



**SIPS - SOCIETA' ITALIANA PER IL PROGRESSO DELLE SCIENZE - ONLUS**

**Spunti e Proposte  
in riferimento  
all'attuazione delle deleghe conferite  
dalla legge 7 agosto 2015, n.124, artt.13 e 11,  
nonché  
alla Raccomandazione 2005/251/CE**

***Documento conclusivo  
del  
Workshop SIPS – IRCrES-CNR-  
“La Carta Europea dei ricercatori-  
e sua attuazione nella normativa e nella prassi gestionale italiana”  
CNR-Biblioteca Centrale  
Roma, 16 dicembre 2015.***

## **1. Premessa**

Una indicazione di ordine generale scaturita dai lavori del Workshop riguarda l'impostazione stessa dei decreti delegati da emanare: occorrerebbe che vi fosse esplicitato che la Carta e Europea dei Ricercatori costituisce fonte primaria specifica per la normazione della materia – salvo eventuali esplicite eccezioni - e non mero Documento ispirativo di disposizioni regolamentari successive.

Per cui appare opportuno che la disciplina che verrà contenuta nei decreti delegati di cui all'art. 13 della legge 124/2015 non solo recepisca i principi generali e i requisiti applicabili ai ricercatori e ai soggetti che assumono e/o finanziano i ricercatori, ma rispetti anche l'ordinamento delle materie e la sequenza stessa con cui esse sono trattate nella Carta. Altrettanto dicasi – seppure in forma più attenuata – per il documento *European Framework for Research Careers*.

Tale impostazione appare particolarmente determinante riguardo alla materia dei diritti e doveri dei ricercatori e specificatamente riguardo alla “libertà di ricerca”, ai “principi etici” e alla “responsabilità professionale” (Carta. Sez.1, commi 6,7,8,9).

In sostanza, le disposizioni della Carta dovrebbero costituire la disciplina base e fonte di riferimento (Racc-2005/251/CE, 8,9) per tutte le ulteriori disposizioni di carattere attuativo a carico delle singole istituzioni scientifiche. Lo stesso dicasi per i “Principi generali e requisiti validi per i datori di lavoro e i finanziatori” (Carta, Sez.1) e per il “Codice di condotta per l’assunzione dei ricercatori” (Carta, Sez.2).

## 2. Aspetti organizzativi:

2.1. La modifica di taluni aspetti dell'ordinamento organizzativo degli istituti pubblici che gestiscono la R&S in Italia risulterebbe necessaria in ragione di quanto contenuto nella Carta. Tuttavia può essere opportuno disciplinare questo aspetto con decreto delegato, a valle degli altri, oppure prevedendo l’inserimento di precisi e cogenti rimandi in sede di revisione dei relativi Statuti e/o ordinamenti istituzionali.

2.2. Tuttavia, qualora il tema non venisse svolto compiutamente in questa tornata di normazione, esso rimane comunque come problema aperto in riferimento alla Carta ma ancor più in relazione alla Risoluzione della 7° Commissione permanente – Senato – Doc.XXIV n.36, 7 ottobre 2014 in cui si evoca una Cabina di regia del Sistema Ricerca, o un Dipartimento della Presidenza del Consiglio, o una Agenzia, o una Fondazione equivalente a un Fondo o un organismo unico di gestione di tutte le attività scientifiche dei ricercatori.

2.3. Nell’eventualità dell’opzione “Agenzia”, essa si giustificerebbe qualora svolgesse un ruolo di regia generale riguardo alla politica della ricerca del Paese. Ciò comporterebbe di conseguenza una decisiva riformulazione dei compiti e della stessa esistenza del MIUR (ipotesi da ponderare accuratamente), di quel MIUR già oggi logorato dal fatto che il Ministero per lo Sviluppo Economico ha assorbito buona parte delle risorse destinate alla Ricerca & Sviluppo. In tal caso, inoltre, l’Agenzia dovrebbe vedersi attribuito il ruolo di coordinamento e di recepimento di *policies* strategiche, da svilupparsi mediante una struttura aperta di *governance* formata in base al principio di competenza (ricercatori, tecnologi, formatori, *policy makers* - nazionali, regionali, EU-, investitori) e di rappresentanza degli utenti (industria, P.A., *server providers*, consumatori etc.). In tal caso l’Agenzia sarebbe determinante per definire un set di Politiche di R&S strategica, con riguardo a:

