



**Contributo di AIRIcerca sul provvedimento in esame  
"Disposizioni in materia di attività di ricerca e di reclutamento  
dei ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca"**

Gentile Presidente della Commissione, gentili membri della Commissione,

**AIRIcerca** è l'Associazione Internazionale dei Ricercatori Italiani nel mondo. Come Associazione ci occupiamo di una varietà di progetti e iniziative (per esempio di divulgazione, di consulenza legale e psicologica, rapporti con le scuole, e tanto altro) al fine di creare canali che offrano supporto alla comunità dei ricercatori italiani (indipendentemente dall'ambito disciplinare, o dal fatto che risiedano in Italia o all'estero), e promuovano scambi professionali e umani tra i ricercatori e la società. Tramite la nostra comunità virtuale, raggiungiamo più di 25,000 ricercatori italiani. Per ulteriori informazioni, si veda <https://airicerca.org/>.

Stiamo seguendo con ovvio interesse le discussioni in merito al Ddl S. 2285. Riconosciamo che il Ddl in questione è il risultato di complesse concertazioni e, in linea a quanto già riportato da altri soggetti coinvolti negli ultimi mesi, auspichiamo riforme di più ampio spettro in materia. Siamo consapevoli delle criticità strutturali già rilevate da colleghi del mondo della ricerca e dai sindacati in tema principalmente di **precariato** e di **mancaza di finanziamenti**, e concordiamo pienamente con loro. Indipendentemente da come si organizzano le università o gli enti pubblici di ricerca, **servono più investimenti** non solo per poter offrire ai ricercatori condizioni di lavoro dignitose e in linea con quanto offerto negli altri Paesi europei, ma anche per avere maggiori fondi di ricerca, fondamentali per poter diventare più attrattivi e concorrenziali.

Oltre alla mancanza di finanziamenti, l'Italia è un Paese anomalo nel contesto della ricerca anche per la limitata mobilità interna (tra atenei ed enti di ricerca italiani) ed esterna (tra Italia ed estero) dei ricercatori ad ogni livello di carriera. La "circolazione dei cervelli", interna ed internazionale, è oggi ampiamente riconosciuta come un fattore essenziale nello sviluppo e nel successo di linee di ricerca innovative. Crediamo che una riforma del sistema di reclutamento debba mirare a **favorire la mobilità interna ed esterna** specialmente nella fase "pre-

tenured”, facilitando altresì a tutti i livelli di carriera lo scambio e la condivisione di competenze tra diverse università ed enti di ricerca. Pur essendo ben consapevoli che una mobilità imposta ed eccessiva possa essere problematica per i ricercatori, riteniamo che il sistema di ricerca in Italia al momento sia ampiamente squilibrato in direzione opposta, e manchi quindi di quella dinamicità che consideriamo sana e necessaria.

Ad esempio, come AIRIcerca aveva già sollevato in passato (si veda [Davvero un finanziamento può sconvolgere un ateneo? – AIRInforma \(airicerca.org\)](http://airicerca.org)), le difficoltà di entrata o rientro di chi (italiano o no) ha maturato esperienze anche di alto profilo all'estero suggeriscono che il mondo della ricerca italiana continui troppo spesso a guardare con diffidenza chi si è formato o è “cresciuto” professionalmente altrove, e che potrebbe portare nuova linfa e nuove competenze, come succede nei Paesi in cui molti di noi lavorano. È questo un fattore che contribuisce allo squilibrio di competenze tra i diversi atenei distribuiti sul nostro territorio, e fra gli atenei esteri e quelli italiani.

**Cogliamo dunque con entusiasmo questa preziosa opportunità per offrirVi, col nostro contributo, una prospettiva diversa**, vale a dire le voci di chi lavora (per volontà ma spesso per necessità) all'estero. In tema di reclutamento dei ricercatori, vogliamo discutere delle tipiche problematiche che alcuni di noi affrontano *cercando*, spesso senza successo, di rientrare e trovandosi davanti un sistema impermeabile. Questi problemi sono comuni anche ai ricercatori stranieri che *vorrebbero* candidarsi come ricercatori nel mondo delle università o degli enti pubblici di ricerca in Italia, ma che trovano ostacoli spesso insormontabili. Viene spesso riportato come il “sistema Italia” sia meno attrattivo a causa degli stipendi comparativamente più bassi, o della mancanza di possibilità di finanziamenti di ricerca confrontabili ad altri Paesi (si pensi ai Paesi Bassi, alla Germania o al Regno Unito). Questo è sicuramente vero, ma crediamo racconti solo una parte della storia.

