

Convegno ANPRI

**IL RICERCATORE PUBBLICO NEGLI ENTI DI RICERCA: CONFRONTO
CON LA «CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI» E IL «CODICE MINERVA»**

Intervento di Liana Verzicco

Da circa 10 anni i Paesi europei hanno individuato nella crescita delle risorse umane e della conoscenza la chiave di volta per rilanciare lo sviluppo economico e sociale dell'UE. Nel 2000 Il Consiglio europeo di Lisbona ha fissato per la Comunità l'obiettivo di diventare l'economia della conoscenza più competitiva del mondo entro il 2010, facendo della conoscenza, ricerca e innovazione il fulcro della crescita europea. Successivamente, nel 2006, la Commissione Europea ha rilanciato la Strategia di Lisbona impegnando tutti i paesi UE ad aumentare gli investimenti nella valorizzazione delle risorse umane. Tra poco più di un anno, quindi, nel 2010, si dovrà verificare il livello raggiunto dai vari paesi UE rispetto agli obiettivi fissati dalla strategia di Lisbona che, per quanto riguarda le risorse umane, mirava ad una dotazione complessiva di circa 700.000 ricercatori. Al fine di favorire il conseguimento degli obiettivi prefissati, la Commissione Europea ha approvato nel marzo 2005 una raccomandazione che invitata i Paesi membri a adottare la Carta Europea del Ricercatore e il Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori. In base alla Carta Europea, i principi generali per i datori di lavoro e/o i finanziatori di progetti di ricerca sono: il riconoscimento della professione di tutti i Ricercatori, il divieto di ogni forma di discriminazione (per genere, età, religione, ecc.), la garanzia di un ambiente di ricerca stimolante, di condizioni di lavoro flessibili, di stabilità e continuità dell'impiego, di finanziamenti e salari giusti ed attrattivi, di equilibrio di genere, l'elaborazione di strategie per lo sviluppo professionale dei Ricercatori, il riconoscimento del valore della mobilità geografica e disciplinare, la garanzia dell'accesso alla formazione alla ricerca e alla formazione continua, il riconoscimento dei diritti di proprietà intellettuale, la garanzia di un giusto equilibrio tra attività di insegnamento e l'attività di ricerca, l'adozione di sistemi di valutazione indipendenti e trasparenti, la partecipazione dei Ricercatori agli organismi decisionali e consultivi delle istituzioni in cui operano, l'adozione di procedure di assunzione conformi ai principi

stabiliti nel Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori. Questo ultimo, in particolare, detta le linee guida dei metodi di assunzione e dei sistemi di valutazione delle carriere al fine d'istituire un sistema di assunzione e uno sviluppo professionale più trasparenti, aperti, equi e accettati a livello internazionale, come presupposto per un vero mercato europeo del lavoro per i ricercatori. A questi importanti pronunciamenti si è poi aggiunto il Codice Minerva, approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dal Gruppo di Helsinki per "Donne e Scienza" e dalla Conferenza della Presidenza austriaca dell'Unione Europea sulle Risorse Umane nel giugno 2006, che indica cinque semplici regole per trasformare le buone intenzioni in fatti e rendere le procedure di assunzione e promozione dei ricercatori più trasparenti ed eque:

- il bando di concorso deve essere pubblicato almeno due mesi prima della selezione;
- tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
- pubblicazione dei curricula dei membri di commissione;
- pubblicazione dei curricula dei candidati;
- pubblicazione dei curricula dei vincitori.

