

UNA PROPOSTA PER LA VALORIZZAZIONE DELLE CARRIERE NEGLI EPR

Roberto Palaia, Franco Dinelli, Giovanni Gullà,
Luca Labate, Andrea Scozzari

Riassunto

Dopo 40 anni è venuto il momento di ripensare il modello di carriera articolato su tre livelli che venne introdotto dopo la ristrutturazione del sistema Università-Ricerca che si realizzò negli anni '80. Oggi è indispensabile un totale cambio di prospettiva e di passo: le carriere non possono più essere una variabile dipendente dai soldi annualmente stanziati, ma debbono prevedere dei meccanismi che valorizzino i percorsi scientifici di Ricercatori e Tecnologi (R&T). La proposta qui presentata definisce un percorso in armonia con quanto previsto dalla Carta Europea della Ricerca, proponendo percorsi comparabili fra i ricercatori del settore pubblico (Università e EPR) e fra questi e i ricercatori impegnati nel settore privato.

Abstract

After 40 years it is time to redefine the career model of the Researches and Technologists (R&T) based on three levels which was introduced after the restructuring of the University-Research system after the 80s years. Now a total change of perspective is essential: careers cannot be a variable dependent on the periodical budget, but today it is necessary provide for mechanisms that increase R&T opportunities. The proposal defines a path in harmony with the provisions of the European Research Charter and proposes reasonable careers for researchers in the public (University and EPR) and in the private sectors.

Parole Chiave: *Carriere negli EPR, Ricercatori, Tecnologi, Politiche della ricerca.*

Keywords: *Careers in the EPR, Researchers, Technologists, Research Policies.*

Le attuali carriere di ricerca negli Enti Pubblici di Ricerca Italiani derivano dalla ristrutturazione del sistema che si realizzò negli anni '80 e portò, grazie anche all'impulso decisivo di Antonio Ruberti, prima Ministro e poi Commissario Europeo alla ricerca, a costituire una seconda rete di ricerca che doveva affiancare quella universitaria e le cui carriere per i ricercatori ricalcavano grosso modo le carriere universitarie!

Si affermò allora un modello articolato su tre livelli (ricercatore, primo ricercatore, dirigente di ricerca) che accumulava i ricercatori degli EPR, i quali furono ridistribuiti sui tre livelli a seconda delle loro competenze ed esperienze, e i tecnologi (tecnologo, primo tecnologo, dirigente tecnologo) che, in virtù delle elevate professionalità, garantivano lo sviluppo della ricerca attraverso la gestione dei grandi laboratori, delle apparecchiature complesse, acceleratori ecc.).

Oggi dopo 40 anni da quel riordino è venuto il momento di ripensare quel modello, tanto per le condi-

zioni della ricerca profondamente mutate, quanto per un modello universitario di riferimento rivoluzionato e segnato da meccanismi competitivi fra gli atenei; il tutto con sullo sfondo la presenza di riferimenti e indicazioni europee sull'organizzazione della ricerca sempre più stringenti.

1. Proposte per nuove carriere professionali

L'esperienza di questi anni delle carriere dei ricercatori e dei tecnologi fa emergere la necessità di superare la situazione paradossale nella quale oggi ci si trova: mentre nelle università, pur con fatica e con un lungo periodo di transizione gestito come un uso amplissimo delle idoneità e con meccanismi legati alle idoneità delle abilitazioni nazionali, si è affermato un percorso che assicura la possibilità di carriera ai docenti, negli EPR si è pervenuti all'assurda situazione di una carriera divenuta imprevedibilmente condizionata da contingenze politiche, disponibilità di fondi,

politiche dei singoli enti, e soltanto in ultima istanza dipendente dalle capacità, dai meriti e dall'esperienza dei ricercatori e dei tecnologi.

La posizione dei R&T, particolarmente sensibile a garantire dei solidi criteri nelle procedure di avanzamento delle carriere, è stata in alcuni casi uno strumento utilizzato per giustificare i ritardi nella messa a punto delle procedure concorsuali. Le lentezze con le quali le carriere si sono sviluppate hanno determinato l'assurda situazione attuale, caratterizzata da una grande lentezza e imprevedibilità nella programmazione dei percorsi di carriera individuali.

Su questo è indispensabile un totale cambio di prospettiva e di passo: le carriere non possono più essere una variabile dipendente dai soldi annualmente stanziati o dalle politiche messe in atto dagli enti di ricerca, ma debbono prevedere, così come succede in altri paesi a partire dalla Francia, dei meccanismi dipendenti dal percorso scientifico dei R&T, i quali debbono avere la libertà di scegliere il momento nel quale sottoporsi a valutazione per ottenere un avanzamento di carriera. La progressione insomma, in linea con quanto previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori, deve diventare un diritto di coloro che svolgono attività di ricerca e non una elargizione fornita da centri decisionali più o meno sensibili a queste esigenze.