Le criticità discusse in seguito non vengono toccate dal Ddl in esame. Crediamo però che una riforma che non prenda in considerazione i seguenti problemi **nasca già manchevole**, e rischi di rendere i processi di reclutamento ancora più problematici (e opachi e manovrabili in certi settori disciplinari tradizionalmente più “chiusi” agli esterni) di quanto non siano già ora, svantaggiando ancora una volta chi è cresciuto professionalmente in maniera indipendente da alcune logiche del reclutamento italiano.

A seguire, un elenco delle maggiori criticità da noi riscontrate, e alcune proposte:

- **Semplificazione delle procedure di equipollenza dei dottorati** presi all'estero. La nostra PROPOSTA: idealmente, la necessità dell'equipollenza andrebbe abolita per i dottorati conseguiti nell'Unione Europea, e le procedure per gli altri Paesi andrebbero snellite (per esempio, le ambasciate sul territorio

potrebbero verificare direttamente la validità del titolo). Immaginando alcune complicazioni legate alla nostra proposta almeno nel breve periodo, si dovrebbe almeno permettere (in maniera consistente nel territorio, in quanto molte università ed enti di ricerca al momento adottano interpretazioni restrittive) a chi ha un dottorato conseguito all'estero di partecipare ai concorsi/di potere accedere agli assegni di ricerca, e procedere alla lunga e costosa procedura di equipollenza solo in caso di esito positivo. In caso vi fossero problemi con l'equipollenza (o con la verifica di altri documenti), si potrebbero ammettere le **"liste di riserva"** ai concorsi, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi.

- **Semplificazione degli aspetti formali delle procedure di concorso**, che troppo spesso sembrano presupporre che gli unici candidati siano persone già inquadrati in Italia o nel suo sistema di ricerca. A titolo esemplificativo: i bandi sono generalmente scritti in un "burocratese" di difficile interpretazione per chi non ha esperienza con i concorsi italiani e con la legislazione che li presiede; abbiamo incontrato bandi di concorso che richiedevano il codice fiscale per presentare la domanda. Come può partecipare un ricercatore straniero, con queste condizioni? PROPOSTA: i bandi e il procedimento di concorso dovrebbero essere scritti con un linguaggio chiaro, ad esempio evitando acronimi e oscuri riferimenti legislativi, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi di cui abbiamo esperienza. L'inglese (ormai lingua franca nel mondo della ricerca) dovrebbe essere consentito come lingua, se non preferenziale, almeno paritaria della procedura. La richiesta di pagamento per partecipare ai concorsi, pratica che sembra prendere sempre più piede in certi atenei, va vietata: è questo un ulteriore disincentivo a partecipare e va nella direzione di una minore inclusività.
- Le **tempistiche** dei concorsi (e delle procedure di "chiamata diretta") sono problematiche: estremamente lunghe, non sono paragonabili ai tempi medi di assunzione o chiamata che, nella nostra esperienza, abbiamo osservato in altri Paesi. Tali tempistiche rendono il sistema meno concorrenziale, in quanto i candidati migliori in cerca di una posizione (a meno che non abbiano forti motivazioni personali per spostarsi o rientrare in Italia) saranno reclutati altrove. PROPOSTA: i tempi massimi per finalizzare un concorso o una procedura di "chiamata diretta" vanno accorciati in maniera significativa (e.g., entro 3-4 mesi). Dovrebbe essere incoraggiata la possibilità per le commissioni concorsuali e i dipartimenti di incontrarsi da remoto per velocizzare il loro lavoro, e dovrebbe essere garantita ai candidati basati all'estero che ne facciano richiesta l'opportunità di essere valutati da remoto.
- Un problema fondamentale riguarda la **ricerca interdisciplinare e la divisione in settori concorsuali (SC) rigidi** (che non ha paragoni in altri Paesi). Chi di noi lavora all'estero fatica a capire la logica di suddivisione dei SC, in quanto per lavoro spaziamo tra più settori, o all'interno dello stesso

