

ASSOCIAZIONE DOTTORANDI E
DOTTORI DI RICERCA IN ITALIA

GUIDA AL POST- DOTTORATO



SECONDA EDIZIONE
RIVISTA E AGGIORNATA ALLE
NOVITÀ LEGISLATIVE DEL 2025



GUIDA AL POST-DOTTORATO (2025)

A cura dell'Associazione Dottorandi e Dottori di Ricerca in Italia

www.dottorato.it



Questa Guida è sotto licenza *Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International*

(CC BY-NC-ND 4.0)

Ultimo aggiornamento: dicembre 2025

Guida al Post-dottorato

Seconda edizione (2025)

Sommario

1. Introduzione.....	1
2. Il contratto di ricerca (CDR).....	3
3. Incarichi post-doc (IPD).....	10
4. Incarichi di ricerca (IdR).....	14
5. Borse post-laurea.....	19
6. Istituzione del profilo di Ricercatore a tempo determinato universitario (in tenure track).....	21
7. Cumulo di contratti precari.....	26
8. Istituzione della figura del Tecnologo a tempo indeterminato universitario.....	28
9. Il reclutamento negli enti pubblici di ricerca (EPR).....	32

1. Introduzione

La presente guida si propone di spiegare com'è cambiato l'impianto del post-doc in Italia a seguito degli interventi normativi del triennio 2022-2025. La **riforma** ha conosciuto due snodi fondamentali che hanno modificato principalmente la [L. 240/2010](#) (*Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario*):

- il [D.L. 36/2022](#) (*Misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza*), convertito in legge con la [L. 79/2022](#) (cosiddetta PNRR2), nella quale si recepisce una parte dell'impianto delineato nel corso della XVIII Legislatura (2018-2022) con il [D.D.L. 2285](#), nato anche a seguito risultanze dell'*Indagine conoscitiva sulla condizione studentesca nelle università e il precariato nella ricerca universitaria*, svolta dalla VII Commissione permanente (Istruzione pubblica, Beni culturali) del Senato, conclusasi il 3 agosto 2021;
- il [D.L. 45/2025](#) (*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di attuazione delle misure del Piano nazionale di ripresa e resilienza e per l'avvio dell'anno scolastico 2025/2026*), convertito in legge con la [L. 79/2025](#), nella quale si recepisce una parte dell'impianto delineato nel corso della XIX Legislatura (2022-) nel [D.D.L. 1240](#).

Guida al Post-dottorato

Le forme contrattuali che saranno trattate in questa guida riguarderanno non solo le **Università**, ma anche gli Enti Pubblici di Ricerca (**EPR**), il sistema dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e coreutica (**AFAM**), e le **Scuole Superiori Universitarie**.

2. Il contratto di ricerca (CDR)

Il **contratto di ricerca (CDR)** è una forma di post-doc a progetto che gode delle tutele del lavoro dipendente.

Il CDR è disciplinato dall'[art. 22 della L. 240/2010](#) e, in subordine, dai regolamenti locali delle singole istituzioni, la cui consultazione caso per caso è fortemente consigliata: in questa guida si prenderà a riferimento il [Regolamento licenziato dal Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie \(CoDAU\) in data 6 marzo 2025](#), le cui disposizioni potrebbero differire da quelle dei regolamenti locali. I contratti di ricerca sono attivabili dalle Università, dalle Scuole Superiori Universitarie e dagli EPR su fondi sia interni (FFO) che esterni (premiali, privati etc.); negli Istituti di Alta formazione Accademica, Musicale e coreutica i CDR sono invece messi a concorso solo su fondi esterni ([art. 11 comma 1 del DPR 83/2024](#)).

Si tratta di contratti di lavoro **subordinato a tempo determinato**, il cui scopo unico è lo **svolgimento di specifici progetti di ricerca**¹. È tuttavia vero che le persone che beneficiano di contratto di ricerca possono comunque svolgere attività didattica integrativa

¹ I regolamenti locali degli EPR hanno **erroneamente** recepito il CDR come parasubordinato: basti il rimando all'art. 11 comma 1 del Regolamento di disciplina dei CDR del CNR.

retribuita e ricevere contratti di insegnamento ai sensi dell'**art. 23 della L. 240/2010**, anche a titolo oneroso.

L'importo del contratto di ricerca è stabilito in sede di Contrattazione Nazionale Collettiva del Lavoro (**CCNL**). La legge prevede comunque un **minimo**, che è ancorato alla retribuzione iniziale in classe 0 del ricercatore confermato a tempo definito.² Tale importo varia di anno in anno ed è stabilito per decreto; il **DPCM 171/2024** lo fissa attualmente a **28.456,48** euro lordo percipiente (**39.788,38** lordo amministrazione),³ comprensivo di **tredicesima**, **TFR**, **IRPEF**, **IRAP**, contributi pensionistici in gestione pubblica e prestazioni ad essa connesse (es. **NASPI**, genitorialità, congedo parentale, malattia), come chiarito dalla **Circolare INPS 125/2025**. La **Sequenza contrattuale** sul CDR attualmente in vigore, sottoscritta il 9 ottobre 2024 nel quadro del CCNL del personale del Comparto Istruzione e ricerca (2019-2021), e il già menzionato Regolamento del CoDAU stabiliscono invece che, in ragione dell'impegno richiesto e della complessità del progetto, il salario può essere incrementato fino a raggiungere la retribuzione del

² Con questa formula si intende il ruolo a esaurimento del Ricercatore Universitario a tempo indeterminato *ante* Riforme Moratti-Gelmini (RU), che scegliesse il tempo definito, cioè regime lavorativo del part-time.