Da allora ad oggi, i Paesi europei (in particolare la Francia) hanno avviato varie iniziative per adeguare a questi principi le proprie norme statutarie e i conseguenti regolamenti esecutivi. In Italia, il 13 dicembre 2005 i Presidenti di quasi tutti gli Enti di Ricerca hanno sottoscritto l'impegno formale a recepire, per quanto di loro competenza, sia la Carta Europea dei Ricercatori sia il Codice di condotta per la loro assunzione, come pure a sollecitare il Governo, il Parlamento e le altre amministrazioni pubbliche, nonché il mondo economico, industriale e sociale, a adottare iniziative conformi ai principi che la Carta contiene. Un impegno analogo è stato sottoscritto il 7 luglio 2005 da tutti i Rettori delle Università italiane. Nonostante tali impegni formali, tuttavia, ad oggi nessuna modifica è stata apportata agli Statuti delle Università o ai Regolamenti degli Enti di Ricerca, né ai contratti di lavoro,

per dare effettiva applicazione ai principi invocati dalla Carta Europea dei Ricercatori. Stessa sorte è toccata al Codice Minerva che, pur proponendo criteri di facile applicazione, verificabili e a costo zero, non è mai stato applicato.

L'ANPRI ritiene che questo ritardo debba essere colmato al più presto. In coerenza con gli impegni assunti, gli Enti di ricerca sono chiamati ad avviare un processo di profondo rinnovamento della loro organizzazione che assicuri il riconoscimento dello status professionale di tutti i ricercatori e tecnologi, la stabilità e continuità dell'impiego, la disponibilità di finanziamenti e infrastrutture scientifiche adeguate, di strategie per lo sviluppo professionale dei ricercatori, il diritto alla formazione e alla mobilità, il riconoscimento dei diritti di proprietà intellettuale, l'adozione di sistemi di valutazione indipendenti e trasparenti, la partecipazione dei ricercatori agli organismi decisionali e consultivi delle istituzioni in cui operano, infine l'adozione di procedure di assunzione e di progressione in carriera, certe e trasparenti, conformi ai principi stabiliti nel Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

Questo ultimo punto è di particolare importanza per il nostro Paese, che vede crescere il fenomeno del *brain drain*. Se per raggiungere l'obiettivo di Lisbona tutti i Paesi europei hanno bisogno di aumentare il numero dei ricercatori, per l'Italia la prima sfida è invertire la tendenza al decadimento dell'eccellenza nelle accademie e nella ricerca scientifica, favorendo l'ingresso e la crescita professionale dei migliori talenti, evitando nepotismi o discriminazioni di genere che allontanano e scoraggiano quelle risorse, molto spesso formate con fondi pubblici, che potrebbero contribuire ad aumentare la qualità della ricerca e l'innovazione scientifica e tecnologica nel Paese (tra questi il grande potenziale ancora sottoutilizzato di donne, che devono produrre più del doppio dei loro colleghi uomini per avere gli stessi riconoscimenti in carriera).

Nei confronti internazionali, balza subito agli occhi la posizione non felice dell'Italia per quanto riguarda l'ammontare complessivo del numero dei ricercatori, che è di molto inferiore a quello degli altri Paesi: l'Italia si colloca solo al 12° posto tra i Paesi dell'Europa a 15 (EU15), al 16° posto tra i Paesi dell'attuale Unione Europea (EU25) e al 20° posto nell'Europa "allargata" (che comprende anche Israele, Cipro e Turchia). Analoga è anche la situazione dal punto di vista

delle retribuzioni: quella dei Ricercatori italiani è di quasi € 12.000 inferiore alla media EU15 (che è pari a € 46.133), di € 6.679 inferiore alla media EU25 (€ 40.883) e di quasi € 5.500 inferiore alla media dell'Europa "allargata" (€ 39.696).

Intervenendo ai lavori della VII Commissione della Camera, lo stesso Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca, Gelmini, dichiarava: "In Italia siamo lontanissimi dal recepimento della raccomandazione comunitaria. La situazione è disastrosa, tanto dal punto di vista dello status giuridico, quanto da quello del reclutamento e della retribuzione.

La concorrenza tra sistemi Paesi e l'internazionalizzazione diventano parole vuote, se non si danno ai nostri ricercatori e tecnologi la dignità necessaria a sedersi nei club internazionali. E non gliela possiamo dare, se il loro status giuridico ed economico e i loro meccanismi di reclutamento e valutazione non consentono loro di guardare negli occhi i loro colleghi".

