

**COMUNICATO 13 novembre 2025**

## **Formazione e Sviluppo Professionale Continuo negli Enti Pubblici di Ricerca**

**Le “40 ore” non sono un obbligo individuale:  
per i Ricercatori e Tecnologi la formazione è parte di un processo autonomo e  
permanente di crescita scientifica.**

La [Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023](#), recante “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*”, ha introdotto per tutte le Pubbliche Amministrazioni — e non per i singoli dipendenti — un **obbligo organizzativo** di pianificazione sistematica della formazione del personale. La direttiva stabilisce un **quadro di indirizzo strategico** e richiede alle amministrazioni di programmare almeno 24 ore annue di formazione per ciascun dipendente, nell’ambito di un piano triennale coerente con la programmazione strategica contenuta nel **PIAO** (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), di monitorare il livello di partecipazione e l’efficacia dei percorsi formativi e di rendicontarne i risultati ai fini del conseguimento dei target del **PNRR**.

La [Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025](#) “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” rappresenta la **fase attuativa e vincolante** del percorso avviato con la Direttiva del 2023, poiché traduce gli indirizzi generali in **obiettivi quantitativi e misurabili** direttamente collegati alla **performance organizzativa e dirigenziale**.

Essa introduce il **target delle 40 ore annue di formazione pro capite**, da inserire nei dispositivi di programmazione e valutazione della performance (gli strumenti manageriali: PIAO e SMVP delle strutture amministrative) a partire dal 2025. Tale target, tuttavia, **non configura un obbligo giuridico individuale**, ma costituisce un **obiettivo strategico di natura organizzativa**, volto a misurare la capacità delle amministrazioni di investire nello sviluppo delle competenze e di generare valore pubblico che nella attività di ricerca significa sostenere la qualità, la credibilità e la rilevanza del sapere prodotto per la società.

In questa prospettiva, la Direttiva del 2025 distingue tre livelli di formazione:

- quella obbligatoria per legge (es. salute e sicurezza, anticorruzione, trasparenza, lavoro agile, etc);
- quella funzionale (necessaria) al raggiungimento degli obiettivi del PNRR;
- quella autonomamente programmata dalle amministrazioni, in coerenza con i propri fabbisogni e con la missione istituzionale.

Si ricorda che la Direttiva ministeriale **non è fonte normativa di rango primario** e non può, pertanto, derogare a disposizioni di legge o contrattuali specifiche.

## Autonomia professionale dei Ricercatori e Tecnologi

Per il personale R&T, il quadro ordinamentale riconosce una condizione giuridica specifica di **autonomia professionale** nella gestione della ricerca e delle attività tecnico-scientifiche, ai sensi degli:

- **art. 7, comma 2** del [D.Lgs. 165/2001](#) (“2. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca”),
- **art. 15, comma 2** del [D.Lgs. 165/2001](#) (“2. Nelle istituzioni e negli enti di ricerca e sperimentazione, nonché negli altri istituti pubblici di cui al sesto comma dell'articolo 33 della Costituzione, le attribuzioni della dirigenza amministrativa non si estendono alla gestione della ricerca e dell'insegnamento.”),
- **art. 24 comma 6** del [CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021](#) (“I ricercatori e tecnologi non sono soggetti a sanzioni disciplinari per motivi che attengano all'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività di ricerca che gli enti sono tenuti a garantire ai sensi delle norme vigenti.”),
- **art. 137, comma 5** del [CCNL Istruzione e Ricerca 2019–2021](#) (applicazione del d. lgs. n. 165 del 2001, art. 15 comma 2).

Questi riferimenti giuridici delineano uno status professionale specifico per il personale di ricerca negli EPR. I Ricercatori e Tecnologi, pur appartenendo al pubblico impiego, operano in un regime di autonomia funzionale e responsabilità diretta nella gestione delle attività scientifiche e tecnologiche in ragione della peculiarità delle loro funzioni di produzione, sviluppo e trasferimento di conoscenza: tale specialità impone una lettura non estensiva, ma differenziata, degli obblighi formativi introdotti.

La [Carta Europea dei Ricercatori](#), incardinata nel **D.Lgs. 218/2016**, definisce lo **sviluppo professionale continuo**:

*«Sviluppo professionale continuo – In tutte le fasi della loro carriera, i ricercatori dovrebbero cercare di perfezionarsi, aggiornando ed ampliando le loro conoscenze e competenze, mediante varie modalità, tra cui la formazione tradizionale, i seminari, i convegni e l'e-learning.»*

Lo sviluppo professionale dei Ricercatori e Tecnologi è per sua natura **continuativo, autodiretto e specialistico**. Esso si realizza attraverso le pratiche ordinarie della professione scientifica:

1. Apprendimento da progetto (Learning by Doing);
2. Disseminazione attiva e convegni;
3. Valutazione e standardizzazione (Peer Review);
4. Trasferimento di conoscenza e tutoraggio;

5. Acquisizione di Know-How (Studio e Sviluppo);
6. Brevettazione e trasferimento tecnologico.

Nel quadro dell'autonomia professionale riconosciuta ai Ricercatori e Tecnologi, un ruolo fondamentale è svolto dagli strumenti dedicati allo **sviluppo professionale continuo**, tra questi rientrano: i **congedi per motivi di studio o ricerca, le aspettative**, le missioni scientifiche di lungo periodo e le **forme di mobilità inter-istituzionale**, in particolare a livello europeo.

In questo contesto, l'attuazione delle direttive in alcuni **Enti Pubblici di Ricerca** ha fatto emergere **criticità strutturali e interpretative** che ne compromettono la coerenza con il quadro ordinamentale:

- la subordinazione dei piani formativi alla dirigenza amministrativa, in contrasto con l'autonomia scientifica;
- la prevalenza di offerte formative di carattere generalista, non calibrate sulle reali esigenze tecnico-scientifiche;
- l'eccessiva burocratizzazione dei processi di attestazione e rendicontazione;
- il mancato riconoscimento della formazione specialistica e autodiretta, componente continua e permanente dell'attività dei Ricercatori e Tecnologi.

## **Linea di indirizzo FGU-DR-ANPRI**

In questa prospettiva, **FGU-DR-ANPRI** ritiene che gli Enti Pubblici di Ricerca debbano garantire, attraverso analisi e rilevazione dei fabbisogni, l'accesso a **percorsi formativi qualificati e coerenti** con le specificità scientifiche e tecnologiche dei rispettivi settori, destinando **risorse dedicate** e assicurando **lo sviluppo professionale continuo** di tutto il personale R&T da prevedere in tutti gli ambiti della contrattazione.

Le amministrazioni sono pertanto chiamate a **limitare l'obbligo formativo** alle sole materie espressamente previste dalla legge, utilizzando l'"obiettivo 40 ore" come **strumento di programmazione e valutazione della performance organizzativa**, e non come vincolo generalizzato per i R&T, la cui crescita professionale segue logiche e modalità che l'ordinamento già riconosce e tutela.

**FGU-DR-ANPRI** si impegna a vigilare affinché **l'autonomia scientifica e formativa** dei Ricercatori e Tecnologi nella scelta e nella conduzione della propria formazione specifica **non sia subordinata alla dirigenza**, nel pieno rispetto delle tutele previste dal CCNL, dal D.Lgs. 165/2001 e dai principi costituzionali di libertà della ricerca (art. 33 Cost.).

**La ricerca è, per sua natura, formazione continua. Pretendiamo che il valore scientifico prevalga sull'adempimento burocratico.**

La segreteria nazionale di FGU Dipartimento Ricerca