



aderente CONFEDIR

Coordinamento Sindacale Enti di Ricerca

Prot.19/21

Roma, 12/03/21

Contributo CSER alla Confedir Incontro Funzione Pubblica

Nel quadro della emergenza legata alla pandemia è emerso il ruolo centrale che la Pubblica Amministrazione ricopre non solo per supportare molti bisogni della società civile e del settore privato, ma anche in relazione al supporto delle politiche di sviluppo e coesione legate alla ripartenza del paese.

Risorse ed interventi normativi sembra dunque sempre più urgente che vengano indirizzate al miglioramento dei servizi digitali, sia per il funzionamento della PA, che per l'ottimizzazione dei servizi verso il cittadino.

Scarsa attenzione tuttavia è stata finora rivolta alla formazione del personale della PA. Per un reale rinnovamento in senso digitale non basta infatti assumere personale altamente qualificato o digitalizzare i processi, ma anche e soprattutto occorre somministrare una formazione continua, e non a spot, al personale già presente con l'avvio di progetti dedicati nelle varie Amministrazioni. Acquisire ed avviare infatti sempre nuovi sistemi digitali altamente sofisticati (come ad es. il cloud o altre), ma non qualificare in modo adeguato il personale addetto, non risolve i problemi della PA che, a caduta, divengono poi anche i problemi della società civile. Basti, pensare, ad esempio a quanto è accaduto nel corso della presente emergenza legata alla pandemia dove ancora oggi presso alcune amministrazioni ci sono difficoltà per attuare lo smart working sia per carenza di piattaforme adeguate sia per poca conoscenza dell'utilizzo delle stesse da parte del personale coinvolto.

A ciò va sicuramente aggiunta la necessità di assumere personale qualificato, anche nel settore informatico, facendo tuttavia attenzione a non cadere nella situazione di assumere personale altamente specializzato destinandolo però a mansioni inferiori. Competenza e merito occorre quindi che, soprattutto in queste circostanze, non siano solo qualità ricercate, ma anche acquisite con un riconoscimento adeguato. Molte componenti del settore pubblico, basti pensare alla scuola ed alla ricerca, potrebbero infatti contribuire, se opportunamente riorganizzate, a supportare il rilancio sociale ed economico del paese attraverso il potenziamento delle competenze, il diritto allo studio ed il rilancio della ricerca partendo da quella di base, passando per quella applicata e arrivando infine alla ricerca industriale attraverso il partenariato pubblico-privato. La ricerca pubblica tuttavia soffre di problemi ormai fisiologici quali: difficoltà di accesso nella ricerca di nuove competenze di alta formazione; mancanza di attrazione per il personale, spesso altamente qualificato, del mondo della ricerca italiana rispetto a quella estera e difficoltà di permanenza in Italia di eccellenze, spesso giovani, per un tempo abbastanza lungo tanto da poter produrre risultati tangibili (ricerche rilevanti, brevetti, innovazioni). Non basta infatti favorire la formazione di alta competenza tra i giovani, ma occorre anche consentirne l'ingresso nel settore della ricerca e la permanenza, aprendo nuovi spazi per il riconoscimento del merito e della carriera.

Occorre quindi, soprattutto per gli Enti pubblici di ricerca, uniformare le modalità concorsuali di accesso nei ruoli della ricerca, spesso molto diverse da un Ente all'altro e anche favorire il normale sviluppo di carriera per i ricercatori e tecnologi.

Nel corso del tempo gli Enti pubblici di ricerca (EPR) sono stati spesso oggetto di tentativi di riordino, basti pensare tra gli altri ad esempio al Decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n.124*", che aveva come obiettivo, oltre alla semplificazione Amministrativa, anche quello di dare piena e completa attuazione alla 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**. Moltissimo tuttavia resta ancora da fare in relazione alla semplificazione amministrativa degli Enti, altamente complessi spesso proprio nella gestione amministrativa, nella modifica dello stato giuridico dei ricercatori e tecnologi degli EPR che resta critico ed anche nella possibilità di sviluppo di carriera. I Ricercatori ed i Tecnologi degli EPR sono infatti attualmente ricompresi nel Comparto non dirigenziale, ma la natura del loro profilo è certamente di rango dirigenziale, come avviene 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. Lo CSER con la CONFEDIR ritengono, quindi, che sia indispensabile salvaguardare l'autonomia dei ricercatori e tecnologi in ambito contrattuale nella prossima contrattazione di Comparto Scuola, Università e ricerca, al fine di garantire i peculiari aspetti del rapporto di lavoro di questo personale, che necessita anche a livello contrattuale, e non solo statutario di Ente, di un particolare assetto dello stato giuridico che salvaguardi l'autonomia dell'attività di ricerca.

Va quindi segnalato che l'intervento contrattuale non potrà trascurare i seguenti elementi:

- 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 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, a seguito di 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 circa il 60% del personale permanere al III livello. Le progressioni di livello effettuate non tengono conto dell'attuale situazione ed hanno spesso tenuto conto in modo pedissequo della sola produzione scientifica del ricercatore e tecnologo senza valutare adeguatamente le attività professionali, di coordinamento, di organizzazione ecc. che sono molto importanti, ma che penalizzano, quindi a posteriori, chi si rende disponibile a svolgerle;

- rivedere l'ordinamento dei profili di ricercatore e tecnologo, al 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 essere ottenuto con l'introduzione di due sole qualifiche funzionali o, addirittura, **con un'unica qualifica di ricercatore (ed una di tecnologo)**, con una distinzione interna in fasce economiche come già oggi esistenti. In sede transitoria di primo inquadramento si procederebbe 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 non funzionali. Un simile assetto garantirebbe 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 e tecnica che oggi non viene adeguatamente valutata, mentre invece questo è fondamentale soprattutto nell'attività di trasferimento tecnologico sul territorio e per le imprese.

- 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 ipotizzato svincolata dagli attuali profili di ricercatore e tecnologo, collegandolo invece al merito.

Si confida in merito a quanto esposto che possa essere avviata una reale fase di rilancio della ricerca pubblica in modo da fornire quegli avanzamenti tecnico-scientifici di cui il paese ha davvero necessità per la ripartenza.

Il Coordinatore Nazionale
CSER
Cinzia Morgia

