

SCIENCE EUROPE: GERMANIA E ITALIA

Maria Paola Lombardo

Riassunto

L'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori è tema ricorrente nelle discussioni e raccomandazioni di ANPRI. In questa nota si mettono a confronto alcuni aspetti della ricerca in Italia con quelli di altri paesi Europei, prendendo la Germania come esempio, allo scopo di mettere a fuoco possibili cause di difficoltà nel recepimento delle raccomandazioni della Carta Europea da parte degli enti di ricerca. Parte delle difficoltà potrebbero derivare dai loro compiti gestionali ed amministrativi. Si osserva che parte del personale di ricerca degli enti, con adeguate qualificazioni e non direttamente coinvolto in attività gestionali, potrebbe essere utilmente trasferito nelle Università.

Abstract

ANPRI pays special attention to the implementations of the recommendations of the European Charter for Research. This note contrasts and compares aspects of the research management in Italy and other European countries, using Germany as a case study. The goal is to identify elements leading to an incomplete realization of the principle of the European Charter of Research in research Institutes. It may well be that part of the problems stem from the administrative and management duties of research. We note the benefits of mobility towards the University, and we note that a University position may be more adequate for qualified research personnel not directly involved in management of research units.

Parole chiave: Agenzia di ricerca, Agenzie finanziatrici, Libertà di ricerca, Gestione della ricerca.

Keywords: Funding and research agencies, Research freedom, Research management.

1. Introduzione

Da gran tempo l'ANPRI invoca l'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori. Ricordiamo l'articolo di Liliana Verzicco su Analysis [1] che già nel 2008 analizzava vari aspetti legati alla mancata applicazione della Carta, fino ai tempi più recenti in cui la richiesta di applicazione della Carta medesima è richiamata con prominenza nel documento predisposto dalla Confederazione Italiana ed Alte Professionalità che recita “[...] bisogna agire rapidamente e con grande decisione per dare concreta e regolare attuazione a meccanismi condivisi che assicurino reclutamento e progressioni di carriera commessi al merito ed alla ricerca”. Il richiamo al G. lgs. n. 218/2016 ha introdotto varie indicazioni basate della Carta Europea stessa, che, continua il documento “hanno migliorato in maniera importante, ma non dirimente” lo stato dei ricercatori. Opinione largamente condivisa.

In questa nota ci interroghiamo sulle ragioni che si frappongono tra lo stato delle cose ed una concreta realizzazione di principi certamente ragionevoli e condivisibili, e spesso richiamati negli Statuti degli enti. Perché dunque questa difficoltà? Che cosa osta-

cola il recepimento della Carta Europea da parte dei nostri enti?

Ovviamente non è la prima volta che viene posta questa domanda.

Una possibile causa viene individuata in una non meglio identificata “difficoltà culturale” italiana, che ci renderebbe un poco incompatibili con i principi di meritocrazia e trasparenza che sono alla base della Carta Europea. È certamente vero che ad esempio il concetto latino di meritocrazia è spesso associato alla ricerca minuziosa “del/la più bravo/a” anche quando siamo di fronte al confronto di mele ed arance, con esiti inevitabilmente arbitrari e soggettivi, mentre la cultura nordeuropea privilegia obiettività e oggettività delle decisioni. In ambito europeo è ben chiaro che qualunque commissione è un organismo di supporto alla decisione il cui operato deve essere chiaramente verificabile, cosa che è un poco ostica per la cultura italiana. Detto questo, però, osserviamo che le Università italiane stanno facendo grandi passi verso l'internazionalizzazione, con dottorati congiunti con altre Università Europee, programmi di rientro dei cervelli, scambi di studenti. Quindi, pur accettando le differenze culturali, penso si possa dire che

queste differenze culturali non impediscono di per sé l'internazionalizzazione del sistema accademico.

Altra causa potenziale riguarda la natura dei regolamenti: talvolta si sente dire che i nostri regolamenti generano incompatibilità con principi europei, e che pertanto solo una revisione dei regolamenti medesimi potrebbe allinearci con la Carta Europea. Vorrei dire che credo che questo punto meriti attenzione ed una discussione dedicata. Qui mi limito ad osservare che se vi sono difficoltà intrinseche dovute a certe specificità dei nostri enti nel recepire i principi della Carta Europea, questa difficoltà si manifesteranno con qualunque tipo di regolamento. E quindi occorre comunque cercare di risalire alla fonte di queste difficoltà.

