

ANPRI - Associazione Nazionale Professionale per la Ricerca

LIBRO BIANCO

**Sulla condizione dei Ricercatori degli Enti Pubblici di Ricerca
un raffronto con i principi della Carta Europea dei ricercatori**

Giugno 2013

(II edizione)

Indice

Introduzione.....	3
1. La Carta Europea dei Ricercatori.....	4
1.1. Gli obiettivi della Carta Europea dei Ricercatori.....	4
1.2. I principi della Carta Europea dei Ricercatori.....	4
1.3. La Carta Europea dei Ricercatori in Italia	5
2. Il sistema della ricerca in Italia nella cornice europea.....	6
2.1. Le criticità italiane	6
2.2. La valutazione delle strutture di ricerca	8
3. Lo status e le condizioni di lavoro del ricercatore degli Enti di ricerca in Italia	8
3.1. Sintesi storica.....	8
3.2. Le nuove problematiche del D.Lgs. 150/2009 (riforma Brunetta)	10
3.3. La governance del sistema	11
3.4. L'autonomia statutaria degli Enti MIUR	11
3.5. Politiche di reclutamento: i giovani e il futuro della ricerca	13
3.6. Accesso ai finanziamenti ed utilizzo da parte dei ricercatori.....	14
3.7. Rapporti tra Enti di ricerca e Università	16
3.8. Le nuove problematiche derivanti dal Decreto Legge 78/2010.....	16
4. Analisi della aderenza della normativa generale per i ricercatori degli Enti di ricerca ai principi della Carta europea dei ricercatori	18
5. Le proposte	21
5.1. Azioni generali a livello europeo e italiano	21
5.2. Azioni sul sistema degli Enti di ricerca.....	21
5.3. Interventi per lo status dei Ricercatori	22
5.4. Modifiche della riforma Brunetta	23
5.5. Richieste per gli statuti degli Enti di ricerca	24
Appendice 1	
Dichiarazione dei Presidenti degli Enti di ricerca del 13/12/2005	26
Appendice 2	
I ricercatori dicono	30
Appendice 3	
Analisi dell'aderenza ai principi della Carta del CNR e dell'INFN	34
Appendice 4	
Analisi della aderenza ai principi della Carta del CRA	40
Appendice 5	
Analisi della aderenza ai principi della Carta dell'ENEA	43
Appendice 6	
Analisi della aderenza ai principi della Carta del CIRA	45

Introduzione

Questo Libro Bianco intende illustrare la situazione dei Ricercatori degli Enti pubblici di ricerca Italiani (EPR), ponendola a raffronto con quella che dovrebbe essere alla luce dei principi della Carta Europea dei Ricercatori, adottata dalla Commissione Europea nel marzo 2005.

Ne emerge un quadro di generale disattenzione, da parte del legislatore italiano, delle parti sociali maggioritarie, delle stesse Presidenze degli Enti, nei confronti dei ricercatori degli Enti di ricerca, che si riflette in una mancata valorizzazione di questa componente della comunità scientifica nazionale che pure contribuisce in modo significativo, stando agli indicatori internazionali, alla qualità e quantità della ricerca prodotta in Italia, soprattutto in considerazione del minor numero di addetti rispetto al mondo accademico.

L'ANPRI, convinta della necessità di un adeguato rilancio della ricerca scientifica e tecnologica Italiana per superare lo stato di crisi attuale e il continuo scivolamento verso il basso dell'Italia nelle classifiche internazionali degli investimenti in ricerca, intende con questo documento dare un contributo utile per affrontare la ineludibile questione della valorizzazione dei ricercatori, avanzando precise proposte in tale senso.

Il Libro Bianco è stato presentato in versione preliminare in occasione del Workshop Internazionale "*Towards criteria of evaluation of research and researchers: State of the art five years after the European Charter for Researchers*", evento satellite di *ESOF 2010*, tenutosi a Torino il 2 luglio 2010; la stesura definitiva si è arricchita di contributi successivi e delle revisioni rese necessarie dalla conversione in legge del Decreto Legge n. 78/2010 e dalla prima approvazione degli Statuti degli Enti vigilati dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR).

1. La Carta Europea dei Ricercatori

1.1. Gli obiettivi della Carta Europea dei Ricercatori

L'11 marzo 2005 la Commissione delle Comunità Europee adottava una raccomandazione riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, sollecitando gli Stati membri a recepirne i principi nei rispettivi quadri normativi e regolamentari.

Le Commissioni, richiamando la istituzione dello Spazio europeo della ricerca nel gennaio del 2000 e l'obiettivo fissato per la Comunità dal Consiglio europeo di Lisbona, quello di realizzare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo entro il 2010 (!), ravvisava per l'Europa la necessità *"di rafforzare significativamente la propria capacità di attrarre i ricercatori e potenziare la partecipazione delle donne ricercatrici, favorendo la creazione delle condizioni necessarie per carriere più sostenibili e interessanti per loro nel settore della R&S. L'esistenza di risorse umane sufficienti e adeguatamente sviluppate nella R&S costituisce l'elemento fondamentale per lo sviluppo delle conoscenze scientifiche e del progresso tecnologico, il rafforzamento della qualità della vita, la garanzia del benessere dei cittadini europei e il potenziamento della competitività dell'Europa. L'esistenza di prospettive di carriera migliori e più visibili contribuisce anche allo sviluppo di un atteggiamento positivo del pubblico nei confronti della professione di ricercatore, spingendo con ciò più giovani ad abbracciare una carriera nel settore della ricerca."*

L'obiettivo della raccomandazione veniva individuato come quello di *"contribuire allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori, in cui le condizioni di base consentano di assumere e trattenere ricercatori di elevata qualità in ambienti veramente favorevoli alle prestazioni e alla produttività."*

Gli Stati membri avrebbero quindi dovuto *"sforzarsi di offrire ai ricercatori dei sistemi di sviluppo di carriera sostenibili in tutte le fasi della carriera, indipendentemente dalla loro situazione contrattuale e dal percorso professionale scelto nella R&S, e impegnarsi affinché i ricercatori vengano trattati come professionisti e considerati parte integrante delle istituzioni in cui lavorano"*, tenendo adeguatamente conto e ispirandosi ai principi generali e alle prescrizioni contenuti nella Carta europea dei ricercatori e nel codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

1.2. I principi della Carta Europea dei Ricercatori

Gli elementi più qualificanti della Carta europea dei ricercatori possono essere così sintetizzabili:

- 1) I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).
- 2) I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, ...

- 3) Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.
- 4) Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici, ...)
- 5) I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.
- 6) Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità,...
- 7) Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.
- 8) Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.
- 9) Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.
- 10) Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.
- 11) Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

1.3. La Carta Europea dei Ricercatori in Italia

La Carta venne presentata in Italia, in anteprima, nel febbraio del 2005, in un convegno organizzato dall'ANPRI presso il CNR.

A Camerino, il 7 luglio 2005, i Rettori della Università italiane, attraverso la CRUI, adottarono la Carta europea dei ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori, rilasciando una dichiarazione formale di impegno.

Il 13 dicembre 2005, gli Enti e le Istituzioni di ricerca italiane, riuniti a Roma, in Campidoglio, presso la Sala della Protomoteca, assunsero analogo formale impegno (v. Appendice 1).

L'impatto sui ricercatori italiani di tali solenni dichiarazioni, e più in generale la misura nella quale i Governi italiani che si sono succeduti dal 2005 ad oggi hanno onorato gli impegni ai quali la raccomandazione della Commissione Europea li richiama, sarà oggetto di disamina in questo Libro Bianco, riferita in particolare agli Enti pubblici di ricerca (in breve riferiti come Enti di ricerca) e ai loro ricercatori.

Si può comunque anticipare che il bilancio è piuttosto negativo e, anche a causa della crisi finanziaria ed economica in atto, i segnali di una inversione di tendenza sono praticamente assenti.

2. Il sistema della ricerca in Italia nella cornice europea

2.1. Le criticità italiane

Come in precedenza accennato, la Strategia Europea di Lisbona 2000 ha segnato il passo in tutta Europa e il suo obiettivo di realizzare un rapporto investimenti in R&S/PIL pari al 3% entro il 2010 si è rivelato eccessivamente ottimistico. Prendendo realisticamente atto di tale situazione, La Commissione europea ha recentemente elaborato una nuova strategia per uscire dalla crisi in atto, denominata "Europa 2020" (*), basata su tre settori prioritari di crescita, tra i quali la "crescita intelligente" da realizzare attraverso lo sviluppo di una "economia basata sulla conoscenza e sull'innovazione" che raggiunga l'obiettivo del 3% del PIL in R&S entro il 2020.

In tale contesto, l'Italia è caratterizzata dalla perdurante mancanza di visione della ricerca come risorsa strategica per lo sviluppo del Paese sulla quale investire, piuttosto che, come si fa ad ogni manovra finanziaria, da considerare nelle misure di "contenimento della spesa".

Da qui derivano una serie di criticità, che condizionano negativamente il pieno utilizzo delle potenzialità dei ricercatori italiani, i cui risultati scientifici, in rapporto alle risorse disponibili, sono nel complesso buoni, con aree di eccellenza riconosciute internazionalmente, alle quali anche le donne partecipano nonostante un ritardo cronico generale del loro accesso a posizioni apicali e una inferiore retribuzione rispetto ai colleghi maschi, evidenziando una disparità tra uomini e donne non ancora del tutto risolta.

La situazione italiana è caratterizzata da un ammontare degli investimenti in Ricerca e Sviluppo (R&S) sensibilmente ridotto rispetto alla gran parte degli altri paesi europei: la spesa italiana per R&S è pari all'1,18% del PIL, contro il 2,02% della Francia, il 2,63% della Germania, l'1,88% del Regno Unito, l'1,99% medio dell'Europa dei 15, l'1,9% medio dell'Europa dei 27 (dati Eurostat 2008).

La differenza è per la maggior parte dovuta agli scarsi investimenti delle imprese, che concorrono per lo 0,6% del PIL (sia pur con una leggera crescita negli ultimi anni, era lo 0,52% nel 2004), contro l'1,27% della Francia, l'1,84% della Germania, l'1,21% del Regno Unito, l'1,28% medio dell'Europa dei 15, l'1,21% medio dell'Europa dei 27 (dati Eurostat 2008).

Inferiore alla media europea e a quello dei maggiori Paesi europei è anche l'investimento pubblico, pari allo 0,58% del PIL (sostanzialmente statico nel tempo), contro lo 0,75% della Francia, lo 0,79% della Germania, lo 0,67% del Regno Unito, lo 0,71% medio dell'Europa dei 15, lo 0,69% medio dell'Europa dei 27 (dati Eurostat 2008).

Per quanto riguarda poi il numero di ricercatori, l'Italia si colloca nelle ultime posizioni nel quadro europeo, con 3,4 ricercatori equivalenti a tempo pieno per mille occupati contro la media di 5,6 dell'Europa a 27 (dati 2006, fonte <http://eu-research.blogspot.com>). I ricercatori nel settore delle imprese italiane sono circa un terzo del totale dei ricercatori italiani (dati Eurostat 2008).

Nelle università italiane operano 35.860 Professori ordinari/associati e 25.092 Ricercatori

(*) v. http://ec.europa.eu/italia/attualita/primo_piano/futuro_ue/europa_2020_it.htm

universitari, mentre negli Enti di ricerca i Ricercatori/Tecnologi a tempo indeterminato ammontano a 7.659 unità (5.928 + 1.731) e quelli a tempo determinato a 2.194 unità (1.432 + 762) secondo i dati forniti dalla Ragioneria Generale dello Stato (*conto annuale 2008*).

