



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 7

N.B. I resoconti stenografici delle sedute di ciascuna indagine conoscitiva seguono una numerazione indipendente.

7^a COMMISSIONE PERMANENTE (Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport)

INDAGINE CONOSCITIVA SULLA CONDIZIONE
STUDENTESCA NELLE UNIVERSITÀ E IL PRECARIATO
NELLA RICERCA UNIVERSITARIA

186^a seduta (pomeridiana): martedì 22 settembre 2020

Presidenza del presidente NENCINI

I N D I C E

Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), dell'Associazione ricercatori a tempo determinato (ARTeD), del Coordinamento nazionale ricercatori universitari (CNRU), della Rete 29 aprile, dei Precari del CNR e di Ricercatori del CNR

PRESIDENTE	Pag. 3, 5, 9 e <i>passim</i>	INGUSCIO	Pag. 26, 28, 30 e <i>passim</i>
CORRADO (M5S)	5, 29	* MATTIOLI	20, 25
VANIN (M5S)	20	* MERAFINA	12
VERDUCCI (PD)	7, 24	* MOCELLA	26, 28, 30 e <i>passim</i>
		PERNAZZA	17, 20
		PEZZELLA	18, 20
		PINCHERA	9
		* RINALDI	16

N.B. L'asterisco accanto al nome riportato nell'indice della seduta indica che gli interventi sono stati rivisti dagli oratori.

Sigle dei Gruppi parlamentari: Forza Italia Berlusconi Presidente-UDC: FIBP-UDC; Fratelli d'Italia: FdI; Italia Viva-P.S.I.: IV-PSI; Lega-Salvini Premier-Partito Sardo d'Azione: L-SP-PSd'Az; MoVimento 5 Stelle: M5S; Partito Democratico: PD; Per le Autonomie (SVP-PATT, UV): Aut (SVP-PATT, UV); Misto: Misto; Misto-IDEA e CAMBIAMO: Misto-IeC; Misto-Liberi e Uguali: Misto-LeU; Misto-MAIE: Misto-MAIE; Misto-Più Europa con Emma Bonino: Misto-PEcEB.

Intervengono, ai sensi dell'articolo 48 del Regolamento, per il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), Massimo Inguscio, presidente; per l'Associazione ricercatori a tempo determinato (ARTeD), Daniele Pinchera, segretario nazionale; per il Coordinamento nazionale ricercatori universitari (CNRU), Marco Merafina, Coordinatore Nazionale, e Daniele Rinaldi, membro del direttivo nazionale; per la Rete 29 aprile, Ludovico Pernazza e Alessandro Pezzella, per i Precari del CNR, Giuseppe Mattioli, Marica Oliviero, Claudia Caddeo, Lorenzo Marconi, Francesco Cappelli e Giovanni Maria Sardi e per i Ricercatori del CNR, Vito Moccella.

I lavori hanno inizio alle ore 14.

PROCEDURE INFORMATIVE

Audizione di rappresentanti del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), dell'Associazione ricercatori a tempo determinato (ARTeD), del Coordinamento nazionale ricercatori universitari (CNRU), della Rete 29 aprile, dei Precari del CNR e di Ricercatori del CNR

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca il seguito dell'indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria, sospesa nella seduta del 27 novembre.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 33, comma 4, del Regolamento del Senato, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo a circuito chiuso, nonché la trasmissione televisiva sui canali *web*, YouTube e satellitare del Senato della Repubblica, e che la Presidenza del Senato ha già preventivamente fatto conoscere il proprio assenso.

Avverto inoltre che la pubblicità della seduta odierna è assicurata anche attraverso il Resoconto stenografico. Il ricorso a tale forma di pubblicità è stato autorizzato dal Presidente del Senato, considerato il peculiare rilievo dell'indagine conoscitiva.

Ascoltiamo oggi i rappresentanti del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), dell'Associazione ricercatori a tempo determinato (ARTeD), del Coordinamento nazionale ricercatori universitari (CNRU), della Rete 29 aprile, dei Precari del CNR e di Ricercatori del CNR.

Iniziamo con l'audizione dei rappresentanti del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR). Saluto il professor Massimo Inguscio, presidente del Consiglio nazionale delle ricerche, a cui cedo subito la parola

INGUSCIO. Signor Presidente, desidero innanzitutto salutare e ringraziare per la convocazione odierna, che evidenzia l'importanza che la

politica in generale dà alla ricerca e al tema del capitale umano, che costituisce la parte essenziale della politica per la ricerca.

Voglio portare in questa sede la mia esperienza, maturata negli ultimi quattro anni al Consiglio nazionale delle ricerche, in cui si era accumulata una quantità notevole di competenze e di ricercatori, ovvero di personale, che di fatto era stato assunto in maniera precaria, per l'assenza di una politica di reclutamento preparata nel tempo. A seconda delle varie indagini o statistiche, si contavano infatti molte centinaia, più di 1.000 o circa 2.000 precari. Questo problema è stato aggredito e risolto dal Consiglio nazionale delle ricerche quasi totalmente, utilizzando sia gli strumenti del decreto legislativo n. 75 del 2017, la cosiddetta legge Madia (il comma 1 e il comma 2 dell'articolo 20, per intenderci), sia le iniziative che il CNR ha comunque intrapreso prima che entrassero in vigore tali strumenti e che hanno comportato lo scorrimento delle graduatorie preesistenti, in modo da sistemare i precari.

Si tratta di numeri molto importanti, perché ai sensi del suddetto comma 1 nel dicembre 2018 abbiamo assunto 1.071 unità di personale. Per intenderci, si trattava di figure che, ad una certa data avevano svolto un triennio di attività e, peraltro, con il finanziamento aggiuntivo arrivato ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di allora, Gentiloni Silveri, abbiamo assunto tutti, senza di fatto discriminare alcuna tipologia, perché c'erano i soldi per tutti. All'epoca, manifestando l'intenzione di non perdere queste competenze, oltre che per fare un lavoro sociale molto importante, il CNR ha avviato ben prima i bandi ai sensi del succitato comma 2, che prevede si facciano dei concorsi riservati per il 50 per cento dei posti disponibili, in modo da poter creare per tempo delle graduatorie. Dunque abbiamo svolto questi concorsi riservati e, via via, a *tranche* quantizzate, man mano che c'era la disponibilità di denari, ne abbiamo assunti prima 104, poi 204, poi altri 104, per un totale di 412 persone. In definitiva ci sono circa 1.700 persone stabilizzate, perché si è accompagnato anche lo svolgimento di concorsi, ai sensi del comma 2, un pochino più specifici, rivolti alle categorie dei tecnologi, dei dirigenti tecnologi, dei primi tecnologi e così via. Quindi c'è stata un'assunzione di circa 1.600-1.700 persone, che è un numero molto importante, se considerate che, all'epoca, l'organico di tutto il CNR era di circa 8.000 persone. Come sapete, i vari Governi avevano assegnato delle risorse, nelle varie leggi di stabilità, per assumere ricercatori con concorsi liberi (cosa che è fondamentale fare). In questo modo abbiamo assunto circa 500 persone, ai sensi delle leggi di stabilità del 2016 e del 2018.

Vorrei a questo punto specificare che continuiamo a scorrere la graduatoria di cui al comma 2, perché abbiamo fatto delle graduatorie di merito riservate, ma per rispettare la legge, man mano che scorre tale graduatoria, attingiamo parimenti dalle graduatorie libere, in modo da dare il 50 per cento di possibilità. In sostanza il CNR ha fatto una politica di investimento sul capitale umano, sia aggredendo in maniera molto forte il problema del precariato, sia al tempo stesso reclutando. Vorrei far presente che, negli ultimi reclutamenti, abbiamo abbassato l'età media, in certi

casi fino a trent'anni, cioè fino a pochi anni dal conseguimento del dottorato e abbiamo anche una percentuale significativa di ritorni dall'estero, che credo sia del 30 per cento.

Il precariato è dunque cosa gravissima. Altrettanto importante è poter valorizzare il personale, con promozioni a primo ricercatore o a dirigente. Anche in questo caso abbiamo esaurito tutte le graduatorie e ora stiamo operando con i cosiddetti concorsi *ex* articolo 15.

Circa il precariato, signor Presidente e illustri membri della Commissione, occorre fare in modo che non si ripeta mai più. Noi l'abbiamo quasi esaurito, ma esso è la conseguenza dell'assenza di una politica di reclutamento, che non esiste. Badate bene che, molto spesso, il precariato è conseguenza di una totale assenza di reclutamento a tempo determinato dopo aver conseguito il dottorato. Un italiano che consegue il dottorato, infatti, poi non sa come campare per uno, due, tre o quattro anni e quindi, in maniera molto creativa, ognuno di noi trova i fondi qui o lì, con la borsa, l'assegno o quant'altro. Il mio auspicio è che – anche sfruttando questa emergenza, che ci porta ad avere nuove disponibilità – si crei finalmente una politica di reclutamento programmata nel tempo, in modo che si sappia quello che succede quest'anno, l'anno prossimo, fra due anni e oltre, ma anche che si crei il meccanismo di reclutamento temporaneo (la *tenure track* o qualcosa di simile) subito dopo il dottorato, perché altrimenti siamo di nuovo alle solite. Questo è più o meno il riassunto della situazione, dopodiché sono pronto ad ascoltare le domande dei membri della Commissione.

Vorrei far notare, infine, visto che siamo in periodo di Covid, che una buona parte delle ultime cose che ho detto, a proposito dei nuovi assunti e della continuazione delle procedure di stabilizzazione, siamo riusciti a portarla avanti rispettando i tempi, nonostante tutto il CNR di fatto lavorasse da remoto. Lo abbiamo fatto davvero con molta efficacia e rispettando per intero i tempi.

PRESIDENTE. La ringrazio per la sua esposizione. Cedo la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

CORRADO (M5S). Signor Presidente, ringrazio preliminarmente il professor Inguscio.

Professor Inguscio, la mia domanda è la seguente: nonostante il decreto legislativo n. 218 del 2016 abbia imposto di garantire la piena applicazione della raccomandazione della Commissione europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta europea dei ricercatori e l'adeguamento degli statuti e dei regolamenti interni alle disposizioni contenute nello stesso decreto entro sei mesi dalla data della sua entrata in vigore, tutte le commissioni dei concorsi del Consiglio nazionale delle ricerche sono ancora nominate esclusivamente dal Presidente. Vorrei la sua opinione nel merito.

Prima ci ha parlato del gran numero di stabilizzazioni che sono state fatte, che naturalmente vanno a suo merito, però vorrei anche capire se ha fatto qualcosa – e che cosa – per mettere a sistema le tante professionalità

che sono entrate nei ranghi del CNR. La preoccupazione è che eventualmente, laddove non fossero integrate in maniera corretta nei processi esistenti, ci potrebbe essere un danno per la ricerca in generale nel Paese nonché una qualche mortificazione di tali professionalità di alto livello che per fortuna sono diventate parte del CNR.

INGUSCIO. Senatrice Corrado, la ringrazio per ambedue le domande.

