziato nel rapporto Draghi, è sempre più necessario sviluppare nuova conoscenza e competenze innovative per l'adozione di nuove tecnologie e per il progresso della ricerca scientifica in Europa. La crescente difficoltà nell'attrarre personale altamente qualificato rende più complessa questa situazione, e porta molti giovani brillanti a scegliere Paesi stranieri che offrono migliori opportunità occupazionali.

Solo attraverso un intervento mirato sul reclutamento sarà possibile attirare giovani con una spiccata vocazione e interesse per l'attività scientifica e indirizzarli verso sbocchi nella ricerca fondamentale e applicata, contribuendo così allo sviluppo di competenze avanzate e a sostenere la crescita e la competitività dell'Italia e dell'Europa a livello globale.

In questo contesto riteniamo quindi che sia di grande rilevanza intervenire nella delicata fase della carriera dei ricercatori, che va dal completamento della formazione avanzata all'avvio dell'attività di ricerca autonoma, offrendo forme contrattuali che incrementino l'attrattività e la competitività delle istituzioni italiane nel campo della ricerca scientifica. Si cita, ad esempio, il rapporto "*Align, Act, Accelerate*" dell'High Level Group su Horizon Europe, in cui è menzionato il programma "*Choose Europe*" per i giovani talenti europei.

All'interno di questo scenario, i contratti introdotti dall'Art. 1 del DDL 1240 aggiungono nuove forme di reclutamento a quanto previsto dalla disciplina del contratto di ricerca. Riteniamo molto utile

poter disporre di un ampio spettro di forme contrattuali modulabili ai diversi livelli di autonomia scientifica dei candidati a cui si rivolgono.

Si osserva altresì che, a regime, il sistema della ricerca disporrà di un numero elevato di tipologie contrattuali a tempo determinato - contratti di ricerca, contratti post-doc, borse di assistenza alla ricerca junior e senior, Professore aggiunto – alcune delle quali presentano alcuni elementi di mutua sovrapposizione, con particolare riferimento al contratto post-doc, al contratto di ricerca e alle borse di assistenti alla ricerca senior.

Per valorizzare questa ampia serie di contratti, che potrebbe apparire eccessivamente complessa, si propone di semplificarne la struttura o di evidenziare più chiaramente gli elementi utili a individuare con maggiore precisione le diverse platee a cui queste diverse tipologie contrattuali si rivolgono.

Relativamente all'operatività di un ente pubblico di ricerca come il CNR, si ritiene prioritario portare a compimento l'avvio del contratto di ricerca e, tra le tipologie previste dal DDL in oggetto, sono particolarmente rilevanti le borse di assistenti alle attività di ricerca nelle due tipologie proposte.

Il contratto post-doc risulta meno preminente per gli EPR in quanto presenta sovrapposizioni sia con le tipologie di contratto sopra menzionate che con il reclutamento a tempo determinato già previsto dal vigente CCNL. Si ritengono inoltre importanti sia il contratto di Professore aggiunto che le forme di collaborazione degli studenti all'assistenza alla ricerca previste dall'Art.2 del DDL in oggetto.

Passiamo ora ad alcune osservazioni specifiche sulle figure previste.

Art. 1 – Borse di assistenza alla ricerca junior e senior. Modifiche all'Art. 22-ter della legge n.240 del 30/12/2010

L'istituzione di queste forme di contratto riprende il consolidato modello presente nel sistema della ricerca internazionale e si ritiene fornisca strumenti adeguati per attrarre un'ampia platea di esperti, anche provenienti dall'estero. A tal fine sarebbe utile prevedere esplicitamente che le **procedure di selezione** possano essere svolte anche in lingua inglese.

Si esprime soddisfazione per aver previsto specificatamente la possibilità di deroga dal titolo di dottore di ricerca per le borse di assistenza senior emanate dagli enti pubblici di ricerca (comma 4), intendendo tale deroga come una modalità dedicata ad attrarre talenti interessati ad intraprendere la **carriera dei tecnologi** e non come un'apertura ad accogliere negli EPR figure professionali con minor qualificazione rispetto al sistema accademico. Si sottolinea inoltre, la necessità di sviluppare strumenti e contratti flessibili per la figura dei tecnologi, particolarmente numerosi al CNR, e per la loro carriera, ad esempio, come manager di infrastrutture di ricerca. Si suggerisce di prevedere che, in assenza di titolo di PhD, l'accesso alle procedure di selezione richieda non solo il curriculum vitae idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca ma anche una comprovata esperienza.

Si ritiene limitante che le borse di assistenza senior siano “finalizzate esclusivamente allo svolgimento di attività di ricerca” (comma 1b), in quanto anche l'attività di terza missione rientra tra le missioni degli EPR e fa parte del percorso di sviluppo professionale di un ricercatore o di un tecnologo di un EPR. Sarebbe auspicabile aggiungere la “**terza missione**” alle finalità di questo contratto: Art 22-ter a)“... allo svolgimento di attività di ricerca e di terza missione.” e Art.

22-ter b) “... *finalizzate esclusivamente allo svolgimento di attività di ricerca e di terza missione, delle ...;*

Si accoglie con favore la **semplificazione delle procedure di selezione** e la responsabilizzazione dei PI nel caso delle posizioni attivate su finanziamenti da bandi competitivi nazionali, europei e internazionali (comma 6). Sarebbe tuttavia consigliabile prevedere un **monitoraggio** dei criteri adottati per l’assegnazione diretta, in maniera da assicurare che esse siano in linea con gli standard internazionali. Tale monitoraggio potrebbe essere svolto dall’Osservatorio la cui costituzione è prevista dall’Art. 3 di questo DDL. La **flessibilità del trattamento economico** viene ritenuto un altro elemento di forza di questo DDL (comma 7) che permetterà di aumentare la capacità attrattiva di talenti, specialmente nei campi strategici altamente competitivi (AI, tecnologie quantistiche, nuovi materiali, calcolo scientifico ad alte prestazioni, materie prime critiche ...) in cui le professionalità più qualificate sono ricercate a livello internazionale dove sono attratte con trattamenti economici rilevanti anche nelle fasi iniziali della carriera, i.e. subito dopo il conseguimento del dottorato di ricerca.