macrosettore. In un contesto di ricerca sempre più interdisciplinare, necessario per affrontare le sfide delle nostre società complesse, interi ambiti di ricerca (specie se all'avanguardia, spesso promettenti e in rapido sviluppo) sembrano non essere adeguatamente riconosciuti né in sede di concorsi né in sede di abilitazione scientifica nazionale (ASN). In entrambi questi casi le commissioni mantengono un'eccessiva arbitrarietà nello stabilire cosa appartiene a un determinato SC o no (con la spiacevole conseguenza che alcuni di noi, impegnati con successo in ambiti di ricerca ancora scarsamente coperti in Italia, si sono trovati bocciati all'ASN per supposte questioni di incompatibilità di SC, pur superando anche molto abbondantemente tutte le soglie quantitative; o si sono trovati scartati in concorsi italiani, anche se per posizioni largamente sotto-inquadrate, perché non abbastanza "puri" per nessun SC). Il Ddl (articolo 5, modificando il comma 5-ter dell'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240: "Il ricercatore universitario che ha conseguito l'abilitazione scientifica nazionale in un settore concorsuale diverso da quello di riferimento del contratto può chiedere di modificare, nell'ambito del proprio contratto, il settore concorsuale di riferimento, purché rientrante nello stesso macrosettore concorsuale") sembra riconoscere in parte la problematicità dei SC, ma non appieno. PROPOSTA: sappiamo che l'abolizione dei SC, che auspichiamo, non è probabilmente fattibile nel brevissimo termine. Nel breve periodo, proponiamo però che, a tutela dei ricercatori interdisciplinari, questi possano richiedere preventivamente un **parere pro veritate** a uno o più esperti di rilevanza internazionale in sede di ASN e di concorsi nell'ambito dello stesso macrosettore, o di macrosettori affini. Attualmente il parere *pro veritate* è permesso in sede di ASN ma solo nell'ipotesi in cui della commissione non faccia parte un componente che rappresenti il settore scientifico disciplinare considerato pertinente al candidato.

- Il sistema dell'**ASN** resta problematico per i candidati "esterni" anche per questioni aventi a che fare con il **riconoscimento delle riviste**: ad esempio, nei settori non bibliometrici, il procedimento di accreditamento di una rivista come "scientifica" o "di fascia A" resta opaco, con alcuni elenchi stilati dall'ANVUR che presentano riviste pubblicate e conosciute solo localmente, mentre mancano riviste chiave presenti negli elenchi di rilevanza internazionale (e.g., SCImago Journal Rank). Vi è la possibilità di richiedere l'inserimento o l'accreditamento come "di fascia A" di una rivista, ma il processo è, ancora una volta, estremamente lento e poco trasparente. PROPOSTA: la decisione di non inserire una rivista negli elenchi delle riviste "scientifiche" o "di fascia A" andrebbe motivata (e.g., processo di revisione poco chiaro, rivista di rilevanza solo locale o nazionale, etc.), e una decisione andrebbe presa entro un termine ragionevole (e.g., 3 mesi). Le commissioni concorsuali se decidono di "filtrare" le pubblicazioni di un candidato eliminando quelle non ritenute afferenti al loro SC dovrebbero obbligatoriamente indicare nei verbali concorsuali l'elenco delle riviste usate e i criteri di scelta di tali riviste. Inoltre, non dovrebbe essere ammissibile per una commissione

giudicare negativamente il fatto che un candidato abbia lavorato su più SC o pubblicato su riviste afferenti anche ad altri SC una volta che i criteri minimi per quel SC siano stati raggiunti. Alternativamente, si potrebbe pensare di slegare il meccanismo di abilitazione ad una certa fascia concorsuale (professore ordinario o associato) dall'assegnazione di uno o più SC di riferimento.