La proposta, che qui si intende lanciare, muove dalle esigenze generali emerse dalle esperienze di lavoro maturate nel corso di questi anni, in cui è stata in vigore la struttura delle carriere su tre distinti livelli. Il progressivo allungamento del periodo di formazione, il conseguente innalzamento dell'età nella quale si realizza l'inserimento in ruolo presso un ente di ricerca, rendono plausibile prevedere uno svolgimento della carriera su due livelli (Primo ricercatore,

Dirigente di ricerca), assegnando al terzo livello la posizione iniziale a termine di *Tenure Track*². Parallelamente dovranno essere previsti i profili di primo tecnologo e dirigente tecnologo: un problema aperto della specificità del profilo di tecnologo resta quello della valutazione. Sarebbe opportuno prevedere un progressivo superamento della figura del tecnologo, facendola confluire in quella del ricercatore e superando in tal modo l'assurdo di diversi profili, col medesimo livello, sottoposti a procedure di valutazione totalmente differenti. In questo contesto sarà opportuno riflettere sull'opportunità di ridefinire la figura del tecnologo che presenta attualmente forti elementi di confusione (ampia attribuzione di attività di tipo gestionale-giuridico amministrative) destinati ad accentuarsi nel caso in cui si formalizzasse la figura del tecnologo gestionale, con compiti di alta amministrazione la cui valutazione sarebbe comunque del tutto estranea ai criteri coerenti con la valutazione dell'attività di ricerca. In questa situazione apparirebbe ragionevole prevedere una figura professionale specifica (es. esperto di alta amministrazione) e ripensare, quindi, all'effettiva necessità o meno di mantenere i due distinti profili di ricercatore e di tecnologo.

Il passaggio al primo livello dei primi ricercatore e primi tecnologi dovrà avvenire, così come è previsto in altre realtà europee, quando il primo R&T riterrà di aver raggiunto un livello di maturità scientifica adeguata (per pubblicazioni ed esperienze) e quindi, qualora egli ritenga di aver raggiunto i requisiti richiesti, chiedere di essere sottoposto a valutazione per ottenere l'idoneità per il passaggio al primo livello.

In tale schema dovrà essere obbligatorio la messa a bando annuale di un numero congruo di posizioni

	Attuale	Proposta
Livelli	3	2
Fasce	7 (30 anni)	5 (20 anni)
Passaggio	Concorsi con periodicità irregolare indetti a livello di EPR	Richiesta di parte del singolo candidato, soggetta a valutazione
Commissioni	EPR nomina esperti competenti in una o più settori delle macro aree concorsuali	La nomina di esperti, anche internazionali, con competenze specifiche nei settori e campi di studio del candidato
Criteri	Mutevoli e definiti dalle singole commissioni nei diversi concorsi	Criteri di base di accesso alla valutazione definiti e stabili
Permanenza nel livello	Causale, a partire da zero anni fino a tutta la carriera lavorativa in alcuni casi	Permanenza minima predifinita nel livello per accedere alla progressione di carriera

(3-5%) per tutte le discipline, evitando che si formino bacini troppo estesi di idonei non chiamati. In armonia con la normativa e secondo un principio meritocratico i concorsi saranno aperti e non riservati, ma agli interni saranno dedicati punteggi e/o percorsi privilegiati. I due livelli dovranno prevedere, come oggi del resto, delle progressioni (fasce di anzianità) legate a valutazioni più semplici e agili sull'attività svolta nel periodo precedente, che permetteranno un'articolazione retributiva che complessivamente dovrà essere completamente dispiegata al massimo nell'arco di un ventennio.

Nella tabella è raffigurato un confronto tra le principali caratteristiche del meccanismo di avanzamento di carriera attuale e di quello proposto.

In armonia con quanto previsto in altri ambiti europei (si veda ad esempio la procedura adottata in Francia), si potrebbe prevedere un periodo di permanenza minimo nel livello R3 (Primo Ricercatore) prima che il singolo ricercatore possa chiedere di accedere ad una valutazione che verifichi il possesso della qualificazione professionale prevista per il passaggio al livello superiore R4 (Dirigente di Ricerca). Nel caso di valutazione non positiva, si potrebbe richiedere una nuova valutazione trascorsi un numero minimo di tempo (per esempio 2 anni).

Ogni Ente dovrebbe individuare, attraverso i propri organi di valutazione scientifica, i settori di valutazione per l'avanzamento di carriera per ciascuno dei quali dovrà essere nominata, con cadenza fissa, una Commissione scientifica.

Ogni Commissione scientifica, che comprenderà esperti dello stesso settore e campo di studi del candidato (anche avvalendosi di esperti esterni alla stessa Commissione), valuterà la coerenza fra la documentazione presentata dal candidato e le qualifiche professionali di base previste per il ricercatore di livello R4 (*leading researcher*-Dirigente di Ricerca). L'organizzazione dei lavori delle Commissioni, nel rispetto delle procedure formali previste per la Pubblica Amministrazione, dovrà essere snella, come d'uso nella pratica degli altri Paesi, e i suoi lavori saranno definiti con regolamenti predisposti dalle singole commissioni e resi preventivamente pubblici.