La normativa prevede un trattamento economico minimo ma lascia aperta la possibilità di assegnare valori più elevati, nel rispetto di precisi vincoli di spesa. Sarebbe opportuno che tale flessibilità venisse preservata anche nei decreti attuativi e nei successivi regolamenti. A titolo di esempio, all’interno dei vincoli di spesa previsti dal comma 7, sarebbe utile prevedere che il trattamento economico possa essere determinato a valle della procedura selettiva, sulla base delle competenze ed esperienze del soggetto selezionato.

La **durata massima del contratto** è pari a tre anni (comma 9): da un lato questo mitiga il tema del precariato, dall’altro la limitazione temporale può rappresentare un ostacolo nello svolgimento di progetti che hanno una durata di 4 (molti progetti EU) e 5 anni (progetti ERC ad esempio).

Si evidenzia infine che la **tempistica del reclutamento e della presa di servizio** diventa un elemento importante. Reclutare e trattenere i migliori talenti richiede non sole forme contrattuali idonee ma anche procedure rapide e compatibili con il dinamismo della mobilità dei ricercatori sul mercato del lavoro internazionale. Nello specifico diventa essenziale avviare una riforma radicale per accelerare il riconoscimento e l’equipollenza del titolo di studio che preveda anche verifiche ex post a valle dell’assunzione.

Art. 1 - Professore aggiunto. Modifiche all’Art. 22-quater della legge n.240 del 30/12/2010.

Si ritiene che questa tipologia contrattuale rappresenti un’opportunità per allinearsi alle pratiche consolidate in una buona parte del sistema accademico internazionale. Si accoglie favorevolmente la flessibilità prevista dall’introduzione della figura del Professore aggiunto, che potrà costituire un ulteriore strumento per rafforzare la mobilità nazionale ed internazionale del personale di ricerca degli enti pubblici di ricerca nel sistema accademico. A tal proposito si osserva che nel testo vengono menzionati come beneficiari “esperti di elevata qualificazione anche appartenenti al mondo delle professioni”. Sarebbe necessario precisare che la platea di esperti di elevata qualificazione comprende anche il personale degli EPR. Si evidenzia inoltre come nello spirito delle convenzioni previste dalla legge Gelmini, il ruolo di professore aggiunto può essere uno strumento di integrazione tra Università e CNR, come già sperimentato dai programmi di Joint-Chair avviati dal CNR. Si supporta quindi l’importanza di posizioni congiunte CNR-Università.

Art. 2 – Forme di collaborazione degli studenti.

L’interconnessione dell’attività di ricerca tra il sistema accademico e gli EPR già prevede una forte presenza di studenti universitari nei laboratori degli EPR. La modifica introdotta dall’Art. 2 prevede

la possibilità, ritenuta positiva, di rafforzare e consolidare queste forme di collaborazione degli studenti connesse all'assistenza alla ricerca.

Art. 1 – Contratto post-doc. Modifiche all'Art. 22-bis della legge n.240 del 30/12/2010.

Questa tipologia di contratto post-doc è rivolta ad una figura “*che svolgerà attività di ricerca, collaborazione alle attività di didattica e di terza missione*” (comma 1) e appare quindi maggiormente indirizzata alla carriera accademica; la borsa di assistenza senior invece ha “*come oggetto unicamente attività di ricerca*” e sembra quindi uno strumento per una figura che voglia sviluppare il proprio percorso professionale come ricercatore o come tecnologo in un Ente di Ricerca. Si osserva inoltre che il concetto di “..... curriculum scientifico professionale idoneo allo svolgimento di attività di ricerca ...” (comma 4) andrebbe specificato meglio per evitare ambiguità.

Per concludere, riteniamo che oltre a dotare il sistema della ricerca di strumenti efficaci per attrarre i migliori talenti, sia altrettanto fondamentale creare le condizioni affinché questi talenti possano scegliere di rimanere in Italia e contribuire stabilmente alla crescita e allo sviluppo scientifico e tecnologico del Paese. La capacità di trattenere risorse umane qualificate dipende non solo dall'offerta di contratti competitivi, ma anche dalla presenza di un percorso di carriera chiaro e sostenibile.

A tal fine, si ritiene indispensabile adottare una programmazione pluriennale e una cadenza regolare nelle opportunità di reclutamento. La pianificazione sul lungo periodo e la regolarità dei concorsi consentiranno di superare l'incertezza che spesso caratterizza il sistema attuale, assicurando ai ricercatori prospettive concrete e stabilità per sviluppare al meglio le proprie competenze all'interno delle istituzioni italiane. In prospettiva, un'ulteriore misura per raggiungere questo importante obiettivo sarebbe una riforma del reclutamento per gli EPR che permetta un percorso *Tenure Track* per l'immissione in ruolo a tempo indeterminato, in analogia a quanto previsto per l'Università.

In questo modo, potremo non solo attirare ma anche mantenere i talenti necessari per affrontare le sfide globali e posizionare l'Italia come un protagonista nel panorama della ricerca internazionale.

Vi ringraziamo nuovamente per l'opportunità di portare il nostro contributo su questi temi strategici per il futuro del nostro Paese e restiamo a disposizione per ogni approfondimento.