



Roma, 3 Novembre 2023
Prot. n. 510

Al Sig. Ministro della Funzione Pubblica
On. Sen. Paolo ZANGRILLO
ministropa@governo.it

Al Sig. Ministro dell'Università e Ricerca
On. Sen. Anna Maria BERNINI
segreteria.ministro@mur.gov.it

Al Presidente dell'ARAN
Egr. Dott. Antonio NADDEO
presidenza@aranagenzia.it

e.p.c.

Egr. Prof.
Antonio ZOCCOLI
e dei Presidenti degli EPR
(Presidente e membri della Consulta dei
Presidenti degli Enti di Ricerca)
c/o Presidenza INFN
Piazza dei Caprettari 70
00186 Roma (RM)
presidenza@presid.infn.it

Oggetto: lettera aperta – appello per il personale della ricerca pubblica

Egredi Sig.ri Ministri e Presidente ARAN,

la fase pandemica prolungata ed i conseguenti nuovi modelli organizzativi di lavoro più flessibili che, ne sono scaturiti anche nella Pubblica Amministrazione, hanno condotto ad uno scenario del tutto nuovo nelle Amministrazioni Pubbliche.

Alcune recenti ricerche evidenziano che le Amministrazioni Pubbliche non sono più viste dall'esterno come un luogo sicuro in cui poter sviluppare talenti e competenze per la società civile. Una realtà, questa, che è frutto di anni di abbandono, di mancanza di formazione e di mancato riconoscimento del merito dei dipendenti, senza contare la squallida abitudine al sottoinquadramento, soprattutto nei ruoli tecnici, spesso utilizzato soprattutto nelle

stabilizzazioni. E' mancata, inoltre, anche una reale e diffusa opera di digitalizzazione con impiego di scarse risorse e sono spesso complicati, se non assenti, gli attuali meccanismi di valutazione del personale e scarse le possibilità di sviluppo di carriera soprattutto in settori strategici come ad esempio quello della ricerca pubblica.

È, quindi, **necessario ripartire dal merito**, il cui riconoscimento non dovrebbe mancare, dalla **formazione continua** e dalla **riqualificazione del personale**. Dal dirigente che ha grandi responsabilità e di cui si evidenzia invece solo il ruolo di controllo, al funzionario, al tecnico, al professionista ed al ricercatore e tecnologo; solo una reale valutazione del merito potrebbe rilanciare l'accesso alla PA e rendere più interessante per i giovani, che spesso godono di una alta specializzazione, l'ingresso nella stessa.

Per anni, purtroppo, si andati avanti nello sminuire il ruolo sociale delle Amministrazioni Pubbliche, certo anche a causa di alcuni episodi poco edificanti che si sono verificati, ma ci si è dimenticati di ricordare le eccellenze presenti e le potenzialità del sistema, che pure va rivisto, facendo passare l'idea che al posto fisso corrisponda sempre e comunque a uno scarso impegno lavorativo. Cosa non sempre vera, come è stato ad esempio dimostrato dai buoni risultati del lavoro agile nella PA durante il periodo pandemico.

L'attuazione del **PNRR**, ormai pressante, e la Commissione Europea spingono attualmente il nostro Paese in questo momento ad **un riordino** e ad **una innovazione del sistema della PA**, soprattutto per la mancanza di figure tecnico-scientifiche nelle Amministrazioni locali e negli Enti pubblici, anche di ricerca. In questo senso si muove la ben nota circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione sulla ***Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR***, che collega alla competenza la formazione e la valorizzazione professionale del personale come validi strumenti dall'assunzione al pensionamento del dipendente pubblico.

L'impegno è sicuramente condivisibile, ma ancora purtroppo lontano dall'attuazione.

Parlando più specificatamente della **ricerca pubblica**, con particolare riferimento agli Enti pubblici di ricerca vigilati dal MUR e non solo, va sottolineato che, nel corso degli ultimi tre anni, nei quali si è passati attraverso l'emergenza legata alla pandemia, è emerso il ruolo centrale che la Pubblica Amministrazione ha, non solo nel supportare molti bisogni della società civile e del settore privato, ma anche per l'importanza del ruolo che la **ricerca pubblica**, non solo universitaria, ricopre per lo sviluppo economico e sociale del paese. A tale proposito basti pensare alla rilevanza che nell'ambito del PNRR viene conferita all'attività di ricerca e tecnologia applicata per la transizione energetica, per l'implementazione delle reti digitali e per la modernizzazione dell'agricoltura. Particolare attenzione viene dedicata quindi al rientro dei ricercatori italiani all'estero, alla promozione del merito attraverso la riqualificazione del personale della ricerca ed infine alla assunzione di personale altamente qualificato per la ricerca.

