

LA STRANA STORIA DELLO STATUS DI RICERCATORE NEGLI EPR DAL PARASTATO AL D.LGS. N. 218/2016

Bruno Betrò

Riassunto

Viene tratteggiata, a partire dagli anni '60 del secolo scorso, la storia dello status dei ricercatori degli Enti pubblici di ricerca (EPR). Una storia strana, in cui ciò che appare logico e naturale non si è realizzato o si è realizzato in parte tra mille difficoltà; una storia che passa per i momenti bui del cosiddetto Parastato, quando i ricercatori EPR divennero Collaboratori Tecnico-Professionali, l'istituzione di un profilo di Ricercatore nell'ambito della X qualifica professionale del DPR 935/86, lo sviluppo di carriera su tre livelli per i ricercatori e la istituzione della parallela figura del Tecnologo, avviati dal DPR 568/87 e perfezionati dal DPR 171/91, le alterne vicende legate alla contrattualizzazione del pubblico impiego, l'evoluzione del quadro di riferimento europeo, il recepimento di tale quadro con il D.lgs 218/2016. Una storia di cui sono stati protagonisti in misura significativa gli stessi ricercatori EPR, con la costituzione prima del Comitato ricercatori del CNR e quindi dell'ANPRI. Gli indubbi miglioramenti della condizione professionale che sono stati conseguiti sono tuttavia ancora parziali e poggiano in buona parte sulle fragili basi dei regolamenti di Enti eterodiretti e su quelle di una contrattazione sindacale pervasiva e in un ambito nel quale ricercatori e tecnologi sono assoluta minoranza. Resta quindi ancora valida la richiesta di una legge che disciplini organicamente lo stato giuridico dei ricercatori e tecnologi EPR, come già avviene per ricercatori e docenti universitari.

Abstract

The paper outlines the story of the legal status of Researchers of Public Research Organizations (EPR) in Italy. A strange story, where logical and natural issues have not been addressed or have been curbed by any kind of difficulties. Thanks to the evolution of the European research framework and also to the direct engagement of the EPR researchers, the professional conditions of EPR researchers are today better than before, but based on weak foundations due to the other-directedness of EPR and to all-round labor negotiations in a framework where EPR researchers and technologists are vastly outnumbered. In this situation, the request for an organic law regulating the legal status of EPR researchers and technologists, as in the case of university professors and researchers, is still valid.

Parole chiave: Ricercatori e tecnologi EPR, sviluppo di carriera, stato giuridico, contrattazione sindacale, disciplina legislativa, governo degli EPR.

Keywords: EPR Researchers and Technologists, Career Development, Legal Status, Labor Negotiations, Regulation by Law, EPR Government.

C'era una volta... per ripercorrere la strana storia dello status di ricercatore degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) occorre quanto meno risalire agli anni '60 del secolo scorso; mantenere viva la memoria di cosa è avvenuto da allora fino ai giorni nostri fa meglio apprezzare il valore del percorso compiuto e le conquiste che hanno portato, nelle mutate situazioni presenti, la condizione dei ricercatori e delle altre alte professionalità degli EPR a un indubbio miglioramento rispetto al momento più buio della storia, quello, secondo la terminologia del tempo, del *Parastato*; anche se, come vedremo, tale condizione è ancora lontana dall'essere ottimale, poggiando su basi tutt'altro che solide.

Iniziamo quindi il nostro racconto dagli anni '60: solo da allora, infatti, si può cominciare a parlare di ricercatori degli enti di ricerca, quando, a fronte delle

gravi difficoltà nelle quali si trovava il sistema universitario per il boom delle immatricolazioni che si verificava in quegli anni e che sostanzialmente assorbiva nella didattica le poche risorse disponibili, il mondo accademico vide nel sistema degli enti di ricerca, principalmente nel CNR, una valvola di sfogo per avere a disposizione risorse per la ricerca, ivi compresa la possibilità di assunzione di personale di ricerca che all'università poteva avvenire in misura molto limitata.

