

Convegno ANPRI

**IL PROFILO DEL RICERCATORE. QUALE MODELLO DI RAPPRESENTANZA**

Intervento di Giorgio Rembado

La riflessione sul modello di rappresentanza coerente colle esigenze dei ricercatori è certamente eccentrica rispetto ad altri temi analizzati su questa rivista, ma non è probabilmente fuori bersaglio rispetto alle mete di chi si ponga il problema della migliore realizzazione del loro profilo e della creazione delle condizioni per conseguire l'autonomia e il successo professionali.

Dei mali della ricerca nel nostro paese si discute reiteratamente da tanto tempo, per ricondurli per lo più a cause esterne, tutte note agli addetti ai lavori ma difficilmente risolvibili, quali la scarsità delle risorse impiegate sia a livello pubblico che privato, il cattivo rapporto tra ricerca e politica, la bulimia normativa, l'eccesso di proceduralizzazione e di burocratizzazione, la scarsa presenza dei ricercatori nelle sedi decisionali. Tutte sante denunce ma sterili per la loro portata. Anche se appaganti nei dibattiti, al di là dei risultati che permettano di raggiungere. Meno esplorate - e più abordabili - restano invece le patologie del nostro sistema per quanto si riferisce alle relazioni sindacali. E non già perché le stesse siano meno invasive, che anzi le norme contrattuali spesso occupano il campo riservato alla competenza legislativa e sono trattate a tavoli in cui la presenza dei ricercatori è sottorappresentata e perciò ha scarso peso. A proposito di malattie, non si vuole sostenere che di quelle endemiche non ci si debba occupare, ma si ritiene doveroso richiamare l'attenzione anche su quelle trascurate, perché una siffatta rimozione o distrazione rappresenta uno squilibrio e lascia il campo aperto a soggetti che non si fanno scrupolo di occuparlo con finalità divergenti rispetto agli interessi della categoria e della ricerca.

Varrebbe senz'altro la pena indagare sulle cause di una tale colpevole disattenzione, possibilmente per scoprirne le ragioni e prefigurarne i rimedi. Ma prima di tutto credo sia necessario definire l'oggetto delle questioni, perché è bene assumere consapevolezza di quello che si può fare, di ciò che dipende in larga misura da noi per collocarlo al primo posto nella scala delle priorità, se si vuole davvero incidere sulla realtà e dare un contributo alla soluzione dei problemi. Lascio pertanto ad altra sede l'individuazione delle motivazioni - verosimilmente in modo prevalente

soggettive - della scarsa attenzione al problema (individualismo dei ricercatori con la conseguenza di uno scarso spirito di corpo, loro forte competizione interna, concentrazione sul campo di ricerca attribuito a ciascuno e non su questioni contrattuali o sindacali, parcellizzazione degli enti) e tento invece di sintetizzare il nocciolo delle questioni principali da affrontare.

In primissimo piano sta sicuramente il tema della determinazione della linea di confine tra legge e contratto, tra le competenze di tipo pubblicistico demandate alla funzione del Parlamento e quelle di tipo cosiddetto privatistico riconducibili alla contrattazione e pertanto alla dialettica tra le parti. Nel sistema di relazioni sindacali in questo momento imperante lo squilibrio è tutto a favore della contrattazione con la conseguenza che il campo di azione del contratto erode l'ambito di intervento del legislatore. Anche nelle materie di rilevanza generale, che dovrebbero essere rimesse al Parlamento nell'esercizio della sovranità popolare, in quanto dovrebbero essere disciplinate nell'interesse della comunità nazionale. Tra di esse vi sono principalmente lo stato giuridico dei ricercatori, la disciplina del loro reclutamento e l'individuazione di un'apposita area di contrattazione separata da quella del restante personale degli enti, ovvero vi sono tutte quelle norme che non debbono essere definite sulla base degli interessi specifici del personale, ma in relazione ai bisogni del paese di avere una ricerca all'avanguardia, competitiva a livello internazionale, selezionata sulla base di criteri rigorosamente meritocratici. Tutto l'opposto di quanto appartiene agli orizzonti delle Organizzazioni di massa che rappresentano il restante personale, che hanno a cuore le spinte delle qualifiche più basse a far entrare per scorrimento interno nei ranghi dei ricercatori persone sprovviste dei titoli scientifici e della qualificazione indispensabile al settore di attività.