Conclusioni

Un regime transitorio, condiviso con le comunità scientifiche interne, dovrà essere opportunamente programmato e gestito per garantire un equo passaggio dal sistema a tre livelli attuale a quello a due livelli proposto. Il transitorio delineato dovrà svolgersi in un definito periodo di tempo, a garanzia degli interessati

ed a salvaguardia di un corretto avvio e svolgimento delle procedure ordinarie proposte. A tal fine la programmazione e gestione del transitorio, compresi gli investimenti necessari, dovranno garantire un equo passaggio dal sistema a tre livelli a quello a due livelli proposto e, pertanto, tali percorsi dovranno essere concertati con le rappresentanze sindacali e condivisi con le comunità scientifiche interne.

In conclusione la proposta cerca di definire un percorso in armonia con quanto previsto dalla Carta Europea della Ricerca, ponendosi anche il problema di definire percorsi comparabili fra ricercatori impegnati nel settore pubblico (Università e EPR), fornendo modelli utilizzabili anche nel settore privato. E in effetti l'esperienza di quest'ultimo anno con il problema pandemico relativo al COVID 19 sembra rimettere in discussione i tradizionali confini fra ricerca privata e ricerca pubblica, ricerca di base e ricerca applicata, oltre a molte altre cose. Probabilmente questo periodo ci impone una maggiore capacità di offrire risposte anche a questi problemi.

Note

¹ Alla fine degli anni 80 si realizza in Italia una riorganizzazione del sistema della formazione superiore e della ricerca; con la legge 168 del 1989 viene sancita l'autonomia organizzativa, finanziaria e didattica degli atenei; subito dopo con il DPR 171 del 1991 si completa la ristrutturazione della regolamentazione degli EPR che porta con sé la strutturazione delle attuali carriere di ricerca negli Enti Pubblici di Ricerca Italiani.

² *Towards a European Framework for Research Careers.*

ROBERTO PALAIA

Storico della filosofia è Dirigente di ricerca presso l'ILIESI-CNR. Dopo essersi laureato presso l'università 'Sapienza' ha frequentato vari corsi di perfezionamento in Storia della Filosofia e in Informatica per le scienze umanistiche in Italia e in Germania. Ha partecipato e diretto numerosi progetti nazionali e internazionali dedicati a temi di Cultural Heritage e Digital Humanities. È stato docente presso varie Università, membro di società filosofiche nazionali e internazionali e socio fondatore della Sodalitas Leibnitiana.

Contatti

roberto.palaia@cnr.it

FRANCO DINELLI

Franco Dinelli si è laureato in Fisica presso l'Università di Pisa, poi ha conseguito un dottorato di ricerca al Dipartimento dei Materiali presso l'Università di Oxford. Ha ricevuto poi borse di post dottorato presso l'Università di Oxford, Seattle e Manchester. Lavora come ricercatore a tempo determinato nel CNR dal 2001 prima all'ISMN di Bologna e poi all'IPCF di Pisa. Diventa ricercatore a tempo indeterminato nel giugno 2006 all'IPCF di Pisa. Attualmente è afferente all'INO di Pisa. Collabora con vari istituti

del CNR, università italiane e straniere. Si occupa di disarmo e controllo degli armamenti nel corso di laurea di Scienze per la Pace presso l'Università di Pisa.

Contatti

franco.dinelli@ino.cnr.it

GIOVANNI GULLÀ

Dirigente di ricerca del CNR. I suoi interessi scientifici riguardano la geotecnica e la geologia applicata con particolare riferimento alla tipizzazione dei movimenti in massa e degli eventi di frana ad elevato impatto sociale ed economico. Presidente ANPRI e componente della Segreteria Nazionale di FGU-Dipartimento Ricerca-Sezione ANPRI.

Contatti

gulla@rpi.cnr.it; giovanni.gulla@gmail.com

LUCA LABATE

Luca Labate è attualmente ricercatore presso l'Istituto Nazionale di Ottica del CNR. Le sue ricerche si svolgono nel campo dei laser ultracorti ed ultraintensi, dell'accelerazione di particelle mediante interazione laser-materia ad alta intensità, della generazione di sorgenti secondarie di fotoni di alta energia e delle applicazioni di

fasci "laser-driven" di elettroni, protoni e fotoni nello studio dei materiali e in medicina.

Contatti

lucalabate@gmail.com

ANDREA SCOZZARI

Andrea Scozzari, laureato in Ingegneria Elettronica, PhD in Ingegneria dell'Informazione. Le sue principali competenze, maturate in ambito professionale e scientifico, riguardano lo sviluppo di tecniche di misura di parametri ambientali, geochimici e geofisici. Ha svolto e sta tuttora svolgendo attività didattica universitaria su tematiche di radiometria, telerilevamento, trasferimento radiativo in atmosfera e concetti base di elaborazione delle immagini (titolare dell'insegnamento "Sistemi di telerilevamento ambientale", Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria delle Telecomunicazioni, Università di Pisa). I suoi attuali interessi di ricerca riguardano il processamento di dati e segnali per la caratterizzazione e l'osservazione di sistemi naturali. In particolare, le recenti attività scientifiche sono nell'ambito del telerilevamento attivo (radar altimetria) e passivo (radiometria ottica) per l'osservazione di corpi idrici superficiali.

Contatti

a.scozzari@isti.cnr.it