

**Intervento della CRUI**  
**all'audizione sul Disegno di Legge S.1240 (Valorizzazione e promozione della ricerca)**  
**presso la VII Commissione**  
**(Cultura e patrimonio culturale, istruzione pubblica, ricerca scientifica, spettacolo e sport)**  
**Senato della Repubblica**  
**16 novembre 2024**

Illustri Senatori, ringrazio per l'opportunità di intervenire a nome della CRUI in questa audizione sul Disegno di Legge S. 1240, che rappresenta un'occasione rilevante per rafforzare il sistema della ricerca e dell'alta formazione in Italia.

Il disegno di legge introduce misure innovative e strategiche, che meritano di essere accolte con favore ma anche di essere accompagnate da alcune riflessioni critiche per garantirne un'effettiva implementazione e un impatto positivo sull'intero sistema universitario.

**1. Contratti Post-Doc**

L'introduzione dei contratti post-doc è un passo avanti per garantire percorsi più flessibili e attrattivi per i giovani ricercatori. Tuttavia, si rilevano tre aspetti su cui è necessaria una riflessione.

**a. Accesso senza dottorato**

La possibilità di accedere ai contratti post-doc con un "curriculum scientifico-professionale idoneo" può essere positiva per valorizzare competenze pratiche o interdisciplinari. Tuttavia, è essenziale che questa opzione sia garantita a tutte le istituzioni che possono utilizzare lo strumento, inclusi gli atenei e definire criteri chiari per evitare discrezionalità e preservare il ruolo del dottorato come standard internazionale per l'ingresso alla carriera accademica.

In Europa, casi simili esistono ma in ambiti specifici, come la ricerca applicata. Sarebbe opportuno garantire che anche in Italia questa flessibilità sia applicata in modo mirato.

**b. Durata massima di tre anni**

Questo limite è in linea con gli standard europei, ma rischia di essere troppo rigido per progetti complessi. Si propone di prevedere eccezioni per contratti finanziati da fondi esterni o legati a progetti strategici, garantendo maggiore flessibilità agli atenei.

**c. Utilizzo dei post-doc come docenti di riferimento**

Per garantire continuità nella didattica e colmare il vuoto lasciato dall'eliminazione dei ricercatori RTDa, si dovrebbe prevedere che i contratti post-doc possano essere utilizzati come docenti di riferimento per i corsi di studio.

Questa misura non solo rafforzerebbe l'offerta didattica, ma contribuirebbe anche a valorizzare il ruolo dei giovani ricercatori nella formazione accademica.

./.

#### **d. Importo del contratto**

Il disegno di legge prevede che l'importo del contratto sia stabilito dal Ministero, ma si ritiene opportuno introdurre una maggiore flessibilità.

Si potrebbe prevedere che il MUR stabilisca solo un importo minimo, oppure un range minimo-massimo, lasciando agli atenei e agli enti di ricerca la possibilità di modulare la cifra sulla base delle specifiche esigenze, ad esempio per attrarre talenti internazionali.

### **2. Borse di Assistenza alla Ricerca**

Le borse di assistenza alla ricerca rappresentano un'opportunità importante per attrarre e sostenere giovani talenti. Tuttavia, la norma presenta margini di miglioramento.

#### **a. Durata massima**

Per le borse **Junior**, destinate a laureati magistrali, la durata massima di tre anni appare ragionevole. Per le borse **Senior**, rivolte a dottori di ricerca, sarebbe invece opportuno prevedere maggiore flessibilità, considerando che queste borse si rivolgono a figure già formate e impegnate in progetti di medio-lungo termine.

#### **b. Rischio di frammentazione dei percorsi**

Se lo scopo del DDL è contenere il precariato, sarebbe più efficace introdurre un limite complessivo alla durata di tutte le forme di pre-ruolo, piuttosto che limitarne rigidamente ciascuna.

Attualmente, il rischio è di creare un "valzer di ruoli", costringendo i ricercatori a ricoprire successivamente borse, contratti post-doc e altre posizioni temporanee, pur mantenendo la stessa collaborazione effettiva con l'università.

Una soluzione potrebbe essere quella di stabilire un limite massimo alla somma degli anni trascorsi in tutte le forme di contratto pre-ruolo (ad esempio, 8-10 anni), garantendo maggiore stabilità e coerenza nei percorsi accademici.

### **3. Riduzione del Precariato e Riforma dei Ruoli Accademici**

La riduzione del precariato nella ricerca non può essere affidata esclusivamente alla riforma del pre-ruolo. È necessaria una revisione più ampia che coinvolga anche i ruoli accademici.

#### **a. Limiti attuali degli RTDb e dei ricercatori in tenure track**

L'esperienza di queste figure ha mostrato criticità, trasformandosi in alcuni casi in un percorso automatico verso il ruolo di professore associato, con il rischio di perdere l'effettiva valutazione del merito.