Vorrei quindi nel seguito concentrarmi sulle specificità dei nostri enti, in confronto allo scenario europeo. In positivo, una migliore comprensione può portare a proposte più concrete e mirate.

Riassumendo a grandi linee questa introduzione: nelle sue linee essenziali, la Carta Europea auspica un unico ecosistema Europeo della ricerca. Le difficoltà incontrate nel recepimento dei principi della Carta suggeriscono possibili difficoltà di fondo a integrarsi pienamente nella Comunità Europea. Questo è reso più evidente dal confronto con le Università che stanno invece facendo progressi verso una maggiore omogeneità con l'Europa. Per approfondire questo punto di vista è utile confrontarsi con altri Paesi.

2. Libertà di ricerca, responsabilità, gestione

Nell'ottica di provare ad analizzare le criticità e caratteristiche della ricerca negli enti, ci soffermiamo sulla implementazione e sulle implicazioni della libertà di ricerca negli enti, tema toccato anche da Giovanni Gullà in un recente in ANPRI [2]. Senza ripetere quanto efficacemente illustrato in quella occasione, notiamo che possono crearsi tensioni tra la libertà di ricerca, se intesa in senso assoluto e massimalistico, e il funzionamento di un ente, che richiede gestione delle risorse umane e finanziarie, e responsabilità nei confronti dei decisori politici.

Ora, libertà ed autodeterminazione della ricerca sono sovranazionali, mentre tutto ciò che attiene al funzionamento di un ente è per definizione tipico dell'ente stesso e dello Stato che lo ospita. Questa possibile discrasia raramente è discussa ed articolata. Se ne parla talvolta con leggerezza: viene citata (e non so se è vero, ma *se non è vero è ben trovato*) la battuta di un Presidente di ente "*Non importa se uno ha fatto una grande scoperta, l'importante è che faccia funzionare l'ente*". Prima di stupirci, ricordiamo anche una frase attribuita ad Einstein "*Son molto*

contento del mio lavoro di impiegato. La mattina mi guadagno il pane, il pomeriggio mi dedico alle mie ricerche". Al di là di queste note di colore, è un fatto che nel precedente Rapporto sul Benessere del Personale dell'istituto Nazionale di Fisica Nucleare, si legge – unica frase in neretto in un documento di un centinaio di pagine – "*Il personale lamenta scarso riconoscimento [...]. La Dirigenza è più interessata all'efficienza*". Ovvero riconoscimento dei risultati della ricerca ed efficienza della gestione vengono visti in competizione. Mentre idealmente un processo virtuoso vorrebbe riconoscimenti come parte di una gestione efficiente, e dare il giusto credito alle persone, almeno nel sistema anglosassone, è considerato un pilastro in qualunque contesto accademico.

Una chiave di lettura si ha analizzando le diverse funzioni dei nostri enti, dove coesistono la gestione di fondi di ricerca, gli aspetti negoziali di questi fondi, e la gestione delle risorse umane e finanziarie. Osservando che la funzione di ricerca è svolta anche dalle Università diventa molto comprensibile che l'attenzione principale della dirigenza di un ente si rivolga agli aspetti gestionali, nell'interesse appunto della maggiore efficienza. All'interno dell'ente stesso, d'altronde, il personale di ricerca Universitario (associato) è preponderante rispetto ai dipendenti. Sembra quindi del tutto naturale privilegiare gli aspetti della gestione. Ma, d'altronde, è evidente che i profili dei tre livelli di ricercatori non hanno nulla a che vedere con aspetti gestionali e quindi non è banale creare meccanismi premiali che tengano conto di questi aspetti.

Tornando alla tematica di fondo della Carta Europea, riflettendo nell'ottica delle considerazioni di questo paragrafo le difficoltà incontrate sembrano naturali: le specificità del funzionamento di un ente di ricerca in effetti richiedono scelte e meccanismi che hanno poco a che fare con la dimensione europea, essendo almeno in parte finalizzati – comprensibilmente – al buon funzionamento dell'ente medesimo.

