

**ANPRI**Associazione Nazionale  
Professionale per la RicercaAderente a CIDA  
Federazione dirigenti e alte professionalità  
Funzione Pubblica**ANPRI**

Associazione Nazionale Professionale Ricerca

Via Casilina 3L – 00182 Roma

Tel. 067012656, consulenza 06-98932930, fax 067012666

Email: [anpri@anpri.it](mailto:anpri@anpri.it) [anpri@pec.it](mailto:anpri@pec.it)internet: [www.anpri.it](http://www.anpri.it)**ANPRI****Precariato e reclutamento di ricercatori e tecnologi negli EPR***Riflessioni e Proposte*

**Sommario:** Gli Enti di Ricerca pubblici (EPR) in Italia soffrono la mancanza di una adeguata programmazione dell'arruolamento del personale. Il precariato si è accumulato negli ultimi anni e costituisce ora un problema che va risolto. E' però indispensabile affiancare, alle misure di emergenza che lo riducano, un intervento strategico che programmi il reclutamento e porti il sistema verso la stabilità. Vanno definite le figure professionali che operano negli EPR, con diritti e doveri, allineandole alla Carta Europea dei Ricercatori e va stabilita una cornice normativa omogenea per le assunzioni del personale di ricerca negli EPR. ANPRI chiede un intervento legislativo atto a creare *una nuova tipologia contrattuale sul modello del "tenure track", esclusivamente per gli EPR e, contestualmente, la definizione di un periodo transitorio durante il quale l'attuale eccesso di precariato di lunga data venga affrontato con procedure dedicate*. Lo strumento è costituito da procedure selettive riservate al personale già in possesso di una elevata anzianità di ricerca e provata professionalità, per l'accesso a contratti di tipologia "tenure track".

**Premessa:**

Il problema del precariato negli Enti pubblici di ricerca (EPR) in Italia è legato alla mancanza di un adeguato meccanismo di arruolamento del personale di ricerca. Intendiamo con "adeguato" un meccanismo che dia le garanzie per assumere in ruolo i migliori giovani, dopo un'esperienza maturata negli EPR, nelle università e in altre istituzioni di ricerca italiane e straniere. Ma anche un meccanismo trasparente, che delinea percorsi chiari, con regole ben definite e stabili nel tempo. Un meccanismo in linea con gli standard di reclutamento dei ricercatori nei paesi che più investono in ricerca e innovazione e che attui i principi della Carta Europea dei Ricercatori.

Negli ultimi decenni il reclutamento negli EPR italiani non ha avuto alcuna regolarità temporale, ma si è reso necessario utilizzare procedure eccezionali per sanare gravi situazioni di precariato, senza mai affrontare il problema del reclutamento a regime. Puntualmente, il problema del precariato è sempre riaffiorato, come vediamo oggi: numeroso personale qualificato che da anni lavora sotto varie forme contrattuali, da contratti a tempo determinato a borse di studio, ad assegni di ricerca o a forme di collaborazione coordinata e continuativa, spesso utilizzate a prescindere da ruolo e capacità professionali del singolo, senza un chiaro percorso di merito.

Questo sistema da un lato spinge i giovani ricercatori a restare negli Enti il più a lungo possibile, accettando qualsiasi tipo di contratto, nella speranza prima o poi di una vera opportunità, dall'altro deresponsabilizza gli Enti, che possono permettersi di attuare progetti di ricerca di alto livello senza prendere alcun impegno con i giovani utilizzati per realizzare tali progetti.

*E' pertanto indispensabile affiancare, alle misure di emergenza per ridurre il precariato negli EPR, un intervento strategico di ampio respiro che attivi il reclutamento programmato e porti il sistema verso un regime di stabilità che garantisca la programmazione necessaria alla crescita del paese. Come vedremo, un tale intervento non può essere disgiunto dal riconoscimento normativo della specificità della ricerca all'interno del pubblico impiego.*

## **Misure di contrasto immediate al precariato nella ricerca**

In primo luogo è necessario che gli EPR possano utilizzare appieno gli strumenti esistenti nell'attuale normativa. Oltre alla possibilità di estendere in via eccezionale la durata dei contratti a tempo determinato oltre i cinque anni in base ad accordi di Ente, sono due i provvedimenti attualmente bloccati che darebbero un pò di respiro alla dinamica del personale precario:

1. *la concessione delle autorizzazioni a bandire posti a tempo indeterminato nel corrente anno (a valere sul turnover pregresso), richiesta da tempo dagli EPR e attualmente ferma al MEF.*
2. *la distribuzione agli EPR della quota "premiata" del 7% del'FFO, per la quale è in corso la valutazione dei progetti. In assenza di tale finanziamento gli EPR potrebbero non essere più nelle condizioni economiche necessarie a continuare a pagare il personale precario.*

Non soddisfare questi due primi punti, che sono all'interno della normativa vigente, equivale ad un cambio di regole in corsa, che penalizza ulteriormente un settore già molto provato.