In virtù della legge che riformava gli enti dando indipendenza, avevamo la raccomandazione – come giustamente è stato ricordato – riguardante la Carta europea dei ricercatori, che, peraltro, chi vi parla ha geneticamente dentro perché banalmente è un ricercatore europeo. Quindi, dovevamo rifare lo statuto, adeguandoci, il regolamento di funzionamento, il regolamento di contabilità e bilancio e il regolamento del personale.

La Carta europea è stata pesantemente e giustamente recepita dal momento che, nel consiglio scientifico dell'ente (organo molto importante perché davvero guida la politica scientifica, che è la vera unica politica che deve guidare un ente di ricerca), i membri prima erano tutti esterni mentre ora tre di essi vengono eletti dal personale.

Il Consiglio nazionale delle ricerche è organizzato in sette dipartimenti. Anche in questo caso è stato dato il via ai consigli scientifici di dipartimento: ogni consiglio di dipartimento è formato da cinque membri e di questi due sono eletti, quindi c'è una rappresentanza diretta del personale.

Come ricordava la senatrice Corrado, il regolamento riguardante le commissioni, i concorsi o quant'altro, non è ancora stato varato, ma in compenso abbiamo varato il primo regolamento, che è quello concernente l'organizzazione. Stiamo discutendo quello di contabilità e bilancio e stiamo anche per varare l'ultimo. Dopodiché, però, non è il Presidente a fare le commissioni; il Presidente firma, ma – e questo è l'altro aspetto importante che si collega alla seconda domanda della senatrice – cosa facciamo di questi ricercatori? Ebbene, da tre o quattro anni, il CNR recluta, stabilizza o promuove non più in maniera sporadica, a seconda di questo o quel luogo, di questa o quella spinta, ma utilizzando 25-26 aree strategiche che mimano quelle multidisciplinari dello European Research Council; c'è, cioè, una strategia di ente: tutto viene fatto in quelle aree e quindi le persone che vincono, che vengono promosse o stabilizzate si inseriscono pienamente nella strategia scientifica dell'ente.

Dirò di più. Riuscendo a razionalizzare amministrativamente, e non solo l'ente, per esempio riducendo gli istituti da oltre 100 a 80 oppure rinunciando ad affitti, siamo riusciti alla fine ad investire in infrastrutture, il che significa far sì che l'ente funzioni davvero come tale, nonché a bandire – stiamo per farlo – concorsi per progetti di ricerca che fanno parte delle linee che noi abbiamo elaborato. Quando dico «noi» intendo il consiglio scientifico, il consiglio di dipartimento; non sono ovviamente decisioni individuali. Ebbene, questi bandi che stiamo per indire vanno esattamente nella direzione che diceva giustamente la senatrice, che è quella di «vestire» il ricercatore che viene stabilizzato o assunto. Naturalmente,

molte di queste iniziative vengono messe in atto con i denari che abbiamo, che non sono molti, però sono tutti *incipit* su cui si può continuare a costruire, esattamente come avvenne per il comma 2: riuscimmo a farne solo 100 all'inizio, creando lo sviluppo.

La gestione scientifica è corale: usa il consiglio scientifico dove sono presenti i ricercatori, i dipartimenti che hanno consigli scientifici dove sono presenti i ricercatori, e alla fine si arriva a fare commissioni e quant'altro.

VERDUCCI (PD). Signor Presidente, anzitutto ringrazio il presidente Inguscio per il suo intervento, per aver rimarcato l'importanza di questa indagine conoscitiva e per aver sottolineato un punto che trovo molto importante, e cioè il fatto che si arrivi a politiche che strutturalmente impediscano il ricrearsi di bolle di precariato che sono abnormi e che finiscono per mortificare non solo la vita umana di migliaia di ricercatori, ma la loro vita professionale, la loro potenzialità, impedendo al nostro sistema di ricerca di cogliere appieno quella che è invece la sua forza reale che tutte le statistiche confermano, rimarcando quanto la ricerca italiana sia un punto di eccellenza a livello europeo, nonostante, appunto, il numero troppo esiguo di ricercatori.

Lei sa – e lo ha anche detto nella sua relazione – che in realtà negli ultimi anni la politica ha dato risposte anche efficaci al tema. Ha citato la legge Madia, ha citato anche i concorsi che ha doverosamente messo in moto per applicare i bandi in seguito alla legge Madia. Lei sa che nelle leggi di stabilità della scorsa legislatura, in quelle dell'attuale e nelle norme previste nel pacchetto università e ricerca del cosiddetto «decreto Rilancio», approvato solamente qualche mese fa, una parte consistente di risorse è destinata proprio ad un piano pluriennale per il reclutamento dei ricercatori nelle università e negli enti di ricerca come strumento per impedire e contrastare il precariato.

In parallelo a questo ci sono altre norme importanti. Nello scorso dicembre abbiamo introdotto una norma che prevede una prima misura, che si avvicina a quella che lei citava di *tenure track*, per permettere il cambio di regime e favorire il tempo indeterminato per i ricercatori.

Dette queste cose, che lei conosce e che politicamente sono importanti da ricordare dentro le politiche per la ricerca e il contrasto al precariato, vorrei sapere, visto che – come lei sa bene – l'articolo 12-*bis* della legge n. 218 del 2016 prevede che metà dei ricercatori e dei tecnologi siano reclutati con concorsi semplificati tra coloro che hanno almeno tre anni di esperienza come ricercatori a tempo determinato o come assegnisti, a che punto è il lavoro che il CNR sta facendo per organizzare questi concorsi che sono fondamentali da avere a regime. Se il CNR da questo punto di vista non è conseguente, ecco allora che tutti i discorsi che facciamo e anche che lei faceva sulla necessità di impedire che si crei strutturalmente precariato, alla fine rimangono sospesi e senza conseguenze. Volevo capire da lei a che punto è anche l'ottemperanza a regime di questo fondamentale articolo inserito nel citato disegno di legge.

INGUSCIO. Ringrazio il senatore Verducci per il suo intervento. Nel 2016, nel 2018 e ora nel decreto rilancio ci sono stati chiari e importanti segni di inversione di tendenza. Sono state immesse risorse per poter fare reclutamento libero, per evitare le fughe di cervelli, per far rientrare le persone. Ciò che il mondo della ricerca tutta ed io, in modo particolare, chiediamo è che questo segnale concreto d'inversione di tendenza si traduca ora in un processo stabilizzato, stabile e ben programmabile nel tempo, in modo che si sappia quel poco o molto che è possibile. Sarebbe meglio sapere molto perché, come sempre è stato ricordato da voi, viaggiamo a metà del finanziamento di quanto avviene ad esempio in Germania o in Francia e purtroppo battiamo la Francia e in Europa siamo secondi solo alla Germania per vincitori di Grant di ricerca. La cosa fondamentale è che comunque ci sia una politica di programmazione.

L'osservazione che è stata fatta nell'ultimo provvedimento, relativamente alla creazione di meccanismi che portino alla stabilizzazione dopo due o tre anni, va esattamente nella direzione di quello che ho detto circa venti minuti fa in merito al fatto che bisogna pensare a una politica di reclutamento «temporanea», che però preveda da subito il fatto che se uno dopo due o tre anni merita, tornando ad esempio con i piani strategici, venga assunto. Comunque nel nostro piano triennale di quest'anno, che ancora non siamo riusciti a presentare – perché manca il Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca (FOE), a cui voi avete potuto dare il benestare solo dieci giorni fa – ma lo faremo non appena ce ne sarà data la possibilità, c'è tutto il piano di fabbisogno e i meccanismi che vogliamo usare. Il meccanismo di reclutamento alla *tenure track* o comunque una stabilizzazione che segua un reclutamento a tempo determinato è assolutamente previsto e, anzi, trovo che sia molto importante.

Vorrei cogliere l'occasione per dire altresì che rispetto al decreto scuola e a tutti i provvedimenti recenti, il CNR si è distinto anche per aver anticipato le decisioni della politica e del Parlamento. Ho parlato ad esempio del comma 2 della legge Madia e di chi veniva o meno ammesso; noi, senza forzature, ma prendendoci delle responsabilità, abbiamo allargato il *parterre* degli anni compiuti precariamente nella ricerca anche a coloro che provenivano dall'università. Abbiamo affrontato anche il tema dei tempi determinati a chiamata diretta, cioè senza che avessero fatto un concorso, che è stato a lungo stabilizzato. Ne avevamo un centinaio e noi già per tempo avevamo provveduto a vedere come fosse possibile poterli stabilizzare, perché erano idonei già in un altro concorso o quant'altro. Voglio dire cioè che il Parlamento ha fornito in queste leggi una serie di raccomandazioni, che nel caso del CNR erano già superate dai fatti. Il CNR è stato giustamente coraggioso rispetto a quanto hanno fatto altri enti che di fatto poi sono andati in contenzioso con giudici del lavoro o con il Consiglio di Stato. Quest'ultima raccomandazione – ripeto – fa parte esattamente della messa in pratica del Piano triennale e quindi bisogna solo aspettare che esso si possa presentare.

In conclusione, ringrazio la Commissione e vi auguro buon lavoro; abbiamo tutti – voi soprattutto – un compito molto importante.

PRESIDENTE. Ci dica qual è.

INGUSCIO. La ripartenza e la ricostruzione non possono non partire dalla ricerca; questo è il compito. La ricerca, visto che il tema è il precariato – cioè il patrimonio umano – si fa con le persone e con tutte le iniziative che vanno nella direzione di rafforzare le possibilità di reclutamento. Nel decreto rilancio ci sono risorse per 45 milioni di euro per il reclutamento, di cui il CNR saprà fare buon uso. Ciò è molto bello, perché ormai la necessità si è resa palese; so che sto parlando a un Presidente che ha ben presente la questione da tanto tempo, ma credo che ormai la politica si sia accorta dell'importanza di tutto questo. Il CNR è assolutamente al servizio per fornire ogni informazione, ogni aiuto, se possibile, e ogni collaborazione.

PRESIDENTE. Ringrazio il presidente Inguscio per il suo intervento e dichiaro conclusa l'audizione.

È ora prevista l'audizione dei rappresentanti dell'Associazione ricercatori a tempo determinato (ARTeD). Do la parola al segretario nazionale, dottor Pinchera.

PINCHERA. Signor Presidente, avevo fatto richiesta di poter presentare delle diapositive, non so se posso condividerle sullo schermo con voi.

PRESIDENTE. È nel materiale che lei ci ha già consegnato e che siamo in grado di distribuire ai membri della Commissione.

PINCHERA. Bene, allora procedo.

Vi ringrazio innanzitutto da parte di tutto il consiglio direttivo dell'Associazione, perché ci ha fatto molto piacere questo invito a discutere di un tema che ci sta molto a cuore. Noi siamo l'Associazione dei ricercatori a tempo determinato e da tanti anni cerchiamo di cooperare con le istituzioni, affinché la nostra categoria sia valorizzata il più possibile.

