

**AUDIZIONE della 7^a Commissione permanente
Senato della Repubblica
10 dicembre 2024
ddl nn. 1240, 148, 1293 - Valorizzazione e promozione della ricerca**

Onorevole Presidente, onorevoli Senatrici, onorevoli Senatori,

la Ricerca è una leva essenziale per lo sviluppo sostenibile del nostro Paese, e l'economia italiana ha grandemente giovato nel passato (e continua a giovare tuttora) di sviluppi derivanti dal mondo della Ricerca. È importante sottolineare che gli sviluppi dell'economia, derivati da ricerche prodotte negli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) o nell'Università, sono avvenuti non solo nei settori più direttamente contigui allo sviluppo tecnologico, ma anche in quelli più distanti, come nel caso del turismo, e pertanto l'impatto della ricerca nell'economia del Paese è stato più variegato e significativo di quanto si tenda superficialmente a ritenere.

Le molteplici storie di successo (nel campo della produzione di sviluppo economico) dei diversi centri di ricerca possono però testimoniare che in molte occasioni le ricerche lì condotte risultano spesso non sufficientemente descritte e propagandate, e non vanno quindi a costituire patrimonio consapevole dei prodotti (anche a livello economico) dell'ingegno e della dedizione dei nostri ricercatori. Si viene a creare quindi un divario fra le aspettative di crescita economica dell'Italia basate sulla ricerca e l'impegno e le aspettative di valorizzazione (inclusa la carriera personale) di ricercatori e tecnologi: questo è un divario che non dovrebbe esistere se si vuole rendere più efficace questo particolare motore dello sviluppo.

Quando si parla dell'impegno e della dedizione dei nostri ricercatori e tecnologi occorre ricordare che l'elemento essenziale ai fini del progresso della Ricerca è costituito proprio dall'insieme dell'investimento e della dedizione che i singoli individui mettono nella propria vita lavorativa. Esempio ne sia, tra gli altri, la Carta Europea dei Ricercatori, nella quale la Commissione Europea individua correttamente proprio nelle Risorse Umane l'elemento centrale:

“L'esistenza di risorse umane sufficienti e adeguatamente sviluppate nella R&S costituisce l'elemento fondamentale per lo sviluppo delle conoscenze scientifiche e del progresso tecnologico, il rafforzamento della qualità della vita, la garanzia del benessere dei cittadini europei e il potenziamento della competitività dell'Europa.”

Le Risorse Umane sono quindi costituite dai singoli individui che nell'investire qui la propria vita lavorativa, confidano di trovarvi un ambiente sufficientemente adeguato a permettere loro di sviluppare le proprie capacità, e dal quale, in particolare, si attendono chiarezza rispetto alle loro aspettative. È importante sottolineare che si tratta di aspettative di chiarezza rispetto ad un percorso lavorativo che dovrebbe pre-identificare le tipologie e

limitare la somma totale dei periodi che un singolo può trascorrere prima della valutazione per l'accesso ad un contratto a tempo indeterminato (come avviene negli altri paesi sviluppati), percorso nell'ambito del quale, quindi, ciascuno può misurare le proprie capacità e mettersi in gioco per un tempo totale predefinito.

Il mondo della ricerca in Italia, al contrario, non offre questa chiarezza. Come evidenziato dalla "Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria" (2021), predisposta ed approvata da questa stessa Commissione nella legislatura precedente, la condizione di pre-ruolo antecedente alla creazione dei contratti di ricerca (avvenuta con la legge 29 giugno 2022, n. 79 che ha modificato l'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240) determinava una progressiva perdita di competenze (per le quali lo Stato ha speso ingenti risorse per la formazione) costringendo moltissime giovani donne e giovani uomini a dover rinunciare al percorso lavorativo che avevano immaginato per sé stessi: infatti, la somma globale dei periodi trascorsi in condizioni di precariato è così lunga che un ricercatore può arrivare frequentemente ad accedere ad un contratto a tempo indeterminato avendo superato la soglia dei quarant'anni. Questo ha avuto e continuerà ad avere un inevitabile impatto negativo anche sull'economia in quanto vengono a mancare risorse giovani che avrebbero potuto offrire un grande impulso. Ricordiamo che è il ridotto numero di addetti alla ricerca uno dei parametri che determina la non brillante posizione dell'Italia nella produzione scientifica mondiale. Oltre a questo, si è così creata una situazione di depauperamento delle risorse in questo campo, come testimonia la Corte dei Conti nel Referto sul Sistema universitario del 2021 dove rileva che il sistema che deriva dalla legge 240/2010 (allora vigente), pur in linea con le esperienze internazionali, complica il percorso di carriera del personale docente e **"allunga ... il periodo non di ruolo, in particolare nei confronti degli studiosi già titolari di assegno di ricerca, contribuendo ad alzare l'età media di accesso al ruolo dei professori universitari"**, contribuendo così al generale innalzamento dell'età della docenza universitaria e dei ricercatori e tecnologi degli EPR.