Al CNR crebbe così rapidamente il numero di laboratori (strutture di ricerca autonome antesignane degli attuali istituti), di Centri di Ricerca (strutture miste in convenzione con le università) e venne definita la carriera del ricercatore del CNR; questa prevedeva cinque gradini successivi, ciascuno dei qua-

Legge n. 70/1975 - ENTI SCIENTIFICI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

- Istituto nazionale per lo studio della congiuntura (ISCO).
- Istituto di studi per la programmazione economica (ISPE).
- Istituto nazionale di geofisica.
- Istituto nazionale di fisica nucleare.
- Istituto elettrotecnico nazionale "Galileo Ferraris" - Torino.
- Istituto nazionale di studi ed esperienze di architettura navale (vasca navale).
- Comitato nazionale per l'energia nucleare (CNEN^(*)).
- Istituto nazionale della nutrizione.
- Istituto nazionale economia agraria (INEA).
- Consiglio nazionale delle ricerche (CNR).
- Istituto nazionale di ottica - Firenze.
- Istituto nazionale di alta matematica Francesco Severi.
- Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - ISFOL.
- Stazione zoologica di Napoli.

(*) *Successivamente* ENEA

li formalmente a termine, con contratto rinnovabile ogni anno mediante verifica: *Aspirante, Ricercatore, Ricercatore Qualificato, Ricercatore Capo, Direttore di Ricerca*. L'ingresso come Aspirante Ricercatore avveniva per concorso pubblico espletato presso il laboratorio o centro, poi lo sviluppo di carriera era affidato a valutazioni interne fino al livello di Ricercatore Capo; l'apice della carriera, la qualifica di Direttore di Ricerca, si raggiungeva invece per concorso pubblico nazionale.

Tale sistema durò fino all'entrata in vigore della Legge n. 70/1975 "*Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente*".

1. Gli anni bui del Parastato

La Legge n. 70/1975 inserì gli enti di ricerca dell'epoca (v. tabella) in quello che allora si chiamava "Parastato" e il cui nucleo forte era costituito dai grandi enti previdenziali e assistenziali.

Nel nuovo quadro istituzionale, per il personale della generalità degli enti furono previsti tre ruoli: amministrativo, tecnico e professionale; i ricercatori degli EPR furono inquadrati nel ruolo professionale ma, per una delle molte stranezze (?) della storia, la legge 70 prevedeva che negli EPR ruolo tecnico e ruolo professionale potessero essere unificati e così avvenne. Fu così che i ricercatori EPR si ritrovarono ad essere *Collaboratori Tecnico-Professionali (CTP)*!

Lo sviluppo di carriera dei CTP era inesistente: non più successivi livelli di crescente qualificazione, ma solo "gradoni" economici automatici, con retribu-

zione determinata da accordi sindacali recepiti da un Decreto del Presidente della Repubblica (DPR).

Non molto tempo dopo, sul versante universitario, il DPR 382 del 1980 ridisegnò le carriere accademiche su 3 livelli, *Ricercatore, Professore Associato, Professore Ordinario*, con accesso concorsuale per ciascuno di essi e una progressione retributiva articolata su scatti biennali che comportò sensibili benefici economici.

Divenne allora particolarmente eclatante la forte penalizzazione che il quadro normativo ed economico del Parastato imponeva ai ricercatori degli enti di ricerca.

2. Nascono il Comitato ricercatori del CNR e l'ANPRI-EPR

In questo contesto, il 13 maggio 1981, nacque il Comitato Ricercatori (CR) del CNR per iniziativa di una trentina di ricercatori dell'ente. Agli inizi il CR non aveva una veste formale, poi nell'ottobre 1982, ne fu decisa la formalizzazione come associazione "*Comitato Ricercatori del CNR*". Fin dalla sua prima costituzione, il CR sviluppò una intensa attività di elaborazione sui temi della riforma del CNR (già allora se ne parlava!) e dello stato giuridico del ricercatore CNR, con l'obiettivo di una definizione legislativa dei suoi fondamentali aspetti: **carriere, diritti e doveri, circolarità tra istituzioni di ricerca, autogoverno**. Nel dicembre 1982 fu presentata ufficialmente una proposta di Articolato di *Stato giuridico del personale CNR*, nel quale veniva prospettata per i ricercatori del CNR una carriera su tre livelli, simile a quella univer-

sitaria; veniva anche proposta una parallela carriera per i professionisti non ricercatori, novità indubbia per l'epoca, che solo un decennio più tardi si sarebbe concretizzata nella carriera del Tecnologo.