³ Sussistendo delle variazioni nelle addizionali IRPEF si prendono come riferimento le tabelle stipendiali dell'Università degli Studi di Pisa. Il Regolamento di disciplina dei CDR del CNR fissa la retribuzione a 48.000 euro lordo amministrazione.

ricercatore a tempo pieno (**39.624,67** euro lordo percipiente; **55.692,00** lordo amministrazione). È altresì possibile articolare la posizione economica in più livelli stipendiali, nonché prevedere una **retribuzione superiore** nel caso di CDR su **fondi esterni** (i.e. Marie Curie). La retribuzione non è generalmente soggetta a indicizzazione né a rivalutazione ([Regolamento CoDAU, artt. 4 co. 4, 18 co. 2](#)). Tenendo conto delle trattenute e dell'aliquota IRPEF minima applicabile la **retribuzione mensile netta**, dunque, dovrebbe oscillare tra i **1700 e i 2100** euro, per tredici mensilità.

Come disciplinato dall'art. 1 della Sequenza contrattuale e confermato dall'[Ordinanza 2/2025](#) delle Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei Conti, alle persone titolari di contratto di ricerca non si applica automaticamente il **trattamento giuridico** del lavoratore dipendente previsto dai CCNL vigenti del comparto (ferie, permessi etc.). La definizione di tali tutele è quindi demandata alle **singole istituzioni**, che la disciplinano con informative locali e regolamenti, e nell'alveo dei singoli bandi.

Ogni contratto di ricerca ha durata **biennale** ed è **rinnovabile** una sola volta **per due anni**. I contratti inseriti in progetti di carattere nazionale e internazionale sono altresì **prorogabili**, una sola volta, per **un anno**. Esclusi i periodi di aspettativa per genitorialità e malattia, si può essere quindi beneficiari di contratti di ricerca per un periodo massimo di **cinque anni**. Per limitarsi ad alcune combinazioni, è quindi possibile:

Guida al Post-dottorato

- cumulare due distinti CDR (**2+2**);
- ottenere il rinnovo di uno stesso contratto (**2+2**);
- oppure la proroga di un contratto su bando nazionale o internazionale (**2+1**);
- beneficiare prima della proroga e poi del rinnovo di uno stesso contratto (**2+1+2**);
- così come prima il rinnovo e poi la proroga (**2+2+1**).

Possono concorrere per un contratto di ricerca solo coloro che sono in possesso di un **dottorato di ricerca**: è prevista un'unica deroga, per le persone iscritte all'ultimo anno di dottorato che **conseguono il titolo entro sei mesi** dalla pubblicazione di un bando di concorso. Per i settori interessati, inoltre, la **specializzazione** di area medica produce gli stessi effetti del dottorato; negli **Enti Pubblici di Ricerca** è altresì possibile conferire un CDR alle persone che, pur sprovviste del dottorato, siano comunque in possesso di un **curriculum scientifico adeguato** all'attività di ricerca: il dottorato è in ogni caso considerato titolo preferenziale.

Ferma restando l'autonomia delle singole istituzioni, i concorsi – per cui vige obbligo di trasparenza e pubblicazione online (<https://bandi.mur.gov.it/>) – prevedono comunque una **valutazione per titoli e progetto**, nonché un **colloquio** orale (Regolamento CoDAU, art. 8 co. 2). Chi ha vinto **finanziamenti competitivi esterni** può diventare titolare di CDR senza

concorso, previa delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ente con cui si stipula il contratto (**Regolamento CoDAU, art. 3 co. 2**).

L'esclusione dalle selezioni per i CDR riguarda chi ha beneficiato di un contratto da **Ricercatore a tempo determinato in tenure track (RTT)**, nonché il personale di ruolo assunto a tempo indeterminato nelle Università, Scuole Superiori ed Enti Pubblici di Ricerca. La restrizione non si applica invece a chi ha beneficiato di un contratto da **RTDa** o **RTDb**, che **può partecipare ai concorsi da CDR**.

Fatte salve le **borse per la mobilità internazionale**, nonché la borsa di dottorato e di specializzazione medica nei casi di personale contrattista assunto nel semestre antecedente al conseguimento del titolo, il contratto di ricerca non è cumulabile con qualunque altro tipo di borsa e non è compatibile con la frequenza di corsi di studio universitario di qualsiasi livello (laurea, dottorato, specializzazione), né con la titolarità di assegni di ricerca, incarichi post-doc, incarichi di ricerca ed RTT. Il CDR è compatibile con **incarichi occasionali esterni**, previo parere positivo del Consiglio di Dipartimento e della persona che ha la responsabilità scientifica del progetto, ma non con altri rapporti di lavoro subordinato (Regolamento CoDAU, artt. 11 co. 2, 16 co. 1). **Dipendenti pubblici/pubbliche** che beneficiano di contratto di ricerca possono usufruire di **aspettativa** non retribuita, senza contribuzione figurativa né versamenti contributivi da parte dell'amministrazione di provenienza, per tutta la durata del contratto con codice

di cessazione 63 ([Circolare INPS 125/2025](#)).

