



CRITERI DI ELEGGIBILITA' DEL PERSONALE COINVOLTO IN AZIONI MSCA RISE

Il presente documento intende chiarire i criteri di eleggibilità del personale dell'Università degli Studi di Milano che può essere distaccato presso enti pubblici o privati partner in azioni RISE del programma Marie Skłodowska-Curie Action.

1. LE INDICAZIONI DELLA CE

Nonostante la CE lasci un ampio margine di elasticità nella gestione delle azioni RISE, dall'analisi dei documenti forniti è possibile chiarire alcuni aspetti fondamentali per l'ammissibilità dei distaccamenti. I documenti di riferimento sono:

- La *Guide for Applicants* specifica delle azioni RISE
- *Frequently Asked Questions (FAQ)* relative alle call RISE del Participant Portal.

Dall'analisi di tali documenti si evince che, per le azioni RISE, come per tutte le azioni MSC, si adotta la metodologia del costo unitario, basato sul rimborso di ogni mese/persona di distaccamento.

Affinché sia eleggibile, la durata del distaccamento per ciascuna risorsa deve essere di **minimo 1 e massimo 12 mesi**, anche frazionabili.

Le risorse che possono essere distaccate devono appartenere alle seguenti categorie:

- *Early-stage researchers (ESR)* - ricercatori nei primi quattro anni (equivalente a tempo pieno) della loro attività di Ricerca, incluso il periodo di training;
- *Experienced researchers (ER)* - ricercatori che hanno almeno quattro anni di esperienza (equivalente a tempo pieno) dal momento in cui hanno conseguito un titolo accademico che dia loro accesso al dottorato, nel paese in cui il titolo è stato conseguito, oppure ricercatori già in possesso del diploma di dottorato, indipendentemente dal tempo impiegato per conseguirlo;
- *Administrative (ADM), managerial (MNG) and technical staff (TECH) supporting the research and innovation activities of the project.*



E' responsabilità di ogni Beneficiario/Organizzazione Partner assicurare che le risorse distaccate siano considerate come personale dell'ente che le distacca, basandosi sulla legislazione nazionale o sulle procedure interne. In termini generali, l'organizzazione che distacca deve avere i mezzi legali in termini di controllo, supervisione e istruzioni per assicurare che il personale distaccato sia conforme a quanto indicato nel Grant Agreement (impegno full-time sulle attività di progetto, obblighi relativi all'IPR e alla confidenzialità, visibilità dei finanziamenti europei, ecc).

Inoltre, il personale distaccato deve essere stato impegnato - o collegato- ad attività di ricerca ed innovazione presso l'ente distaccante per almeno i **sei mesi** precedenti al primo distaccamento (**impegno full-time e continuo**). L'impegno deve essere documentabile.

Durante il periodo di distaccamento, il personale deve essere impegnato full-time sulle attività di progetto. Il Beneficiario e la risorsa non possono avere legami contrattuali che impediscano l'adempimento di tale obbligo.

Dopo il periodo di distaccamento, la risorsa dovrà essere **reintegrata** fra il personale dell'ente distaccante.

Nonostante il programma RISE non imponga specifici legami contrattuali fra il beneficiario e le risorse che sono distaccate, comunque **l'esistenza di un legame contrattuale conferisce all'ente distaccante i mezzi legali in termini di controllo, supervisione e istruzioni da imporre alla risorsa. E' responsabilità del beneficiario assicurare il possesso di tali mezzi, nel rispetto delle leggi nazionali, delle procedure interne e delle disposizioni che regolano il legame fra la risorsa e il Beneficiario stesso.**

E' da sottolineare che le azioni RISE **non rappresentano un rimborso dello stipendio**, ma prevedono esclusivamente il rimborso di spese di **viaggio e soggiorno**. Lo stipendio della risorsa è il cofinanziamento del beneficiario, secondo il principio del cofinanziamento descritto all'articolo 28.4 delle *Rules for Participation in H2020*.



In generale, tutte le risorse sono stipendiate dall'ente distaccante, e quindi ricevono uno stipendio già da prima del distaccamento.