A fronte dell'esiguità del numero dei ricercatori, vi è sul territorio una parcellizzazione delle strutture di ricerca e una moltiplicazione delle sedi universitarie, con i conseguenti problemi di raggiungimento delle masse critiche opportune per la competizione, ad esempio, in ambito europeo e di mantenimento di grandi strumentazioni, riducendo così la possibilità di garantire ai ricercatori "ambienti di ricerca e formazione adeguati" (v. 1.2, principio 3).

Ferme restando le risorse pubbliche, è peraltro cresciuto il finanziamento su bando a scapito dei fondi per il finanziamento ordinario, in un moltiplicarsi di iniziative che spesso si sovrappongono e premiano i gruppi, industriali e accademici, meglio attrezzati a scapito della qualità, anche per assenza di una valutazione a posteriori. Da rilevare che esistono poi delle limitazioni per l'accesso a tali bandi, come è il caso dei Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN), al quale possono presentare domanda come coordinatori solo docenti e ricercatori universitari.

Va anche rilevato che, a seguito della assegnazione alle Regioni di competenza concorrente in materia di ricerca, le Regioni stesse sono attive nel finanziare ricerche su bando; in questo caso, tipicamente, i processi decisionali passano attraverso gli assessorati e non per il filtro normale della "peer-review". Pertanto sia la valutazione ex-ante sia quella ex-post dei progetti da finanziare o finanziati non viene fatta dalla Comunità scientifica ma, se attuata, è lasciata alle sole scelte della politica locale.

La mobilità dei ricercatori all'interno del sistema della ricerca italiano è piuttosto scarsa, anche nell'ambito dello stesso sistema pubblico (Università e Enti di ricerca). Il passaggio di ricercatori dalle Università agli Enti di ricerca e viceversa è negativamente condizionato dalla differenza di regimi giuridici e trattamenti economici. Esiste una significativa mobilità delle risorse umane in uscita verso altri Paesi (*brain drain*) con perdita netta di risorse giovani eccellenti, non compensata da mobilità in entrata di ricercatori stranieri.

Le misure introdotte per incentivare il ritorno di ricercatori dall'estero hanno finora avuto scarso successo; come sarà più diffusamente analizzato in seguito, la causa principale dell'insuccesso è la scarsa attrattività delle strutture di ricerca italiane per i giovani talenti e per i ricercatori prestigiosi che lavorano all'estero (oltre alle retribuzioni inferiori, incidono anche l'assenza di riconoscimento del merito, la mancanza di laboratori e attrezzature adeguate, gli alti livelli di burocrazia).

Nell'ambito del sistema pubblico della ricerca, rappresenta una anomalia italiana la persistente differenza fra ricercatori e docenti delle università e ricercatori degli Enti di ricerca che riguarda, oltre ai regimi giuridici ed economici come sopra accennato, anche i seguenti aspetti:

- l'autonomia nell'organizzazione del lavoro (per i ricercatori degli Enti significativamente inferiore a quella di professori e ricercatori universitari) e nella scelta delle tematiche di ricerca all'interno dei settori scientifici di competenza della struttura di appartenenza;
- lo sviluppo professionale (negli Enti molto ridotto e caratterizzato da regole non stabilmente fissate e diverse da Ente ad Ente) poco trasparente e poco orientato al merito;
- la partecipazione alla governance degli Enti (ridotta nel passato e programmaticamente esclusa dai provvedimenti di riforma susseguitisi dal 1999 ad oggi, che hanno accentuato il legame degli Enti con la politica e hanno comportato l'esclusione dei ricercatori da tutti i processi decisionali).

La situazione dei maggiori enti esistenti in Europa (MPG, CNRS, CEA) prevede al contrario un forte coinvolgimento dei ricercatori interni al governo dell'ente e offre autonomia e opportunità di carriera, attrattività, salari, risorse, ambiente di lavoro, possibilità di formazione continua, in un quadro di politiche nazionali che identifica la ricerca come bene primario per lo sviluppo e l'innovazione del paese.

2.2. La valutazione delle strutture di ricerca

In Italia stenta ad affermarsi una cultura della valutazione. I processi di valutazione vengono avviati con notevole ritardo e scarsa è la loro istituzionalizzazione all'interno dell'università e degli Enti di ricerca. Il primo e finora unico esperimento organico di valutazione della ricerca è stato compiuto dal CIVR (Comitato di Indirizzo per la Valutazione della Ricerca) con la Valutazione Triennale della Ricerca (VTR) per il periodo 2001-2003. Sta per avviarsi ora la Valutazione Quinquennale della Ricerca (VQR), che interesserà le Università, gli Enti di ricerca ed altri soggetti pubblici e privati che svolgono attività di ricerca, relativamente al periodo 2004-2008. Sarà ancora una volta il CIVR a organizzare il processo di valutazione, nelle more dell'avvio effettivo dell'ANVUR (Agenzia Nazionale per la Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca) a quattro anni dalla sua istituzione.

L'impatto della valutazione nazionale CIVR VTR ha avuto qualche effetto nell'università, mentre scarsissimo o nullo è stato l'impatto negli Enti di ricerca. Gli Enti non hanno recepito il cambiamento derivante dall'inserimento della valutazione come strumento di governo della ricerca.

Un problema emerso con la VTR è che l'impostazione molto "*university-oriented*" (cioè essenzialmente disciplinare), come rilevato anche da qualche *panel* di area, con sottovalutazione della ricerca svolta dagli Enti di ricerca, tipicamente a carattere multidisciplinare e con maggiore aggancio a grandi progetti internazionali e alla realtà produttiva e dei servizi; scarsa è stata in particolare l'attenzione ai progetti approvati e al loro stato di attuazione. Tale impostazione potrebbe accentuarsi nella VQR 2004-2008, nella quale non sono più previsti i *panel interdisciplinari* della VTR.

Inoltre, la valutazione non tiene conto, tra i criteri con i quali viene condotta, del rapporto tra gli investimenti fatti da parte dello Stato e risultati raggiunti, criterio che assume sempre maggiore rilievo a seguito della riduzione continua del finanziamento ordinario.

Manca ancora, nonostante da molti anni ne sia stata riconosciuta l'esigenza, una completa e aggiornata Anagrafe nazionale della ricerca, nella quale siano catalogati tutti i progetti e le iniziative a qualunque titolo finanziati con soldi pubblici.

3. Lo status e le condizioni di lavoro del ricercatore degli Enti di ricerca in Italia

3.1. Sintesi storica

A differenza dei ricercatori e professori universitari, il cui status è definito per legge, lo status dei ricercatori degli Enti di ricerca viene determinato, fin dal 1989 (legge 168), dalla contrattazione sindacale.

Fino alla riforma del pubblico impiego del 1993, gli esiti della contrattazione sindacale venivano recepiti da un DPR, l'ultimo dei quali, il DPR 171 del 1991, fissò le distinte e parallele carriere dei Ricercatori e dei Tecnologi articolate su tre livelli di crescente qualificazione scientifica e/o professionale:

- III livello Ricercatore/Tecnologo
- II livello Primo Ricercatore/Primo Tecnologo
- I livello Dirigente di Ricerca/Dirigente Tecnologo

Tale articolazione delle carriere di Ricercatori e Tecnologi è tuttora vigente nella sua struttura fondamentale. Il DPR 171/91 determinò anche un perfetto allineamento retributivo tra i livelli III, II e I e le qualifiche universitarie di Ricercatore, Professore Associato e Professore Ordinario, rispettivamente.

Con il D.Lgs. 29/1993, lo status dei Ricercatori e i Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca, fu determinato direttamente dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL); inizialmente Ricercatori e Tecnologi furono riconosciuti come *specifiche tipologie professionali della dirigenza* e ebbero di conseguenza un *contratto distinto* da quello del personale tecnico e amministrativo (1994-1997). L'ambito dirigenziale favorì finalmente un trattamento normativo rispondente, in misura significativa seppure non completa, alle prerogative professionali dei Ricercatori.

Dal punto di vista economico, il nuovo sistema di contrattazione diede tuttavia inizio al progressivo allontanamento delle retribuzioni di Ricercatori e Tecnologi da quelle dei ricercatori e docenti universitari, regolate da disposizioni di legge.

Le successive revisioni normative, confluite poi nel D.Lgs. 165/2001 e successive modificazione e integrazioni, fecero perdere ai Ricercatori e i Tecnologi la collocazione contrattuale di livello dirigenziale e di conseguenza la possibilità di uno specifico ambito contrattuale.

La legge 145/2002 ripristinò la collocazione di Ricercatori e Tecnologi in area dirigenziale. Tale collocazione fu però di breve durata in quanto, con il comma 125 della legge Finanziaria del 2005 (L. 311/04), fu operato un nuovo declassamento dei Ricercatori e Tecnologi riportandoli alla contrattazione di comparto, indistintamente insieme al personale tecnico e amministrativo.

In conseguenza, dal 1998 tutte le tornate di contrattazione si sono svolte in un quadro "generalista" nel quale le prerogative specifiche di Ricercatori e Tecnologi, riconosciute nel contratto definito durante la permanenza nell'area dirigenziale, sono state più volte messe in discussione dalla visione, tipica delle grandi centrali sindacali, che considera i livelli professionali apicali, su cui sono collocati Ricercatori e Tecnologi, come uno sbocco di carriera da rendere accessibile a tutto il personale (laureato e non, come è avvenuto in alcuni Enti) tramite progressioni verticali. Ne è esempio probante l'art. 23 del CCNL 2006-2009, che prevede la possibilità di bandire un concorso di accesso al III livello riservato a tecnici e amministrativi, anche se in questo caso è previsto il possesso di laurea magistrale o equivalente.

Va sottolineato che la contrattazione ha peraltro invaso ogni ambito, compreso quello degli accessi e delle progressioni in carriera, anche per l'assenza di previsioni legislative specifiche che riguardino tali materie per quanto riguarda Ricercatori e Tecnologi. Così che si assiste, da un lato, al "fai da te" degli Enti in materia di concorsi per l'accesso e di procedure selettive per le progressioni di carriera, dall'altro alla crescente influenza della contrattazione nel determinare procedure e criteri di valutazione. Cosa che non risulta avvenire in nessun altro Paese al mondo.

3.2. Le nuove problematiche del D.Lgs. 150/2009 (riforma Brunetta)

La recente riforma Brunetta (D.Lgs. 150/2009) ha tra i suoi obiettivi quello di ristabilire un primato della legge sulla contrattazione, con particolare riguardo proprio per il sistema della valutazione e del riconoscimento del merito, ma introduce nuove problematiche di seguito esaminate.

- **I comparti e le aree di contrattazione**

Il numero massimo di comparti nei quali va articolata la contrattazione nel pubblico impiego è fissato a quattro, come pure le aree di contrattazione dei dirigenti. Nell'ambito dei comparti e delle aree possono essere costituite apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità.

La limitazione a quattro di comparti e aree rappresenta una semplificazione drastica che rischia di cancellare le specificità di settore, parzialmente mitigata dalla possibilità di costituire apposite sezioni contrattuali per specifiche professionalità. Peraltro comparti, aree e sezioni sono da definire tramite la contrattazione. In tale quadro, i Ricercatori e i Tecnologi degli Enti di ricerca corrono seri rischi di irrilevanza ai tavoli negoziali.