I CDR non danno diritto all'accesso al ruolo e sono **esclusi** dai meccanismi di stabilizzazione e superamento del precariato previsti dall'[art. 20 del Dlgs 75/2017](#), la cosiddetta **Legge Madia** ([comma 9 dell'art. 22 della L. 240/2010](#)). Nonostante il sopracitato comma, gli EPR, ed in particolare l'INFN ed il CNR, hanno stabilito nei loro disciplinari di inquadrare le persone titolari di incarichi di ricerca come personale parasubordinato con contribuzione in Gestione Separata INPS: tale inquadramento è illegittimo e incoerente rispetto alla norma, come ribadito dalla [Circolare INPS 125/2025](#).

Limitatamente al **CNR** il periodo di lavoro come contrattista di ricerca è utile ai fini della previsione dell'[art. 20 del Dlgs. 127/2003 comma 4](#), secondo cui per accedere alla selezione per il livello iniziale di ricercatore con contratto a tempo indeterminato occorre essere in possesso del titolo di dottore di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando oppure aver svolto per un **triennio attività di ricerca** (anche come CDR) presso università, qualificati enti, organismi o centri di ricerca pubblici o privati.

Il CDR, in quanto contratto di lavoro, dà accesso al visto per motivi di lavoro subordinato e, quindi, alla sua conversione in **permesso di soggiorno per lavoro subordinato** a tempo determinato.

3. Incarichi post-doc (IPD)

L'**incarico post-doc (IPD)** è una forma di post-doc più ampia nelle mansioni del contratto di ricerca, di cui rappresenta essenzialmente una riduzione annuale posta al di fuori del CCNL.

L'IPD è disciplinato dall'**art. 22-bis della L. 240/2010**, nonché dai regolamenti locali delle singole Università, Scuole Superiori Universitarie ed Enti pubblici di ricerca. Non è disponibile una bozza di regolamento del CoDAU, per cui molte disposizioni sono da verificare sui regolamenti locali. La tipologia contrattuale può essere messa a concorso sia su fondi interni (FFO) che esterni (premiali, privati etc.). Si tratta di un contratto di lavoro **subordinato** a tempo determinato, il cui scopo principalmente è lo **svolgimento di attività di ricerca** in generale (e non su specifici progetti, come per i CDR), nonché di **collaborazione** alle attività **didattiche** e di **terza missione**. I bandi e i regolamenti possono quindi prevedere un monte ore di attività **didattica integrativa**, che non eroga CFU e che non concorre all'accreditamento dei corsi di laurea (a differenza di quanto accade con gli RTD/RTT). L'attività didattica può altresì prevedere una **retribuzione ulteriore**, al di fuori del trattamento economico dell'incarico, solo se non prevista tra le mansioni del bando di concorso. È sempre possibile ricevere **contratti di insegnamento** ai sensi dell'**art. 23 L. 240/2010**.

L'importo dell'incarico post-doc è stabilito per decreto ministeriale. Analogamente al CDR è previsto un importo minimo, che è sempre ancorato alla retribuzione iniziale in classe 0 del ricercatore confermato a tempo definito (**28.456,48** euro lordo percipiente, **39.788,38** lordo amministrazione, cfr. §2), comprensivo di **tredicesima**, **TFR**, IRPEF, IRAP, contributi pensionistici in gestione pubblica e prestazioni connesse ad essa connesse (es. **NASPI**, genitorialità, congedo parentale, **malattia**), come chiarito dalla [Circolare INPS 125/2025](#). L'[art. 1 del DM 592/2025](#), a differenza della Sequenza contrattuale firmata dai sindacati, evita opportunamente di porre un tetto massimo alla retribuzione e prevede che questa sia **incrementabile ad libitum**, in funzione dell'impegno e della complessità delle attività che saranno svolte dal post-doc. Tenendo conto delle trattenute e dell'aliquota IRPEF minima applicabile la **retribuzione mensile netta**, dunque, partirebbe da un minimo di **1700**, per tredici mensilità.

Il trattamento giuridico dell'incarico post-doc – comprese mansioni specifiche, diritti, doveri, livello retributivo – è stabilito dai singoli bandi e regolamenti locali.

Ogni incarico post-doc ha durata **minima annuale** e **massima triennale**, comprese eventuali proroghe. Esclusi i periodi di aspettativa per genitorialità e malattia, si può quindi beneficiare di incarichi post-doc per un periodo massimo di **tre anni**. È dunque possibile:

- **cumulare più IPD** (1+1+1; 1+2; 2+1);
- **oppure ottenere la proroga di uno stesso IPD** (1+1+1; 1+2; 2+1).

È possibile derogare al limite dei tre anni solo per dare attuazione ai programmi europei **Marie Skłodowska-Curie (MSCA)**.

Possono concorrere per un incarico post-doc solo coloro che sono in possesso di un **dottorato di ricerca**. A differenza dei CDR, allo stato attuale (dicembre 2025), **non è prevista per legge una deroga** per chi è iscritto all'ultimo anno di dottorato: secondo il parere dell'ADI, si tratta di una incoerenza normativa rispetto ai requisiti di accesso al CDR, che necessita quindi di una modifica da parte del legislatore.