Anche se il CR non aveva, né voleva avere, una valenza sindacale, venne ben presto considerato come un sindacato autonomo, antagonista dei sindacati tradizionali ancorati – allora come ancora oggi – ad una visione massificante del personale EPR all'insegna del “tutti addetti alla ricerca” che tende ad appiattire le professionalità. Al contempo, da parte di ricercatori di altri enti si cominciò a guardare con interesse all'esperienza del CR. Maturò così gradatamente il convincimento che fosse realmente opportuno dare vita ad una nuova organizzazione, con valenza professionale e sindacale, aperta a tutti gli Enti di ricerca e non più solo limitata ai ricercatori del CNR.

Nacque così, nel novembre del 1986, l'ANPRI-EPR; l'acronimo stava per Associazione Nazionale Professionale Ricercatori degli Enti Pubblici di Ricerca. L'ANPRI-EPR superò i confini del CNR aprendosi prima ai ricercatori INFN ed ENEA e poi radicandosi in quasi tutti gli enti pubblici di ricerca. Nel 2001 si realizzò la fusione tra ANPRI-EPR e CIDA-Ricerca, dando vita a quella che da allora si chiamò ANPRI, acronimo di “Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca” per indicare l'apertura a “tutti coloro che svolgono in qualsiasi organizzazione attività di ricerca scientifica o tecnologica, oppure attività collegate richiedenti elevata professionalità e titolo di studio a livello di laurea o post-laurea”.

3. Di nuovo ricercatori!

Come detto in precedenza, la costituzione dell'ANPRI-EPR nel 1986 fu conseguenza della acquisita consapevolezza che i mutamenti allora in atto o che si stavano profilando nel pubblico impiego richiedevano una organizzazione che, pur continuando a perseguire l'obiettivo strategico di una legge di stato giuridico per i ricercatori EPR, fosse anche in grado di partecipare ai tavoli di trattativa per i rinnovi contrattuali, per spezzare il monopolio dei sindacati tradizionali e dei loro atteggiamenti massificanti.

Un primo significativo cambiamento del quadro istituzionale fu apportato dal D.P.R. n. 935/1986, che introdusse un nuovo ordinamento del personale per qualifiche professionali; nella qualifica di vertice, la *X qualifica*, venne previsto il profilo di *Ricercatore* con la seguente declaratoria:

“Svolge attività di ricerca, nel progetto (predisposto dall'Ente o in quello autonomamente ideato) rientrante

nel campo della specifica professionalità posseduta.

Requisiti culturali: *diploma di laurea e documentata esperienza nel campo tecnico professionale inerente ai posti da ricoprire.*

Modalità di accesso: *concorso pubblico per esami.*

Sfera di autonomia: *piena per quanto riguarda gli atti operativi.*

Grado di responsabilità: *totale per quanto riguarda gli atti e i provvedimenti della specifica professione”.*

Una vera e propria svolta, quindi, che pose le premesse per il superamento degli anni bui del Parastato.

Nel 1987, infatti, venne siglato il nuovo accordo sindacale del comparto ricerca recepito dal D.P.R. n. 568/1987. Alla trattativa partecipò attivamente la neonata ANPRI-EPR e, grazie anche alla visione illuminata del ministro della ricerca dell'epoca, Antonio Ruberti, per i ricercatori venne nuovamente introdotto uno sviluppo di carriera: nell'ambito della *X qualifica*, infatti, il profilo di Ricercatore fu articolato in *tre fasce differenziate: Ricercatore, Primo Ricercatore, Dirigente di Ricerca*, con accesso ad ogni fascia per concorso pubblico nazionale. Fu così istituito un parallelismo di carriera, e in buona sostanza anche di trattamento retributivo, con Ricercatori, Professori Associati e Professori Ordinari delle Università. Venne anche istituito, sempre nell'ambito della *X qualifica*, il profilo di *Collaboratore Professionale degli Enti di Ricerca*, senza però prevederne sviluppo di carriera.