- **L'inquadramento**

I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, saranno inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avverranno secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avverranno tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.

Tali norme sono chiaramente pensate per il modello ministeriale, in cui il personale non dirigenziale è già classificato in aree funzionali all'interno delle quali c'è una progressione economica.

Nel comparto ricerca, non ci sono le aree, ma profili professionali articolati in livelli. Sorge quindi il problema di cosa rappresentino in questo caso le aree, anche tenuto conto del fatto che si prevedono passaggi da un'area all'altra con riserva di posti.

Le norme citate non si applicherebbero, ovviamente, ai Ricercatori e Tecnologi qualora fossero riconosciuti come specifiche professionalità della dirigenza, ma anche in questo caso si porrebbe il problema della articolazione delle loro carriere, nonché dell'accesso e progressione in carriera, la cui soluzione non può essere evidentemente mutuata dalle norme vigenti per la dirigenza amministrativa.

- **La valutazione e il riconoscimento del merito**

Il D.Lgs. 150/2009 prevede un sistema di valutazione delle prestazioni lavorative e di riconoscimento del merito che è pensato per l'organizzazione del lavoro di un Ministero. Il legislatore si è tuttavia reso conto della inapplicabilità della normativa generale ai Ricercatori e Tecnologi degli Enti di ricerca, riconoscendone così la specificità della professione e della relativa valutazione; non ha saputo però far di meglio, per loro e per il personale docente della scuola e dell'AFAM, che rinviare la regolazione della materia ad un successivo decreto, tuttora non emanato.

3.3. La governance del sistema

A partire dalla legge delega 15 marzo 1997, n. 59, ha preso avvio per gli Enti di ricerca la stagione dei "riordini" che tuttora perdura; l'intenzione del legislatore di allora fu quella di avviare una riforma organica del sistema ricerca, che superasse la frammentazione esistente e desse avvio ad una coordinata programmazione degli interventi attraverso lo strumento del Piano Nazionale della Ricerca (PNR). Tale condivisibile obiettivo fu però mancato per il prevalere della tradizionale e tenace logica delle "competenze ministeriali" e il PNR divenne un periodico "*libro dei sogni*" senza corrispondenza con un concreto impegno di investimenti pluriennali (anche il PNR in corso di definizione finirà per seguire la regola, essendo da mesi impantanato sulla definizione delle risorse da prevedere per sviluppare le azioni previste).

In assenza di investimenti, si è seguita la strada dei riordino "a costo zero" praticamente di tutti gli enti di ricerca, con l'eccezione dell'INFN, in un susseguirsi di interventi che hanno preso particolarmente di mira, tra gli Enti vigilati dal MIUR, il CNR, ormai al suo terzo riordino in poco più di un decennio, con accorpamenti o scorpori estemporanei non rispondenti ad alcun disegno organico. Analoga sorte è toccata ad altri enti non MIUR, come ad esempio l'ENEA che è in continua ristrutturazione.

Con i riordini, sono arrivati i commissariamenti, con durate anche pluriennali che certo non hanno giovato agli enti commissariati.

Di riordino in riordino, si è progressivamente consolidato il principio che la nomina dall'alto, quindi il controllo della politica, sia da preferirsi alla nomina dal basso da parte della comunità scientifica degli Enti.

Al contempo si è verificata una continua riduzione dei fondi di dotazione accompagnata da una continua crescita di vincoli in materia di reclutamento, di organizzazione delle strutture e del lavoro, di contabilità e una parallela crescita della burocrazia. Da ciò discende la impossibilità per gli Enti di fare alcuna programmazione scientifica, che viene di fatto demandata ai committenti esterni che in ultima analisi determinano le attività che gli enti devono sviluppare. In aggiunta, l'eccessiva discrezionalità con la quale le amministrazioni operano, in assenza di veri controlli di efficacia/efficienza, da un lato si traduce in un aumento di burocrazia che paralizza spesso il lavoro di ricerca, dall'altro consente solo ad alcuni lo sviluppo di carriera creando una forte discriminazione all'interno degli Enti.

3.4. L'autonomia statutaria degli Enti MIUR

Il conferimento agli Enti vigilati dal MIUR, con la legge 165/2007, della autonomia statutaria in attuazione dell'art. 33 della Costituzione Italiana^(*) e in coerenza con i principi della Carta europea dei ricercatori, ha offerto qualche apertura per un possibile miglioramento della situazione; tuttavia il decreto attuativo (D.Lgs. 213/2010) prima, e gli Statuti approvati dagli Enti poi, senza il concorso dei ricercatori, hanno di fatto vanificato tali aperture.

Il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, ha aperto per gli Enti di ricerca vigilati dal MIUR una nuova stagione di riordini, questa volta basata sull'applicazione a tali Enti del dettato costituzionale in materia di autonomia ordinamentale delle istituzioni di alta cultura, per molto tempo disatteso o limitato ad una vigilata autonomia regolamentare.

L'opportunità offerta dal conferimento della autonomia ordinamentale, unica giustificazione per l'ennesimo riordino, è stata però negativamente condizionata, in primo luogo, dai limiti

(*) "*Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato.*" (art. 33 c. 6 Costituzione)

imposti dalla stessa legge delega 165/2007 da cui il D.Lgs. 213/2010 promana, che si possono sintetizzare nella acritica imposizione del Consiglio di Amministrazione come organo di governo, nel permanere di una pesante tutela governativa anche attraverso un ampliamento della possibilità di commissariamento, nella *assenza di definizione del ruolo della comunità scientifica interna* e nella *esclusione di quest'ultima dall'organismo deliberante per lo statuto* in prima attuazione, il Consiglio di Amministrazione integrato da 5 componenti designati dal MIUR.

Il decreto attuativo 213/10 ha poi del tutto *eluso* la questione cruciale del ruolo della comunità scientifica interna, la cui *partecipazione al governo del proprio Ente* avrebbe dovuto essere *l'ovvio corollario della riconosciuta autonomia*.

Il governo degli enti di ricerca resta saldamente nelle mani dei Consigli di Amministrazione la cui composizione è in maggioranza di nomina governativa, assegnando un ruolo di minoranza ad una non meglio precisata *"comunità scientifica di riferimento"* (il testo non parla mai di ricercatori dell'Ente!). Un particolare trattamento è stato riservato al maggior enti di ricerca, il CNR, che avrà un CdA composto da 7 membri compreso il Presidente, di cui ben 4 di nomina governativa, uno designato dalla CRUI, uno designato da Confindustria e uno solo *"espressione della comunità scientifica di riferimento"*, laddove per gli altri Enti vigilati dal MIUR, sono due su cinque (o uno su tre) i componenti del CdA scelti direttamente dalla comunità scientifica.

Per quanto riguarda i Consigli scientifici, essi eserciteranno funzioni consultive esprimendo pareri e proposte sui documenti di pianificazione e di visione strategica. Saranno generalmente formati da 7 membri (10 nel caso del CNR) individuati *"tramite forme di consultazione"* di una non meglio precisata comunità scientifica ed economica, che saranno quindi gli statuti a definire.

Restano confermate le disposizioni vigenti per gli organi statuari dell'INFN; evidentemente questo Ente viene considerato, comprensibilmente, un modello da *rispettare ma non, per incomprensibili motivi, da esportare*.

Per il resto, le previste *"misure di valorizzazione della professionalità e dell'autonomia dei ricercatori"* (legge 165/07) sono rinviate agli statuti, come pure quelle per realizzare la mobilità (con l'evidente impossibilità di realizzare la mobilità tra soggetti diversi attraverso norme statuarie o regolamentari, impegnative ovviamente solo per il soggetto che le emana). Della Carta europea dei ricercatori resta solo, nel decreto, un labile riferimento nelle premesse che motivano il riconoscimento dell'autonomia statutaria agli Enti.

Il decreto 213/10 ha rappresentato quindi, in buona sostanza, *un'occasione perduta*. Ancora una volta, non è stato affrontato il problema di fondo, sul tappeto da quando con la legge 168/1989 si è avviata l'applicazione dell'art. 33 della Costituzione alle Università e agli Enti di ricerca: ***può l'autonomia di un Ente essere disgiunta dall'autogoverno di chi nell'Ente stabilmente opera?*** L'autonomia non accompagnata da un coinvolgimento interno si configura come uno *strumento autoritario* in mano ai vertici dell'Ente, vertici per di più in massima parte di designazione politica. L'autonomia dovrebbe invece consistere innanzitutto nel *riconoscimento del diritto della comunità scientifica interna a esprimere, se non in modo esclusivo, quanto meno in misura maggioritaria, gli organi di governo* del proprio Ente. Tale principio regola le Università da centinaia di anni.

È la stessa *Carta europea dei ricercatori* a dedicare un apposito paragrafo alla *"Partecipazione [dei ricercatori] agli organismi decisionali"* asserendo che *"I datori di lavoro e/o i finanziatori dei ricercatori dovrebbero riconoscere che è del tutto legittimo, nonché auspicabile, che i ricercatori siano rappresentati negli organi consultivi, decisionali e d'informazione delle istituzioni per cui lavorano, in modo da proteggere e promuovere i loro interessi individuali e collettivi in quanto professionisti e da contribuire attivamente al funzionamento dell'istituzione"*.

Con queste premesse e tenendo conto che il processo di definizione degli statuti sarebbe stato nelle mani dei CdA integrati da cinque esperti nominati dal Ministro, senza alcun coinvolgimento reale dei ricercatori degli Enti, non era difficile prevedere che il quadro conseguente sarebbe stato contrassegnato da non pochi elementi negativi. In realtà, gli schemi di statuto inviati al MIUR lo scorso agosto hanno fornito un *quadro ancora più pesante per le comunità scientifiche degli Enti di ricerca* del MIUR, di quanto si potesse pessimisticamente ipotizzare.

Infatti, invece di valorizzare il ruolo della comunità scientifica dei rispettivi Enti, come anche lo stesso decreto 213/10 prescriveva prevedendo l'adozione di "misure organizzative volte a potenziare la professionalità e l'autonomia dei ricercatori", i CdA integrati – sordi ad ogni diversa sollecitazione - si sono ingegnati nel trovare le forme più contorte per *ridurre al minimo*, se non addirittura escludere, la *rappresentanza di ricercatori e tecnologi negli organi di governo e consultivi*, umiliandone il ruolo e la dignità stessa. Totalmente contraddetti risultano i principi della Carta europea dei ricercatori, in particolare la raccomandazione che i ricercatori "*vengano trattati come professionisti e considerati parte integrante delle istituzioni in cui lavorano*"; gli statuti introducono infatti una sorta di "*apartheid*" che esclude i ricercatori da ogni reale possibilità di contare negli organi di governo e consultivi del proprio ente e stravolge lo stesso dettato costituzionale.

Si configurano così Enti ancora più verticistici, con rafforzati poteri di CdA e Presidenti, rispetto alla precedente e tanto (giustamente) criticata "riforma Moratti", e, in definitiva, meno autonomi. Ad ulteriore dimostrazione che l'autonomia statutaria, se non accompagnata dall'autogoverno, non produce affatto buoni risultati.

3.5. Politiche di reclutamento: i giovani e il futuro della ricerca

Il Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" con l'art. 44 prevede un incentivo fiscale ai ricercatori che hanno svolto all'estero almeno due anni documentati di attività di ricerca o docenza presso centri di ricerca pubblici o privati ed università: è il cosiddetto "rientro dei cervelli". E' evidente che la misura incentivante è rivolta essenzialmente ai ricercatori più giovani e meritevoli che negli ultimi anni solo all'estero hanno trovato le opportunità per lo sviluppo delle proprie conoscenze scientifiche e delle loro carriere.