- **Deregolamentazione delle posizioni junior/"pre-tenured"** rendendo le procedure più semplici, rapide e adattabili. PROPOSTA: previsione di posizioni pre-doc e post-doc che non siano borse di studio/assegni ma contratti di lavoro subordinato a tempo determinato a tutti gli effetti, come avviene nella maggior parte degli altri Paesi europei. Il fatto che queste borse e assegni non siano generalmente equiparate a contratti di lavoro subordinato comporta una serie di problematiche riguardanti, ad esempio, l'assenza di contributi o di congedi parentali oltre che problemi pratici nella vita di tutti i giorni. Ad esempio, il bonus fiscale previsto dal DL 78 del 2010 per il cosiddetto "rientro dei cervelli" è completamente inutilizzabile da chi rientra in Italia con un assegno di ricerca, in quanto lo stesso assegno è esente IRPEF. Dal punto di vista amministrativo, gli inquadramenti contrattuali di borse di studio/assegni di ricerca hanno più volte creato problemi di eleggibilità nel contesto dei finanziamenti europei. È necessario risolvere queste incertezze offrendo contratti di lavoro subordinato come avviene nel resto d'Europa.

Dove possibile, è necessario individuare procedure di selezione più snelle ed alternative al concorso per contratti junior/"pre-tenured", la cui responsabilità e gestione dovrebbe essere attribuita al singolo professore o dirigente di ricerca, titolare dei fondi da utilizzare.

Inoltre, le **borse pre-doc** (post-laurea) al momento sono uno strumento abusato, che può incentivare il mantenimento di aspiranti ricercatori "in fila", rendendo conseguentemente anche i concorsi di dottorato meno trasparenti. PROPOSTA: la durata massima di tali borse non dovrebbe essere di 36 mesi ma di 12 mesi. Andrebbero invece aumentate le risorse disponibili per le borse di dottorato (il finanziamento per un dottorato, di norma, dura proprio 36 mesi).

- **Meccanismi di avanzamento di carriera interni alla stessa università o ente pubblico di ricerca.** PROPOSTA: il contributo del nuovo ricercatore assunto va formalmente esaminato con meccanismi di valutazione (trasparenti e ad ampio spettro, in linea con gli *appraisal* comuni in altri Paesi, utili non solo per la rendicontazione del lavoro fatto, ma anche per permettere agli stessi ricercatori di riflettere criticamente sui loro punti di forza e sulle aree in cui necessitano maggiore sviluppo). Al momento i processi di stabilizzazione/promozione interna si risolvono spesso con automatismi burocratici che permettono di privilegiare i candidati interni a scapito di potenziali candidati più meritevoli, senza che nessuno ne risponda.