3. In Europa

Possiamo osservare il panorama europeo degli enti di ricerca sul sito di Science Europe [3], l'associazione che rappresenta grandi organizzazioni pubbliche che finanziano o fanno ricerca in Europa, come dato numerico, il complesso delle organizzazioni presenti in Science Europe è finanziato per circa 22 miliardi di euro annui. In Italia non viene elencata alcuna agenzia finanziatrice, a differenza degli altri paesi Europei. L'INFN, unico ente di Ricerca Italiano rappresentato, appare come 'organizzazione che fa ricerca'. Questo è perfettamente logico, dato

che con il suo meccanismo associativo in effetti INFN finanzia solo ricerca interna: ovvero solo gli associati possono accedere ai fondi dell'Istituto, non è possibile richiedere fondi dall'esterno. Di contro, in Germania si osserva un gran numero di agenzie finanziatrici, tra le quali prendiamo ad esempio il DFG [4], il Deutsche Forschungs Gemeinschaft, la fondazione tedesca per la ricerca. Il compito primario del DFG è promuovere ricerca guidata dalla ricerca di conoscenza della più alta qualità, specialmente in ambito accademico. Il DFG finanzia tutti i tipi di ricerca, ed ha una speciale responsabilità nel dare forma alla visione della strategia generale per la ricerca in Germania.

La visita del sito del DFG rivela una grande quantità di programmi di ricerca ai quali si accede con progetti di entità diversi. In totale, nel 2021 il DFG ha erogato grant per 3.6 miliardi di euro. Da progetti tipo PRIN (che in Italia vengono gestiti direttamente dal Ministero) a progetti molto ambizioni detti "Cluster di Eccellenza" che premiano gruppi di Università che si consorziano per condurre ricerche considerate strategiche. Vi sono anche progetti su scala più piccola, inclusi Grant individuali, e speciali programmi di formazione. Un breve riassunto non farebbe giustizia allo sforzo di articolazione che è stato fatto per classificare le diverse tipologie di progetto, e per definire per ciascuna percorsi valutativi adeguati. Il lettore interessato è veramente invitato a esplorare il sito, magari provando a studiarlo dal punto di vista del ricercatore o accademico tedesco che cerca il finanziamento adatto per i suoi programmi di ricerca ed il suo livello professionale.

Il DFG è governato da studiosi eletti dalla comunità accademica. C'è poi un personale dipendente, e chi lavora per il DFG può benissimo essere un brillante studioso, con un dottorato prestigioso. Ma il suo compito primario è lavorare per una associazione dedicata al finanziamento della ricerca, caratterizzata da una riflessione approfondita ed articolata sulle modalità di valutazione, sul raggiungimento di obiettivi strategici e sulla premialità individuale.

Mettendoci nell'ottica di questo meccanismo di finanziamento, potremmo divertirci a parafrasare la battuta di Albert Einstein in questo modo:

"Son molto contento del mio ruolo di professore universitario. La mattina insegno e partecipo alla vita di facoltà, pomeriggio e sera faccio ricerca; se la mia ricerca è strategica per il paese sarò generosamente finanziato da un cluster di eccellenza, se è una ricerca individuale avrò un finanziamento diverso, sufficiente comunque per il suo funzionamento, se la ricerca è giudicata valida. Le procedure di valutazione sono rigorose e mi consentono di fare valere la

mia opinione se non sono soddisfatto. In ogni caso il mio status accademico è garantito".

Nello stesso spirito, se il Presidente dell'ente fosse il Chairman del DFG direbbe *"Non è compito del personale del DFG fare scoperte fondamentali, bensì garantire l'efficienza della procedura"*, senza che questo crei la minima sorpresa.

Va da sé che la contraddizione del Rapporto sul Benessere non avrebbe alcuna ragion d'essere: chi fa ricerca riceve un riconoscimento diretto del suo lavoro da un sistema premiale ben organizzato, chi organizza la ricerca si occupa del buon funzionamento dell'organismo valutativo che consente l'eccellenza dei risultati, ma non è tenuto ad ottenere risultati in proprio.

4. Proposta di analisi, e temi di discussione

Da questa discussione emerge una possibile lettura delle difficoltà riscontrate nell'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori: per definizione, la funzione di Agenzia è specifica di un paese, delle sue priorità, gestione finanziaria etc. Se un ente ha forti componenti di Agenzia, l'accoglimento della Carta Europea può solo essere parziale. Le richieste di applicazione dei principi della Carta Europea acquisterebbero forse concretezza se recepissero questo punto.