Per i settori interessati, inoltre, la specializzazione di area medica produce gli stessi effetti del dottorato. Negli **Enti Pubblici di Ricerca** è altresì possibile conferire un IPD a chi, pur senza il titolo di dottorato, sia comunque in possesso di un **curriculum scientifico adeguato** all'attività di ricerca: in ogni caso il dottorato è considerato titolo preferenziale. Ferma restando l'autonomia delle singole istituzioni, i concorsi – la cui pubblicità online deve sempre essere assicurata (<https://bandi.mur.gov.it/>) – prevedono comunque una valutazione dei titoli e un **colloquio orale**.

È escluso dalle selezioni per gli IPD chi ha beneficiato di un contratto da **RTT**, nonché il personale di ruolo assunto a tempo indeterminato nelle Università, Scuole

Superiori ed Enti Pubblici di Ricerca. La restrizione non si applica invece a chi è stato beneficiario di un contratto da **RTDa** o **RTDb**, che **può partecipare ai concorsi da IPD**.

Fatte salve le **borse per la mobilità internazionale**, l'incarico post-doc non è cumulabile con qualunque altro tipo di borsa e non è compatibile con la frequenza di corsi di studio universitario di qualsiasi livello (laurea, dottorato, specializzazione), **tranne** quando previsti nell'ambito dei **programmi MSCA**, né con la titolarità di assegni di ricerca, contratti di ricerca, incarichi di ricerca ed RTT. Gli IPD non sono compatibili con altri rapporti di lavoro subordinato, ma è verosimile che ad essi possano applicarsi le stesse disposizioni dei CDR in materia di **incarichi occasionali esterni**. Dipendenti pubblici/pubbliche che beneficiano di incarico postdoc possono usufruire di **aspettativa** non retribuita, senza contribuzione figurativa né versamenti contributivi da parte dell'amministrazione di provenienza, per tutta la durata del contratto, con codice di cessazione 64 (**Circolare INPS 125/2025**).

Gli IPD non danno diritto all'accesso al ruolo e sono esclusi dai meccanismi di stabilizzazione e superamento del precariato previsti dall'**art. 20 del Dlgs 75/2017**, la cosiddetta **Legge Madia**. Come il CDR, in quanto contratto di lavoro, l'incarico post-doc dà accesso al visto per motivi di lavoro subordinato e, quindi, alla sua conversione in **permesso di soggiorno per lavoro subordinato** a tempo determinato.

4. Incarichi di ricerca (IdR)

L'**incarico di ricerca**, come la borse post-laurea di cui si dirà al §5, non è un contratto di lavoro inquadrabile nel post-doc. Si tratta, a ben vedere, di una forma contrattuale collocabile tra la laurea e il dottorato, cioè nell'alveo del cosiddetto **pre-doc**. Se i CDR e gli IDP sono delle forme nuove, che per la prima volta dal 2010 introducono il lavoro dipendente tra il dottorato e l'RTD, si può dire che gli incarichi di ricerca siano i veri **eredi degli assegni di ricerca**, di cui però cercano di limitare alcune asperità.

L'IdR è disciplinato dall'**art. 22-ter della L. 240/2010**, nonché dai singoli regolamenti locali: come per l'IPD manca una bozza di regolamento del CoDAU. La tipologia contrattuale è attivabile dalle Università, dalle Scuole Superiori Universitarie e dagli Enti pubblici di ricerca, su fondi interni (FFO) ed esterni (premiati, privati etc.). Si tratta di un contratto di lavoro **parasubordinato a tempo determinato**, il cui scopo è l'**introduzione all'attività di ricerca e all'innovazione** sotto la supervisione di un/una responsabile. Il Legislatore identifica quindi come target ottimale dell'incarico di ricerca chi non ha ancora ottenuto con l'attività di ricerca la dimestichezza di chi ha concluso un PhD.

L'importo minimo dell'incarico di ricerca, stabilito per decreto ministeriale, è fissato dall'**art. 2 del DM 592/2025** a **22.5000 euro lordo percipiente (27.754,56 lordo amministrazione)**: applicate le trattenute, la retribuzione

mensile netta minima dovrebbe essere di **1656 euro** per dodici mensilità ed è, dunque, non solo è superiore al minimo dell'assegno di ricerca di **(+227)**, ma sorpassa, curiosamente, anche quella del dottorato **(+461)**, di cui l'IdR dovrebbe verosimilmente rappresentare un gradino precedente. Il decreto, come per gli IPD, non pone un tetto massimo alla retribuzione e prevede che sia incrementabile in funzione dell'impegno e della complessità delle attività da svolgere. La retribuzione è altresì soggetta – a differenza della borsa di dottorato – a **rivalutazione automatica secondo l'indice ISTAT** dei prezzi al consumo (FOI). Come gli assegni di ricerca, gli incarichi di ricerca sono esenti IRPEF ed IRAP e prevedono l'iscrizione alla gestione separata INPS. Danno altresì diritto all'astensione obbligatoria per **maternità** prevista dal **DM 247/2007** (5 mesi), con un'indennità di maternità pari al 100% della retribuzione, e al **congedo per malattia** disposto dall'**art. 1 co. 788 della L. 296/2006**. Gli IdR, in ogni caso, non prevedono TFR né tredicesima ma, grazie alle sollecitazioni dell'ADI, che ha fatto presentare dall'on. Elisabetta Piccolotti **un'interrogazione parlamentare sul tema**, hanno diritto alla **DIS-COLL**, come stabilito dalla **Circolare INPS 142/2025**.