Vorrei cominciare illustrando alcuni numeri relativi alle posizioni di ruolo che abbiamo perso negli ultimi anni. Nel 2008 avevamo circa 63.000 posizioni di ruolo, nel 2020 invece ne abbiamo 52.000 (nelle posizioni di ruolo sto sommando anche gli RTDB). Questa perdita di 11.000 posizioni è dovuta a due fenomeni che si sono congiunti: la legge Gelmini e il blocco del *turnover*. C'è da dire che la situazione sarebbe stata anche peggiore in assenza di un certo numero di interventi straordinari di reclutamento: in questo caso probabilmente saremmo arrivati a perdere quasi 20.000 posizioni di ruolo. In questi anni però le università hanno continuato a funzionare; quindi la perdita di queste 11.000 posizioni di ruolo è stata compensata dagli atenei con l'aumento del precariato, in particolare assegnisti, borsisti e partite IVA. È stato l'uso e l'abuso di queste figure precarie che ha permesso agli atenei di sopravvivere. Attualmente abbiamo 14.500 assegni di funzione, abbiamo poco meno di 5.000 RTDA e poi tutta un'altra platea di varie figure che popolano i nostri atenei. Il

reclutamento in questi ultimi anni – come dicevo prima – è stato per lo più legato ai piani straordinari, che sono stati benvenuti e sono stati utilissimi per evitare il tracollo degli atenei. I pochi punti organico a disposizione sono stati utilizzati per le progressioni di carriera.

Una prima considerazione che mi viene da discutere con voi è che il reclutamento e le progressioni di carriera dovrebbero essere, per quanto possibile, separati in maniera assoluta. Inoltre, come veniva fatto notare precedentemente, se vogliamo far crescere in maniera armonica i nostri atenei, è necessario che ci siano tre condizioni. Prima di tutto c'è bisogno di un adeguato finanziamento (abbiamo già visto dove ci portano le leggi fatte senza un adeguato finanziamento). È necessario poi che la pianificazione del reclutamento e delle progressioni di carriera sia per quanto possibile pluriennale (recentemente qualche cosa è già stata fatta con un'ottica di pluriennalità); infine è necessaria una certa stabilità delle regole. Qual è stato il problema? Se andiamo a dare un'occhiata all'andamento delle figure degli RTD nel corso degli ultimi anni, vediamo che il numero degli RTDA e Moratti è cresciuto in maniera abbastanza regolare. Dopo l'introduzione della legge Gelmini, gli atenei non hanno avuto grossi problemi a recepire la novità degli RTDA, perché già era noto, anche se non molto diffuso, l'RTD Moratti; c'è stato pertanto un graduale reclutamento di un certo numero di RTDA nel corso del tempo. Gli RTDB invece sono stati reclutati in maniera molto più lenta; all'inizio non sono stati reclutati praticamente per niente e il loro reclutamento, tranne che in tempi recentissimi, è stato essenzialmente legato ai piani straordinari. Ora, al di là delle considerazioni che si possono fare sulla legge attuale (la legge n. 240 del 2010), c'è da dire che il sistema università è stato piuttosto lento nel recepire il cambiamento. Questa lentezza è stata un problema non soltanto per gli atenei, ma anche per coloro che stanno all'interno degli atenei e in particolare per i ricercatori precari. Quando si parla di dilatazione dei tempi, infatti, si parla anche di dilatazione del periodo di precariato, che per molti è stato pari a dieci o quindici anni, prima di ottenere una posizione di ruolo, mentre per altri ha significato essere cacciati fuori dall'università e aver continuato a fare ricerca all'estero, in alcuni casi, o aver dovuto cambiare attività. Queste considerazioni dovrebbero suggerire estrema cautela nel proporre modifiche di sistema. Questo non significa che le modifiche non vadano fatte; noi siamo i primi a dire che il reclutamento, così come è disciplinato dalla legge n. 240 del 2010, non funziona particolarmente bene.

Bisogna porre particolare attenzione alla gestione della fase transitoria che qualsiasi modifica del regolamento comporta. Andiamo ad analizzare ad esempio la figura dell'RTDA, che è la figura in un certo senso più vantaggiosa per il precario. L'RTDB è un quasi strutturato e recentemente abbiamo visto che quasi il 90 per cento degli RTDB diventa associato alla fine del contratto (quindi praticamente sono delle figure strutturate). Gli RTDA invece hanno un destino diverso. Andando ad analizzare i dati, ci rendiamo conto che circa il 52 per cento degli RTDA torna ad essere borsista o assegnista oppure se ne torna a casa alla fine del proprio con-

tratto come RTDA. Anche per quei fortunati che riescono a diventare RTDB o associato, il periodo di precariato potrà presentare dei buchi, perché tra la fine del contratto da RTDA e l'inizio di quello da RTDB c'è un periodo di disoccupazione non piccolo. Lascio immaginare cosa accade con altre categorie contrattuali: in molti casi gli assegnisti vanno ad anni alterni, cioè per un anno hanno l'assegno e l'anno seguente restano praticamente scoperti o comunque devono barcamenarsi fra diversi contratti.

La diversità di questi contratti è uno dei principali problemi dell'attuale reclutamento: ci sono assegnisti, borsisti, contrattisti, partite IVA, RTDA e RTDB. La struttura del reclutamento attuale è sicuramente intricata; le figure sono diverse e spesso sono sovrapposte per compiti e diritti. I loro doveri e le loro tutele sono estremamente variegati. Questa diversità di figure è già di per sé problematica, ma è la durata del periodo di preruolo che in questo momento è veramente drammatica, perché il precariato dura tipicamente una media di una dozzina di anni, se non di più e, quando si è fortunati, ci si trova ad entrare in ruolo all'età di quarant'anni e oltre. Una nota di colore: le banche non concedono mutui ai ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTDB) con abilitazione che, come dicevo in precedenza, sono praticamente destinati ad essere assunti a tempo indeterminato. Vi lascio immaginare cosa succede a un ricercatore a tempo determinato di tipo A (RTDA), ovvero a un assegnista, che vuole cercare la sua giusta stabilizzazione.

Nel ripensare la struttura del preruolo bisogna dunque tener conto di due linee guida principali: occorre prima di tutto una riduzione del numero delle figure contrattuali e, inoltre, la semplificazione del percorso, affinché sia quanto più possibile lineare. La proposta di ARTeD è semplice, forse anche troppo, e mira ad avere soltanto due figure di ricercatore in preruolo. La prima sarebbe quella di un ricercatore a contratto, di breve durata, la cui durata andrebbe da uno a tre anni. Si tratta di una figura possibilmente non reiterabile, ma dotata di tutte le tutele lavorative, in maniera tale da rimpiazzare l'assegno, le borse di ricerca e anche gli RTDA e che si occupi essenzialmente di ricerca, in modo tale da rispondere alle esigenze dei bandi e dei progetti, nel momento in cui ci sia bisogno di un aumento di forza di lavoro temporaneo, ma rimanendo una figura di breve durata. La figura principale dovrebbe essere quella di un ricercatore in *tenure track*, che, dal nostro punto di vista, dovrebbe essere simile all'attuale RTDB, ma con un contratto di tre anni più tre. I controlli su tale figura dovrebbero essere dunque fatti su base triennale. Dopo i primi tre anni di contratto, se il ricercatore ha guadagnato l'abilitazione scientifica nazionale (ASN), entra in ruolo come associato, altrimenti ha un altro triennio per maturare la ASN. Una figura del genere avrebbe il vantaggio di essere adatta a tutti, perché un ricercatore giovane avrebbe un intervallo temporale sufficientemente lungo, di sei anni, per poter maturare l'ASN, mentre un ricercatore scientificamente più maturo, che ha già fatto ricerca e ha avuto precedentemente dei contratti, avrebbe un orizzonte temporale sufficientemente breve, prima di poter entrare in ruolo come associato,

avendo già maturato esperienza di ricerca in precedenza. Qual è la *ratio* di tutto questo? Le esigenze strutturali chiedono personale di ruolo, non ha senso tenere i corsi aperti, utilizzando la manovalanza degli RTDA o altre figure precarie. Se c'è un'esigenza strutturale, ci deve essere anche del personale che sia in ruolo e che comunque abbia una strada davanti a sé. Vogliamo che il precariato sia una strada da percorrere e non un binario morto che poi scompare: non vogliamo più avere ricercatori senza un futuro.

Concludo con qualche considerazione finale: l'università ha delle caratteristiche peculiari e le consuetudini e le necessità variano molto tra le diverse aree disciplinari. L'università non è né la scuola – lo dico senza offesa, perché si tratta di due entità diverse – e non è nemmeno un'azienda, sebbene molti vogliano gestirla come se lo fosse. L'attività di ricerca è un lavoro e non lo dobbiamo mai dimenticare, visto che qualcuno l'ha messo in dubbio. È un lavoro che ha più aspetti in comune con l'attività di un artista, che con quella di un impiegato di ufficio e non possiamo pensare di valutare gli articoli e i libri, per così dire, un tanto al chilo.

Infine, un ricercatore non è interscambiabile con un altro. Tranne in casi particolari, l'attività di ricerca si costruisce in un luogo, con un gruppo di colleghi, in uno o più laboratori, all'interno di un tessuto socio-economico, industriale e culturale. Pertanto, la mobilità è un valore aggiunto, ma non può essere imposta e nemmeno assunta come regola universalmente valida.

Ringrazio nuovamente la Commissione per avermi dato la possibilità di intervenire, perché sono convinto – lo siamo tutti – che la modifica del preroles non possa prescindere dal dialogo e dalla condivisione delle nuove regole con chi appartiene realmente al mondo dell'università, affinché si crei una strada da percorrere per gli attuali e per i futuri ricercatori.

PRESIDENTE. Poiché nessuno domanda di intervenire, la ringrazio per il suo contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

È ora prevista l'audizione di rappresentanti del Coordinamento nazionale ricercatori universitari (CNRU). Saluto e ringrazio il coordinatore nazionale, professor Merafina, e il membro del direttivo che lo accompagna, professor Rinaldi, e vi cedo subito la parola.

MERAFINA. Signor Presidente, desidero ringraziare lei e la Commissione per l'invito a partecipare all'odierna audizione. Voglio premettere che non fornirò dei dati statistici dettagliati e documentati, sapendo che la Commissione ha già ricevuto una corposa documentazione, in particolare da parte dei sindacati e delle varie associazioni, con riferimento alla condizione studentesca e più in generale al precariato. Il mio intervento sarà quindi di natura specifica e includerà anche delle proposte per la soluzione di alcuni problemi, secondo il nostro punto di vista. Rimando pertanto al documento che abbiamo già inviato agli uffici per le considerazioni più generali, riguardanti anche la parte della condizione studentesca.

Il mio intervento sarà dunque focalizzato sul precariato universitario, che è il tema che ci tocca più da vicino, anche se siamo un ruolo a tempo indeterminato all'interno dell'università.