- aree di interesse scientifico, tecnologico e applicativo e relative roadmap per Big science and Little science con relativi orizzonti temporali
- sistema delle *facilities* e *research infrastructures* e interazioni nazionali, regionali e internazionali,
- bioetica e monitoraggio delle problematiche etico-socio-ambientali, etc.
- impatto atteso dalla R&S con analisi, verifica e monitoraggio dei risultati e relativi criteri di valutazione
- sviluppo indicatori di disseminazione e *outreach* della R&S
- sincronizzazione della formazione per sviluppo competenze e relativo reclutamento (pool di risorse)
- globalizzazione della ricerca con analisi di *networking* e clienti dei servizi di R&S.

2.4. No comunque all’Agenzia che gestisca l’attività dei ricercatori, ledendone la correlata autonomia scientifica, nonché l’autonomia funzionale delle istituzioni scientifiche.

2.5 Per contro l’Agenzia potrebbe operare quale agente coordinatore della contrattazione di settore relativamente al contratto nazionale del personale addetto alla ricerca.

2.6. In base a quanto dispone la Carta, va salvaguardato il principio che – indipendentemente dalla titolarità formale del datore di lavoro – la gestione del rapporto di lavoro non venga separato da quella inerente all’organizzazione e al governo delle funzioni del ricercatore, in modo che venga salvaguardato il principio della competenza scientifica. Sul punto dovrebbe quindi essere preminente il criterio della connessione tra settore di competenza scientifica e organismo di programmazione e gestione delle attività in cui è inserito ed opera il ricercatore o tecnologo.

2.7. Per quanto sopra, nel Decreto delegato andrebbe esplicitato - sia agli effetti organizzativo-gestionali che a quelli del rapporto di lavoro - di cui si dirà appresso - che i ricercatori vanno riconosciuti e trattati come professionisti e considerati

inoltre come parte integrante della missione e della struttura delle istituzioni in cui lavorano (Carta, 9).

2.8. Per necessità funzionali, lo stesso criterio dovrebbe guidare la disciplina che riguarderà i dirigenti delle amministrazioni universitarie e degli enti di ricerca (art.11, comma 1,b. della Legge delega). Il provvedimento di delega stabilisce che essi dovrebbero transitare nell'istituendo ruolo unico presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri: ma, in tal caso, sempre per salvaguardare il principio della competenza professionale. quantomeno si preveda un comparto specifico all'interno di tale ruolo, strutturato sulla base delle capacità, delle esperienze professionali specifiche occorrenti alle destinazioni lavorative e alla gestione amministrativa delle attività di ricerca.

### **3) Profilo del ricercatore:**

3.1. La normativa dovrebbe esplicitare che l'attività del ricercatore e di tecnologo si sostanzia in attività di carattere professionale, vuoi che essa venga svolta mediante rapporto libero professionale, vuoi nel contesto di rapporto di lavoro dipendente. Per cui, come si è già accennato, il ricercatore va considerato, anche ai fini della rappresentatività negli organismi scientifici, come "parte integrante delle istituzioni" (Carta, 09) in cui esso presta la propria opera.

### **4) Rapporto di lavoro**

Per facilitare il processo di formulazione e di emanazione dei decreti delegati, potrebbe essere opportuno adottare provvedimenti separati onde distinguere le disposizioni che si applicheranno al personale degli EPR rispetto a quelle che destinate al personale delle università e istituti di istruzione superiore.

Per cui:

**4.1) Assunzione dei ricercatori presso gli EPR:** Esplicitazione del criterio che il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori (Sez. 2 della Carta) costituisce fonte di riferimento per gli enti e istituti di ricerca a carattere pubblico, nonché organismi, fondazioni o fondi con finalità pubbliche di intervento in materia di ricerca.