Ecco perché il tema della collocazione del contratto nelle aree della dirigenza, poco importa se come articolazione separata all'interno della corrispondente sezione della dirigenza del settore o come area a sé stante, è di fondamentale importanza. Non è solo un riconoscimento necessario alla funzione svolta dai ricercatori ed uno stru-

mento per offrire loro un contratto di lavoro decoroso ed un trattamento economico adeguato. E' anche il modo per sottrarre la funzione ad uno svilimento dei requisiti di accesso, un modo per garantire loro di essere rappresentati da Organizzazioni che rappresentino davvero la categoria. Ma, soprattutto, è la condizione per garantire la qualità e l'autonomia della ricerca e per questo attiene alle competenze del legislatore, a monte di qualsiasi accordo negoziale.

C'è poi il problema della forma di sindacato. Quella che risponde alle esigenze dei ricercatori è il modo di essere sindacato tipico delle categorie della dirigenza e delle alte professionalità.

Esse sono portatrici di aspettative di riconoscimento e di riscatto professionale, non di omologazione e di appiattimento.

Non sono in cerca di tutela per le proprie debolezze, ma di opportunità per mettere in luce la propria competenza. Sono in cerca di un ritrovato orgoglio per la propria identità professionale: identità che significa anche diversità e differenziazione di ruoli e di riconoscimenti. Rifiutano politiche di livellamento, che mortificano profondamente il loro ruolo.

Più in generale, le Organizzazioni che le rappresentano hanno il problema del dosaggio fra due vocazioni, alle quali non possono rinunciare, perché fra di loro strettamente intrecciate: quella sindacale e quella professionale.

Al momento attuale, questa linea si riassume nell'adesione a valori di riferimento, quali il merito, la valutazione, la differenziazione professionale, concetti che le categorie ad alta professionalità debbono saper declinare in tutte le possibili accezioni, sforzandosi di assumerli a criteri discriminanti del loro giudizio su situazioni e scelte politiche e sindacali.

Un gruppo di élite, come i ricercatori vogliono e debbono essere, non può affidarsi a strategie muscolari e a contrapposizioni di schieramento.

Le loro armi non stanno nel numero, né nella volontà di occupare le istituzioni. La loro forza sta piuttosto nel capitale di idee e di cultura che hanno la capacità di elaborare nel tempo e che devono impegnarsi a diffondere il più possibile, prima di tutto al loro interno, attraverso l'azione di formazione e di accompagnamento alla crescita dei nuovi associati.

Ma questo capitale devono anche spenderlo verso l'esterno, stabilendo un rapporto privilegiato con l'opinione pubblica. E devono impiegarlo in direzione della classe politica, verso cui devono accreditarsi come Associazione indipendente da tutti, ma pronta a lavorare con tutti coloro che condividono le scelte qualificanti in cui si riconoscono.

Non sono abbastanza numerosi per riempire le piazze, né vogliono prendere in ostaggio i cittadini: tutto ciò non rientra nelle loro corde e stride con la loro cultura. Intendono invece mettere a disposizione il loro patrimonio di idee e di risposte ai bisogni di crescita del paese.

Questi temi meritano il massimo di attenzione. Su questi bisogna impegnarsi, se si vuole dare il proprio contributo alla valorizzazione del ruolo e dell'autonomia del ricercatore e se si vuole diminuire il distacco che esiste tra l'organizzazione della ricerca in Italia e quella in altri paesi nostri concorrenti. Non bisogna temere di sporcarsi le mani: anzi è necessario assumere matura consapevolezza del fatto che, per raggiungere gli obiettivi strategici di una sempre maggiore qualità della ricerca e di un corrispondente più elevato riconoscimento del ruolo, non basta averli definiti una volta per tutte, lasciando ad altri il compito di realizzarli, ma è anche necessario costruire gli strumenti e le condizioni necessari per poterli perseguire. Se si vuole accelerare il cammino del cambiamento, occorre dare a questi argomenti i primi posti nella scala delle priorità interne alla categoria.

## GIORGIO REMBADO

*È attualmente presidente del CIDA Funzione Pubblica.*

*Ha pubblicato Articoli su argomenti di letteratura e di archeologia e sulle problematiche della scuola in riviste varie (Revisione, Sandalion, Gestione Scuola, ANP Notizie, A&D Autonomia e Dirigenza, Il Quadrante scolastico, Nuova Secondaria, Rassegna dell'istruzione, Rivista dell'istruzione, Realtà, Lavoro e sicurezza sociale, Tutto-scuola, Il Sole 24 Ore Scuola, ItaliaOggi, ecc).*

### Contatti

CIDA FUNZIONE PUBBLICA

Email: [rembado@anp.it](mailto:rembado@anp.it)

Via Nazionale, 75

00184 Roma