Non basta infatti favorire la formazione di alta competenza per attrarre i giovani, ma occorre anche consentirne l'ingresso nel settore della ricerca e la loro permanenza. Questo, però, si può ottenere, come si sottolineava, solo aprendo **nuovi spazi per il riconoscimento del merito e della carriera**.

Un panorama simile mal si accorda tuttavia con la **situazione contrattuale attuale del personale della ricerca degli EPR**, con particolare riguardo a quella dei **ricercatori e tecnologi**, che è attualmente ricompreso nel Comparto Istruzione e Ricerca di natura non dirigenziale.

La natura invece del profilo di ricercatori e tecnologi è certamente di rango dirigenziale, come accade invece per i professionisti degli Enti pubblici non economici ed i professionisti della Sanità. Ed invero il primo contratto di lavoro del 1998 fu proprio di natura dirigenziale e solo successivamente, a causa di diversi interessi sindacali, la categoria fu ricondotta, con alterne vicende, nel settore non dirigenziale.

Conclusa l'ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, di recente, è stato avviato in ARAN il confronto per la definizione della sequenza contrattuale (art.178 del CCNL) della parte giuridica, dove si prevede tra l'altro anche **una revisione dell'ordinamento professionale del personale degli Enti di ricerca, ivi inclusi ricercatori e tecnologi**.

Appare evidente come questa debba essere l'occasione per ribadire la **specificità dei profili**, ed anche per salvaguardare quella **autonomia** che è sancita dalla Raccomandazione della Commissione Europea dell'11/03/2005 riguardante la **Carta Europea dei Ricercatori** ed un Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori. Ciò non solo per quanto riguarda il reclutamento dei nuovi ricercatori, ma anche per il **corretto sviluppo di carriera e per il riconoscimento della professionalità dei ricercatori e tecnologi già assunti**.

La CONFEDIR e lo CSER ritengono, quindi, che sia **indispensabile salvaguardare l'autonomia dei ricercatori e tecnologi degli EPR, ed armonizzare, altresì, i meccanismi di progressione anche del personale tecnico – amministrativo, garantendo una corretta progressione di carriera ed il riconoscimento del merito**, senza perdere in via definitiva quegli strumenti di progressione già ricompresi nei contratti precedenti che prevedevano, pur se spesso disattesi nella periodicità dagli Enti, una progressione tra aree o tra livelli e avanzamenti periodici nelle fasce stipendiali dei tre livelli apicali.

Si ritiene importante, dunque, che nell'ambito della revisione dell'ordinamento, in corso presso l'ARAN, si tenga conto delle seguenti proposte ragionate:

- **mettere a punto strumenti per una rapida riqualificazione del personale della ricerca, sia tecnico che amministrativo**, soprattutto in tutte quelle numerose situazioni di sottoinquadramento, anche a seguito di stabilizzazione, derivate da anni di provvedimenti non adeguati o da eccessiva permanenza nei profili di assegnazione.

Va quindi favorita la formazione del personale, ma anche la possibilità di accedere in tempi abbastanza rapidi al livello realmente spettante in base alle attività svolte ed ai titoli di studio in godimento. In tal modo si otterrebbe una reale implementazione delle attività più qualificate e qualificanti, basti pensare alla progettualità europea che spesso viene seguita da personale che non è stato adeguatamente formato o che non è motivato visto il lungo periodo di inquadramento in livelli inferiori a quelli effettivamente spettanti per svolgere questo tipo di complessa attività;