Rientrare, ma con quali contratti e con quali retribuzioni? Rientrare, ma per andare a lavorare in quale posto di lavoro?

Non saranno verosimilmente gli incentivi fiscali a fare tornare questi giovani ricercatori, il vero incentivo sarà la possibilità di continuare a fare ricerca di buona qualità e con mezzi economici e strumentali almeno dignitosi.

Non sono purtroppo mutate le condizioni che hanno determinato la fuga dall'Italia di ondate di ricercatori negli ultimi decenni, che sono andati ad accrescere il prestigio della ricerca nella nazione ospitante. Anzi, le più recenti misure introdotte dallo stesso decreto 78/10 peggiorano il quadro: blocco delle retribuzioni e dei contratti, azzeramento della contrattazione integrativa, blocco del turn-over e degli avanzamenti di carriera, drastico taglio delle spese per missioni, soppressione di Enti e dispersione dei ricercatori anche nei ministeri.

Riordini continui e tagli delle risorse finanziarie mettono poi a rischio la funzionalità degli Enti di ricerca ed anche la loro autonomia dal potere politico.

L'uscita dalla crisi attuale non sembra possibile senza un rilancio della competitività, a partire dal settore della Ricerca e dell'innovazione.

Si pone drammaticamente il problema di quale futuro si prospetti per il Sistema Ricerca in Italia. Un futuro che si intreccia strettamente con la questione delle giovani generazioni, e

non solo di ricercatori.

Il Rapporto Annuale dell'Istat per il 2009 rappresenta una situazione già fortemente critica che vede nei giovani la categoria più colpita. La crisi ha determinato nel 2009 una flessione dei giovani occupati fra i 18 e 29 anni (- 300mila rispetto al 2008) e il tasso di occupazione giovanile è sceso al 44%, "con una caduta tre volte superiore a quella subita dal tasso di occupazione totale".

La riduzione dell'occupazione ha inciso praticamente su tutte le classi dei titoli di studio, nessun titolo di studio difende ormai i giovani dalla crisi occupazionale. E sembra positivo l'aumento del numero dei giovani studenti, ma solo apparentemente perché aumentano i giovani che proseguono gli studi in attesa di un lavoro o che addirittura tornano agli studi dopo la perdita del lavoro.

Questa stessa popolazione giovanile ha per il 30% un lavoro atipico (contro l'8% della restante parte della popolazione) ed è qui che la crisi occupazionale ha colpito fortemente; e nel settore della Ricerca la crisi si svilupperà ancora. Recenti stime delle conseguenze delle misure governative in corso, a partire dal blocco del turn over, danno in circa 1000 i ricercatori che solo negli EPR non avranno più il contratto dal 2011. Ancor più pesante è la stima per l'Università, si parla di più di 20.000 precari licenziati, in gran parte docenti a contratto.

Il futuro non sembra prospettarsi migliore se gli investimenti in R&S in Italia continuano ad essere depressi.

Il citato Rapporto Istat evidenzia come il deficit storico di ricerca e innovazione condizionino negativamente la crescita economica e la produttività: come in precedenza analizzato, nel confronto con la media UE il ritardo è dell'Italia generalizzato in tutti gli ambiti: la spesa complessiva in R&S stimata per il 2008 all'1,2% del Pil è molto lontana dalla media europea dell'1,9% e ancor più dal 3% fissato dalla *Strategia di Lisbona* del 2000 e confermata da quella *Europa 2020*; nelle imprese, poi, il numero di ricercatori *full-time* è aumentato solo del 14% dal 1990 al 2008, contro il 40% della Germania, mentre, nello stesso periodo, in Francia è duplicato e in Spagna è triplicato.

Per non morire dunque il Sistema Ricerca in Italia deve rigenerarsi anche attraverso un ricambio generazionale, che assicuri l'apertura di nuove strade da parte delle menti più giovani e meritevoli della comunità scientifica. A queste nuove leve che vogliono intraprendere la carriera di ricercatore in Italia va assicurata l'opportunità dello sviluppo professionale, non spingendoli ancora e sempre all'estero disperdendo l'investimento che su essi riesce ancora a fare il nostro sistema Università e Ricerca.

Tali interventi richiedono una strategia pluriennale, finora sempre mancata, in quanto non è possibile improvvisare le competenze ed è necessario che quelle che si sono formate non vadano disperse.

3.6. Accesso ai finanziamenti ed utilizzo da parte dei ricercatori

E' sempre più frequente che i ricercatori degli Enti di ricerca attivino progetti scientifici rilevanti per originalità e ricadute culturali e tecnologiche, selezionati attraverso bandi istituiti da enti esterni (agenzie, organismi internazionali, etc.) con complesse procedure di attribuzione dei fondi richiesti.

Spesso gli stessi ricercatori italiani promuovono o ispirano nuove linee scientifiche, partecipando a gruppi di lavoro internazionali, che sono poi origine dei progetti che vengono proposti alla comunità scientifica attraverso annunci di opportunità ai quali rispondere con qualificate proposte, frutto di collaborazioni tra diversi paesi e gruppi scientifici.

Purtroppo, l'assenza di uno stato giuridico ben definito impedisce ai ricercatori responsabili di progetti finanziati da enti esterni un chiaro ed adeguato livello di autonomia gestionale che favorisca la puntuale esecuzione dei progetti e valorizzi il ruolo primario dei responsabili scientifici. Per lo stesso motivo, si verificano situazioni nelle quali ai ricercatori è addirittura negata la possibilità di presentare progetti di ricerca.

Sul ricercatore, una volta che i fondi vengono assegnati, è imposta una complessa catena burocratica che finisce col privare il titolare del suo meritato diritto a gestire il progetto "conquistato sul campo".

a) Erogazione dei fondi

Le erogazioni di finanziamenti per le attività di ricerca dei ricercatori sono strettamente soggette alle procedure amministrative, che ne controllano la correttezza formale. Questa situazione consente in molti casi al direttore della struttura a cui il responsabile del progetto appartiene ed alla sua amministrazione un controllo pressoché assoluto. La mancanza di precise regole che preservino il ruolo e la responsabilità del ricercatore abbandona l'interessato all'imprevedibilità delle relazioni interpersonali che finiscono con il condizionare, nel bene o nel male, le tempistiche di erogazione dei finanziamenti. Analoghe problematiche insorgono, inoltre, dalla mancanza di un riconosciuto diritto dei ricercatori all'assegnazione di una dotazione finanziaria minima per lo svolgimento delle loro attività di ricerca.

b) Utilizzo dei fondi

Il finanziamento di un progetto di ricerca proveniente da enti o istituzioni esterni, viene spesso considerato più come una fonte di guadagno per l'Ente di ricerca ricevente, a compensazione della scarsità dei fondi ordinari, che come una "conquista di mercato" da proteggere e valorizzare.

Pertanto, il ruolo del ricercatore e del suo gruppo, i quali con duri sacrifici ottengono il rispetto e la stima dell'ambiente internazionale in cui operano, viene invece spesso sminuito "in casa propria", relegato a pura esecuzione del programma, con conseguente privazione del diritto di poter disporre (liberamente ed a vantaggio del programma in questione) dei fondi assegnati.

Il centralismo strutturale degli Enti, che causa in generale sudditanza gerarchica ai Consigli di Amministrazione, comporta in molti casi un controllo capillare e coercitivo di ogni attività progettuale. In tali circostanze, la mancanza di regole e di uno status che tuteli l'autonomia dei ricercatori genera spesso situazioni in cui gli interessi scientifici sono asserviti a quelli del CdA, e i programmi così come l'attribuzione di contratti per i giovani procedono o meno a seconda degli umori del CdA. Spesso purtroppo l'unica cosa di cui ci si occupa attivamente è la percentuale da applicare ai fondi per integrare il bilancio generale dell'Ente, magari per coprire frequenti disavanzi.

Il quadro sopra descritto, è in palese contrasto con la Carta europea dei ricercatori, ma anche con le normative vigenti che regolano l'utilizzo dei proventi derivanti da fondi esterni e che prevedono la definizione di un regolamento attraverso il confronto sindacale, nonché l'attivazione di un fondo per l'attribuzione di adeguate indennità ai responsabili di progetto ed ai loro gruppi di ricerca.

Nella stragrande maggioranza dei casi queste normative sono disattese e, in assenza di una esplicita definizione della completa titolarità dei fondi acquisiti da parte dei ricercatori responsabili dei progetti, il destino dei progetti di ricerca e dei finanziamenti loro assegnati è soggetto alla discrezionalità di soggetti che ricoprono incarichi formali ma non prendono direttamente parte al processo di acquisizione e di conduzione dei progetti.

3.7. Rapporti tra Enti di ricerca e Università

Il sistema degli Enti di ricerca e quello delle Università sono due modalità dell'intervento diretto dello Stato in ricerca, come avviene in diversi Paesi del mondo. È già stata in precedenza menzionata l'anomalia tutta italiana della sostanziale disomogeneità dei due sistemi in termini di status, di trattamento economico e di condizioni di lavoro dei ricercatori, che rende tra l'altro impossibile una reale mobilità bidirezionale tra Università e Enti di ricerca.

Essendo gli Enti di ricerca nati, o essendo stati per lungo tempo organizzati per sostenere la ricerca universitaria in tempi in cui quest'ultima non veniva finanziata direttamente dallo Stato, il rapporto tra Università e Enti di ricerca è tuttora impostato su una asimmetria di rapporti, che vede docenti e ricercatori universitari presenti, anche in posizioni di responsabilità, negli Enti di ricerca, mentre il reciproco non si verifica per i ricercatori di questi ultimi, che anzi sono esclusi dalle posizioni di vertice nei loro stessi Enti.

In sostanza, si è ancora ben lontani dalla concretizzazione del sogno lungimirante di *Antonio Ruberti*, che operò in qualità di Ministro per realizzare un sistema integrato Università – Enti di ricerca, purtroppo senza successo.

3.8. Le nuove problematiche derivanti dal Decreto Legge 78/2010

Nonostante la esclusione delle risorse destinate alla ricerca dalle riduzioni generalizzate delle dotazioni finanziarie previste dal recente Decreto Legge 78/2010 (manovra anti-crisi 2010), non è trascurabile l'impatto negativo diretto del decreto sul settore della ricerca, sul cui sviluppo occorrerebbe invece investire per uscire dalla crisi in atto.

Aspetto particolarmente eclatante di tale impatto è la soppressione di vari Enti di ricerca, alcuni assorbiti in strutture ministeriali o smembrati tra varie istituzioni (il Ministero dell'Economia e delle Finanze e l'ISTAT nel caso dell'ISAE), l'ISPESL assorbito da un ente non deputato alla ricerca come l'INAIL, l'ENSE e l'INSEAN assorbiti rispettivamente dall'INRAN e dal CNR.