Per affrontare il problema del precariato, occorre rilevare che negli ultimi anni c'è stato un notevole decremento di risorse destinate all'università nel suo complesso, che ammonta a circa 5 miliardi di euro negli ultimi dieci anni. Il Fondo di finanziamento ordinario (FFO) ha infatti subito un decremento, sia in termini di valore assoluto che di valore reale, rispetto al costo della vita. Siamo passati da un FFO di poco più di 7 miliardi di euro a meno di 7 miliardi di euro nell'ultimo decennio. Chiaramente ciò determina ripercussioni in tutti i settori e si è accentuato il *gap* con gli altri Paesi europei più sviluppati. Si è inoltre accentuata anche la disparità tra Nord e Sud del Paese, perché la maggior parte delle risorse è fluita verso le università settentrionali, a causa anche di indicatori che non sono finalizzati a stimolare uno sviluppo omogeneo tra le università del nostro Paese. Questo è, a nostro avviso, uno dei punti più critici. Riteniamo però che la questione delle risorse non sia l'unico motivo delle criticità che si presentano nel mondo universitario nel suo complesso, ma che si sconti anche una mancanza di riforme ordinamentali – questa situazione va avanti ormai da almeno una legislatura e mezzo – alcune delle quali si potrebbero anche attuare a costo zero e potrebbero aiutare a risolvere alcuni dei problemi.

Ho sentito spesso parlare gli ultimi Ministri che si sono succeduti e li ho sentiti lamentarsi. Tale lamento è generalmente giustificato riguardo alla penuria di risorse, che però viene considerata come l'unica ragione dei problemi del sistema universitario, come se la struttura su cui si regge tale sistema fosse perfetta o comunque quasi ottimale, dopo le riforme Moratti e Gelmini. Come Coordinamento riteniamo invece che proprio la mancanza della volontà di migliorare il sistema, rimandando tutto alla sola richiesta di maggiori risorse, sia alla base delle attuali criticità, perché pensiamo che quelle riforme siano strutturalmente sbagliate e vadano nella direzione opposta a quella necessaria a correggere il sistema universitario stesso. Questa impostazione, che appunto riteniamo sbagliata, è palesemente riscontrabile guardando, ad esempio, alle logiche con cui è stata istituita l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), agli interventi in favore dei dipartimenti di eccellenza e, da ultimo, all'Agenzia nazionale per la ricerca. Essa era stata concepita per agevolare i lavori in sinergia tra università ed enti di ricerca e invece è stata trasformata in un ulteriore strumento di competizione, che porterà, a nostro avviso, allo spreco di risorse nella ricerca.

Io dico che prima di pensare all'eccellenza dobbiamo pensare al livello medio dell'università in tutto il territorio nazionale. La politica dell'eccellenza, anziché migliorare il sistema, per assurdo lo ha peggiorato, perché scienza e ricerca progrediscono per collaborazione e non per competizione, come dimostra la storia della scienza stessa.

Andando più nel dettaglio in riferimento al precariato, abbiamo una penuria di docenti che si è manifestata con la messa a esaurimento del

ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato, il ruolo che noi rappresentiamo, e di fatto, come è stato detto anche da chi mi ha preceduto, non c'è stata una compensazione con gli innesti di nuovi ricercatori a tempo determinato di tipo A e B; anzi una delle cause di precarizzazione è stata proprio la perdita di un livello di ingresso rappresentato prima dai ricercatori a tempo indeterminato, che sono stati sostituiti con un ruolo ibrido di tipo A assolutamente precario e di tipo B che ha la pratica certezza di assunzione al ruolo di professore associato. Tra l'altro, questa è un'anomalia che è stata pure oggetto di critiche di incostituzionalità; lo volevo rimarcare perché se n'è parlato molto.

Di fatto abbiamo perduto dalle 10.000 alle 15.000 unità; eravamo oltre 63.000 docenti, adesso ci attestiamo a circa 46.000-47.000 docenti (parlo di docenti di ruolo ovviamente) e, tenuto conto che parte dei docenti è a tempo determinato, abbiamo ulteriormente precarizzato la docenza. Tutto questo porta anche effetti negativi sull'offerta didattica. Direi che questa è solo la punta dell'*iceberg*, perché esiste tutta una parte di precariato diffuso che riguarda la miriade di tipologie di contratti di ricerca che innalzano il rapporto tra personale di ruolo e personale precario nelle università a 1,5-2 precari per ogni lavoratore a tempo determinato. Qui siamo veramente alla soglia di insostenibilità; l'università non può continuare a lavorare con questi numeri, con simili sbilanciamenti.

La legislazione prodotta negli ultimi anni non ha aiutato; anzi, secondo noi ha peggiorato la situazione, perché ha creato anche una sorta di guerra tra poveri tra gli attuali ricercatori a tempo indeterminato messi ad esaurimento – che, lo voglio ricordare, non hanno uno stato giuridico, che attendono da quarant'anni e ai quali non viene tuttora riconosciuto il ruolo docente che attualmente svolgono negli atenei – e i ricercatori a tempo determinato che, invece, fanno didattica in condizioni di precariato. Entrambe queste categorie combattono tra loro alla ricerca di una collocazione nella docenza di ruolo, prevalentemente come professore associato, e siccome gli stanziamenti di risorse per i concorsi e anche gli interventi normativi in questa fase sono assolutamente insufficienti, chiaramente questa situazione sta diventando insostenibile per entrambe le categorie.

Dal punto di vista delle considerazioni generali, riteniamo che il disegno di legge attualmente all'esame della Camera dei deputati, a prima firma Melicchio, non risolva assolutamente queste importanti problematiche; ci sarebbe bisogno di uno scatto in avanti.

Vorrei parlarvi di alcune proposte da porre all'attenzione della Commissione, nella speranza che vengano prese in considerazione.

Sulle risorse c'è bisogno di interventi importanti già dalla prossima legge di bilancio: sul FFO, sui concorsi per il reclutamento, ovviamente anche sul diritto allo studio, cercando di aggredire le criticità di cui vi ho parlato. Tuttavia, abbiamo bisogno al contempo di aprire una stagione di riforme ordinamentali per migliorare il sistema universitario. Sul precariato, per esempio, è necessario evitare la proliferazione di contratti a termine che non risolvono il problema nel suo complesso; vorrei che fossero aumentate le risorse dei concorsi per il reclutamento per arrivare a un'u-

nica figura precaria limitata nel tempo, con chiari sbocchi nella docenza universitaria per i meritevoli, e che sia altrettanto chiara con i meno bravi, senza che si dilati a dismisura il periodo di precariato che – voglio ricordare a questa Commissione – arriva alla soglia dei 40 anni, avendo ripercussioni sulla vita lavorativa.

Sotto certi punti di vista anche i ricercatori a tempo indeterminato sono precari della docenza di fatto; lo sono a fronte delle accresciute esigenze didattiche. L'offerta formativa si è ampliata molto e l'abilitazione scientifica nazionale, così come concepita, non risolve ma accentua il precariato nella didattica. Si recluta secondo criteri puramente legati alle pubblicazioni, anche discutibili, mentre la didattica non viene assolutamente tenuta in conto.

Il problema andrebbe risolto riformando l'abilitazione scientifica nazionale, nuovamente istituendo, a nostro avviso, la figura del ricercatore a tempo indeterminato, trasformandolo, però, contestualmente in professore aggregato con un ruolo pienamente docente, anche per diminuire il precariato, risolvere i problemi legati alla penuria di docenti e per sostenere l'offerta formativa che attualmente si è accresciuta di molto negli ultimi anni. Infatti, attualmente abbiamo 12.000 ricercatori a tempo indeterminato; di questi circa 6.000 possiedono l'abilitazione scientifica per passare al ruolo di professore associato. A nostro avviso, questi ricercatori dovrebbero essere subito inquadrati nei ruoli di professore associato, ma contestualmente dovremmo anche risolvere il problema degli altri ricercatori non idonei, e che nella stragrande maggioranza non hanno ottenuto l'idoneità non perché non fossero meritevoli, ma perché l'ASN così come concepita non riconosce, ad esempio, tutti gli anni di lavoro ma solo periodi parziali (soltanto gli ultimi); favorisce processi di dubbia eticità come le citazioni di scambio: questa è veramente una iattura, un problema che andrebbe assolutamente risolto perché diseducativo nei confronti dei giovani; privilegia soprattutto i grandi gruppi e le linee di ricerca più citate, quindi più convenienti per la carriera, a discapito di altri, minando così l'universalità del sapere.

Voglio ricordare che, per come è stata concepita l'ASN, sta cambiando totalmente la geografia della ricerca. Ci sono alcuni settori scientifico-disciplinari che si sono assolutamente svuotati per mancanza di possibilità di carriera e molti docenti sono transitati, tramite trasferimenti con il CUN, ad altri settori scientifico-disciplinari proprio per questo motivo, e questo è grave. Per esempio, ci sono alcune discipline prima prettamente italiane che ormai sono studiate soltanto da docenti stranieri. Questo non va bene.

Voglio terminare con un'altra richiesta. Crediamo che debba venire unificata l'età di pensionamento a settant'anni per tutti i ruoli, compresi i ricercatori a tempo indeterminato, anche in assenza di riforme che diano lo stato giuridico agli attuali ricercatori, nonostante siano a esaurimento. Dico questo soprattutto perché dobbiamo dare la possibilità ai più giovani che, dopo anni di precariato, come vi dicevo, sono arrivati alla soglia dei quarant'anni prima di entrare in ruolo. Voglio ricordare che i ricercatori

attualmente vanno in pensione con una pensione di vecchiaia a sessantacinque anni, quindi moltissimi tra loro non hanno la possibilità di accumulare contributi sufficienti ad avere una pensione degna di questo nome, perché arrivano soltanto con venticinque anni scarsi di contributi. Questo è un aspetto rilevante che volevo sottolineare e che reputo importante per uniformare tutte le categorie, anche perché noi ricercatori a tempo indeterminato facciamo didattica da tantissimi anni e siamo pienamente docenti nelle funzioni, ma non lo siamo nelle normative. È un'anomalia che dura, appunto, da quattro decenni e pensiamo che debba assolutamente essere risolta. Abbiamo aspettato troppe legislature, con promesse che non sono mai state mantenute.

Ci auguriamo che almeno in questo scorcio di legislatura si affronti la questione e non si pensi di risolvere il problema dei ricercatori aspettando che vadano tutti quanti in pensione.

Restiamo a disposizione della Commissione per rispondere a eventuali domande e osservazioni.

PRESIDENTE. Ringrazio per l'esposizione e cedo la parola al professor Rinaldi.

RINALDI. Signor Presidente, quando si parla di precariato effettivamente si parla di una condizione abbastanza complicata quale è quella che il professor Merafina ha appena accennato. Io credo che il nodo principale sia proprio questo: la scomparsa del ricercatore a tempo indeterminato, sostituito dalla strana figura ibrida del ricercatore di tipo A e di tipo B. Sono entrambi formalmente precari, ma quello di tipo B se poi ha l'abilitazione, diventa automaticamente associato. È una forma molto strana di legiferare, prevedendo una categoria sdoppiata, ma soprattutto in tal modo viene a mancare un vero ruolo di ingresso che rende difficile ai giovani l'accesso alla docenza. Sono d'accordo quindi con il professor Merafina sul fatto che andrebbe perlomeno istituita e ricreata una terza fascia docente, quella dei ricercatori con una funzione pienamente di docente.