Il D.P.R. n. 568/1987 non affrontò il nodo cruciale delle procedure concorsuali, rimandando alle “norme dei rispettivi ordinamenti”. Tale nodo è rimasto finora insoluto, determinando un “*fai da te*” concorsuale da parte degli enti – tuttora perdurante – al di fuori di qualunque criterio di omogeneità, persino tra bando e bando emanato dallo stesso ente.

Con l'entrata in vigore della *Legge n. 168/1989*, istitutiva del MURST, poi MIUR e ora MUR, contrariamente alle richieste dell'ANPRI di una legge di stato giuridico, venne introdotta la *piena contrattualizzazione dello stato giuridico*, oltre che del trattamento economico, del personale del comparto ricerca, prevedendo al contempo un ordinamento del personale per livelli professionali.

4. Una pietra miliare: il D.P.R. n. 171/1991

Il D.P.R. n. 171/1991 recepì il primo accordo sindacale successivo alla *Legge n. 168/1989*: le fasce differenziate del profilo di ricercatore furono trasformate in *tre profili* – mantenendo i nomi di Ricercatore, Primo Ricercatore, Dirigente di Ricerca – e furono istituiti, come sviluppo del profilo di collaboratore

professionale, i profili paralleli di *Tecnologo*, *Primo Tecnologo*, *Dirigente Tecnologo*. Nel nuovo ordinamento per profili professionali i Ricercatori/Tecnologi furono collocati al III livello, i Primi Ricercatori/Primi Tecnologi al II, i Dirigenti di Ricerca/Dirigenti Tecnologi al I. L'accesso a ciascun profilo fu previsto *esclusivamente per concorso pubblico nazionale, senza possibilità di mobilità da altri profili*. Sul piano retributivo, fu realizzata la *piena equiparazione economica* con Ricercatori, Professori Associati e Professori Ordinari delle Università. È interessante notare che anche il personale dirigente amministrativo venne incluso nei primi tre livelli sopra menzionati, istituendo un parallelismo tra dirigenti da un lato e ricercatori e tecnologi dall'altro, che fu poi un elemento decisivo per l'inclusione di questi ultimi nel contratto della dirigenza 1994-1997.

Il D.P.R. n. 171/1991 non introdusse elementi innovativi riguardanti altri elementi di status, ad esempio in materia di diritti e doveri e di orario di lavoro.

5. La contrattazione dopo il D.P.R. n. 171/1991

Nel 1993, con il *D.lgs. n. 29/1993*, fu introdotta la contrattualizzazione del rapporto di lavoro di tutti i pubblici dipendenti, con l'esclusione di alcune categorie, tra cui quelle dei Ricercatori e Professori Universitari; furono tuttavia sottratte alla contrattazione le norme relative ai procedimenti di selezione per l'accesso ai profili, ai ruoli e alle dotazioni organiche. Il decreto stabilì, sviluppando il parallelismo con i dirigenti presente nel D.P.R. n. 171/1991, che ricercatori e tecnologi fossero inseriti nelle aree separate di contrattazione della dirigenza come "*specifiche tipologie professionali*".

Il primo CCNL di ricercatori e tecnologi siglato nel nuovo quadro, relativo al periodo *1994-1997*, fu in effetti un contratto di livello dirigenziale, insieme con i dirigenti degli enti di ricerca, autonomo e separato rispetto al CCNL di tecnici e amministrativi EPR. Dal punto di vista normativo, il nuovo contesto negoziale favorì l'introduzione di *sostanziali elementi di valorizzazione di ricercatori e tecnologi*, quali l'autonoma gestione del tempo di lavoro, la formazione in base a programmi auto-proposti e una prima definizione dei diritti di ricercatori e tecnologi. Dal punto di vista economico, fu perduto il parallelismo con le retribuzioni dei professori universitari e iniziò ad allargarsi nuovamente *la forbice retributiva* con questa categoria di naturale riferimento.