./.

#### **b. Introduzione di ruoli intermedi**

Si potrebbero prevedere figure di ricercatore o di tecnologo a tempo indeterminato, che fungano da ruoli intermedi tra il precariato e la docenza, garantendo maggiore stabilità e opportunità di crescita.

Queste figure potrebbero ricoprire compiti specifici nella ricerca e nella terza missione, valorizzando competenze che non sempre convergono direttamente verso la docenza.

#### **c. Valorizzazione delle esperienze nel pre-ruolo**

Per rendere il sistema più attrattivo, sarebbe utile valutare in modo preferenziale, per l'accesso ai ruoli accademici e anche alla pubblica amministrazione, sia il titolo di **dottore di ricerca** sia l'esperienza maturata nei ruoli introdotti dal DDL. Questa misura contribuirebbe a rafforzare la competitività dei percorsi di ricerca e a valorizzare le competenze sviluppate dai ricercatori con un potenziale beneficio per l'intero sistema Paese.

#### **4. Professore Aggiunto**

L'introduzione del professore aggiunto è una misura utile per rafforzare la mobilità e la collaborazione con esperti esterni, arricchendo didattica, ricerca e terza missione. Tuttavia, anche in questo caso, la durata massima di tre anni potrebbe risultare un vincolo eccessivo per collaborazioni di lungo termine su progetti strategici o interdisciplinari.

Si suggerisce di permettere proroghe in casi giustificati, mantenendo comunque la temporaneità della posizione per evitare sovrapposizioni con i ruoli accademici tradizionali.

#### **5. Osservatorio**

La creazione di un Osservatorio per il monitoraggio dell'attuazione della legge è un'iniziativa positiva, ma è fondamentale arricchire la sua struttura con il contributo strategico della **CRUI**, che rappresenta tutte le università italiane.

Attualmente l'Osservatorio agisce in raccordo con ANVUR e CINECA, ma il ruolo di quest'ultimo appare meno immediato rispetto alla CRUI, che garantirebbe un dialogo diretto con le università per monitorare l'impatto delle misure e raccogliere feedback e contribuirebbe a trasformare le valutazioni tecniche in proposte operative condivise con gli atenei.

Si propone, quindi, di includere formalmente la CRUI nel processo di raccordo, sia con una rappresentanza diretta nell'Osservatorio sia tramite un meccanismo strutturato di consultazione.

#### **6. Considerazioni Finali**

Infine, si evidenziano tre aspetti cruciali per il successo della norma.

./.

**a. Limiti di spesa**

L'attuale norma lega la spesa per le nuove figure ai fondi utilizzati negli ultimi tre anni per gli assegni di ricerca. Questo approccio potrebbe essere rischioso, poiché gli ultimi anni sono stati caratterizzati dalla presenza di risorse straordinarie del PNRR, che in molti casi hanno consentito agli atenei di ridurre l'impiego di fondi propri.

Si richiede maggiore flessibilità, soprattutto nella fase iniziale di sperimentazione, per consentire agli atenei di adattarsi al nuovo sistema senza vincoli eccessivi.

**b. Flessibilità nella gestione delle posizioni e dei compensi**

È necessario garantire adeguata flessibilità sia nelle modalità di proroga delle posizioni sia negli importi dei compensi. Si potrebbe mantenere un limite massimo complessivo alla durata del precariato per evitare frammentazione, pur consentendo maggiore adattabilità per specifiche esigenze progettuali o disciplinari.

Gli importi dei contratti possano essere modulati dagli atenei, all'interno di un range minimo-massimo stabilito dal MUR, per rispondere alle esigenze dei diversi contesti accademici.

**c. Esclusione dai calcoli degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria**

È necessario prevedere che la spesa per tutte le figure di pre-ruolo non sia conteggiata ai fini dell'indicatore di sostenibilità economico-finanziaria degli atenei.

Questa misura eviterebbe di penalizzare le università che investono maggiormente in giovani ricercatori e garantirebbe un adeguato spazio per il rinnovo generazionale e l'ampliamento dell'offerta accademica.

**d. Finanziamenti adeguati**

La clausola di invarianza finanziaria rischia di limitare l'efficacia del DDL, soprattutto nelle università con risorse già limitate. Sarebbe utile prevedere un incremento graduale dei fondi per contratti e borse, almeno in alcune aree strategiche.

**In conclusione**, la CRUI accoglie con favore il DDL S. 1240, riconoscendone il potenziale per valorizzare la ricerca e rafforzare il sistema universitario. Tuttavia, per raggiungere pienamente questi obiettivi, è necessario garantire flessibilità e strumenti adeguati di supporto, insieme a una governance inclusiva in cui le università possano avere un ruolo centrale nell'attuazione e nel monitoraggio.

\*\*\*\*\*