Un'ultima annotazione sull'anomalia dell'ASN. Faccio notare che ci sono alcune persone che in circa quindici anni di lavoro, secondo dati ufficiali, hanno una pubblicazione alla settimana e 45.000 citazioni. Tutto questo non ha senso e vuol dire che esistono delle situazioni di «drogaggio» delle statistiche dell'ASN che non permettono, ad esempio, ai gruppi più piccoli di poter entrare nel sistema. Una situazione di questo genere può essere infatti solo controllata da grandi gruppi che hanno grandi sinergie. Rendendosi conto di cosa sia il lavoro del ricercatore e di cosa significhi fare una pubblicazione, permettetemi di dire che non è realistico avere una pubblicazione a settimana. Credo quindi che nell'ambito globale di tutta la problematica la prima cosa cui bisogna mettere mano per risolvere il problema del precariato è proprio quella dell'ASN, che va resa in qualche maniera più corretta e più funzionale a quella che è la ricerca, evitando, come diceva il professor Merafina, di fare in modo che tutte

le forze vengano convogliate nei settori più di moda semplicemente perché è lì che si hanno più citazioni.

Sono a disposizione per altri chiarimenti. Vorrei specificare che ho fatto un esempio per far capire come, in effetti, l'ASN abbia delle anomalie incredibili che penalizzano i gruppi più piccoli a favore di gruppi più grandi che hanno possibilità di usufruire di maggiore sinergia. Tutto questo non conduce però a una maggior qualificazione dal punto di vista scientifico.

PRESIDENTE. Non essendoci richieste di interventi da parte dei colleghi ringrazio il professor Merafina e il professor Rinaldi per il contributo offerto ai lavori della Commissione e dichiaro conclusa l'audizione.

È ora prevista l'audizione di rappresentanti della Rete 29 aprile.

Saluto il professor Ludovico Pernazza, membro del Consiglio universitario nazionale, università di Pavia, e il professor Pezzella, ai quali cedo nell'ordine la parola.

PERNAZZA. Buongiorno, signor Presidente, ringrazio per l'invito a partecipare all'odierna riunione della Commissione. Innanzitutto, l'indagine è indirizzata verso la condizione studentesca e la precarietà nella ricerca, quindi lasciatemi dire una parola almeno sulla condizione studentesca. Naturalmente ci sono molti aspetti; tra quelli di cui forse la Commissione si potrebbe occupare, c'è per esempio il problema dei livelli di prestazione che le università devono erogare. Mi viene in mente il problema dell'edilizia universitaria per studenti, che sono certo essere già stata oggetto di alcune analisi e che secondo me dovrebbe essere incrementata, perché l'Italia in questo è molto deficitaria rispetto alla tradizione di altri Paesi.

Venendo alla questione della precarietà nella ricerca, che come Rete 29 aprile è sempre stata un *focus* della nostra attenzione, devo dire che si è già tentato di affrontare il problema in linea di principio con la legge n. 240 del 2010, ma la soluzione trovata non ha certamente migliorato le cose e forse le ha peggiorate. L'istituzione della figura del ricercatore a tempo determinato di tipo A non ha migliorato la condizione dei giovani che, dopo il dottorato, cercano di indirizzarsi verso una carriera accademica, innanzitutto perché comunque continuano a essere titolari, anche nel mezzo, di assegni di ricerca e di borse di vario genere, che allungano di molto il periodo di precariato, e poi perché comunque, anche quando ottengono un contratto di tipo A, non hanno nessuna certezza sul futuro e neanche molte garanzie dal punto di vista del diritto del lavoro. La posizione della Rete 29 aprile è a favore di un'unica figura di ricercatore preruolo, che abbia dei diritti garantiti e che abbia certamente una sua libertà di ricerca. Si potrebbe immaginare anche che gli atenei possano essere premiati se bandiscono figure di questo genere con i propri fondi; però, essendo una figura a tempo determinato, secondo la normale struttura dei contratti dovrebbe costare di più di una figura a tempo indeterminato, perché questo disincentiverebbe le università dal moltiplicare le fi-

gure. Come avete già sentito, i dati sono preoccupanti: si parla di decine di migliaia tra assegnisti e contratti di tipo A. Forse le università, in questo modo, sarebbero disincentivate dal moltiplicare i contratti precari e incentivate invece a bandire figure che portano all'immissione in ruolo come ricercatore a tempo determinato di tipo B o una sua figura analoga, che sia comunque una *tenure track*, cioè abbia un percorso verso l'immissione in ruolo. Noi riteniamo che in questo modo si potrebbe dare una prospettiva più certa e si potrebbe contare anche sulla stabilità nella formazione dei ricercatori, che hanno una prospettiva e quindi portano la loro conoscenza e poi magari riescono anche a ottenere una posizione.

Va detto che questo è innanzitutto necessario per il sistema universitario, che ha bisogno stabilmente di 1.500-2.000 ingressi all'anno, non legati a piani straordinari, ma solo per compensare i pensionamenti. Visto che – come è già stato detto da molti – l'organico si è molto ridotto in questi primi anni, per recuperare il numero di docenti forse bisognerebbe assumerne anche 4.000 all'anno, al fine di tornare a un rapporto docenti-studenti simile a quello di altri Paesi. Questo naturalmente comporta un finanziamento in aumento rispetto a quello che c'è in questo momento.

Come Rete 29 aprile abbiamo anche una prospettiva su quello che dovrebbe succedere poi nel ruolo. È già stato sottolineato il problema dei ricercatori a tempo indeterminato, dei professori associati, dei professori ordinari e dell'abilitazione scientifica nazionale. Noi riteniamo che la soluzione migliore, più democratica e che facilita di più la collaborazione nell'ambito della ricerca, nonché una semplificazione dell'organico universitario, sarebbe quella di stabilire un unico ruolo della docenza, con degli scatti intermedi dovuti alle progressioni stipendiali, in cui tutti i docenti possono avere gli stessi diritti e gli stessi doveri, in questo modo realizzando un comitato di conoscenza come l'università dovrebbe essere. Questa prospettiva non è ininfluenza nei confronti del precariato, perché la struttura attuale dell'università, in certi casi molto gerarchizzata, è tra i motivi per cui il precariato è così lungo. Vorrei inoltre sottolineare che la durata di cui stiamo parlando, che com'è già stato detto può arrivare facilmente a dodici anni (diciamo che va dai ventotto ai quarant'anni, ma ci sono casi in cui si prolunga ulteriormente), svantaggia le persone che hanno una minore capacità di resistenza alle difficoltà della carriera universitaria, per esempio le persone meno abbienti, che non possono permettersi un precariato così lungo, le donne, che in quel periodo ovviamente vogliono anche creare una famiglia o pensare alla propria realizzazione, e tutte le persone che, in ogni caso, vorrebbero poter fare un programma prima di arrivare ai quarant'anni. La nostra convinzione è che questa posizione darebbe un aiuto fondamentale a risolvere sia il problema del precariato, sia il problema della formazione e della struttura della docenza universitaria.

PEZZELLA. Signor Presidente, vorrei aggiungere pochi elementi. Ci tengo in particolare a far riflettere la Commissione su uno di essi: la notevole anzianità di questa problematica. È stato accennato che un tentativo

di risolvere il problema del preruolo e la condizione del precariato era stato immaginato all'interno della legge n. 240 del 2010, ma questo non ha portato evidentemente ai risultati sperati e nel corso di questi dieci anni ci sono state innumerevoli riflessioni sul tema e innumerevoli occasioni di incontro, che hanno portato la gran parte delle comunità e delle organizzazioni in cui si riconoscono le diverse figure precarie a sollecitare una soluzione e a formulare delle proposte. In questo percorso c'è stata anche un'occasione di sintesi all'interno del Consiglio universitario nazionale che ha portato alla definizione di una sorta di quadro condiviso circa gli strumenti che possono essere adottati per superare la condizione del precariato e le relative modalità. Questi strumenti sono essenzialmente legati all'esigenza di semplificare l'articolazione delle figure che possono essere impiegate nell'università in una condizione di prova, lasciando uno spazio garantito per quelli che, risultando meritevoli ovvero in grado di contribuire alla crescita del sistema universitario e di portare un valore aggiunto alle attività didattiche e di ricerca, possono poi aspirare a una posizione interna. A questo scopo è impensabile che si possa procedere a costo zero: questa considerazione è stata anche espressa nel documento di sintesi del Consiglio universitario nazionale. È necessario individuare un finanziamento mirato, sia per una fase straordinaria di avvio della soluzione, sia per una gestione del regime in condizioni differenti, che sia basata sull'esigenza, a regime, dell'attività dei precari e delle figure in formazione. Questo tipo di esigenza deve contemperare sia le risorse fornite al sistema universitario dal finanziamento pubblico, sia gli strumenti propri degli atenei per la copertura di queste posizioni. L'integrazione dei due strumenti finanziari dovrebbe essere in qualche maniera premiata, per consentire un effetto leva moltiplicatore nei confronti di quelle strutture che individuano dei percorsi chiari e quindi utili per la qualità dell'attività delle figure precarie all'interno della filiera.

È quasi inutile sottolineare – si tratta di un tema ricorrente, ma credo che aggiunga valore a queste considerazioni – che proprio nella migliore condizione di lavoro e nella migliore condizione di equilibrio e di serenità di prospettive, pur senza pretesa alcuna di certezza nei percorsi di progressione, si ha la migliore risposta e la migliore capacità dei colleghi di contribuire alla crescita del sistema.

Rimaniamo dunque a disposizione per rispondere ad eventuali domande e per inviare la nostra documentazione agli Uffici della Commissione.

Aggiungo, infine, che credo che la questione in oggetto diventi particolarmente urgente oggi, per un elemento congiunturale che tutti conosciamo, ovvero la condizione pandemica che stiamo attraversando. In questa situazione c'è l'opportunità di implementare e dare corso ad un'ipotesi di lavoro imprescindibile per un Paese come il nostro, nel contesto internazionale in cui si svolgono tutte le attività delle nostre società, che dia il giusto peso alle attività formative, di ricerca, universitarie e didattiche. Sono proprio tali attività, infatti, che consentono ai Paesi di poter assolvere alle funzioni richieste dalla condizione ormai planetaria, comune a

tutti i sistemi sociali avanzati, e ciò non può prescindere da un altissimo livello di qualificazione media del Paese. In questo senso, le figure in ingresso e in preruleo hanno una funzione fondamentale, perché costituiscono il serbatoio, sia per la formazione, sia per la selezione della catena di produzione e trasmissione della conoscenza.

PRESIDENTE. Ringrazio gli auditi per le loro considerazioni e cedo la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

VANIN (M5S). Signor Presidente, desidero innanzitutto ringraziare i nostri auditi e i colleghi che sono precedentemente intervenuti, condividendo molte delle cose che sono state dette. Vorrei però un'informazione supplementare e pertanto chiedo se avete dei dati da fornire alla Commissione, relativamente al preruleo dal punto di vista del lavoro delle docenti. Un audito intervenuto in precedenza ha accennato al problema delle donne docenti e quindi alle criticità relative sia alla decisione di costruire una famiglia e di avere una maternità, che molto spesso pone termine ad una carriera di questo tipo, sia a quello che viene definito «tetto di cristallo», che sappiamo essere un grossissimo problema in ambito accademico e universitario.