La successiva riforma del pubblico impiego, operata dal *D.lgs. n. 396/1997*, figlio della Legge Delega "Bassanini" n. 59/1997, accentuò la contrattualizza-

zione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti e pose anche le premesse per *l'estromissione di ricercatori e tecnologi dalle aree della dirigenza*, che dopo alterne vicende, grazie all'appoggio dato dai presidenti degli enti di ricerca di allora alle istanze delle forze sindacali generaliste, si concretizzò nella tornata contrattuale 1998-2001; da allora, i contratti del comparto ricerca – succedutisi peraltro a singhiozzo – hanno trattato nuovamente ricercatori e tecnologi insieme con il personale tecnico e amministrativo; dal punto di vista normativo ed economico non ci sono più stati significativi miglioramenti, e l'ANPRI ha anzi dovuto contrastare i tentativi della controparte di cancellare le prerogative conquistate nel contratto dirigenziale 1994-1997 e di ridurre ricercatori e tecnologi a "*tecnici laureati*", se non a meri livelli apicali di un sistema di classificazione del personale interamente percorribile tramite meccanismi di "*valorizzazione professionale del personale*", ben collaudati per altre categorie.

Con l'entrata in vigore del *D.lgs. n. 150/2009*, noto come "decreto Brunetta", il numero dei comparti di contrattazione ha subito una drastica riduzione a quattro. È sparito di conseguenza il comparto ricerca e il personale degli enti di ricerca è stato inserito nel comparto "*monstre Istruzione e Ricerca*", dove le sproporzioni numeriche con il personale della scuola giocano a sfavore delle possibilità di concreta valorizzazione di ricercatori e tecnologi EPR.

In questo nuovo scenario, appare come una sorta di miracolo che il successivo contratto del comparto Istruzione e Ricerca siglato nel 2018 (!) abbia mantenuto intatte le norme specifiche dei precedenti contratti per ricercatori e tecnologi EPR. Ha certamente favorito questo risultato il quadro normativo introdotto dal *D.lgs. n. 218/2016*, al quale il CCNL fa esplicito riferimento affermandone l'importanza per il riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi EPR, come pure la nuova presenza diretta di ricercatori e tecnologi ai tavoli di trattativa attraverso un nuovo soggetto sindacale, *FGU-Dipartimento Ricerca* afferente alla Federazione GILDA-UNAMS rappresentativa nel nuovo comparto. Constatata infatti l'impossibilità per ANPRI di essere rappresentativa nel comparto Istruzione e Ricerca, a *FGU-Dipartimento Ricerca* erano state trasferite le funzioni e le prerogative sindacali già in capo all'ANPRI per il vecchio comparto ricerca; al contempo, il nuovo statuto dell'ANPRI ne aveva circoscritto il campo d'azione a quello professionale e culturale, mantenendone una valenza sindacale solo per i ricercatori contrattualizzati non afferenti al comparto ricerca, al momento quelli del Centro Italiano Ricerche Aerospaziali (CIRA).

6. Gli EPR di riordino in riordino

La Legge n. 168/1989, nel definire l'autonomia statutaria delle università, conferiva agli enti di ricerca cosiddetti "non strumentali" un primo livello di autonomia, quella regolamentare; tuttavia, quest'ultima avrebbe dovuto essere definita da un apposito successivo provvedimento normativo. Tale provvedimento non fu mai emanato e gli enti non si vollero neppure avvalere della facoltà, prevista dalla legge 168, di emanare comunque in autonomia, trascorso un anno dell'entrata in vigore della legge stessa, i propri regolamenti, con la possibilità di integrare a tal fine gli organi di governo "con rappresentanze delle varie componenti che operano nell'ente".

C'è da dire che il nodo dell'autonomia degli EPR non è stato ad oggi sciolto, anche se come vedremo qualche passo nella giusta direzione è stato compiuto: l'autonomia delle università è fondata sull'autogoverno del corpo docente, simmetricamente l'autonomia degli enti di ricerca dovrebbe sostanziarsi nell'auto-governo della comunità scientifica che in essa opera.