Il **trattamento giuridico** dell'incarico di ricerca – compresi diritti, doveri, livello retributivo – è stabilito dai singoli bandi e regolamenti locali.

Ogni incarico di ricerca ha durata **minima annuale** e **massima triennale**, comprese eventuali proroghe. Esclusi i periodi di aspettativa per genitorialità o malattia,

si può quindi beneficiare di incarichi di ricerca per un periodo massimo di **tre anni**. È dunque possibile:

- **cumulare più IdR** (1+1+1; 1+2; 2+1);
- **oppure ottenere la proroga di uno stesso IdR** (1+1+1; 1+2; 2+1).

È possibile derogare al limite dei tre anni solo per dare attuazione ai programmi europei **Marie Skłodowska-Curie (MSCA)**.

Possono concorrere per un incarico di ricerca solo le persone in possesso di una **laurea** magistrale o a ciclo unico da **non più di sei anni** e di un curriculum idoneo all'assistenza all'attività di ricerca. **De iure dunque un incarico di ricerca può essere conferito a chi ha un dottorato di ricerca ed è in possesso della laurea magistrale da meno di sei anni, nonostante non si configuri come post-doc.** Ferma restando l'autonomia delle singole istituzioni, i concorsi – di cui è assicurata pubblicità online (<https://bandi.mur.gov.it/incarichidiricerca.php/public/cercaFellowship>) – si svolgono per **titoli** e **pubblicazioni**, ed eventualmente per **colloquio orale**. Se finanziati da risorse ottenute con procedure competitive esterne, gli IDR possono prevedere meccanismi di **conferimento diretto** mediante manifestazione d'interesse e indicazione di un/una responsabile scientifico/a del progetto.

L'esclusione dalle selezioni per gli IdR riguarda chi abbia beneficiato di un contratto da **RTT**, nonché il personale

di ruolo assunto a tempo indeterminato nelle Università, Scuole Superiori ed Enti Pubblici di Ricerca. La novella normativa non applica la restrizione invece a chi ha beneficiato di un contratto da **RTDa** o **RTDb**. Tuttavia, un documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi del CoDAU e validato dal suo Comitato Scientifico, che tratta di riforma del pre-ruolo e attuazione del PNRR, esclude RTDa e RTDb dagli incarichi di ricerca: sarebbe comunque impossibile, per mere ragioni di computo temporale, che una persona titolare di RTD a fine contratto possa trovarsi a sei anni dalla laurea.

Fatte salve le **borse per la mobilità internazionale**, l'incarico di ricerca non è cumulabile con qualunque altro tipo di borsa e non è compatibile con la frequenza di corsi di studio universitario di qualsiasi livello (laurea, dottorato, specializzazione), **tranne** se previsti nell'ambito dei **programmi MSCA**, né con la titolarità di assegni di ricerca, contratti di ricerca, incarichi post-doc e RTT. È quindi possibile frequentare un corso di dottorato finanziato nell'alveo del programma dottorale **DN-MSCA** ed essere titolari di incarico di ricerca, dal momento che questi ultimi richiedono un inquadramento lavorativo almeno parasubordinato, che non è assicurato dalla sola borsa di dottorato.

Gli IdR, a ben vedere, possono essere **compatibili con rapporti di lavoro subordinato** previa autorizzazione del datore di lavoro. Al pari delle borse post-laurea non è attualmente disponibile un'aspettativa specifica disposta per legge: dipendenti pubblici/pubbliche che

beneficiano di incarico di ricerca, dunque, possono usufruire dell'**aspettativa** secondo le disposizioni dei singoli **CCNL** o di norme circostanziate: per la Scuola, ad esempio, si applica l'[art. 453 co. 9 de Dlgs. 297/1994](#), che estende a chi ha borse e incarichi le stesse disposizioni del congedo per dottorato. **Non è prevista, dunque, un'aspettativa specifica e generale che copra tutta la durata dell'incarico per tutta la PA:** anche in questo caso, ADI ritiene che ci troviamo davanti a un vuoto normativo, che auspichiamo il legislatore possa sanare.

Gli IdR non danno diritto all'accesso al ruolo e sono esclusi dai meccanismi di stabilizzazione e superamento del precariato previsti dall'[art. 20 del Dlgs 75/2017](#), la cosiddetta **Legge Madia**.

Poiché l'incarico di ricerca non si configura come contratto subordinato, chi ne beneficia non può chiedere un **permesso di soggiorno** per motivi di lavoro, ma soltanto per **motivi di studio/formazione**.

5. Borse post-laurea

Le borse post-laurea sono menzionate dall'**art. 18 comma 5 lettera f della L. 240/2010** (*Chiamata dei professori*), che si limita però a inserirle tra le varie forme con cui si può **partecipare a gruppi e progetti di ricerca (nelle sole Università)**. Non esiste altro dispositivo normativo nazionale e l'intera **regolamentazione** è di fatto **delegata ai singoli Atenei**; per cui non è possibile dare in questa sede compiutamente conto di tutte le caratteristiche delle borse, segnatamente del profilo economico, della durata, del titolo di ingresso e delle incompatibilità. Nulla vieta (se non specifici regolamenti), ad esempio, che borse pensate per chi abbia conseguito la laurea vengano conferite a **persone già in possesso del titolo di dottore di ricerca** o, addirittura, a chi abbia già ricoperto ruoli da CDR, IDP o RTD. In generale, invitiamo chi dovesse avere dubbi sulle specifiche regolamentazioni a contattare le sedi locali di ADI, che potranno fornire informazioni più puntuali e specifiche.