- **Migliore tutela dei concorrenti.** Non vi è la possibilità di segnalare storture anche macroscopiche in sede di concorsi o di ASN a un organo terzo ed imparziale, a meno di non fare ricorso al TAR, processo lungo, costoso e spesso inutile, in quanto il TAR non ha comunque il potere (né le competenze) di modificare il risultato di un concorso. PROPOSTA: creazione di un meccanismo alternativo di risoluzione dei conflitti *ad hoc* (e.g., la creazione di una procedura di *redress* e una figura di *ombudsman* o mediatore, sulla falsariga di quanto avviene per i bandi di finanziamento europei), snello ma centralizzato a livello nazionale. Un tale meccanismo permetterebbe anche di raccogliere dati migliori, più realistici, sulle storture del sistema: a causa delle difficoltà e dei costi legati ai ricorsi amministrativi, riteniamo vi sia un gigantesco sommerso di situazioni problematiche.
- **Reale apertura agli "esterni" non solo per posizioni junior/pre-tenure/tenure-track ma anche per posizioni da professore associato e ordinario.** Come discusso precedentemente, la maggior parte delle posizioni "senior"/"tenured" vengono attribuite tramite meccanismi semiautomatici di promozione e stabilizzazione interna. In tal modo, il sistema attuale sembra escludere anche nelle fasi più avanzate della carriera chi ha maturato il proprio percorso accademico all'estero, in maniera indipendente dalle dinamiche interne di atenei e dipartimenti. I meccanismi di "chiamata diretta" al momento presentano a loro volta una serie di elementi di problematicità, e rappresentano una modalità di ingresso o rientro estremamente limitata. Il Ddl, così formulato, complica ulteriormente le possibilità di ingresso o rientro di chi ha già una posizione all'estero, per esempio, da professore associato: al momento il modo privilegiato di rientro è tramite i concorsi RTDB (nonostante le storture e complicazioni sopra descritte), con alcune università che permettono lo "scatto" a professore associato dopo 12 o 18 mesi anziché i canonici 3 anni. Con la nuova normativa, le posizioni tenure-track diventano generalmente di 7 anni, accorciabili in certi casi: questo permette di eliminare un concorso a chi è già interno al sistema, ma complica ulteriormente ogni possibilità di rientro a chi è esterno ad esso. Inoltre, il Ddl (articolo 5, inserendo il comma 1-*bis* all'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240) prevede che "ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse [...] in favore di candidati che per almeno 36 mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca [...] presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quello che ha emanato il bando". Riteniamo che questo intervento sia un passo nella giusta direzione, ma un passo assolutamente insufficiente. Vogliamo essere molto chiari su questo punto: non auspichiamo un percorso più facile per chi ha svolto esperienza all'estero, ma chiediamo un **percorso equo**. PROPOSTA: I 36 mesi andrebbero intesi come *continuativi* (con dovute eccezioni legate ad esempio a periodi di congedo parentale o malattia), per evitare che questo strumento

venga svuotato dalla sua *ratio* per reclutare persone che non abbiano di fatto sviluppato un percorso di ricerca indipendente, ma abbiano fittiziamente cumulato brevi *visiting* nel corso degli anni. Inoltre, per evitare rischi di abusi, il ricercatore dovrebbe essere stato titolare di una posizione di impiego per lo svolgimento di attività di ricerca/ricerca e insegnamento presso una o più università o enti di ricerca diversi da quello che ha emanato il bando (escludendo esplicitamente ad esempio posizioni di *visiting* a titolo gratuito o pagate da un'università o ente di ricerca italiano).

In aggiunta, nella normativa rivista andrebbe chiaramente ed esplicitamente previsto che per il percorso tenure-track gli anni di lavoro svolto all'estero se comparabili ai sensi della tabella ministeriale di riferimento ([Allegato 1 DM Tabelle di corrispondenza posizioni accademiche \(miur.it\)](#)) possano venire pienamente conteggiati nel calcolo dei 7 anni. Cogliamo l'occasione per segnalare che ci sono delle omissioni e imprecisioni nella tabella, che saremmo felici di discutere.

Andrebbe inoltre chiarita la situazione in cui si verrebbe a trovare chi, già "tenured" come professore associato all'estero, si trovi a concorrere per una posizione tenure-track in Italia (vista la mancanza di concorsi per professore associato già lamentata): suggeriamo la previsione di un percorso *fast-track*, in cui ad esempio la posizione di professore associato possa essere ristabilita dopo un breve periodo (e.g., 12 mesi), qualora il candidato abbia, comparativamente, i requisiti previsti per una posizione da professore associato in quell'ateneo.

Come AIRIcerca rimaniamo a disposizione per chiarimenti, e offriamo la nostra esperienza diretta nel mondo della ricerca in altri Paesi per discutere più approfonditamente delle pratiche migliori (e peggiori) che abbiamo avuto modo di osservare nel nostro lavoro.

Ci rendiamo conto che alcune delle nostre proposte potranno sembrare audaci, ma riteniamo servano dei cambiamenti coraggiosi per potere rendere il mondo della ricerca del nostro Paese realmente attrattivo e competitivo, come certamente merita. Vi ringraziamo per l'attenzione.

25 agosto 2021,

AIRIcerca - Gruppo di lavoro in materia di attività di ricerca e di reclutamento dei ricercatori nelle università e negli enti pubblici di ricerca