4.1.1. Riguardo alle assunzioni dei ricercatori, ma altrettanto dicasi in generale per la “valutazione” (di cui appresso) andrebbe adottato un orientamento per cui i concorsi, a qualsiasi livello, dovrebbero basarsi non solo sulle valutazioni prodotti dai vari *impact factors* (che in taluni casi producono un effetto distorcente: specialmente riguardo alle ricerche di punta) ma anche sulla discussione con i commissari valutatori riguardo al merito dei titoli e delle ricerche svolte dai candidati.

4.2. Nella normativa da adottare può essere utile inserire una disposizione di indirizzo che miri a realizzare un mercato europeo del lavoro rivolto ad assumere ricercatori di elevata qualità e a trattenerli in ambienti organizzativi predisposti ad agevolare le attività di ricerca e l’iniziativa del ricercatore professionista.

4.3. Rammentando quanto già stabilito per legge riguardo alla natura privatistica del rapporto (DL-vo 30 marzo 2001, n.165, art.2, comma 2’), quanto meno per favorire la mobilità dei ricercatori e la portabilità dei progetti, andrebbe consolidato il carattere di unicità del contratto di lavoro per i dipendenti degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) e la specificità del comparto, in attuazione del comma 1 dell’art.11 di cui trattasi.

4.4 Andrebbero inserite inoltre disposizioni di indirizzo alle Amministrazioni degli EPR affinché il contratto contenga clausole che riconoscano e favoriscano la natura professionale del rapporto di lavoro: sia esso svolto individualmente che in forma aggregata; nonché disposizioni rivolte a salvaguardare il funzionale svolgimento del lavoro di gruppo, sia nelle attività scientifiche libere che in quelle programmate.

4.5- Per quanto riguarda l'identificazione del profilo di ricercatore e di tecnologo occorrerebbe non distaccarsi dalle definizioni contenute nella Carta e nel *Framework for Research Careers* onde estenderne la validità in ambito UE nonché il trattamento giuridico applicato in ambito UE.

## **5) Livelli di professionalità e qualificazioni professionali**

5.1. In attuazione della Carta - e per favorire il mercato europeo della ricerca - in sostanza il ricercatore dovrebbe essere dotato di una posizione professionale (o profilo o qualifica) riconosciuta e spendibile in modo univoco presso i Paesi EU e presso quegli altri che si ispirano alla Carta e al *Framework*. Tale riconoscimento

con valenza UE dovrebbe basarsi sostanzialmente sul quantum di professionalità posseduto dal ricercatore e non tanto sulla sua posizione o qualifica contrattualmente attribuitagli in Italia. Andrebbe perciò inserita una norma in base alla quale le Amministrazioni degli EPR – senza sovvertire i meccanismi del contratto collettivo - stabiliscano, a titolo di prima applicazione del *Framework for Research Careers*, quanto meno la griglia di corrispondenza tra le posizioni contrattuali (profili, qualifiche, livelli) in atto nel settore della ricerca pubblica e i livelli professionali del *Framework*. Ma ancor più – quale raffinamento ulteriore di tale corrispondenza - gli EPR dovrebbero procedere ad applicare al singolo ricercatore o tecnologo il livello del *Framework* che a lui compete sulla base delle sue qualificazioni professionali e del suo curriculum e non in base alla sua posizione contrattuale del momento, dato l'attuale contingentamento delle qualifiche e fasce retributive determinato essenzialmente da motivi domestici di riduzioni dei finanziamenti.

## **6) Specifiche disposizioni contrattuali**

6.1. Risulta opportuno che i provvedimenti che verranno emanati contengano disposizioni di indirizzo, o vincolanti, riguardo a taluni specifici profili del rapporto di lavoro o di collaborazione professionale. In particolare riguardo al trattamento della titolarità dei diritti di proprietà intellettuale e allo sfruttamento dei prodotti dell'attività di ricerca, nonché quello relativo alla valorizzazione dei risultati.

6.2. Altri aspetti da trattare riguardano la definizione di una specifica responsabilità sociale del ricercatore riguardo all'utilizzo appropriato delle risorse finanziarie affidate alla sua gestione nonché riguardo al rispetto dei codici deontologici.

6.3. Altri aspetti riguardano la disciplina del diritto alla mobilità, alla formazione continua e ai congedi per motivi di studio.