Dal 1999 il sistema degli EPR è stato investito da successive ondate di "riordini", più preoccupati di realizzare risparmi di spesa con accorpamenti e tagli che della reale efficienza del sistema, che non può non prevedere una reale autonomia degli enti che li svincoli dal controllo pervasivo del potere politico, esercitato attraverso la nomina governativa dei vertici, e dalle burocrazie ministeriali.

Anche il D.lgs. n. 213/2009, che ha realizzato l'ennesimo "riordino" degli enti MIUR, è stato in buona sostanza una occasione mancata, anche se per la prima volta ha aperto le porte alla presenza di rappresentanti della "comunità scientifica di riferimento" in ciascun Consiglio di Amministrazione (CdA): nonostante il decreto abbia previsto il conferimento dell'autonomia statutaria "nel rispetto dell'articolo 33, sesto comma, della Costituzione, ed in coerenza con i principi della Carta europea dei ricercatori", il Ministero ha mantenuto il potere di nomina dei presidenti e della maggioranza dei membri dei consigli di amministrazione. Non solo, ma in sede di approvazione dei nuovi statuti, i consigli di amministrazione al momento in carica sono stati integrati da cinque esperti nominati dal ministro! Con totale esclusione dei ricercatori degli enti dal processo di emanazione degli statuti stessi.

7. Il contesto europeo: motivi di speranza

L'11 marzo 2005 la Commissione Europea pubblicò l'importante raccomandazione: *Carta europea dei ricercatori e Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori*.

L'indicazione generale della Carta è quella di "offrire ai ricercatori dei sistemi di sviluppo di carriera sostenibili in tutte le fasi della carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale e dal percorso professionale scelto nella R&S, e impegnarsi affinché i ricercatori vengano trattati come professionisti e considerati parte integrante delle istituzioni in cui lavorano".

La Raccomandazione elenca poi una serie di principi, che gli Stati membri dell'UE sono sollecitati a recepire nei rispettivi quadri normativi e regolamentari, tra i quali:

1. I ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (proprietà intellettuale, copyright).
2. Vanno garantiti ambienti di ricerca e di formazione adeguati (attrezzature, apparecchiature, opportunità di collaborazione anche a distanza).
3. Vanno assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, part-time, telelavoro, periodi sabatici, ...).
4. I contratti di lavoro devono essere il più possibile stabili.
5. Le condizioni di lavoro devono essere attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità, ...
6. Vanno definite apposite strategie di sviluppo professionale.
7. Va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.
8. Deve essere garantita ai ricercatori la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.
9. Vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

In quanto espressi in forma di raccomandazione, la Carta e il Codice di condotta non costituiscono un vincolo cogente per le normative nazionali; tuttavia, in Italia le istituzioni di ricerca si affrettarono ad assumere formale impegno della loro adozione: aprì la strada il 7 luglio 2005 la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e il 13 dicembre 2005 fu la volta dei presidenti degli enti ed istituzioni di ricerca italiane.

Le conseguenze del formale impegno per quanto riguarda gli EPR furono sostanzialmente nulle, ma il punto di riferimento costituito dalla Carta europea ispirò positivamente il legislatore nazionale e la stessa contrattazione.

Si è già accennato all'innovazione apportata dal D.lgs. n. 213/2009 con esplicito riferimento alla Carta per quanto riguarda la presenza di ricercatori e tecnologi nei consigli di amministrazione.

Un successivo significativo passo è stata l’emanazione del *D.lgs. n. 218/2016*, con il quale venne estesa l’autonomia statutaria a tutti gli EPR: l’art. 2 del decreto, dal significativo titolo *Carta Europea dei Ricercatori*, impone agli enti di dare attuazione ai principi della Carta europea dei ricercatori e del Codice di condotta per l’assunzione dei ricercatori, assicurando tra l’altro “*la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti*”.

Il decreto recepisce anche le indicazioni contenute nell’importante documento *European Framework for Research Careers*, pubblicato dalla Commissione Europea nel maggio 2011, prescrivendo che gli enti ne tengano conto nei propri statuti e regolamenti. Il documento delinea le carriere dei ricercatori articolate su quattro livelli:

- First Stage Researcher (R1): Fino al conseguimento del dottorato di ricerca;
- Recognised Researcher (R2): Dottori di ricerca o equivalenti, non ancora completamente indipendenti;
- Established Researcher (R3): Ricercatori indipendenti;
- Leading Researcher (R4): Ricercatori che guidano la ricerca.