PEZZELLA. Sono disponibili i dati riguardanti il quesito che è stato posto e sarà sicuramente nostra cura inoltrarli e condividerli. Posso dire che c'è un progetto europeo, che ha curato un'analisi della problematica del cosiddetto soffitto di cristallo, che si chiama Genovate e penso che in tempi brevissimi potremo fornire alla Commissione tutta la documentazione al riguardo.

PERNAZZA. Desidero aggiungere solamente che questa analisi è in corso al Consiglio universitario nazionale e credo che, nel giro di una quindicina di giorni, approveremo un documento, contenente dei dati e un'analisi secondo me approfondita e piuttosto attuale. Penso dunque che avremo dei dati capaci di illuminare le tendenze del momento, dopo dieci anni dall'ultima riforma ordinamentale.

PRESIDENTE. Ringrazio i nostri auditi per la loro disponibilità e dichiaro conclusa l'audizione.

È ora prevista l'audizione di rappresentanti dei Precari del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR). Saluto pertanto e cedo subito la parola al professor Giuseppe Mattioli, rappresentante dei precari del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), accompagnato da Marica Oliviero, Claudia Caddeo, Lorenzo Marconi, Francesco Cappelli e Giovanni Maria Sardi.

MATTIOLI. Signor Presidente, svolgerò una breve relazione introduttiva, per poi dialogare con i membri della Commissione, sulla base delle domande che ci farete. Intanto ringrazio il Presidente, l'Ufficio di Presidenza e i membri della Commissione per l'opportunità che ci avete offerto

di illustrarvi il nostro punto di vista sulle problematiche del precariato nella ricerca e in particolare negli enti di ricerca. Interverrò infatti a nome dei Precari uniti del Consiglio nazionale delle ricerche (CNR). Siamo un'organizzazione autoconvocata, nata nel corso dell'approvazione della cosiddetta legge Madia, per promuovere l'applicazione del relativo articolo 20, cioè le disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni all'interno del CNR. Vorrei partire un po' da lontano, per rimarcare quello che oggi forse ancora nessuno ha sottolineato. È la quarta volta in vent'anni che il Parlamento si trova costretto a varare misure straordinarie per il superamento del precariato, che ha coinvolto gli enti di ricerca. Per il CNR, solo per dare qualche numero, parliamo di circa 2.000 assunzioni negli anni 2000-2001, con il decreto legislativo n. 19 del 1999; 1.400 assunzioni in totale nel triennio 2007-2009, con la legge di bilancio n. 296 del 2006, poi un piccolo intervento per un centinaio di assunzioni nel 2013, a causa dei troppo scarsi finanziamenti con la legge D'Alia, la n. 125 del 2013, che ci ha infine portato all'ultima misura, il decreto legislativo n. 75 del 2017 (legge Madia), che al CNR coinvolge 2.100 unità di personale, di cui – come ha già detto il nostro presidente – 1.700 già assunte in ruolo. Vorrei poi sottolineare che ci sono circa 400 ricercatori che il CNR ha riconosciuto come idonei all'assunzione e che devono essere inseriti in ruolo entro la fine del 2021. Quindi, prima di passare a parlare delle doverose riforme dei percorsi d'inserimento in ruolo negli enti di ricerca, è assolutamente necessario che il Governo e il Parlamento prendano un impegno per la conclusione di queste procedure di stabilizzazione.

Tale considerazione include anche il fatto che già adesso, alla conclusione delle procedure di applicazione della legge Madia, il 31 dicembre 2021, ci saranno colleghi precari con anzianità di servizio già fino a sette anni che non saranno rientrati di poco nell'applicazione della legge. Quindi, in mancanza di regole certe per limitare stabilmente l'abuso contrattuale, un nuovo eccesso di precariato già si è costituito e richiederebbe una campagna straordinaria di assunzioni anche più consistente di quella già meritoriamente avviata e messa in campo pochi mesi fa con il decreto rilancio.

Quindi, forti dell'esperienza accumulata in questi tre-quattro anni di applicazione della legge Madia, ci permettiamo di suggerire alla Commissione alcune idee, alcune linee-guida per prevenire la necessità di una quinta sanatoria per gli enti di ricerca da qui a pochi anni, dato che le premesse e le prassi errate che hanno portato all'accumulo di sacche consistenti di precariato ancora in gran parte sussistono.

Voglio rimarcare che la legge n. 159 del dicembre dello scorso anno – l'ha citata prima il senatore Verducci – costituisce forse il maggior passo avanti per il contrasto stabile, duraturo, del precariato negli enti di ricerca. La legge costituisce un primo tentativo di bilanciare, da una parte, il principio costituzionale dell'assunzione per concorso nella pubblica amministrazione, con concorsi aperti, liberi per tutti; dall'altra parte, il principio di valorizzazione della professionalità maturata all'interno de-

gli enti di ricerca, e quindi consiste nell'obbligo di assumere il 50 per cento dei ricercatori e tecnologi mediante concorsi riservati a coloro che hanno maturato almeno tre anni di servizio o con contratti a tempo determinato o anche con assegni di ricerca nell'ente stesso. Non si tratta di una stabilizzazione; è un'assunzione per concorso riservata a chi già lavora negli enti di ricerca. Il restante 50 per cento, ovviamente, viene assunto con concorsi ordinari aperti a tutti.

Quello che vi chiediamo è di poter semplificare tali concorsi, non farli più per titoli ed esami, come richiedono i concorsi della pubblica amministrazione, ma renderli simili a quelli per titoli e colloquio con i quali vengono assunti i ricercatori a tempo determinato di tipo B nelle università.

Inoltre, la preziosa citata legge n. 159 deve essere applicata; vi esortiamo quindi a vigilare affinché gli enti magari non cavillino in modo da cercare di aggirare la legge stessa.

La norma apparentemente è semplice, ma contiene principi davvero significativi sui quali costruire la modernizzazione dei rapporti di lavoro a termine all'interno degli enti di ricerca nonché il contrasto duraturo del precariato. La legge, infatti, rafforza l'idea che sta alla base dell'articolo 20 della legge Madia, e cioè che qualsiasi tipologia di contratto successivo al dottorato di ricerca deve costituire un rapporto di lavoro a tutti gli effetti con la pubblica amministrazione. Sarebbe quindi opportuno – l'hanno detto altri, ve lo diciamo anche noi – che il Parlamento constataste il fallimento dell'assegno di ricerca come forma di lavoro flessibile ultra-precario ed abolisse l'articolo 22 della legge n. 240 che lo norma.

Quindi, il giovane laureato, aspirante ricercatore o tecnologo, dovrebbe inserirsi in un percorso di dottorato di ricerca o anche in un percorso di formazione-lavoro negli enti pubblici di ricerca ove ciò sia ragionevole come nel caso dei ruoli di tecnologo tipicamente, e in questo periodo – al massimo triennale – deve essere retribuito o con una borsa di dottorato o con un assegno professionalizzante affine a una borsa di studio. Dopo questi tre anni, il giovane esce definitivamente e senza alcuna ambiguità dal periodo di formazione, diventa un lavoratore e deve poter partecipare a concorsi per una posizione *post* dottorale per diventare a tutti gli effetti, come accade anche nelle istituzioni di ricerca fuori dall'Italia, un dipendente dell'istituzione di ricerca con contratto a termine, con diritti e doveri che devono essere scritti nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

In questo caso – fatemi dire – la dignità della posizione professionale del lavoratore deve avere la precedenza sia su considerazioni di tipo economico sia su quelle di funzionamento degli enti e dei loro progetti di ricerca; può essere al limite accettabile, se possibile, che tali contratti di lavoro *post-doc* siano totalmente o parzialmente esenti dall'IRPEF, come lo sono gli assegni di ricerca, ma per tutto il resto, contrattualmente, economicamente e contributivamente devono corrispondere ai contratti di tecnologi o ricercatori neoassunti.

Dopo tre anni di questa esperienza di lavoro post dottorale, il giovane ricercatore deve iniziare a partecipare ai concorsi per l'immissione in ruolo, come quelli previsti dalla legge n. 159 del 2019. Quindi, servono correttivi di legge per evitare che questa fase si protragga per più di cinque anni, inclusi eventuali preziosi periodi di esperienza all'estero, in modo che al più, a circa 33 anni, il giovane studioso abbia o concrete assicurazioni sul suo futuro all'interno del sistema della ricerca pubblica oppure alternative credibili a un'età ancora giovane per la sua vita professionale.

C'è un correttivo semplice, ma potenzialmente potrebbe essere molto efficace: un tetto massimo ai rapporti di lavoro a termine che gli enti di ricerca possano stipulare, definito in base alla loro capacità media annuale di assunzione in ruolo. Facciamo un esempio concreto: il CNR ha una capacità di circa 150-200 assunzioni di ricercatori e tecnologi all'anno in base ai numeri del *turnover*; subito prima dell'applicazione della legge Madia l'ente aveva circa 3.500 lavoratori precari, un numero enorme, di cui circa 2.500 già con più di tre anni di anzianità, quindi, nel migliore dei casi, una possibilità su 15 di essere assunti in ruolo se non fossero intervenute le stabilizzazioni. Questo rapporto rappresenta chiaramente uno sfruttamento immorale delle altissime professionalità dei giovani ricercatori precari a vantaggio del conseguimento di obiettivi professionali dei ricercatori di ruolo e in spregio – come qualcuno ha detto – ai principi contenuti sia nel decreto legislativo n. 218 del 2016 sia nella Carta europea dei ricercatori che tale decreto recepisce nella legislazione italiana. Quindi, portare per legge questo rapporto a tre o quattro (invece che 15) costituirebbe un compromesso ragionevole tra il buon funzionamento dell'istituzione, la selezione dei meritevoli e la salvaguardia della dignità del lavoro.

Ovviamente, a eventuali maggiori fabbisogni strutturali di ricercatori devono corrispondere assunzioni straordinarie, finanziate dal Parlamento, come quelle – ne ha parlato anche il presidente Inguscio – recentemente varate nel decreto rilancio. Questo mi porta all'ultimo rilievo su cui voglio attirare la vostra attenzione.

Nel 2001 il CNR ha ricevuto 541 milioni di euro come quota del fondo ordinario per gli enti di ricerca; quest'anno la proposta che vi è stata sottoposta per il parere obbligatorio è di 593 milioni di euro, ma se andiamo a considerare vent'anni di rivalutazione del valore della moneta, la quota del 2001 corrisponderebbe a 717 milioni di euro, quindi il finanziamento effettivo del CNR ordinario è stato di fatto diminuito di 124 milioni di euro in vent'anni. Nello stesso periodo, com'è ovvio, gli stipendi dei ricercatori sono aumentati molto di più, di circa il 40 per cento.