Non si può essere contrari "a prescindere" a razionalizzazioni, tuttavia risulta imprescindibile che gli interventi siano conseguenza di un disegno organico e coerente che, puntando sullo sviluppo,

1. preveda una fase di *seria valutazione dell'attività* svolta dalla strutture e di accertamento delle loro potenzialità, nonché della efficacia di precedenti interventi di riordino;
2. non privi le strutture di ricerca della necessaria *autonomia e terzietà*;
3. salvaguardi le missioni scientifiche *evitando accorpamenti forzati* tra realtà disomogenee;
4. non disperda *le professionalità dei ricercatori* inserendoli in strutture non finalizzate allo svolgimento di attività di ricerca, favorendone in caso la effettiva mobilità verso altre strutture di ricerca nelle quali tali professionalità possano continuare ad esprimersi; a tal fine è necessario assicurare comunque ai ricercatori in mobilità la possibilità di avvalersi dei laboratori o degli impianti sperimentali in cui operano, come pure del necessario supporto tecnico, dei finanziamenti legati ai progetti ai quali partecipano, nonché il trasferimento all'ente ricevente del relativo posto in organico.

Occorre sottolineare che, delle ondate di riordini, scorpori e fusioni che dal 1999 ad oggi hanno interessato il settore degli Enti di ricerca, nessuna seria analisi è stata mai fatta in via ufficiale in termini di efficacia dei provvedimenti adottati. È percezione diffusa, tra i

ricercatori degli Enti che tali provvedimenti hanno subito, che il sistema non ne abbia tratto impulso positivo, non da ultimo per l'infinito protrarsi dei "transitori".

Altre disposizioni del decreto 78, confermate in sede di legge di conversione (L. 122/2010), presentano un forte impatto negativo sugli Enti di ricerca:

1. la riduzione degli organici tramite drastica limitazione del turn-over nel quadriennio 2011-2014; le statistiche dimostrano che ricercatori in Italia devono semmai essere aumentati, non già diminuiti. Inoltre è indispensabile un ricambio generazionale, è altrettanto dimostrato che la ricerca ha bisogno di menti giovani per poter aprire nuove strade; occorre pertanto che per gli Enti di ricerca *venga almeno ripristinata la norma previgente che consentiva annualmente assunzioni nella misura del 100% del turn-over dell'anno precedente;*
2. il drastico taglio, disposto a partire dal 2011, delle spese per missioni al 50% delle spese 2009, avrà conseguenze drammatiche sulla mobilità dei ricercatori italiani in ambito nazionale e internazionale, che è modalità vitale di espletamento dell'attività di ricerca e non già un "costo degli apparati amministrativi". A ciò si aggiunga che l'abolizione della diaria per le missioni all'estero, disposta con effetto immediato, rinviando ad un successivo decreto misura e limiti del rimborso delle spese di vitto e alloggio, ha creato una dannosa situazione di incertezza che si prolungherà fino alla emanazione del decreto. E' inoltre importante notare come molti progetti di ricerca internazionali richiedono soggiorni di ricerca all'estero di media durata (più di due settimane) per i quali il regime di rimborso a piè di lista è sicuramente più oneroso (oltre che più macchinoso).

È pertanto necessario che:

- *le missioni inerenti attività di ricerca non siano soggette al previsto taglio;*
- *che siano mantenute le diarie per missioni all'estero fino alla emanazione del previsto decreto del Ministero degli affari esteri di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze;*
- *che si preveda un regime speciale per i progetti internazionali che necessitano di trasferte di durata superiore alle due settimane.*

4. Analisi della aderenza della normativa generale per i ricercatori degli Enti di ricerca ai principi della Carta europea dei ricercatori

La normativa vigente per i Ricercatori degli Enti di ricerca è determinata dalla legge che regola i rapporti di lavoro nel pubblico impiego (D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni), dai contratti nazionali di lavoro del comparto ricerca, dai regolamenti dei singoli Enti di ricerca. A titolo esemplificativo di quest'ultimo riferimento, in Appendice è riportata un'analisi relativa a alcuni Enti di ricerca che rappresentano realtà significativamente diverse tra loro: il Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), ente "generalista"; l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN), ente spesso portato come esempio di buon funzionamento e, come il CNR, vigilato al MIUR; il Consiglio per la Ricerca e la sperimentazione in Agricoltura (CRA), ente vigilato dal Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali; l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA), ente vigilato dal Ministero dello Sviluppo Economico e in perenne ricerca di identità tra un commissariamento e l'altro. In questo capitolo consideriamo un raffronto tra i principi della Carta europea dei ricercatori, come in precedenza sintetizzati, e la normativa di legge e contrattuale.

- *I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).*

Nell'ambito delle leggi vigenti per i pubblici dipendenti, scarsi sono i riferimenti ai Ricercatori degli Enti di ricerca. Una delle poche norme che li riguarda esplicitamente è contenuta nel *Codice della Proprietà Industriale* (D.Lgs. n. 30/2005, art. 65), che riconosce ai ricercatori degli Enti di ricerca e delle Università la titolarità esclusiva dei diritti derivanti dall'invenzione brevettabile di cui sono autori.

In generale, nello schema *duale* che caratterizza l'assetto del pubblico impiego, *Dirigenti* da un lato, *impiegati e quadri esecutivi* dall'altro, i Ricercatori, costituendo l'unica categoria di professionisti non ricompresa nell'ambito della dirigenza, sono *sostanzialmente assimilati a dei quadri esecutivi*.

- *I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, ...*

Tali discriminazioni sono escluse dall'ordinamento generale della Repubblica Italiana; è tuttavia da registrare che le donne incontrano maggiori difficoltà degli uomini nella carriera e il numero delle donne nelle posizioni di vertice non è proporzionale alla consistenza numerica.

- *Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.*

Come già anticipato, la generale e progressiva riduzione dei finanziamenti ordinari, arrivata in molti casi a intaccare la stessa possibilità di mantenere l'operatività delle

strutture, costituisce un forte impedimento ad assicurare le condizioni in questione.

- *Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici, ...)*

Il vigente contratto di lavoro prevede in sostanza tali strumenti (con eccezioni per l'ENEA, vedi apposita Appendice), salvo i periodi sabbatici, *ritenuti un costo e non un investimento*. La normativa sul telelavoro stenta a decollare, ed è generalmente ancora in fase di regolamentazione da parte degli Enti.

- *I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.*

La contrattazione sindacale ha finora piuttosto mirato a cambiare le regole di contratto in contratto che a realizzare contratti di lavoro stabili. ANPRI ritiene che lo status del ricercatore pubblico debba essere definito per legge, proprio al fine di assicurare stabilità al rapporto di lavoro dei ricercatori. Inoltre, a causa delle limitazioni delle piante organiche e delle restrizioni nelle assunzioni imposte dalle leggi finanziarie, da ultimo il D.L. 78/10 sopra discusso, esiste un diffuso ricorso alle assunzioni a tempo determinato e ad altre forme di reclutamento ancor più instabile (co.co.co., borse di studio o assegni di ricerca spesso impropriamente utilizzati per assicurare forza lavoro ad attività progettuali su commessa, ecc.), con conseguente creazione di situazioni di precariato, solo in parte sanate dalle recenti stabilizzazioni.

- *Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità, ...*

Le condizioni di lavoro sono in generale accettabili per quanto riguarda le protezioni sociali e previdenziali. La situazione dei finanziamenti e dei salari è ben poco attrattiva se paragonata con quanto avviene all'estero.

- *Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.*

Tali strategie sono completamente assenti negli Enti di ricerca, anche per la mancata definizione dello stato giuridico dei Ricercatori che dovrebbe regolare in particolare le modalità di accesso e progressioni in carriera; oltre ai vincoli posti dagli interventi in materia finanziaria, esiste il problema che l'etero-direzione degli Enti da parte dei professori universitari non favorisce la crescita di una dirigenza scientifica interna.

- *Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.*

Tale riconoscimento è in generale scarso, anche a causa della tradizionale impostazione della ricerca accademica su base disciplinare che si trasferisce negli Enti in quanto, come sopra evidenziato, essenzialmente etero-diretti dal mondo universitario.

- *Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.*

Tale formazione è prevista dal contratto nazionale di lavoro del comparto ricerca, ma la crescente ristrettezza dei bilanci provoca annosi ritardi nella attuazione e la continua erosione delle risorse disponibili.

- *Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.*

Tale garanzia è del tutto assente al momento, essendo solo prevista una presenza ampiamente minoritaria nei consigli scientifici di alcuni Enti e per di più, a seguito dei nuovi Statuti, scelta con meccanismi tortuosi governati da onnipotenti e onnipresenti Consigli di Amministrazione a maggioranza di nomina politica.

- *Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.*

Mancano regole stabili, certe e celeri per le procedure di assunzione, con "fai da te" di ciascun Ente rispetto agli altri, e con cambiamenti significativi da un bando all'altro all'interno dello stesso Ente, come sembra diventata la regola del CNR.

5. Le proposte

5.1. Azioni generali a livello europeo e italiano

L'Unione Europea dovrebbe promuovere l'attuazione della Carta dei ricercatori come strumento per la costruzione dello Spazio Europeo della Ricerca.

In particolare dovrebbe:

- offrire incentivi ai Paesi e alle istituzioni scientifiche che favoriscono la carriera e l'attrattività dei giovani ricercatori;
- rendere omogenee le regole per l'accesso e lo sviluppo di carriera dei ricercatori, e per la piena l'autonomia del ricercatore;
- favorire la mobilità e il partenariato nella ricerca;
- controllare il corretto recepimento e l'effettiva attuazione delle direttive europee in tema di ricerca.

L'Italia deve riconsiderare l'investimento in R&S come elemento strategico dello sviluppo, utile a rilanciare l'economia e la società.

In particolare dovrebbe:

- aumentare *l'investimento pubblico* in termini di risorse finanziarie e umane riconducendolo a livelli paragonabili a quelli di altri paesi europei;
- dare *attuazione all'ANVUR* evitando burocratizzazioni del processo di valutazione e una gestione clientelare delle nomine, dando ampio spazio alla partecipazione di studiosi stranieri; si dovrà tenere conto delle indicazioni e delle pratiche esistenti a livello internazionale nei vari settori disciplinari, nonché dei principi contenuti nella Carta europea dei ricercatori;
- perseguire una maggiore *omogeneizzazione di regole e di status* dei ricercatori tra Enti di ricerca e Università;
- considerare comunque il ricercatore come un *lavoratore di elevata professionalità* con uno stato giuridico adeguato alle caratteristiche della professione scientifica.

5.2. Azioni sul sistema degli Enti di ricerca

Si propongono le seguenti azioni volte ad accrescere l'efficacia degli interventi scientifici degli Enti di ricerca, in un'ottica di coordinamento e di pieno coinvolgimento dei loro ricercatori:

- istituzione, presso il MIUR, di un "*Consiglio Superiore della Ricerca*", sede di confronto tra Ministeri interessati, Enti di ricerca e rappresentanze dei loro ricercatori, per la redazione delle Linee Guida strategiche per la Ricerca italiana, avente al suo interno un Comitato di Valutazione e Verifica dei risultati via via conseguiti dagli Enti.