Le borse comunque sono state oggetto di **diversi interventi normativi** negli ultimi anni, nessuno davvero risolutivo. Già la **L. 240/2010 (art. 29, comma 11, lettera b)** eliminava la distinzione tra borse post laurea e post dottorato, attraverso l'abrogazione dell'**art. 4 della L. 398/1989** (*Norme in materia di borse di studio universitarie*). La **L. 79/2022** ha poi determinato la **soppressione del conferimento** di borse per attività di ricerca **dopo il dottorato**, già disciplinate dall'**art. 1,**

comma 1, della L. 398/1989. Con la **L. 79/2025**, che ha introdotto gli incarichi di ricerca, invece, per coordinamento di norme e per dare massima applicazione agli IdR, si è eliminato il riferimento alle borse di ricerca post-laurea contenuto nella **L. 210/1998**. Dal 7 giugno 2025, dunque, le borse post laurea, pur non prevedendo generalmente versamenti contributivi, **non sono più esenti IRPEF e IRAP e non danno più la possibilità** ai dipendenti pubblici di essere collocati in **aspettativa per ricerca** se questa non è menzionata negli specifici CCNL o in norme circostanziate (ai docenti di scuola a tempo indeterminato si applica, come per l'IDR, l'**art. 453 co. 9 de Dlgs. 297/1994**).

In linea di massima, dunque, le borse di studio in oggetto **non prevedono contributi, TFR, NaSPI/DIS-COLL, tutele della genitorialità e indennità di malattia**. Si può dire che l'esistenza stessa di queste borse renda inefficace qualsiasi altro tentativo di migliorare la struttura del post-doc, poiché grazie alla loro non regolamentazione possono essere sempre conferite, configurandosi come il **massimo strumento di precarizzazione a disposizione degli atenei**.

6. Istituzione del profilo di Ricercatore a tempo determinato universitario (in tenure track)

La L. 240/2010 disciplina all'[art. 24](#) la figura unica del **Ricercatore a tempo determinato** in *tenure track* (RTD/RTT). Con **tenure track** – come chiarito nella [nota del Ministro dell'Università e della Ricerca 9303/2022](#) indirizzata ai Rettori e ai Direttori generali – si intende percorso di selezione e valutazione che, a determinate condizioni ([L. 240/2010 art. 16](#)), porta alla **conferma in ruolo** del ricercatore come Professore Associato a tempo indeterminato, che non è comunque automatica.

Gli RTT sono attivabili dalle sole **Università** nell'alveo della **programmazione triennale** del personale strutturato.

Si tratta di contratti di lavoro **subordinato a tempo determinato**, i cui scopi sono l'attività di **ricerca**, la **didattica**, la **didattica integrativa**, il **supporto** alla didattica e la **terza missione**. È possibile optare per il regime a **tempo pieno** o a tempo **definito** (part-time): nel primo caso gli impegni didattici si quantificano in **350 ore** l'anno, nel secondo in **200**. I titolari di contratto RTT possono comunque ricevere contratti di insegnamento ai sensi dell'[art. 23 della L. 240/2010](#), anche a titolo oneroso.

La retribuzione è pari a quella iniziale in classe 0 del ricercatore confermato a tempo pieno, elevata fino a un

massimo del 30%.⁴ Tale importo varia di anno in anno ed è stabilito per decreto; il **DPCM 171/2024** lo fissa attualmente tra **39.624,67-51.512,07** euro lordo percipiente (**55.692,00-72.399,6** lordo amministrazione),⁵ comprensivo di **tredicesima, TFR, IRPEF, IRAP, contributi pensionistici** in gestione pubblica e prestazioni ad essa connesse (es. **NASPI**, genitorialità, congedo parentale, malattia). Tenendo conto delle trattenute e dell'aliquota IRPEF minima applicabile la **retribuzione mensile netta**, dunque, oscilla tra i **2100** e i **2600** euro, per tredici mensilità. Non si applicano scatti stipendiali per anzianità.

La definizione di ulteriori aspetti del profilo giuridico è demandata alle **single istituzioni**, che la disciplinano con regolamenti e nell'alveo dei singoli bandi.

Esclusi – a richiesta della persona interessata – i periodi di aspettativa per genitorialità e malattia, ogni RTT ha durata **sessennale**, non **rinnovabile**. Nel caso però si sia fruito, per almeno cinque anni, di forme contrattuali bandite ai sensi degli art. 22, 22-bis e 22-ter della L. 240/2010, è possibile richiedere che la durata della *tenure* sia **ridotta** in misura

⁴ Con questa formula si intende il ruolo a esaurimento del Ricercatore Universitario a tempo indeterminato *ante* Riforme Moratti-Gelmini (RU) che scegliesse il tempo definito, cioè regime lavorativo del part-time.