Le parole del Ministro sono l'amara conferma di quanto l'ANPRI va sostenendo da tempo: mentre nel resto d'Europa si riconosce la necessità di fare il massimo sforzo per valorizzare il capitale umano esistente e per rendere le carriere scientifiche attraenti per i giovani, in Italia sembra che si faccia di tutto per mortificare i ricercatori e allontanare i giovani talenti.

Da quando i R&T non sono più in un'area separata di contrattazione di livello dirigenziale, perché una disposizione introdotta nella legge finanziaria 2005 li ha riportati nella contrattazione unica di comparto insieme a tutti gli altri profili professionali degli Epr, l'obiettivo di introdurre nella contrattazione collettiva gli specifici istituti contrattuali che negli altri paesi caratterizzano il ricercatore come un "professionista" dotato di un preciso status giuridico, si è inevitabilmente allontanato.

La ricollocazione dei R&T nell'Area della Dirigenza degli Enti di ricerca, in separata sezione che tenga conto degli specifici ruoli e funzioni, è quindi *conditio sine qua* non per avviare il processo di riconoscimento e valorizzazione del ruolo del ricercatore, ma altrettanto importante e non più rinviabile, appare anche la definizione per legge dello status giuridico dei ricercatori degli Enti pubblici, uno status che collochi i ricercatori e tecnologi in un quadro di riferimento stabile e coerente e ne consenta e faciliti la mobilità, sia verso altre strutture scientifiche, nazionali o internazionali (mobilità intesa come

veicolo di confronto e di arricchimento culturale), sia verso il sistema produttivo (mobilità intersettoriale "pubblico-privato" come strumento fondamentale di trasferimento di conoscenza e di innovazione).

Con lo stato giuridico potranno essere regolamentati, secondo i criteri di qualità propri della comunità scientifica internazionale, gli aspetti relativi al reclutamento, alla progressione in carriera e ai diritti e doveri, mentre alla sede di contrattazione collettiva saranno demandate le altre materie del rapporto di lavoro come, ad esempio, il trattamento economico, che è ancora lontano sia dal sistema di riferimento nazionale (docenza e dirigenza) sia dagli standard europei.

La grave crisi economica, che anche il nostro Paese sta vivendo, impone un ripensamento e una svolta nelle scelte economiche e politiche. Del resto, come recita un celebre aforisma di John Fitzgerald Kennedy «Scritta in cinese la parola crisi è composta di due caratteri. Uno rappresenta il pericolo e l'altro rappresenta l'opportunità». Tra le risorse che l'Europa può mettere in campo per sperare di uscire dalla crisi con

nuove prospettive di sviluppo, forse la principale è forse proprio l'elevato livello di istruzione e formazione delle sue risorse umane. E probabilmente sarà proprio la capacità di investire in ricerca e sviluppo tecnologico utilizzando al meglio le risorse umane a disposizione, che farà la differenza: oggi più che mai "investire in ricerca = investire nel futuro". Il nostro Paese, che attualmente si colloca ai livelli marginali della competitività globale, rischia purtroppo di non farsi trovare pronto all'appuntamento, perché in Italia la ricerca è considerata ancora una "spesa", quindi da tagliare, piuttosto che un investimento e ancora non si intravedono concreti segnali di inversione di rotta. L'ANPRI è ovviamente consapevole che il sistema della ricerca non richieda solo interventi di sostegno ma anche profonde innovazioni, a partire dalla promozione di una gestione responsabile delle risorse, di un'attenta valutazione dei risultati e della valorizzazione del merito. A questa sfida, ne siamo certi, i ricercatori non si sottrarranno, perché la posta in gioco è il futuro delle prossime generazioni.

LIANA VERZICCO

Primo ricercatore dell'istituto nazionale di statistica ISTAT, dirige l'U.O. "Istruzione e formazione professionale" nell'ambito della direzione per le statistiche e le indagini sulle istituzioni sociali.

Dal 2003 è vice-Segretario nazionale dell'ANPRI

Contatti:

ISTAT
Tel. 06 46737592

Viale Liegi, 11

00198 Roma
Email: verzicco