Mi fa rabbia aver sentito spesso parlare del CNR come di un carrozzone burocratizzato che spreca denaro perché spende il 90 per cento del fondo ordinario per pagare il proprio personale; ma in questi vent'anni il personale del CNR non è aumentato, rimanendo grossomodo costante, ovviamente con i precari che ogni tanto diventavano strutturati, ma a costi

più o meno costanti; è stato quindi in questi vent'anni sempre più difficile – ed oggi è impossibile – finanziare la progettualità dell'ente e mettere in atto politiche virtuose di valorizzazione del personale e di progressione di carriera dei meritevoli per questa dolorosa e continua contrazione delle risorse.

La scelta di liberare risorse diminuendo il personale sarebbe stata folle. Il personale è la migliore e maggiore risorsa del sistema della ricerca pubblica del nostro Paese. È una preghiera accorata: abbiamo estremo ed urgente bisogno di più soldi per il personale, per le infrastrutture di ricerca e per i progetti di ricerca. Un aumento del Fondo ordinario degli enti di ricerca è ormai improrogabile per ristabilire almeno i valori di vent'anni fa e cominciare a parlare di un rilancio della ricerca pubblica.

Vi ringrazio per l'attenzione; queste ed altre considerazioni sono contenute nel documento che abbiamo allegato agli atti della nostra audizione. Restiamo a disposizione per rispondere alle vostre eventuali domande.

PRESIDENTE. La ringrazio per l'esposizione. Cedo la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

VERDUCCI (PD). Signor Presidente, ringrazio il professor Mattioli per il suo intervento in rappresentanza dei precari uniti del CNR. Mi viene da dire che il suo intervento rappresenta in realtà le istanze di tutto il mondo largo del precariato della ricerca, non solo di quello che è attivo negli enti di ricerca, ma anche di quello universitario.

Signor Presidente, partendo da questa considerazione, vorrei fare un'osservazione, una sollecitazione e una domanda al professor Mattioli.

Vorrei anzitutto rilevare come uno dei *focus* dell'indagine conoscitiva, che abbiamo voluto e stiamo conducendo, sia quello del precariato nella ricerca in Italia. Stiamo audendo sia i soggetti dell'università, sia i soggetti degli enti di ricerca. La prima considerazione che però mi sento di fare, cercando di sottolineare alcune di quelle fatte dal professor Mattioli, è che non possiamo permetterci, soprattutto in questa fase, che continuino a esserci compartimenti stagni tra la ricerca nell'università e la ricerca pubblica negli enti di ricerca. Abbiamo anzi estremo bisogno di arrivare finalmente ad un sistema integrato di fortissima sinergia tra la ricerca nell'uno e nell'altro canale perché il sistema della ricerca in Italia deve essere unico.

Gli interventi del professor Mattioli, del professor Pernazza, del professor Pezzella e, prima ancora, del professor Merafina e del professor Pinchera, convergono su un tema che mi pare politicamente molto forte; da un lato, la necessità di finanziamenti adeguati per avere dei piani che non siano straordinari, ma strutturali, pluriennali e programmati per il reclutamento di ricercatori che abbiano determinate caratteristiche (i suoi colleghi universitari citavano i ricercatori cosiddetti di tipo B, introdotti dalla legge n. 240 del 2010, e le caratteristiche per una progressione

di carriera che permetta loro di entrare stabilmente nell'università); dall'altro lato, un intervento normativo che modifichi, nel caso dell'università la legge Gelmini, l'uso abnorme – anche lei ha citato l'articolo 22 di quella legge – dell'assegnamento di ricerca o l'ibridazione delle figure del ricercatore; un grimaldello che poi però costringe la gran parte dei ricercatori, che rappresentano energie enormi nel nostro sistema, ad abbandonare il mestiere della ricerca dopo moltissimi anni di precariato, in un momento in cui molto spesso, come lei rimarcava, non c'è più neanche la possibilità di riconvertirsi e fare altro.

Queste considerazioni sono comuni, però a lei vorrei rivolgere una domanda aggiuntiva, visto che ha citato, come ho fatto anch'io nel mio intervento, la legge n. 159 del 2019. Penso che in quella legge ci sia qualcosa di molto importante perché noi, introducendo in essa un meccanismo che muove verso la stabilizzazione a tempo indeterminato dei ricercatori degli enti della ricerca pubblica, ci siamo spinti verso un meccanismo che assomiglia molto a ciò che servirebbe per contrastare il precariato nella ricerca e cioè l'introduzione di un meccanismo di *tenure track*, che permetta con la riforma del preuolo la certezza di progressione di carriera.

Le chiedo allora come pensa noi dovremmo intervenire dal punto di vista normativo, con una proposta che intervenga simultaneamente, conoscendo le differenze che ci sono, sul versante universitario e su quello degli enti di ricerca in modo da uniformare anche la certezza della progressione di carriera per il ricercatore dopo il dottorato.

MATTIOLI. Signor Presidente, non voglio e non pretendo ovviamente di poter entrare nelle sottigliezze della norma, però i principi ispiratori devono essere quelli che guidano la maggior parte delle istituzioni di ricerca anche più prestigiose dei Paesi europei ed extraeuropei, e cioè che la formazione si concluda alla fine del dottorato di ricerca, dopo ci sia un breve periodo in cui ovviamente il giovane deve mettersi alla prova e dimostrare di avere le potenzialità per diventare un ricercatore di ruolo o un docente. Questo deve essere fatto per un tempo breve, da tre a massimo cinque anni, e con delle garanzie. Per tale ragione dico che serve un'innovazione normativa che può forse essere comune per l'università e gli enti di ricerca. Serve una forma contrattuale di lavoro alle dipendenze dell'istituzione, in cui siano presenti tutte le tutele contrattuali di orario di lavoro e di dignità del lavoro; non può più trattarsi di un lavoro parasubordinato come quello degli assegnisti di ricerca. Tutto questo deve arrivare a un certo punto – non prima di tre anni e non più in là di cinque anni, salvo eccezioni molto particolari – a un'assunzione di responsabilità. Si fa cioè un concorso e questo concorso immette in un percorso a tutela variabile come può essere quello del ricercatore a tempo determinato di tipo B in cui, come ci ha detto il professor Pezzella, salvo eccezioni il 90 per cento di quelli che entrano in questo percorso devono essere immessi in ruolo. Ciò significa, a mio avviso, sfolire la giungla. Negli enti di ricerca forse siamo addirittura fortunati nel considerare l'assegnamento di ricerca come qual-

cosa di non particolarmente desiderabile dal punto di vista della tutela contrattuale; so che nell'università c'è una giungla ancora peggiore di borse di studio, partita Iva, persone tenute come professori a contratto con 3.000 euro l'anno di gettone. Tutto questo deve essere completamente disboscato e sostituito da figure che, nella prima fase in cui non c'è ancora la maturità professionale, mettano il giovane in condizione di mettersi alla prova senza garanzie di assunzione, ma presto, appena lui o lei dimostrino la propria maturità curricolare, lo inseriscano in un percorso finalizzato all'assunzione.

PRESIDENTE. La ringrazio il professor Mattioli per il suo contributo. Dichiaro conclusa l'audizione.

Passiamo ora all'audizione di rappresentanti di un gruppo di Ricercatori del CNR. Do la parola al dottor Vito Mocella.

MOCELLA. Signor Presidente, ringrazio anzitutto lei e i membri della Commissione per l'occasione di intervenire nel quadro di questa indagine conoscitiva sul precariato e sul reclutamento. Desidero anche ricordarvi che avevamo avanzato la richiesta di poter parlare più specificamente della *governance* del CNR, che in questa fase è di giorno in giorno più critica.

Venendo all'argomento di oggi, la ricerca e il reclutamento di ricerca sono qualcosa di estremamente particolare. Se la nostra Costituzione affianca la ricerca all'arte è proprio perché, nella loro libertà costituzionalmente tutelata, vi è la differenza fondamentale rispetto a tutto il resto della pubblica amministrazione. Per questo motivo il reclutamento in ricerca non può essere effettuato secondo le modalità classiche della pubblica amministrazione. Il reclutamento deve avere caratteristiche di stabilità, come hanno detto praticamente tutti gli interlocutori precedenti e come ha detto il Presidente; però, se andiamo a vedere, il CNR ha alternato fasi di reclutamento a fasi molto lunghe di stasi, che hanno creato il dramma del precariato che conosciamo. Se andiamo a vedere cosa accade in enti analoghi, per esempio il CNRS ogni anno effettua un reclutamento periodico fisso, con numeri più o meno stabili, in crescita. Il reclutamento deve inoltre essere basato su *standard* internazionali, perché noi dobbiamo attirare i giovani italiani che sono all'estero, ma anche i giovani di altre nazionalità. Il CNRS, che è l'ente più omologo al nostro CNR, si vanta di avere ogni anno circa un 30 per cento di reclutamento di nazionalità non francese. Ovviamente bisogna garantire un accesso adeguato ai fondi di ricerca, perché è inutile reclutare persone senza poi dare loro lo strumento per fare il mestiere per il quale sono state reclutate.

Cosa avviene invece al CNR rispetto ai parametri e ai criteri citati innanzi? Avviene esattamente il contrario: il CNR ha un'assenza costante di programmazione e il reclutamento avviene quindi in maniera casuale. Si alternano periodi di forte reclutamento, come sta avvenendo in questi anni, resisi appunto necessari a valle di decenni di blocco delle assunzioni. Manca inoltre stabilità nelle stesse aree disciplinari su cui avviene il reclu-

tamento. Al CNR si effettua il reclutamento e la progressione di carriera (che è una cosa da non trascurare, anche per attrarre giovani talenti) valutando talvolta gli storici medievali insieme con gli architetti e gli ingegneri: come potete immaginare di poterli confrontare e decidere se l'uno è più meritevole dell'altro? È ovviamente impossibile. Manca assolutamente la trasparenza; al momento le commissioni dei concorsi sono nominate dal solo presidente del CNR e gli atti dei concorsi non sono pubblici. All'università gli atti sono pubblicati sul *web*, insieme ai *curricula* dei candidati; al CNR non avviene nulla di tutto questo. Come dicevamo e come hanno detto praticamente tutti gli oratori che mi hanno preceduto, non è più possibile reclutare in ricerca con due scritti e un orale, tutto in italiano; questo ci preclude il reclutamento di talenti all'estero.

Venendo alla trasparenza all'interno del CNR, la Carta europea dei ricercatori, che il CNR e tutti gli enti di ricerca avrebbero dovuto recepire, non è stata davvero recepita all'interno del CNR; in particolare, non è stato adeguato il regolamento del personale. La Carta europea prevede di offrire procedure aperte, trasparenti e comparabili a livello internazionale, ma ha un *vulnus* fondamentale, quello delle commissioni fatte da una sola persona, che sono qualcosa di assolutamente inconcepibile all'interno del sistema ricerca, quanto meno nei Paesi a noi confrontabili. Il CNR in particolare, fra gli enti di ricerca, è quello che sta messo peggio. Tutto questo è dovuto al fatto che il CNR è assolutamente eterodiretto, con un'assenza praticamente totale di autogoverno. Il presidente e i quattro quinti del consiglio di amministrazione sono di nomina esterna. Quindi parlare di autonomia è un'espressione di pura facciata, trattandosi di un'autonomia basata su uno statuto che viene approvato per quattro quinti da persone che sono state nominate dall'esterno dell'ente e che quindi necessariamente non guarderanno all'ente con la stessa prospettiva di chi è interno. Avere degli esterni non è un disvalore, quando sono in numero ridotto; ma se sono i quattro quinti, capirete che diventa un problema. Quindi abbiamo commissioni nominate in maniera autocratica, atti di concorso riservati e criteri variabili.