Viene inoltre prevista l’istituzione presso il MIUR (ora MUR) del *Consiglio nazionale dei ricercatori e dei tecnologi*, composto “*dai rappresentanti dei ricercatori e tecnologi eletti negli organi scientifici e di governo dei singoli enti*”, con compiti consultivi e propositivi nei confronti dei ministeri vigilanti e della Presidenza del Consiglio per quanto riguarda le tematiche di ricerca.

Il decreto prevede infine l’obbligo per i ministeri vigilanti di effettuare annualmente il monitoraggio sull’attuazione del decreto da parte degli enti vigilati, con particolare riferimento a Carta europea e Codice di condotta, come pure del documento *European Framework for Research Careers*.

Purtroppo, come spesso succede, fatta la legge chi dovrebbe farla rispettare omette di farlo; così sono stati approvati statuti in aperta violazione del decreto laddove quest’ultimo impone la rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo, violazioni sanate in sede giudiziaria grazie a ricorsi promossi da ANPRI; sono rimasti finora lettera morta l’istituzione del Consiglio nazionale dei ricercatori e tecnologi e il monitoraggio annuale sull’attuazione del decreto.

8. Conclusioni

La storia che abbiamo raccontato per sommi capi, che abbiamo definito “strana” in quanto diversi suoi

sviluppi appaiono incredibili per un Paese che fa parte del gruppo dei sette Stati economicamente più avanzati, mostra che la situazione dei ricercatori EPR è indubbiamente migliorata nel tempo.

Tuttavia, la migliore condizione attuale poggia su basi fragili:

- ormalmente, lo stato giuridico dei ricercatori è definito dalla contrattazione nazionale, che può toccare ogni aspetto del rapporto di lavoro, per di più in un comparto *monstre* di cui ricercatori e tecnologi costituiscono una assoluta minoranza; il fatto che l’ultimo contratto siglato non abbia operato stravolgimenti ed abbia anzi riconosciuto l’importanza delle indicazioni derivanti dal contesto europeo e nazionale non offre alcuna garanzia che gli stravolgimenti non possano avvenire al prossimo rinnovo contrattuale.
- Il riconoscimento effettivo del ruolo di ricercatori e tecnologi nel proprio ente è affidato agli statuti e regolamenti di ente, sui quali la possibilità per i ricercatori di incidere è limitata essendo gli enti eterodiretti e di fatto non autonomi rispetto ai ministeri vigilanti.
- I riferimenti europei, come la Carta europea dei ricercatori e l’*European Framework for Research Careers*, sono enunciazioni di principi e di indicazioni che gli Stati membri sono invitati a recepire nei propri ordinamenti, ed abbiamo visto come tale recepimento in concreto sia stato molto lento e del tutto parziale.

Tutto ciò ci induce a pensare che la storica richiesta di una legge che disciplini lo stato giuridico dei ricercatori e tecnologi EPR, come avviene per ricercatori e docenti universitari, sia ancora valida. Tuttavia, dopo tanti anni, occorre lucidamente porsi la domanda: l’obiettivo di uno status del ricercatore/tecnologo definito per legge è tuttora plausibile? La risposta sta a nostro avviso, salvo miracoli, nella volontà e determinazione di ricercatori e tecnologi EPR nel perseguire il più possibile uniti questo obiettivo.

BRUNO BETRÒ

Componente del Consiglio direttivo ANPRI dal 2018 e dal 2020 Vicepresidente. Socio fondatore dell’Associazione, è stato Vicesegretario Generale dal 1998 al 1999, Segretario Generale dal 2000 al 2011, quindi Presidente fino al 2018. Laureato in Matematica, è stato Dirigente di Ricerca del CNR ed è in quiescenza dal 2015. Ha interessi scientifici relativi alla Statistica matematica, con particolare riguardo per l’impostazione bayesiana, e alla Probabilità applicata.

Contatti:

bruno@fambetro.it