

Onorevoli Senatori e Senatrici,

ringrazio per l'opportunità di condividere le riflessioni in merito al DdL 1240, all'esame della Commissione, rimanendo comunque a disposizione su eventuali domande in merito agli altri dispositivi in oggetto. Le forme contrattuali parasubordinate o a tempo determinato hanno lo scopo di garantire formazione alla ricerca fondamentale e applicata a giovani laureati e dottori di ricerca che trovano impiego nelle professioni più qualificate sia nel sistema pubblico sia in quello privato, in Italia e all'estero.

L'attenzione posta dal DdL n. 1240 risponde nelle intenzioni del legislatore alla necessità di intervenire sui tempi, i modi e le specificità del pre-ruolo, novellando in parte quanto previsto nel DL n. 79/2022, e introducendo modalità di accompagnamento alla piena autonomia del laureato e dottore di ricerca verso la professione in accademia, enti pubblici o privati, nelle imprese come dipendente o titolare di start up, ma regimentando la durata di questo processo. Tale esigenza è corretta e risponde alle migliori pratiche internazionali.

L'introduzione della forma del **contratto post-doc** attenua l'impatto delle molte **criticità e permanente incertezza** sui contratti di ricerca introdotti dalla legge n. 79/2022, su cui adesso non voglio entrare. Ha di per sé, quindi, aspetti in principio positivi, anche nella misura in cui si propone di ottemperare alle diverse esigenze, ad esempio, tra università ed enti di ricerca, per adesso accennati nel testo per quanto attiene all'obbligatorietà del titolo di dottore di ricerca.

Proprio per non svantaggiare l'accesso ai ruoli universitari, ma anche il pieno sviluppo professionale, occorre garantire al contrattista post-doc alcune prerogative:

1. la possibilità di svolgere **attività didattica** con affidamento di moduli, un titolo che viene valutato nei concorsi pubblici per ricercatore *tenure-track*;
2. forme di lavoro a **orario flessibile**, perché possa svolgere il proprio progetto di ricerca con quella crescente autonomia e responsabilità che sarà poi il vissuto quotidiano, ed è l'esperienza da cui proviene come studente e dottorando;
3. forme di responsabilità e **autonomia crescenti** che consentano anche il suo riconoscimento di responsabilità, o co-responsabilità, in progetti di ricerca, almeno per quei contratti che non siano già finanziati interamente su un diverso progetto di ricerca di altro docente;
4. di svolgere **attività assistenziale, anche retribuita**, per poter contribuire alla ricerca clinica e traslazionale, alla formazione specialistica in policlinici, aziende ospedaliere universitarie e IRCCS, nonché all'attività assistenziale.

Il contratto post-doc ha trattamento economico corrispondente a quello iniziale spettante al ricercatore confermato a tempo definito, stabilito da un decreto MUR come per gli assegni. Questo si riverbera in maggiori costi di reclutamento, aspetto non trascurabile per gli attuali finanziamenti alla ricerca, e quindi si tradurrà in un **numero inferiore di contratti rispetto al numero degli assegni**, eventualità già in qualche modo calcolata dal legislatore visto il tetto di spesa complessivo rispetto ai costi sostenuti dagli atenei per assegni e RTD di tipo A). L'assenza di tale tetto di spesa nel caso di risorse esterne potrà attenuare tale impatto, ma rimarrà in ogni caso un problema serio, **a risorse invariate o decrescenti**, in un paese che già sconta **la bassa percentuale di ricercatori rispetto alla**

popolazione generale, ben sotto la media europea, con ricadute negative sull'accesso e successo, ad esempio, nei progetti Horizon. È inoltre evidente che la combinazione con l'incompatibilità per coloro che hanno fruito di contratti per ricercatore a tempo determinato di tipo-A porterà all'interruzione del percorso per molti RTD-A e assegnisti. L'auspicio, o la speranza, è che le competenze acquisite li renda in massima misura attrattivi per un sistema pubblico ma soprattutto per quello privato, imprenditoriale in particolare, che si dimostri capace di cogliere la ricchezza di risorse qualificate che l'investimento del PNRR mette a disposizione.

Non c'è dubbio che i costi di tali contratti siano superiori ma – sottolineo – non tanto per l'importo netto conferito al ricercatore, perché una quota parte data dalla contribuzione IRPEF non è imputata nei costi dell'assegno. L'assegno di ricerca ha il vantaggio di godere dell'**esenzione IRPEF** e, in particolare dopo l'applicazione della legge 240/2010, prevede comunque forme di tutela della maternità e malattia essendo ad esso applicata correttamente la contribuzione INPS.

Per quanto attiene ai costi del contratto post-doc, si può calcolare per uno stipendio di circa 2,000 euro netti mensili un costo tabellare di 41,500 euro contro i 34,000 dell'assegno – appunto esente IRPEF. Una **tassazione IRPEF agevolata per il contratto post-doc, a parità di costo lordo amministrativo**, potrebbe rendere più attrattivo il contratto post-doc anche per chi abbia deciso di investire il proprio futuro in Italia dopo un dottorato svolto all'estero. Un aspetto questo importante sia per le aree c.d. STEM, dove gli stipendi sono spesso più alti specialmente all'estero, sia per le aree umanistiche, delle scienze sociali e della ricerca fondamentale, che hanno accesso a risorse di finanziamento mediamente meno elevate.