⁵ Sussistendo delle variazioni nelle addizionali IRPEF si prendono come riferimento le tabelle stipendiali dell'Università degli Studi di Pisa. Il Regolamento di disciplina dei CDR del CNR fissa la retribuzione a 48.000 euro lordo amministrazione.

corrispondente agli anni eccedenti il quinquennio, **fino a un anno**, secondo lo schema:

6 anni di post-doc → 5 anni di RTT;

7 anni di post-doc → 4 anni di RTT;

8 anni di post-doc → 3 anni di RTT;

9 anni di post-doc → 2 anni di RTT;

10 anni di post-doc → 1 anno di RTT.

Nel caso in cui poi le risorse disponibili per la programmazione del personale lo consentano, a partire dal **terzo anno di tenure** chi ha i requisiti disposti dalla **L. 240/2010 art. 16** può richiedere l'**anticipo della conferma a PA**. La procedura prevede lo svolgimento di una **prova didattica**.

Possono concorrere per un RTT solo coloro che sono in possesso di un **dottorato di ricerca**. Per i settori interessati la specializzazione di area medica produce gli stessi effetti del dottorato. I bandi possono indicare, eventualmente, **ulteriori requisiti e un profilo coerente con le declaratorie di GSD/SSD**.

Ferma restando l'autonomia delle singole istituzioni, che si dotano di regolamenti concorsuali, i concorsi – per cui vige obbligo di trasparenza e pubblicazione online (**<https://bandi.mur.gov.it/>**) e in Gazzetta Ufficiale – prevedono comunque una **valutazione comparativa** con i criteri previsti dal **DM 243/2011** (pubblicazioni, brevetti, premi, convegni, attività didattica, progettuale, di formazione e ricerca,

partecipazione a gruppi di ricerca) e un **colloquio orale** concernente titoli e pubblicazioni, integrato dalla verifica della conoscenza di una lingua straniera. **Il possesso dell'ASN non può prevedere valutazione formale nei concorsi da RTT.** I bandi possono contenere informazioni sul **profilo** richiesto.

Sono **esclusi** dalle selezioni PA, PO, RU e chi ha già beneficiato di un contratto da **RTT per almeno tre anni**.

Fatte salve le **borse per la mobilità internazionale**, l'RTT non è cumulabile con qualunque altro tipo di borsa e non è compatibile con la titolarità di assegni di ricerca, incarichi post-doc e incarichi di ricerca. L'RTT è in genere compatibile con **incarichi occasionali esterni**, a lume dei regolamenti locali. Non essendo compatibile con qualunque altro lavoro subordinato, dipendenti pubblici/pubbliche che beneficiano di RTT usufruiscono dell' **aspettativa** non retribuita, senza contribuzione figurativa né versamenti contributivi da parte dell'amministrazione di provenienza oppure in posizione fuori ruolo, per tutta la durata del contratto.

7. Cumulo di contratti precari

Con la riforma viene instaurato un limite complessivo al cumulo di rapporti a tempo determinato pari a **11 anni che coinvolge CDR, IDR, IPD ed RTT**, come stabilito dal **comma 9 art. 22 ter della L.240/2010**. Per quanto riguarda le posizioni di vecchio regime (assegni, RTDa, RTDb) **rimane il limite di 12 anni**, che non si applica tuttavia alle combinazioni di rapporti di vecchio e nuovo regime.

Esempio 1: Hai svolto 6 anni di assegno di ricerca (limite stabilito da normativa precedente) e tre anni da ricercatore a tempo determinato di tipo A; nel caso vincessi una posizione da RTT nelle Università, anche senza riconoscimento di anzianità pregressa, **potresti comunque svolgere i sei anni del contratto senza sfiorare** il predetto limite di 12 anni.

Esempio 2: Hai svolto 6 anni di assegno di ricerca (limite stabilito da normativa precedente) e tre anni da ricercatore a tempo determinato di tipo A; nel caso vincessi una posizione di CDR, potresti farla rinnovare e prorogare fino al massimo di 5 anni senza sfiorare il predetto limite di 11 anni.

8. Istituzione della figura del Tecnologo a tempo indeterminato universitario

Figura poco definita e largamente inattuata, a lungo presente solo negli enti pubblici di ricerca, il **tecnologo** è stato introdotto nell'università pubblica in due step successivi, rimanendo al confine tra un semplice tecnico della ricerca e un ricercatore.

Negli **Enti pubblici di ricerca** fu istituito dal **D.P.R. 171/1991**, che nell'allegato 1 ne delineava le caratteristiche:

Capacità acquisita di svolgere compiti di revisione di analisi, di collaborazione tecnica correlata ad attività tecnologiche e/o di svolgere attività professionale nelle strutture dell'Ente e di svolgere compiti di revisioni di analisi.

Per l'Università, solamente con il D.L. 5/2012 art. 54, che introduce l'**art. 24-bis nella 240/2010**, viene istituito il **tecnologo a tempo determinato**. Questa legge prevede che tali contratti possano avere durata minima di **18 mesi**, rinnovabili una sola volta, per un massimo di **36 mesi**. I tecnologi sono stati inquadrati nel **personale TA**, con un livello stipendiale di tipo D3 o D5. Non di rado, tuttavia, le persone che hanno ricoperto questi ruoli hanno subito la beffa di ottenere la stabilizzazione ma con contratti da tecnico della ricerca tipo Funzionario, con livello stipendiale D1, ossia inferiore alla loro qualifica precedente.