Per quello che riguarda la valorizzazione professionale: nei nostri enti la funzione di finanziamento e quella di ricerca si sovrappongono. Questa sovrapposizione non è necessaria, sono aspetti ugualmente degni, ed in maniera trasparente bisognerebbe definire quanta parte del personale di ricerca ci si aspetta partecipi direttamente alla gestione (non ci si riferisce qua al tecnologo gestionale, ma al ricercatore che desidera diventare Direttore di Unità e magari ambisce ad un ruolo nel CdA). Avendo accettato che vi saranno ottimi ricercatori che opereranno per un percorso gestionale, diventando ad esempio Direttori di Sezione INFN, responsabili di Centro e così via, quali sono le reali necessità? Di quante persone ha bisogno un ente per "fare funzionare le strutture"? Ovviamente questo impatta sulle modalità di carriera, che possono essere diverse, e ancor di più sulla pianta organica.

Un'agenzia dedicata alla *valutazione* ovviamente sviluppa metodi sofisticati in questo campo, con obiettivi chiari e procedure trasparenti e convincenti. Vale probabilmente la pena di studiare le procedure di valutazione del DFG e agenzie affini. Valutare è una tecnica, la robustezza di una valutazione si costruisce così come la robustezza di qualunque

misura, ed identificare con chiarezza gli obiettivi è presupposto essenziale: la valutazione di un grant individuale di ricerca non segue la stessa procedura della selezione di un grant di eccellenza, ad esempio. I criteri con cui si sceglie un Direttore di Unità non sono gli stessi con cui si accerta un alto profilo scientifico, così come definito, ad esempio, dal profilo R4 secondo Euraxess (link ai profili <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>).

Finalmente, lo strumento della mobilità verso le Università dovrebbe essere esaminato e potenziato. Il ruolo di finanziamento ed organizzazione della ricerca svolto dai nostri enti di ricerca è di enorme importanza. Come già detto, occorrerebbe stimare quanta parte del personale di ricerca è veramente necessario per assolvere questo compito. Realisticamente, può darsi benissimo che gran parte del personale di ricerca di un ente non abbia parte nel “*far funzionare la struttura*”. Questo personale fa ricerca, esercitando la sua libertà di ricerca, e quindi incontrano i problemi che dicevano Einstein ed il Presidente dell’ente citato.

Ha senso tenere questo personale negli enti? O non sarebbe assai meglio favorirne la mobilità verso l’Università? Mobilità vera, portandosi il proprio budget, a costo zero per l’Università. Vincerebbero tutti: l’ente che potrebbe concentrarsi sul far crescere quel personale, anche di ottimo profilo scientifico, che “*fa funzionare la struttura*”. Il personale scientifico che nelle Università troverebbe una dimensione professionale adeguata, esercitando la sua libertà di ricerca, partecipando alla vita accademica, vivendo la dimensione Europea della professione, e continuan-

do a collaborare con l’ente come associato.

Ci vuole forse un gesto di generosità da parte degli enti, che dovrebbero rinunciare a parte del personale. Ma penso guadagnerebbero associati entusiasti. E non dimentichiamo che l’idea originaria del personale degli enti era proprio quella: personale snello, e crescita scientifica nelle Università. Forse è tempo di riesaminare questa possibilità.

Bibliografia

- [1] L. Verzicco, Il ricercatore pubblico negli Enti di Ricerca: confronto con la Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice Minerva, Analysis N. 4, 2008.
- [2] G. Gullà, in ANPRI, Giugno 2023.
- [3] <https://www.scienceeurope.org/>
- [4] <https://www.dfg.de/en/>

MARIA PAOLA LOMBARDO

Maria Paola Lombardo è un fisico teorico e si occupa di particelle elementari e di fisica nucleare delle alte energie, usando principalmente metodi numerici. La sua carriera di ricercatore si è sviluppata in Italia, negli Stati Uniti ed in Germania, e soprattutto con quest’ultima ha mantenuto contatti frequenti. Ha servito in numerosi organismi ed agenzie di ricerca, incluso il Centro Europeo per la Fisica Teorica Nucleare e aree collegate (ECT), la Partnership for Advanced Computing in Europe (PRACE), the European High Performance Computing Joint Undertaking (EuroHPC JU), il DFG, l’Accademia di Svezia e altri, è professore a contratto dell’Università di Firenze, ed è stata professore ospite dell’Università di Bielefeld e dell’Università Humboldt di Berlino. È componente del Consiglio Nazionale FGU-ANPRI.*

Contatti:

lombardo@fi.infn.it