- Interventi volti all'affermazione di principi di sostanziale *autogoverno* degli Enti di Ricerca, sia statutario che regolamentale, in particolare rispetto alle modalità di conduzione delle attività sollecitate dalle Linee Guida strategiche per la Ricerca italiana; l'autogoverno deve essere esteso a tutti gli Enti di ricerca, rimuovendo le restrizioni poste dalla legge 165/2007 e dal D.Lgs. 213/2010, prevedendo in particolare la piena partecipazione, in condizioni almeno paritetiche con altre componenti della comunità scientifica, di rappresentanti dei ricercatori agli organi di vertice decisionali e consultivi degli Enti di ricerca nei quali operano, come del resto indicato dalla Carta europea dei ricercatori.
- Rideterminazione delle dotazioni organiche degli addetti alla ricerca, con un adeguamento rispetto ai livelli degli altri Paesi sviluppati e promozione di politiche pluriennali di assunzione di giovani ricercatori. Si dovrebbe puntare ad un *raddoppio dei ricercatori* negli Enti di ricerca nel giro di un quinquennio.
- Aumento del *finanziamento ordinario* anche al fine di sostenere la *ricerca di base* e lo *sviluppo di competenze*.
- Inapplicabilità agli Enti di ricerca di *provvedimenti generali* in materia di pubblico impiego, organizzazione delle pubbliche amministrazioni, contabilità e finanza, ove tale applicazione non sia esplicitamente prevista.
- *Incentivi fiscali* alle imprese che finanziano progetti di ricerca in collaborazione con Enti di ricerca.
- Miglioramento della *performance* dei ricercatori e dell'eccellenza della ricerca valorizzando una organizzazione del lavoro dei ricercatori che si ispiri ai principi della Carta europea: formazione, pari opportunità, ambiente di lavoro motivante, attrattività della carriera, autonomia e autogoverno sono alcuni dei principi irrinunciabili.
- Promozione della *trasparenza* nelle regole e nelle procedure che disciplinano la progressione di carriera, attualmente affette da forte nepotismo e cordate politiche e sindacali, con criteri di finto merito. Le regole devono adeguarsi alle prassi vigenti a livello europeo, con attenzione ai paesi che costituiscono il *benchmark* naturale per l'Italia (UK, Francia, Germania).

5.3. Interventi per lo status dei Ricercatori

Il ruolo dei Ricercatori degli Enti di ricerca va valorizzato con uno "status" definito per legge, che recepisca a livello nazionale i contenuti della Carta europea dei ricercatori, favorendone l'identità professionale e la specificità, l'autonomia e le giuste opportunità di carriera per premiarne il merito e riconoscerne la qualificazione scientifica raggiunta, dando in particolare attuazione al "*Codice Minerva*"¹;

La legge dovrà anche garantire una reale mobilità nell'ambito del sistema pubblico della ricerca, attualmente resa impossibile dalla differenza di regime giuridico tra Ricercatori degli Enti di ricerca e Ricercatori e Docenti delle Università.

1 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 prevede, per rendere le procedure di assunzione, promozione e finanziamento dei ricercatori più trasparenti ed eque:

1. bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione;
2. tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
3. pubblicazione dei *curricula* dei membri di commissione;
4. pubblicazione dei *curricula* dei candidati;
5. pubblicazione dei *curricula* dei vincitori.

Il nuovo contesto giuridico dovrà anche definire gli organismi e criteri di valutazione dell'attività svolta dai Ricercatori degli Enti di ricerca.

Per quanto riguarda l'ambito contrattuale, va definita la collocazione dei Ricercatori e dei Tecnologi degli Enti di ricerca in uno specifico settore della contrattazione nazionale, che ne valorizzi gli aspetti professionali non definiti per legge (in particolare il trattamento economico), separato in modo netto dall'ambito contrattuale del personale tecnico-esecutivo ed amministrativo.

Permanendo la attuale articolazione della contrattazione in aree della dirigenza e in comparti per il personale esecutivo, va ripristinata per i Ricercatori e Tecnologi degli Enti di ricerca la collocazione in una delle aree della dirigenza, in apposita sezione, come unica possibilità di valorizzare la specificità professionale di Ricercatori e Tecnologi. Peraltro, sono già comprese nelle aree dirigenziali tutte le altre categorie di professionisti, comprese quelle di pari provenienza ordinamentale (la ex X qualifica del pubblico impiego).

5.4. Modifiche della riforma Brunetta

Problematica *comparti e aree di contrattazione*:

A ulteriore modifica del D.Lgs. 165/01 Art. 40. comma 2, per facilitare quanto sopra richiamato, va esplicitamente previsto che un'*apposita sezione contrattuale di un'area dirigenziale riguardi i Ricercatori e Tecnologi degli Enti di Ricerca.*

Problematica *inquadramento di Ricercatori e Tecnologi*:

Va introdotto nel D.Lgs. 165/01 un nuovo articolo specifico che riguardi l'inquadramento di Ricercatori e Tecnologi, del tipo:

I Ricercatori e i Tecnologi degli Enti di ricerca sono inquadrati in più livelli di crescente qualificazione, rispettivamente, scientifica e tecnologico-professionale; al livello iniziale, l'accesso avviene esclusivamente per concorso pubblico nazionale, ai livelli successivi, sia per concorso pubblico nazionale, sia per concorso riservato al personale già inquadrato nel livello immediatamente inferiore. I livelli, i rispettivi requisiti per l'accesso e i criteri per la nomina delle commissioni di concorso e l'espletamento delle procedure concorsuali sono individuati con regolamento emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro della pubblica amministrazione e dell'innovazione, in conformità ai principi della Carta Europea dei Ricercatori e dell'annesso Codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

Problematica *valutazione e riconoscimento del merito*:

L'attuazione dell'articolo 74 comma 4 del D.Lgs. 150/2009, per quanto riguarda i Ricercatori e i Tecnologi degli Enti di ricerca, non potrà essere disgiunta, *ratione materiae*, dalla soluzione della problematica legata all'inquadramento; in ogni caso il DPCM attuativo dovrà conformarsi ai principi relativi alla valutazione e al riconoscimento del merito della *Carta europea dei ricercatori*; in particolare, ogni valutazione del merito andrà espressa da organismi collegiali, nei quali siano presenti esperti appartenenti all'ambito scientifico/disciplinare o tecnologico del valutato, e con criteri che tengano conto - tra gli altri fattori - delle risorse umane, strumentali e finanziarie delle quali i ricercatori abbiano potuto disporre per lo svolgimento delle loro attività di ricerca.

5.5. Richieste per gli statuti degli Enti di ricerca

Anche alla luce del quadro introdotto dai nuovi Statuti MIUR e sopra delineato, occorre ribadire con forza la necessità di addivenire a una vera autonomia degli Enti di ricerca, che non può essere realizzata senza un sostanziale autogoverno dei ricercatori che in essi operano stabilmente. Gli statuti dovrebbero quindi essere conformi ai seguenti principi e criteri, riconducibili al dettato costituzionale e ai principi della Carta europea dei Ricercatori:

- individuazione del *Consiglio scientifico* come sede della programmazione scientifica generale dell'Ente, anche in relazione alla predisposizione del Documento di Visione Strategica decennale, con compiti autonomi di proposta;
- *rappresentanza della comunità scientifica interna* in misura non inferiore al 50% negli organi collegiali;
- individuazione di opportune procedure di *elezione*, assicurando la competenza e la qualificazione degli eletti in relazione ai compiti da svolgere, anche tramite la pubblicazione dei *curricula* dei candidati;
- istituzione, ove risulti funzionale al migliore svolgimento delle attività la costituzione di dipartimenti scientifici o organismi simili, di *comitati di dipartimento, a maggioranza elettivi*, con compiti di coordinamento delle attività scientifiche che afferiscono al dipartimento e di armonizzazione delle richieste di risorse umane e finanziarie da parte dei gruppi di ricerca e/o strutture di ricerca afferenti;
- potenziamento e istituzionalizzazione delle *istanze*, negli Enti ove già esistano, di rappresentanza dei ricercatori e di partecipazione alla programmazione scientifica tutelandone l'autonomia e l'effettivo potere decisionale;
- istituzione, presso ciascuna struttura scientifica, di un *organismo collegiale* elettivo di gestione scientifica della struttura;
- coinvolgimento dei ricercatori nella individuazione dei *direttori delle strutture scientifiche e dei dipartimenti*, anche attraverso il parere sui relativi documenti programmatici e la loro attuazione;
- definizione dei rapporti dell'Ente con le Università e gli altri Enti di ricerca sulla base di *principi di reciprocità*;
- definizione di procedure per *l'accesso e la progressione in carriera* trasparenti, certe e stabili nel tempo, con la pubblicazione dei *curricula* dei commissari e dei vincitori sui siti internet istituzionali;
- trasparenza nella *assegnazione di incarichi e di responsabilità*, con pubblicazione dei *curricula* sui siti internet istituzionali;
- individuazione dei settori scientifici di inquadramento dei ricercatori e definizione degli albi degli esperti sulla base di tali inquadramenti, anche ai fini della equilibrata rappresentanza delle competenze nelle commissioni di concorso e negli organismi collegiali;
- garanzia, nel quadro dei compiti istituzionali dell'Ente di appartenenza, dell'*autonomia decisionale e gestionale* di ricercatori e tecnologi nello svolgimento dell'attività scientifica e di ricerca e della salvaguardia delle loro convinzioni etiche;
- finalizzazione di una quota dei finanziamenti per lo *sviluppo delle competenze* scientifiche e professionali dei Ricercatori e Tecnologi;
- riconoscimento ai ricercatori del diritto di *svolgere attività di ricerca secondo le rispettive competenze*, assicurando la parità di opportunità con gli altri ricercatori e dotazione finanziaria adeguata;
- definizione di procedure per il trattamento dei *reclami e ricorsi* dei ricercatori e dei tecnologi, che prevedano l'impiego di persone imparziali che forniscano adeguata

assistenza per risolvere i conflitti di lavoro, le controversie ed i reclami al fine di favorire un trattamento giusto ed equo.

Dichiarazione dei Presidenti degli Enti di ricerca del 13/12/2005

**CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI
E
CODICE DI CONDOTTA PER LA LORO ASSUNZIONE¹**

Gli Enti, gli Istituti e le Fondazioni di ricerca italiane, riuniti a Roma,
in Campidoglio, presso la Sala della Protomoteca
il 13 dicembre 2005

consapevoli

- del ruolo che le Istituzioni di ricerca nazionali hanno avuto nei secoli per l'affermazione di una identità europea basata sugli interscambi e le reciproche collaborazioni per il progresso delle conoscenze in tutti i settori della Ricerca e dello Sviluppo tecnologico;
- che l'attività di ricerca deve essere considerata come un modo sostanziale e primario di partecipare alla genesi dell'odierna realtà dell'Europa e di contribuire alla definizione dei suoi valori di civiltà centrata sulla dignità umana;
- del ruolo che le Istituzioni di ricerca e i ricercatori hanno nell'attuazione del processo di Lisbona, anche attraverso la costruzione dello Spazio Europeo della Ricerca;
- che le nuove azioni previste nella Raccomandazione forniranno agli Stati membri, ai datori di lavoro, ai finanziatori e ai ricercatori, uno strumento prezioso per *"il miglioramento e il consolidamento delle prospettive professionali dei ricercatori nell'Unione europea e per la creazione di un mercato del lavoro aperto per i ricercatori"*²;
- delle valutazioni e delle prospettive indicate nella Raccomandazione della Commissione europea relativamente a:
 - la carenza di ricercatori e l'esigenza per l'Europa di rafforzare la propria capacità di attrarli e di potenziare la partecipazione delle donne alla ricerca;