Il pre-ruolo si articola poi in altre due forme, le **borse di assistente alla ricerca junior e senior**. Le borse di ricerca, peraltro non gravate da IRPEF, non sono una novità e hanno avuto una funzione insostituibile fin dagli anni '80. Quelle dette *junior* sono utili al neolaureato, che ha scoperto l'interesse per la ricerca in corso di tesi, per maturare la decisione se partecipare a una selezione per il dottorato o meno. Gli atenei sono diversi dagli enti di ricerca ma si tratta spesso di progetti condivisi e la decisione di intraprendere un percorso di ricerca post-laurea potrebbe aprire le porte dell'una o dell'altra strada.

Le borse *senior* sono altrettanto vitali per coprire il divario anche temporale tra la fine del dottorato e la discussione pubblicazione della tesi, o deposito del brevetto, il corso per l'incubazione dello spin off, l'attesa del visto per il post-doc a Londra, l'esito di una selezione Marie Curie.

Sottolineo quindi **l'opportunità e l'urgenza** di poter contare su forme di reclutamento, borse e contratti, sostenibili, attivabili con i tempi propri della ricerca, con percorsi chiari in primo luogo per i nostri giovani laureati: per le opportunità che offrono nel preruolo, ma anche nel pre-dottorato e pre-professione perché **formare alla ricerca è vitale e improcrastinabile**. Tra gli altri incarichi pubblici che ricopro e che ho ricoperto, come attuale direttrice del LENS, Laboratorio Europeo di Spettroscopia Non-lineari, ente di ricerca pubblico, autonomo non vigilato, centro di eccellenza su *quantum tech* e fotonica, ho il privilegio di conoscere la felice convivenza e contaminazione tra università ed enti: CNR, INFN, INRIM. La collaborazione, non la competizione, è la chiave del successo all'interno del paese. So anche quanto sia difficile trattenere o richiamare in Italia ricercatori

e ricercatrici con competenze di altissimo livello acquisite grazie al **sistema formativo italiano che rimane uno dei nostri punti di forza**.

Alcuni cenni tecnici:

1. L. 240/2010 art. 18 comma 5 lettera e): se l'obiettivo è che i costi di **tali borse siano rendicontabili in progetti** nazionali (PRIN, FIRB, FIS) è importante che siano specificamente previste in questo comma, che sulle borse mantiene una certa ambiguità interpretativa¹;
2. Attuale DdL 1240: si fa menzione di Horizon Europe per le borse. In linea di principio, avendo preso a suo tempo atto la [Commissione](#) Europea (Horizon Europe, 2023) dell'eleggibilità degli assegni di ricerca, questo apre alla possibilità, ma non alla certezza, che tali **borse junior o senior siano eleggibili come costi di personale** visto che la "list of country-specific issues" dava precise indicazioni in merito agli assegni di ricerca². Importante è quindi una verifica ex-ante di questo punto.
3. Le borse sono non imponibili ai fini IRPEF (art 4 legge 476/1984), mentre valgono le disposizioni in merito ai versamenti per la gestione separata INPS, in particolare per quanto attiene all'astensione obbligatoria per maternità integrata dall'università fino a copertura dell'intero importo. È una previsione fondamentale per garantire questo diritto in una fase della vita in cui la donna ricercatrice può desiderarlo e deve poterlo programmare con una relativa tranquillità. **È importante che l'astensione dal lavoro sia coperta anche per maternità a rischio** e per quelle attività che non possono essere svolte nello stesso modo o frequenza, ad esempio, in taluni laboratori o sedi.

Con osservanza

Elisabetta Cerbai, PhD

Professoressa di Farmacologia

*Dipartimento di Neuroscienze, Psicologia, Area del farmaco e Salute del Bambino (NEUROFARBA),
Università degli Studi di Firenze*

Direttrice del Laboratorio Europeo di Spettroscopie Non-lineari (LENS), Sesto F.no, Firenze

Membro dei Consigli di amministrazione di UNIFI e CNR

Membro della Commissione per l'Etica e l'Integrità nella Ricerca del CNR

elisabetta.cerbai@unifi.it – cerbai@lens.unifi.it

¹ ovvero a titolari di borse di studio o di ricerca banditi sulla base di specifiche convenzioni e senza oneri finanziari per l'università ad eccezione dei costi diretti relativi allo svolgimento dell'attività di ricerca e degli eventuali costi assicurativi

² EU Grants AGA – List of country-specific issues.

Italy (Assegni di ricerca): May be declared as eligible personnel costs if they fulfil the conditions of article 6.2.A.2, in particular that (a) the person works under conditions similar to those of an employee (in particular regarding the way the work is organised, the tasks that are performed and the premises where they are performed) and (b) the result of the work belongs to the beneficiary (unless agreed otherwise).