- **individuare dei meccanismi perequativi per recuperare il gap** che si è formato tra il terzo livello (ricercatori e tecnologi) ed i due superiori (II e I) che vede oggi una sovrappopolazione del III livello degli EPR non determinata dal fisiologico ricambio generazionale e da assunzioni al livello di ingresso, ma che è causata da difficoltà di progressione di carriera dovute principalmente alla inadeguatezza di bandi di concorso negli Enti che al momento, anche a seguito di precedenti riordini, hanno spesso inglobato Enti più piccoli (es. CREA che ha al suo interno ex-INRAN, ex-Ense, ex-INEA). Infatti, rispetto alla disposizione normativa del DPR 171/1991, che prevede la presenza del 40% di personale al III livello, 40% di personale al II livello e 20% al I livello, la situazione attuale vede invece una elevata permanenza del personale al III livello ed una non omogenea distribuzione tra un Ente e l'altro nei due livelli superiori. Le progressioni di livello effettuate negli ultimi anni non sono state infatti soddisfacenti, non hanno tenuto conto dell'attuale situazione ed hanno spesso considerato in modo pedissequo prevalentemente la produzione scientifica del ricercatore e tecnologo senza valutare con il peso adeguato le attività professionali, di coordinamento, di organizzazione ecc. che sono molto importanti, ma che penalizzano, quindi a posteriori, chi si rende disponibile a svolgerle e creando così notevoli disparità tra le carriere del personale del medesimo profilo anche all'interno dello stesso Ente o Centro. Spesso, inoltre, in alcuni Enti si è verificata una distribuzione poco coerente delle posizioni messe a concorso tra i vari livelli;
- **rivedere l'ordinamento dei profili di ricercatore e tecnologo**, ma ciò non al fine di superare in via definitiva l'analogia dell'ordinamento con l'assetto dirigenziale attraverso la soppressione di istituti che garantiscono attualmente l'autonomia dell'attività di ricerca, ma per modernizzare e semplificare l'assetto dei profili. L'azione di revisione dovrebbe avere, infatti, **il fine di valorizzare il personale** che, anche a fronte di titoli di studio post laurea, non ha potuto transitare dal III al II ed al I livello anche a causa delle problematiche indicate al punto precedente. Ciò potrebbe ad esempio essere ottenuto con l'introduzione di **due sole qualifiche funzionali per ricercatore e tecnologo**, distribuite su due livelli, con una distinzione interna in fasce economiche come già oggi esistenti. In sede transitoria di primo inquadramento si procederebbe ad una

assegnazione del personale ad uno dei due livelli del proprio profilo, su base di equivalenza economica senza determinare nuovi costi, ed in prospettiva vi sarebbero evidenti e significativi risparmi procedurali per non dover svolgere concorsi che già oggi conducono a semplici distinzioni economiche e spesso non funzionali. Un simile assetto garantirebbe inoltre la possibilità di attuare **un adeguato sistema di valutazione dei ricercatori e tecnologi** basandosi sulle performance legate non solo alle pubblicazioni indicizzate, ma anche alla rimanente ed articolata parte dell'attività scientifica, tecnica ed istituzionale che oggi non viene adeguatamente valutata, mentre invece questo è fondamentale soprattutto nell'attività di trasferimento tecnologico sul territorio diretta al settore imprenditoriale compreso quello tecnologico, energetico ed agricolo;

- **rendere più attuabile e favorire negli Enti il conferimento di incarichi dirigenziali al personale ricercatore e tecnologo**, anche in relazione a quanto già previsto nel D.P.R. 171/91 (*art.22*), cosa che sarebbe, in un assetto come quello già ipotizzato, svincolata dagli attuali livelli dei profili di ricercatore e tecnologo, collegandola invece al solo merito.

In merito a quanto esposto si confida nella sensibilità di valutare attentamente le proposte avanzate in modo che possano essere considerate sia attraverso eventuali interventi di carattere normativo che intervenendo su quanto si sta svolgendo in ARAN, restando naturalmente a disposizione per ogni eventuale approfondimento.

Nuovi assetti potrebbero in effetti condurre ad **una rapida fase di rilancio della ricerca pubblica e delle competenze tecniche degli Enti** che, assieme all'eccellenza della ricerca privata, potrebbero favorire quegli avanzamenti tecnico-scientifici di cui si avverte il bisogno, anche per sostenere la sfida europea a livello di PNRR e dei Programmi legati alla Politica di coesione.

Vi ringraziamo per l'attenzione e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Il Coordinatore Nazionale CSER

Dott.ssa Cinzia Morgia



Il Segretario Generale CONFEDIR

Prof. Michele Poerio