Con il **D.L. 36/2022** si è finalmente introdotta, dopo 10 anni dal DL 5/2012, la figura del **Tecnologo a tempo indeterminato** nelle Università (**art. 24-ter L. 240/2010**). Ad oggi, tuttavia,

(dicembre 2025), tale figura nella forma indeterminata non è ancora operativa, mancando la firma della sequenza contrattuale del CCNL Scuola/Lavoro ferma da Gennaio 2024. In tre anni ARAN e sindacati non sono riusciti ancora a trovare un punto d'incontro su cosa debba essere tale figura, se una semplice riproposizione sotto diverso nome del vecchio Ricercatore Universitario a tempo indeterminato eliminato con la 240/2010, o una figura tecnica con mansioni di coordinamento e progettazione. O addirittura un semplice sbocco di carriera per chi attualmente appartiene alla categoria dei Tecnici Funzionari con compiti di ricerca che vedono da troppi anni chiusa la strada verso una promozione a una posizione Alta Qualificazione.

In questa situazione di incertezza, le uniche certezze sono:

Prerequisiti: titolo di studio non inferiore alla laurea magistrale e valorizzazione del titolo di dottorato nella composizione delle graduatorie; tra i titoli viene inoltre valorizzata l'esperienza pregressa come tecnologo a tempo determinato nelle Università e negli Enti di ricerca.

Retribuzione: secondo quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del comparto istruzione e ricerca, con trattamento economico non inferiore a quello spettante alla categoria EP (elevate professionalità).

Prima applicazione: entro 36 mesi dalla prima applicazione della norma, è prevista una riserva nelle procedure concorsuali, pari al 50% dei posti messi a bando per:

- il personale, assunto con contratto a tempo indeterminato, dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed

elaborazioni dati, che abbia svolto, per almeno 3 anni, documentata attività di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progetto

- delle infrastrutture e attività di trasferimento tecnologico ovvero compiti di supporto tecnico- scientifico alle attività di ricerca, didattica e Terza missione presso l'Ateneo nel quale presta servizio;
- per il personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato.

9. Il reclutamento negli enti pubblici di ricerca (EPR)

Con EPR si intendono in Italia gli enti vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) o da altri dicasteri, come il CNR, l'ENEA, l'INAF, l'INFN, l'ISPRA, ecc., la cui missione è la ricerca scientifica e tecnologica di interesse generale. Le procedure di reclutamento del personale negli EPR sono disciplinate da un insieme di norme nazionali e regolamenti interni degli enti, tra cui il Dlgs 218/2016 (in particolare agli articoli 12 e 12 bis), il Dlgs 165/2001, che contiene norme generali sul pubblico impiego, e il CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" (in vigore attualmente 2019-2021). In particolare, sia la figura del ricercatore che del tecnologo si articolano su 3 livelli: ricercatore o tecnologo (III livello), primo ricercatore o primo tecnologo (II livello), e infine dirigente di ricerca o dirigente tecnologo (I livello), mentre la tipologia flessibile del rapporto di lavoro, ovvero il contratto a tempo determinato, è regolata dall'art.141 del suddetto CCNL. Inoltre la legge 240/2010 permette agli EPR di stipulare assegni di ricerca (fino al 2024), contratti di ricerca, incarichi post-doc e incarichi di ricerca, oltre alle borse di ricerca.

La figura del ricercatore a tempo determinato (RTD) negli EPR è paragonabile al ricercatore universitario di tipo A (RTDa) specialmente dal punto di vista del trattamento economico, ma vi sono alcune importanti differenze:

- gli RTD non hanno obblighi didattici, eventuali docenze universitarie devono essere approvate dall'amministrazione di appartenenza (incarico

extra-istituzionale), e regolate con apposito contratto di collaborazione in base all'art. 23 della legge 240/2010.

- L'RTDa è, come il professore universitario, un rapporto di lavoro di diritto pubblico, mentre l'RTD e tutte le figure professionali negli EPR sono dei rapporti di lavoro di diritto privato regolati da CCNL. Questo significa che l'RTD ha obbligo di lavoro in presenza per 36 ore settimanali con sistema di rilevamento delle presenze, calendario ferie, riposi compensativi, ecc. oltre alla possibilità di sottoscrivere un contratto di lavoro agile (smart-working).
- La durata di un RTD va da 1 a 3 anni.

Per il raggiungimento di una posizione *tenured* ovvero a tempo indeterminato, vi sono essenzialmente 3 possibili canali:

- Concorso pubblico per titoli ed esami per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato.
- Scorrimento della graduatoria di un precedente concorso pubblico. Come stabilito dall'art. 35, comma 5-ter del Dlgs 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono utilizzare le graduatorie approvate da altre amministrazioni per la copertura di posti vacanti e disponibili, nel rispetto dei vincoli assunzionali e previo accordo tra le amministrazioni interessate, fatto salvo che la graduatoria sia ancora valida e vigente e che sia rispettato il profilo professionale e la categoria del posto da coprire.
- Stabilizzazioni del personale precario come stabilito dall'art. 20, commi 1 e 2, Dlgs 75/2017 (legge Madia).