Per avere però effetto sull'attuale precariato sono necessarie due modifiche della normativa:

1. *L'innalzamento del tetto del 20% ad almeno il 50% del turnover per nuove assunzioni, per offrire minime opportunità di accesso. Riteniamo che il bassissimo numero di ricercatori in ruolo sia il primo freno alla ricerca e quindi alla competitività e alla crescita economica italiana. Questo messaggio va trasmesso con forza al mondo politico.*
2. *Un'efficiente gestione della ricerca richiede flessibilità, mentre spesso gli EPR non possono fare una politica del personale per le rigide regole a cui vengono assoggettati. In particolare il concetto di pianta organica, definita livello per livello, è un limite insormontabile che causa anche sprechi ed inefficienze. L'autonomia degli EPR dovrebbe permettere di superare questo vincolo, definendo un tetto di spesa per il personale entro il quale la ripartizione delle risorse è lasciata agli Enti, ferma restando la necessità di assicurare un equilibrio tra risorse per le nuove assunzioni e risorse per le progressioni di carriera.*

## **Proposta di intervento legislativo sul reclutamento negli Enti di ricerca**

Nel recente accordo sulla riforma del pubblico impiego, firmato dai sindacati presso la Funzione Pubblica, *si riconosce esplicitamente che la ricerca necessita di una normativa specifica*, perché quella generale del pubblico impiego non è in molti punti compatibile con le esigenze del lavoro di ricerca. *Nello stesso accordo si fa esplicita menzione della cosiddetta "tenure track" come nuovo strumento per l'accesso all'impiego nella ricerca.* L'ANPRI ritiene che a questi punti vada data rapida attuazione, nell'ambito di un modello coerente del sistema ricerca.

Va innanzitutto chiarito *il senso profondamente diverso che ha il lavoro a tempo determinato nella ricerca, rispetto a qualsiasi altro ufficio pubblico.* Come noto, infatti, nel pubblico impiego il lavoro a tempo determinato, o "a progetto", o "flessibile", riveste carattere di eccezionalità ed è legato a specifiche esigenze di servizio non altrimenti risolvibili. E per questo, quando un precario viene trattenuto presso la stessa amministrazione troppo a lungo, è giusto chiedersi se l'attività che svolge non sia diventata ormai costitutiva, perdendo i caratteri di eccezionalità, e quindi configurando la necessità di stabilizzarlo.

Al contrario *nel mondo della ricerca è estremamente importante avere una quota di personale che si avvicenda per periodi limitati:* ad esempio giovani che lavorano nella ricerca dopo la laurea per poi rivolgersi al mondo produttivo o a istituzioni straniere, ricercatori stranieri che passano un periodo in Italia portando e ricevendo competenze, docenti che dedicano un periodo alla sola ricerca, o tecnologi che svolgono un'esperienza professionale nella ricerca. Tale lavoro "precario" o "a tempo determinato" dura in genere pochi anni e non ha carattere eccezionale, ma è costitutivo, insito nella logica della ricerca, che per sua natura ha bisogno di mobilità e nuovi stimoli.

Diversi sono invece quei contratti di ricerca pensati fin dall'inizio per reclutare ricercatori a tempo indeterminato dopo un adeguato periodo di crescita professionale, appunto la "tenure track". Tali contratti sono in numero limitato, programmato dalle capacità assunzionali delle istituzioni e con accesso attraverso selezione. Chi accede sa che entro un tempo, definito in partenza, avrà una conferma a tempo indeterminato oppure un ultimo periodo di contratto.

Sulla base di questa impostazione, l'ANPRI propone un intervento legislativo specifico per il lavoro negli EPR che:

1. *Definisca le figure professionali che operano negli EPR, con diritti e doveri, applicando la Carta Europea dei Ricercatori e armonizzandole alle figure operanti in ambito universitario per rendere concreta la mobilità nel sistema ricerca e, quindi, incrementarne l'efficacia.*
2. *Stabilisca una cornice normativa omogenea per le assunzioni del personale di ricerca (ricercatori e tecnologi) negli EPR, sulla base della quale i singoli EPR definiranno i propri bandi. Questa dovrà basarsi sul:*
  - a. *Riconoscimento agli EPR di piena autonomia nel conferimento di contratti a tempo determinato col limite esclusivo del tetto generale di spesa per il personale.*
  - b. *Definizione di una nuova tipologia contrattuale sul modello del "tenure track", esclusivamente per gli EPR. Tali contratti dovranno essere programmati annualmente in proporzione al numero di nuove posizioni in ruolo che si prevede di coprire nel medio periodo. L'accesso deve avvenire per concorso nazionale con cadenza annuale, nelle quali l'esperienza di ricerca acquisita presso istituzioni di ricerca italiane o straniere dovrà essere valutata per permettere anche il rientro di giovani ricercatori che lavorano all'estero. Un'anzianità di ricerca minima potrà anche essere richiesta come prerequisito per la partecipazione. Il periodo di "tenure" dopo il quale il contratto viene trasformato in tempo indeterminato potrà essere di 3-5 anni, con la garanzia di soli altri 2 anni di contratto a coloro che non dovessero passare la selezione.*
  - c. *Creazione di un periodo transitorio durante il quale l'attuale eccesso di precariato di lunga data venga affrontato con procedure dedicate, non ripetibili a regime. Lo strumento più adeguato appare quello di procedure selettive riservate al personale già in possesso di una elevata anzianità di ricerca, per l'accesso a contratti di tipologia "tenure" nei quali l'anzianità pregressa sia riconosciuta ai fini del superamento del periodo iniziale. In altre parole, l'utilizzo delle tenure track in modo retroattivo.*