## **7) Mobilità intracomunitaria**

7.1. La griglia delle posizioni funzionali del *Framework* risulta essenziale per favorire la mobilità intracomunitaria dei ricercatori e tecnologi. La disciplina della mobilità dovrebbe esplicitare il criterio della portabilità integrale del trattamento previdenziale e assistenziale (sia in entrata in Italia che in uscita).

## **8) Semplificazione delle norme di amministrazione**

8.1. Per il ricercatore titolare di progetto e per l'Ente di Ricerca andrebbe confermato il ricorso alla normativa privatistica (codice civile e legislazione discendente) in materia di acquisti, appalti, regime di contabilità e di rendicontazione.

## **9) Regime fiscale**

9.1. Andrebbe esplicitato il principio generale che gli importi corrisposti ai giovani ricercatori per motivi di formazione precontrattuale (borse di formazione, studio, stages. ecc), di norma vanno esentati fiscalmente in ragione della loro funzione sociale.

9.2. Andrebbe esplicitato il criterio che il progetto di ricerca intestato vuoi al ricercatore vuoi all'ente di ricerca è da considerarsi attività di impresa svolta non a fini di lucro, con gli effetti conseguenti ai fini del trattamento fiscale per entrambi i soggetti.

## **10) Portabilità del progetto di ricerca**

10.1. Il ricercatore e tecnologo titolare del progetto ha il diritto di mantenerne la titolarità e la gestione . anche in caso di sua diversa dislocazione, per motivi di ricerca, in altra sede sia nazionale che comunitaria.

10.2. Il criterio dovrebbe applicarsi di norma anche agli spostamenti in sedi extracomunitarie, qualora non venga espresso il dissenso dell'eventuale controparte contraente .

10.3. In caso di successiva mobilità del ricercatore titolare, ove nulla previsto dal contratto che disciplina il progetto, dovrebbero applicarsi le norme del Paese dell'Unione in cui il progetto stesso risulta incardinato. Siano fatte salve le disposizioni diverse purché adottate in accordo con i soggetti individuali o organismi coinvolti nella gestione di esso progetto.

## **11) Attrattività delle istituzioni scientifiche italiane**

11.1. L'adozione della griglia delle posizioni funzionali del *Framework* risulta essenziale anche per elevare il grado di appetibilità delle istituzioni nazionali riguardo a ricercatori e tecnologi stranieri. Comunque il criterio della "attrattività"

andrebbe esplicitato tra le funzioni da perseguire da parte degli organismi di ricerca, onde riequilibrare il fenomeno dell' "esportazione dei cervelli".

## **12) Etica professionale e codice deontologico di condotta**

12.1. Oltre a richiamare i Principi generali di cui alla Sez. I della Carta (Principi etici; Responsabilità professionale) andrebbe considerata l'opportunità di inserire richiami o disposizioni specifiche di carattere deontologico (bio-etica; tutela ambientale, responsabilità sociale, ecc). .

## **13) Valutazione del ricercatore**

13.1. Andrebbe inserito il criterio che - riguardo alla valutazione dei ricercatori e tecnologi e in generale al *tenure track*- vengano adottati i criteri e parametri maggiormente adottati presso il mercato internazionale della ricerca. In particolare andrebbe esplicitato che la valutazione deve tener conto della molteplicità dei ruoli svolti dal ricercatore – i quali - oltre alle attività di ricerca e di sviluppo - comprendono anche la supervisione, *mentoring*, gestione e compiti amministrativi (Carta sez. I, commi 3,15,18,22, Sez.2, comma 3). Per cui, oltre alle pubblicazioni e docenze, come già generalmente già praticato – si deve tener conto delle attività rivolte al trasferimento tecnologico; della capacità del ricercatore e tecnologo di attrarre finanziamenti e collaboratori qualificati; della capacità e delle attività di comunicazione sociale e di sensibilizzazione del pubblico (sia ai fini di visibilità sia ai fini di responsabilità trasparente) riguardo alle funzioni sociali della ricerca scientifica; delle attività di supporto tecnico-scientifico alle strutture e amministrazioni aventi finalità sociali o produttive; delle attività organizzative e di governo e amministrazione di organismi o di gruppi di collaboratori e di istituti di ricerca.