L'ente distaccante è **obbligato a continuare a pagare lo stipendio** alla risorsa durante il periodo di distaccamento. In casi eccezionali non esiste alcun tipo di remunerazione della risorsa prima del distaccamento. In questi casi il beneficiario è fortemente incoraggiato a fornire un'ulteriore remunerazione a tali risorse. Se questo non fosse possibile, il beneficiario è tenuto a dimostrare che:

- La legge nazionale prevede che le risorse possano lavorare a tempo pieno su un progetto sotto le istruzioni dell'ente senza alcun tipo di remunerazione;
- Sono state adottate tutte le misure atte a conformarsi con la Carta Europea dei Ricercatori.

Per quanto riguarda il rimborso del personale distaccato, le linee guida della CE specificano che *“The Staff member unit cost is a top-up allowance to be fully used to support travel, accommodation and subsistence costs for the staff member during the secondment. The Staff member unit cost contribution can be managed centrally to pay for the costs linked to the individual staff member on secondment (e.g. moving costs, accommodation, etc.) or paid directly to the staff member or a combination of the two approaches. On request, the beneficiary must be able to show that the full amount (2,000EUR) was used for the direct benefit of the seconded staff member.”*

Questo significa che il Beneficiario ha la possibilità di rimborsare il personale distaccato secondo tre modalità:

- Rimborso dei costi effettivamente sostenuti dalla risorsa distaccata
- Rimborso forfettario di € 2.000,00 per ogni mese di distaccamento
- Rimborso misto dei due precedenti

D'altra parte bisogna sottolineare che la CE in sede di audit controllerà l'effettivo **pagamento complessivo di € 2.000,00 per mese di distaccamento** e potrebbe richiedere la restituzione di eventuali differenze qualora risultasse che il Beneficiario abbia sostenuto minori spese.



2. LE PROCEDURE DI UNIMI

Viste le indicazioni fornite dalla CE, l'Università degli Studi di Milano adotta la seguente procedura interna, volta a garantire l'eleggibilità dei distaccamenti delle risorse:

- Le risorse UNIMI che sono distaccate presso altri enti nell'ambito di azioni RISE devono avere un **legame (documentabile) da almeno 6 mesi (full time equivalent) prima del primo distacco**.

Le figure ammissibili al distacco per UNIMI sono:

- **Personale docente** (professori e ricercatori)
 - **Personale tecnico e amministrativo**
 - **Assegnisti di ricerca** (*previa lettera di autorizzazione del Tutor*)
 - **Dottorandi** (*previa delibera di autorizzazione del collegio*)
 - **Borse giovani promettenti** (*previa lettera di autorizzazione del Responsabile scientifico*)
 - **Collaboratori coordinati e continuativi** (*previa lettera di autorizzazione del Responsabile Scientifico*)
- I contratti delle risorse UNIMI che sono distaccate presso altri enti nell'ambito di azioni RISE devono concludersi **dopo la data di rientro dal distacco** e prevedere un adeguato periodo da dedicare al **trasferimento delle conoscenze** acquisite durante il distacco al gruppo di ricerca.
 - Il rimborso forfettario di 2.000€ non può essere considerato al pari di un salario o qualsiasi tipo di remunerazione, ma rappresenta soltanto ed esclusivamente un rimborso delle spese di missione.
 - In accordo con le linee guida europee, è possibile optare per il rimborso esclusivo dei costi effettivamente sostenuti dalla risorsa distaccata, oppure optare per un sistema di rimborso misto, che preveda il rimborso dei costi effettivamente sostenuti dalla risorsa distaccata più la differenza necessaria per raggiungere una spesa complessiva di € 2.000 per mese di distacco.
 - Il personale distaccato dovrà essere autorizzato alla missione da parte del Responsabile Scientifico secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo sulle



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIVISIONE SERVIZI PER LA RICERCA

missioni, anche al fine di beneficiare della copertura assicurativa durante il secondment.

I distaccamenti di personale che non risponde a questi requisiti non saranno considerati ammissibili.