L'esposizione che viene chiesta oggi riguarda l'esame di tre distinti DDL, A.S. 1240, 148, 1293. Questi, pur affrontando insieme la questione del cosiddetto pre-ruolo, ne propongono soluzioni che sono in alcune parti convergenti, ma in altre alquanto divergenti. La Commissione dovrà quindi operare una scelta o una sintesi: in questo contesto, l'analisi di singoli articoli dei tre DDL può non essere il metodo più efficace, in quanto l'effetto prodotto da ciascuno di essi può variare molto in funzione del contesto. Pertanto, in assenza di un contesto già predefinito, al fine di offrire un apporto costruttivo, si ritiene più utile fornire un quadro generale, in modo succinto, su linee guida che possono contribuire ad operare la scelta/sintesi. La base di partenza di queste linee guida può essere costituita proprio dal lavoro svolto da questa stessa Commissione nella precedente legislatura, attraverso la "Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato della ricerca universitaria" su menzionata che, essendo stata votata all'unanimità, può ben costituire un patrimonio comune da cui partire (sebbene si riferisse in parte all'esame di un DDL precedente a quelli qui in esame).

L'indagine riporta come "... il precariato sia strettamente legato all'eccessiva lunghezza del percorso che conduce all'immissione in ruolo del personale docente, articolato in una serie di posizioni a tempo determinato che finiscono con il creare vane aspettative e trattenere i giovani in uno stato di incertezza circa il loro futuro sino alla soglia (e talvolta anche oltre) dei quarant'anni". E conclude come sia "stata evidenziata, innanzitutto, la questione della modifica del sistema attuale in quanto **caratterizzato da un percorso di pre-ruolo successivo al dottorato di ricerca eccessivamente lungo** e costellato da una serie di

posizioni a tempo determinato”, in riferimento alla situazione precedente alla Legge 79/2022.

Quest'ultima, infatti, ha successivamente (rispetto all'Indagine conoscitiva) sostituito l'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, introducendo una nuova tipologia di contratto (il contratto di ricerca) che diventa l'unica prima del percorso di *tenure track*. Nel farlo, però, ha demandato la definizione dell'importo in sede di contrattazione collettiva, la quale, arenatasi su questo punto per circa due anni e mezzo, ha di fatto bloccato l'implementazione di questo profondo sconvolgimento del quadro del pre-ruolo. Questa e altre criticità sembrano essere alla base dei DDL qui in esame. L'ARAN e le OOSS hanno recentemente risolto, in ottobre, la criticità principale legata alla corretta interpretazione della novella citata, sia avendo rimesso alla contrattazione collettiva la sola determinazione dell'importo stipendiale sia definendo l'importo stesso.

Un'altra rilevante criticità, invece, è ancora costituita dal limite per l'attribuzione dei contratti, che “non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca”, norma che introduce una riduzione di fatto del numero dei contratti di ricerca rispetto a quello degli assegni a causa del maggior costo lordo dei contratti di ricerca. Questa criticità può essere superata più efficacemente eliminando la frase relativa (nel comma 6 del novellato art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240) ed incrementando le risorse disponibili o prevedendo di escludere dalla “spesa media nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca” le risorse finanziarie provenienti “da progetti di ricerca, nazionali, europei o internazionali, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi” (come previsto dal DDL 1240 per alcune delle nuove tipologie di contratto che propone di istituire).

In parallelo, una delle misure d'ausilio per incrementare l'appetibilità dei contratti di ricerca da parte degli aspiranti, è quella costituita dalla previsione di applicare una IRPEF agevolata (come avviene già per altre categorie).

Notevole attenzione andrebbe inoltre posta alla previsione di un sostegno alla carriera per le interruzioni dovute a maternità e paternità (che grande impatto hanno sulla vita lavorativa di questi giovani che possono essere portati a dover operare una scelta fra la famiglia e la carriera lavorativa), così come a periodi di malattia.

Si guarda inoltre con favore all'applicazione dell'art. 12bis del D.lgs 218/2016, con dovuti aggiornamenti ed adeguamenti (inclusa la previsione di una *tenure track* negli EPR), prevedendo, al contempo, una soluzione del problema delle anomale presenze nel profilo di III livello (ricercatore)

Con osservanza
Il Presidente ANPRI
Stefano Morara