¹ COM(2005) 576 final, 11.03.05

² idem, punto (17) in G.U. L 251 75/68, 11.03.05

Rita Levi-Montalcini

Romulo Uboldi

Antonio Tomassini

Roberto Fusco

Vincenzo Capponi

Enrico Piaggio

Enrico Piaggio

- l'esigenza di risorse umane adeguate allo sviluppo delle conoscenze scientifiche e del progresso tecnologico, al rafforzamento della qualità della vita, alla garanzia del benessere dei cittadini e al potenziamento della competitività;
- l'introduzione e attuazione di nuovi strumenti per lo sviluppo della carriera dei ricercatori, con valorizzazione della loro responsabilità e professionalità, nell'intento anche di indurre un atteggiamento positivo del pubblico nei loro confronti;
- il perseguimento dell'obiettivo dello sviluppo di un mercato europeo del lavoro attrattivo, aperto e sostenibile per i ricercatori;
- la valorizzazione ed il sostegno della mobilità geografica e interdisciplinare a livello nazionale, regionale e istituzionale, anche con riguardo allo sviluppo tecnologico, umano e sociale delle diverse regioni dell'Europa e dei Paesi in via di sviluppo, come strumento di rafforzamento dello sviluppo professionale dei ricercatori, e della mobilità intersettoriale tra pubblico e privato come fondamentale veicolo di trasferimento di conoscenza e di innovazione;
- la necessità dell'individuazione di procedure di assunzioni aperte, trasparenti e comparabili a livello internazionale;

convinti

- che per realizzare l'Europa del futuro, l'Europa dei giovani, l'Europa della ricerca sia necessaria l'adozione di un sistema di regole per i ricercatori e i loro datori di lavoro, che tenga conto anche degli aspetti etici e delle pari opportunità, così come enunciato nei principi generali della Carta europea e del Codice di condotta;
- della necessità di promuovere la presenza e il riconoscimento del ruolo delle donne nella ricerca scientifica attraverso iniziative specifiche che ne valorizzino le professionalità;
- che la ricerca in tutte le sue fasi deve rendere parte attiva qualunque persona competente senza porre barriera alcuna, comprese quelle derivanti da disabilità;
- che nell'ambito della ricerca occorre salvaguardare e sviluppare anche la produzione dell'informazione quantitativa pubblica in quanto strumento di cittadinanza nelle moderne democrazie;
- della necessità di costituire uno strumento interattivo di consultazione tra le Istituzioni di ricerca nazionali in merito all'applicazione della Carta e del Codice di condotta;

Giuseppe Schiavone
 Antonio Culli
 L. Beano
 Stefano Filicchi
 Amoccali
 Don deBeto
 Carlo Di Luigi-Bipin
 Marco Cui
 Elis Bava
 Alfredo Bellini
 Mauro deBeto

con la presente dichiarazione si impegnano formalmente a

1. adottare i principi e le misure previste dalla Carta europea dei ricercatori e dal Codice di condotta per la loro assunzione, adeguandovi le proprie norme statutarie e i conseguenti regolamenti esecutivi;
2. sollecitare il Parlamento e il Governo all'adozione di iniziative legislative e amministrative conformi alle nuove prospettive indicate nella Carta e nel Codice;
3. invitare le Amministrazioni di riferimento, gli Enti di Rappresentanza del mondo economico, industriale e sociale ad intraprendere azioni e comportamenti corrispondenti al contenuto e allo spirito della Raccomandazione;
4. chiedere ai Ricercatori il pieno rispetto dei principi enunciati nella Carta per lo svolgimento della professione;
5. costituire un Forum interattivo di consultazione tra le Istituzioni di ricerca nazionali, con il compito di sostenere e monitorare l'applicazione della Carta e del Codice di condotta.

Roma, 13 dicembre 2005

FONDAZIONE Don Gnocchi
 Elena Rusconi
 Luigi Neri della Scuola
 Crista Maffioletti
 M. Arturo Pedicchi
 Carlo G. Geronzi
 Umberto Neri
 Cesare Colicelli
 Lucretia Bonifazi
 Maurizio
 Anna Maria Cusi
 Roberto Panchini
 Giuseppe Neri

Giancarlo
 Paolo Terzani
 Roberto Luigi Neri
 Renato Ego
 Roberto G. Geronzi
 Emilio Frijello
 M. Neri
 Luigi Amedeo
 Carlo Roberto Pedicchi
 Neri
 G. Neri
 Neri

**ENTI, ISTITUTI E FONDAZIONI DI RICERCA ITALIANI CHE HANNO SOTTOSCRITTO IL 13 DICEMBRE
LA DICHIARAZIONE DI IMPEGNO**

Centro di Fotoriproduzione Legatoria e Restauro degli Archivi di Stato
Centro Nazionale per le Risorse Biologiche
Consiglio Nazionale delle Ricerche
Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura
Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste
Ente Nazionale delle Sementi Elette
Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia, l'Ambiente
Fondazione CENSIS - Centro studi investimenti sociali
Fondazione EBRI "Rita Levi-Montalcini"
FORMEZ
Istituto Superiore delle Comunicazioni e delle Tecnologie dell'Informazione
Istituto Agronomico per l'Oltremare
Istituto Centrale di Patologia de Libro
Istituto Centrale per il Catalogo e la Documentazione
Istituto Centrale per la Ricerca Applicata al Mare
Istituti di Ricovero e Cura a carattere scientifico:
- *Associazione OASI Maria SS.- Troina (Enna)*
- *Casa di cura San Raffaele Pisana - Roma*
- *Ente Ospedaliero Saverio De Bellis*
- *Fondazione Santa Lucia - Roma*
- *Fondazione Don Carlo Gnocchi - Milano*
- *Fondazione Istituto Neurologico Casimiro Mondino - Pavia*
- *Fondazione Ospedale Maggiore Policlinico Mangiagalli - Milano*
- *Fondazione Centro San Raffaele - Milano*
- *Istituti Ortopedici Rizzoli - Bologna*
- *Istituto Eugenio Medea - Bosisio Parini (Lecco)*
- *Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani - Ancona*
- *Ospedale Casa Sollievo della Sofferenza - San Giovanni Rotondo*
- *Ospedale infantile Burlo Garofolo - Trieste*
- *Policlinico San Matteo - Pavia*
- *Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli - Brescia*
- *Ospedale Oncologico - Bari*
Istituto di Scienze Oncologiche, della Solidarietà e volontariato
Istituto di Studi e Analisi Economica
Istituto di Studi Europei Alcide De Gasperi
Istituto Italiano di Medicina Sociale
Istituto Italiano di Studi Germanici
Istituto Nazionale della Montagna
Istituto Nazionale di Astrofisica
Istituto Nazionale di Economia Agraria
Istituto Nazionale di Fisica Nucleare
Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale
Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica
Istituto Nazionale di Statistica
Istituto Nazionale per Studi ed Esperienze di Architettura Navale
Istituto Sperimentale Italiano Lazzaro Spallanzani
Istituto Superiore di Sanità
Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro
Istituti Zooprofilattici Sperimentali:
- *del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta*
- *del Lazio e della Toscana*
- *della Lombardia e dell'Emilia*
- *della Puglia e della Basilicata*
- *della Sicilia*
- *dell'Abruzzo e del Molise*
- *dell'Umbria e delle Marche*
Opificio delle Pietre Dure
Sincrotrone Trieste SCpA
Stazione Zoologica Anton Dohrn

I ricercatori dicono ...

Riportiamo le opinioni di alcuni ricercatori relativi ad aspetti cruciali della loro condizione lavorativa, in riferimento ai principi della Carta europea dei ricercatori.



Toni Baroncelli, INFN

<http://www.roma3.infn.it/users/baroncelli/CVEuropass.pdf>

Dirigente di ricerca presso la Sezione INFN di Roma 3, è esperto in tecniche di simulazione Monte Carlo, *pattern recognition*, *track reconstruction*, analisi statistica di dati, misure calorimetriche .

1) Autonomia organizzativa dei ricercatori nello svolgimento dei propri compiti (orario di lavoro, partecipazione a progetti, collaborazioni) nell'ambito della missione dell'Ente

L'INFN garantisce una ragionevole autonomia ai propri ricercatori. I costi estremamente elevati della ricerca in fisica subnucleare limitano di fatto il numero di nuove iniziative scientifiche alla partecipazione ad un piccolo numero di grandi esperimenti a livello mondiale. Gli orari di lavoro sono molto flessibili e non rappresentato un limite operativo.

2) Riconoscimento della professionalità, della progressione in carriera, valorizzazione dei risultati

C'è un ragionevole riconoscimento della professionalità. Il numero di avanzamenti di carriera, però, è così limitato e diluito nel tempo da rendere impossibile il riconoscimento di tutte le professionalità.

3) Partecipazione alla governance dell'Ente

C'è nell'INFN un meccanismo di rappresentanza e delega che è stato metabolizzato nel corso di moltissimi anni. Con gli anni, però, la partecipazione alla governance dell'ente si è attenuata: mentre è ancora abbastanza forte a livello locale lo è assai meno a livello centrale. I meccanismi di funzionamento dell'ente e di trasmissione della rappresentanza sono così complicati da lasciare ad un ristretto numero di colleghi la quasi completa autonomia gestionale.



Stefano Orsini, INAF

Primo Ricercatore presso l'Istituto di Fisica dello Spazio Interplanetario dell'INAF è attualmente 'Principal Investigator' di un 'pacchetto' di quattro strumenti denominato SERENA, realizzato a livello internazionale, sotto la responsabilità italiana, per la missione 'BepiColombo'. Questa missione, una delle missioni più ambiziose tra quelle programmate dall'ESA che porta il nome in dialetto dello scomparso ingegnere padovano Giuseppe Colombo, frutto di una collaborazione tra Europa (ESA) e Giappone (JAXA), consta di due satelliti e si propone lo studio dettagliato del pianeta Mercurio e dell'ambiente che lo circonda. Il lancio è attualmente previsto per l'agosto 2014, per raggiungere Mercurio nella primavera del 2020 ed effettuare osservazioni per almeno un intero anno.

1) Autonomia organizzativa dei ricercatori nello svolgimento dei propri compiti (orario di lavoro, partecipazione a, collaborazioni) nell'ambito della missione dell'Ente

L'INAF attualmente è un ente fortemente centralizzato (anche se si spera che il nuovo statuto, in elaborazione, possa modificare l'attuale assetto istituzionale). L'autonomia dei ricercatori, pur se sancita nei regolamenti organizzativi, trova purtroppo ostacoli nell'applicazione quotidiana, a causa del proliferare di ostacoli di carattere burocratico. L'orario di lavoro è stabilito nel CCNL ed è flessibile, anche se il totale di 36 ore settimanali deve essere rispettato su base trimestrale.

2) Riconoscimento della professionalità, della progressione in carriera, valorizzazione dei risultati

Il riconoscimento professionale non dipende da parametri oggettivi, ma solo dal livello di gradimento degli organi dirigenti. Le carriere sono di fatto bloccate dai provvedimenti governativi relativi a tutto il pubblico impiego. La ricerca non ha quasi nessun parametro di distinzione rispetto ad un normale lavoro impiegatizio.

3) Partecipazione alla governance dell'Ente

Nonostante i ripetuti sforzi della comunità e le frequenti prese di posizione, la "governance" dell'ente è nelle mani di un ristretto numero di persone che supportano direttamente il Consiglio di Amministrazione. L'attribuzione di incarichi avviene quasi sempre in modo diretto. La comunità scientifica viene tenuta all'oscuro delle principali decisioni programmatiche o strategiche e viene informata solo alla conclusione dei processi di elaborazione, spesso su temi marginali e non sostanziali.