Cosa comporta tutto questo? Faccio un esempio per coloro che conoscono meglio il mondo universitario. Il presidente e quattro quinti del consiglio di amministrazione sono di nomina esterna; i direttori di dipartimento sono selezionati dai nominati di cui sopra e quindi sono anch'essi nominati. È come se all'università il rettore fosse nominato dal Ministro e i direttori di dipartimento dal rettore; è questa la situazione che abbiamo al CNR. È chiaro che, con un ente eterodiretto in questo modo, non c'è una prospettiva sul lungo termine; c'è un ente che guarda e risponde senza una vera autonomia agli *input* della politica del momento (anche voi siete una parte della politica) o di chi li ha eventualmente nominati, magari qualche anno prima, visto che la politica a volte evolve in maniera rapida. Ci sono poi altre violazioni: abbiamo direttori di istituto che eccedono rispetto al vincolo della legge Gelmini sul massimo dei cinque anni di aspettativa

(il Ministro ha risposto di recente a un'interrogazione in maniera assolutamente insoddisfacente); tutto questo configura un eterogoverno. Il risultato è l'assenza assoluta di programmazione. Ho citato le linee guida appena varate dal consiglio di amministrazione di un ente eterodiretto, che segue la moda del momento (Covid, pandemia, eccetera).

PRESIDENTE. Dottor Mocella, mi scusi se la interrompo. Vorrei richiamarla all'oggetto dell'audizione.

MOCELLA. Assolutamente sì, io sto venendo...

PRESIDENTE. No, lei è fuori dall'oggetto dell'audizione. Glielo ricordo io, se fa attenzione, e poi le restituisco la parola. L'indagine conoscitiva riguarda la condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria, ma in quello che sta dicendo finora – mi permetta – non c'è granché sull'oggetto dell'audizione. La prego quindi di attenersi all'oggetto della stessa.

MOCELLA. L'oggetto era chiarissimo. Ovviamente parlo solo di enti di ricerca, non di università e, come ho premesso, il reclutamento non può che basarsi sui pilastri della trasparenza e dell'autogoverno, perché senza autogoverno non si recluterà in maniera internazionale. Se risolviamo il problema del reclutamento come un problema puramente sociale e non diamo una prospettiva internazionale alla ricerca, non avremo risolto il problema. Quindi sto cercando di inquadrare il motivo per cui il nostro ente in particolare non ha un respiro internazionale, tale da attrarre i giovani talenti dall'estero e ciò è parte della tematica di cui sopra. Quindi si pone il tema dell'insufficiente accesso ai fondi, in Italia, ma anche per il CNR. Se tutto viene calato dall'alto, non si attrarranno giovani talenti.

Vengo così alla tematica della presente audizione, che il Presidente ricordava. Come ha ricordato il presidente Inguscio nel suo intervento, l'Italia è al secondo posto fra vincitori dei progetti per giovani talenti a livello del *Council* europeo. È vero che l'Italia è seconda, ma quello che ha dimenticato di citare il professor Inguscio è che su 53 vincitori di nazionalità italiana solo 20 hanno deciso di rimanere in Italia e gli altri 33 sono andati all'estero. Lo hanno fatto per mille motivi, ma fra quei motivi c'è sicuramente quello stipendiale, perché il nostro livello non è certamente adeguato agli *standard* europei. Non c'è però solo quello, perché un giovane talento molto spesso vuole rientrare in Italia. Ho fatto il mio dottorato e una parte di carriera all'estero e poi sono tornato in Italia, ma non mi sentirei necessariamente di consigliarlo a un giovane talento, che deve poi trovarsi a continuare la propria ricerca, quando ha finito il suo *starting grant*, in un sistema che non gli garantisce l'accesso libero ai fondi, cioè di fare il mestiere per cui ha studiato e per cui vuole essere reclutato.

Concludendo, le soluzioni per il futuro sono ovviamente quelle di aumentare le risorse, ma per gli enti ricerca è drammatica l'assenza di auto-

governo, che rende in particolare il CNR schiavo delle mode del momento, al servizio e assolutamente non autonomo. Dunque, tutto questo non gli dà quel respiro internazionale, che è richiesto. I giovani talenti nel CNR abbondano, non è quello il problema. Quindi auspico che gli enti di ricerca siano autogovernati, con un aumento di risorse e con una cadenza periodica del reclutamento, di cui abbiamo parlato, con modalità proprie e diverse da quelle della pubblica amministrazione.

Rispondendo dunque a quello che ha chiesto il senatore Verducci poc'anzi, per andare verso una giustissima equiparazione fra enti di ricerca e università, dobbiamo amalgamare i due sistemi di reclutamento. Attualmente abbiamo tre livelli di ricercatore negli enti di ricerca e due livelli nel sistema universitario; è chiaro che non potremo mai andare verso una omogeneizzazione del sistema, se non uniformiamo innanzitutto a livello italiano, perché poi la nostra ambizione – credo che sia un'ambizione non solo nostra, ma europea – è quella di avere una mobilità su scala europea. Occorre reclutare con parametri e *standard* internazionali ed europei, omogenei fra mondo dell'università e mondo della ricerca, definendo percorsi di *tenure track* chiari e scientificamente valutabili, tali che le persone sappiano quali sono gli obiettivi che si devono prefiggere per arrivare al reclutamento e possano anche sapere se lo hanno raggiunto o meno.

Per quanto i colleghi universitari si lamentino, almeno l'RTDB, di cui tanto si parlava, ha uno *standard* ben definito. Se c'è quel famoso 90 per cento di RTDB che viene trasformato in contratto a tempo indeterminato, è perché ha l'abilitazione da associato. È infatti un criterio discutibilissimo, ma almeno chiaro, con un obiettivo che va raggiunto, ovvero l'abilitazione da associato. Nel mondo degli enti di ricerca tutto questo è assolutamente fluido e questo, purtroppo, si presta ad un arbitrio, per cui a pagare sono innanzitutto i precari, che non sanno e non capiscono qual è il livello a cui devono ambire, ma a pagare è anche il sistema Italia, che non riesce ad attrarre i propri talenti che si trovano all'estero. È infatti giustissimo che gli italiani vadano fuori, ma sarebbe altrettanto giusto che venissero in Italia altrettanti talenti dal resto d'Europa.

PRESIDENTE. La ringrazio. Cedo la parola ai colleghi che desiderano intervenire.

CORRADO (M5S). Mi è sorta una curiosità, sentendo parlare a lungo il nostro audito di attrarre dall'estero i ricercatori per svolgere la loro carriera in Italia e del rientro dei nostri cervelli andati all'estero, cui aveva accennato anche il Presidente. Mi chiedo però se sia possibile avere dei numeri al riguardo, sia rispetto ai primi che ai secondi. Vorrei sapere di cosa stiamo parlando. Nell'ambito di quelle mille e più assunzioni, di cui si accennava all'inizio, quanti sono i nostri connazionali che erano andati a compiere il loro percorso all'estero e che hanno deciso, grazie a questa opportunità, di rientrare? Quanti sono gli stranieri che invece ven-

gono in Italia, se ce ne sono (da come parlava il nostro audito, mi è venuto il dubbio che non ce ne siano affatto)?

MOCELLA. Non ho con me i numeri precisi, ma ho un'idea abbastanza chiara della situazione. I numeri degli stabilizzati credo siano davvero esigui e anzi direi che non c'è nessuno di loro che lavorava all'estero, perché era banalmente richiesto il requisito dei tre anni di lavoro presso l'ente in cui sarebbero stati stabilizzati e quindi non è in quel novero che vanno cercati i nostri colleghi che erano all'estero. Credo che il professor Inguscio parlasse dei concorsi aperti che si sono svolti lo scorso anno. A questo proposito, anch'io conosco alcuni che lavoravano all'estero e io stesso, a mio tempo, sono stato assunto provenendo dalla Francia. Quindi tutto questo è fisiologico, certamente la percentuale non è il 30 per cento, che ha menzionato il professor Inguscio, ma credo che purtroppo siamo nell'ordine del «qualche per cento». Credo però che si tratti solo di italiani all'estero, che pure è una cosa nobilissima e giustissima. Il nostro vero dramma, come Paese occidentale e comunque confrontabile con Paesi come Francia, Germania e Inghilterra, è che noi attiriamo sostanzialmente zero ricercatori di nazionalità diversa dalla nostra, semplicemente perché abbiamo delle modalità di reclutamento assolutamente impresentabili, che è difficile spiegare ad uno straniero. Magari io stesso conosco persone che si sono sposate e si sono stabilite in Italia per motivi vari, ma sono davvero qualche unità. Non riusciamo dunque ad attrarre giovani dall'estero, perché le nostre modalità di reclutamento sono quello che sono e, come dicevo nelle mie argomentazioni, anche se mi spiace dirlo, per la quasi assoluta mancanza di trasparenza nell'accesso ai fondi, per il CNR in maniera drammatica perché almeno nelle università, con tutte le articolazioni baronali che conosciamo, almeno si ragiona fra pari. Al CNR con l'eterodirezione di una *governance* nominata dall'alto, il giovane talento, che è eventualmente all'estero, sa che per accedere...

PRESIDENTE. Dottor Mocella, mi scusi, le è stata rivolta una domanda; di questo ci ha già parlato. Se ha le notizie che le sono state chieste dalla senatrice Corrado, la ascoltiamo volentieri, altrimenti, visto che siamo in una sede istituzionale prestigiosa – ma il prestigioso è relativo, basta che sia istituzionale – sono costretto a chiedere di nuovo al presidente Inguscio se abbia detto o meno la verità. Quindi, se ha dei dati da consegnarci, la ascoltiamo volentieri, ma mi pare che non ne abbia, se non ho capito male.

MOCELLA. Posso affermare con certezza che non è il 30 per cento. D'altra parte, il professor Inguscio l'ha detto in maniera abbastanza...

PRESIDENTE. Non ha quindi dati da consegnare alla Commissione sulla base della domanda posta dalla senatrice.

MOCELLA. Ve li farò avere certamente; li reperisco e li consegno.

PRESIDENTE. Li aspettiamo volentieri, allora.

MOCELLA. Senza alcuna difficoltà.

PRESIDENTE. La ringrazio per il suo contributo e dichiaro conclusa l'audizione.

Rinvio il seguito dell'indagine conoscitiva in titolo ad altra seduta.

I lavori terminano alle ore 16,15.