Laura Teodori, ENEA

<http://profiles.within3.com/teodori>

Laureata in Biologia presso l'Università degli studi di Roma con 110 e lode. Postdoctoral Fellow all' MD Anderson Hospital Cancer Research Institute della Texas University, visiting researcher presso l'Institute fuer Strahlenbiologie, Muenster Universitaet e presso il New York Medical College, USA. Attualmente lavora come ricercatore senior presso il laboratorio di Radiobiologia dell'ENEA-Casaccia. Dal 1999 è professore a contratto presso la Scuola di Specializzazione in Oncologia della Facoltà di Medicina e Chirurgia della Sapienza Università di Roma e dal 2006 è professore a contratto presso il Corso di Laurea Tecnici della Prevenzione dell'Università degli Studi di Tor Vergata. E' stata eletta nel 2004 come Scientific Councilor nell'Executive Committee dell'International Society for the Advancement of Cytometry, dove è chair dal 2004 del Membership Committee e Responsabile del progetto di alta formazione International Scholar Program. Fa parte del Scientific Committe del centro di Eccellenza Europeo MOLMED (Lodz-Polonia). E autrice di numerose pubblicazioni su riviste peer-reviewed e revisore per numerose riviste internazionali. Ha ricevuto diversi premi ed attestati nazionali ed internazionali.

1) Autonomia organizzativa dei ricercatori nello svolgimento dei propri compiti (orario di lavoro, partecipazione a progetti, collaborazioni) nell'ambito della missione dell'Ente

Il contratto di lavoro dà al ricercatore e tecnologo ENEA una autonomia organizzativa molto limitata. L'orario di lavoro ha una limitata flessibilità, è di 37 ore settimanali, da rispettare su base mensile. L'accesso ai centri di ricerca è strettamente normato e l'accesso al di fuori della fascia oraria 7,45 -19,39 e sabato e festivi deve essere richiesto, motivato e preventivamente autorizzato. La partecipazione a progetti è sottoposta all'approvazione dei responsabili della struttura, e le collaborazioni esterne devono essere di fatto "tollerate" dalla struttura. L'Agenzia ENEA è attualmente Commissariata (Commissario Ordinario) e ha una gestione fortemente centralizzata. L'eccessiva burocrazia dell'ENEA rappresenta un forte ostacolo all'attività dei ricercatori e tecnologi.

2) Riconoscimento della professionalità, della progressione in carriera, valorizzazione dei risultati

Il riconoscimento professionale e la valorizzazione del lavoro e dei prodotti della ricerca sono quasi esclusivamente indipendenti da parametri oggettivi, ma solo dal livello di gradimento degli organi dirigenti. La ricerca non ha quasi nessun parametro di distinzione rispetto ad un normale lavoro impiegatizio, anche se recentemente si è tentato di introdurre indicatori specifici per i ricercatori e tecnologi ma che sono stati spesso "interpretati" dalla struttura. Molti ricercatori e tecnologi lamentano in ENEA l'assenza di opportunità equamente distribuite.

3) Partecipazione alla governance dell'Ente

In Enea non esiste alcun livello di partecipazione della comunità scientifica interna ai processi decisionali. La governance è affidata al Commissario, l'attribuzione di incarichi avviene in modo diretto e senza alcun processo meritocratico trasparente. La comunità scientifica viene tenuta all'oscuro delle principali decisioni programmatiche/ strategiche o anche su questioni che riguardano direttamente i singoli ricercatori/tecnologi (es loro collocazione, spostamento di attività) e viene informata solo alla conclusione dei processi di elaborazione, spesso su temi marginali e non sostanziali.



Lucia Zetta, CNR

Dirigente di Ricerca presso l'Istituto per lo Studio delle Macromolecole (ISMAC) del CNR di Milano e responsabile scientifico del Laboratorio NMR dell'ISMAC. È responsabile scientifica di numerosi progetti finanziati, sia nazionali che internazionali ed autore di circa 180 pubblicazioni su riviste scientifiche internazionali ad alto fattore d'impatto. Per la sua attività scientifica ha ricevuto la medaglia d'oro della Società Chimica Italiana. Durante la sua attività ha ricoperto numerosi incarichi nazionali ed internazionali. Attualmente è Presidente

della Fondazione Scientifica Antonio De Marco. Si interessa di spettroscopia risonanza magnetica nucleare (NMR) applicata alla caratterizzazione strutturale di proteine ed allo studio dell'interazione tra proteine e ligandi coinvolti in patologie tumorali ed angiogeniche. Utilizza l'NMR e la risonanza magnetica per immagine (MRI) per la caratterizzare rispettivamente la microstruttura di polimeri e la morfologia di materiali e biomateriali.

1) Autonomia organizzativa dei ricercatori nello svolgimento dei propri compiti (orario di lavoro, partecipazione a, collaborazioni) nell'ambito della missione dell'Ente

Il CNR è un ente fortemente verticistico. Si spera che il nuovo statuto individui modalità di coinvolgimento dei Ricercatori nelle decisioni più importanti quali la nomina dei Direttori di Istituto e di Dipartimento. L'autonomia dei ricercatori non è sempre garantita, anche se prevista nei regolamenti organizzativi, spesso a causa della disattenzione centrale che i) non riconosce ai Ricercatori il diritto di svolgere attività di ricerca secondo le rispettive competenze, ii) non assicura il supporto finanziario e gestionale adeguato alla partecipazione a bandi nazionali ed internazionali, iii) non garantisce l'ammodernamento di attrezzature scientifiche indispensabili per essere competitivi a livello sia italiano che europeo.

L'orario di lavoro stabilito di 36 ore settimanali è flessibile.

2) Riconoscimento della professionalità, della progressione in carriera, valorizzazione dei risultati

Raramente il riconoscimento della professionalità è basato sul merito. Troppo spesso esso dipende da parametri soggettivi utilizzati dagli organi dirigenti nella distribuzione di posti. Le carriere sono di fatto ostacolate da enormi ritardi burocratici degli organi centrali che impiegano anni per bandire concorsi e nominare le commissioni, senza considerare i blocchi di carriera determinati da ostacoli governativi rivolti a tutto il pubblico impiego. La valorizzazione dei risultati è assolutamente assente.

3) Partecipazione alla governance dell'Ente

La partecipazione della comunità scientifica interna negli organi di governo dell'Ente, in termini di indirizzi e programmazione scientifica, nonché di controllo dell'Ente stesso è irrisoria. Si auspica che con il nuovo Statuto essa possa avvenire in misura almeno paritetica con quelli degli esponenti esterni.

Analisi dell'aderenza ai principi della Carta del CNR e dell'INFN

a) CNR

I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).

I Ricercatori del CNR sono contrattualmente considerati dei "quadri esecutivi". A loro non è concesso eleggere i Direttori delle strutture scientifiche di appartenenza, né i responsabili scientifici dei progetti CNR cui partecipano. Tutte le nomine sono fatte dal Consiglio di Amministrazione, che non concede ai Ricercatori neanche la facoltà di esprimere il gradimento sulle nomine in atto. Inoltre, al CNR non si è ancora data corretta applicazione al decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, ed alla successiva Legge 16 gennaio 2003, n. 3 che consentono di assegnare ai Ricercatori dell'Ente una quota dei proventi derivanti da contratti di ricerca finanziati da committenti esterni. Anzi, alcuni tentativi di applicare la suddetta normativa portati avanti dal CNR prevedevano l'utilizzo di tali proventi per scopi non contemplati dalla normativa vigente e in contrasto con lo spirito "incentivante" della suddette norme.

I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica,...

Nel CNR non c'è discriminazione sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica e della religione. Tuttavia, va sottolineata la maggiore difficoltà che le Ricercatrici donne incontrano nel fare carriera, dato che tra i 327 Dirigenti di Ricerca solo 63 (ossia il 19%) sono donne, contro una presenza di Ricercatrici donne nel livello iniziale di Ricercatore pari al 47% (1323 Ricercatrici su un totale di 2797).

Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.

L'esiguità della quota dei finanziamenti ordinari che viene trasferita agli Istituti rende estremamente difficoltoso, se non impossibile, acquisire le attrezzature ed apparecchiature necessarie per l'attività di ricerca. Tali apparecchiature ed attrezzature (nonché libri, riviste scientifiche, ...) vengono in genere acquistate utilizzando i finanziamenti esterni. Ciò è di grave danno specie per quelle discipline ed attività che difficilmente possono trovare committenti esterni.

Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici,..)

Nel CNR sono assicurati orari di lavoro flessibili ed il part-time. Non è, tuttavia, garantito il diritto ad usufruire di periodi sabbatici, mentre il telelavoro è in via di applicazione (difficile, al momento, prevedere l'efficacia del provvedimento).

I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.

C'è una quota eccessivamente alta di Ricercatori con contratti a tempo determinato o con altre forme di lavoro non stabili. Basti pensare che ad oggi, su un totale di 4024 Ricercatori, ben 447 hanno un contratto a tempo determinato, ossia circa l'11%. L'instabilità del contratto di lavoro è di grave pregiudizio all'autonomia di ricerca che ai Ricercatori va assicurata.

Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità,...

Le condizioni di lavoro al CNR non sono attrattive, né per quanto riguarda i salari, mediamente inferiori ai salari percepiti dai Ricercatori europei, né per quanto riguarda i finanziamenti "offerta" dall'Ente per svolgere l'attività di ricerca. Le misure previdenziali e le indennità di malattia e maternità costituiscono, invece, elementi di possibile attrattività.

Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.

Di fatto il CNR non elabora strategie a medio-lungo termine per assicurare lo sviluppo professionale dei Ricercatori. L'Ente si limita ad applicare le norme contrattuali che consentono selezioni interne ma tali applicazioni avvengono con anni di ritardo (è ancora in via di espletamento una tornata concorsuale la cui decorrenza è il 1° gennaio 2007) e riservando un numero esiguo di posti per lo sviluppo professionale (nella suddetta tornata concorsuale, sono stati banditi 39 posti di I livello a fronte di 893 possibili candidati, mediamente 1 posto ogni 23 concorrenti).

Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.

C'è scarsa mobilità geografica all'interno del CNR (tutta la "carriera", da borsista fino al pensionamento, è percorsa all'interno dello stesso Istituto) ed è di fatto penalizzante, ai fini della carriera, la mobilità trans-disciplinare, dato che i concorsi sono per Aree scientifiche ed i bandi prevedono che solo i titoli attinenti alla Area specifica concorsuale sono "valutabili".

Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.

Tale diritto è fortemente limitato nel CNR a causa dell'esiguità dei fondi destinati alla formazione continua (provenienti, per di più, esclusivamente dal Contratto nazionale di lavoro, ossia dalle "tasche" dei Ricercatori), dei criteri non sempre trasparenti con i quali i piani di formazione sono approvati e dei ritardi con i quali le attività di formazione sono finanziate.

Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.

Ai Ricercatori del CNR è, ad oggi, preclusa alcuna forma di rappresentanza nell'organo di governo dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione, così come non c'è rappresentanza elettiva nei Consigli Scientifici di Dipartimento (a meno di un caso isolato). C'è rappresentanza, fortemente minoritaria (5 membri su 20), nel Consiglio Scientifico Generale. Una completa rappresentanza elettiva dei Ricercatori è prevista per i soli Consigli di Istituto i cui compiti, però, sono solo di supporto alle Direzioni degli Istituti, senza alcun potere reale. A tale proposito, va segnalato che la bozza di Statuto, inviata dal Consiglio di Amministrazione al MIUR per l'approvazione, non prevede i Consigli di Istituto, che potranno pertanto essere eventualmente istituiti solo in ambito regolamentare con compiti e composizioni da determinare.

Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

Sono in via di definizione, nel CNR, procedure di assunzione e di selezione dei Ricercatori che fissano alcuni criteri, troppo pochi per impedire che ogni tornata concorsuale sia caratterizzata da proprie regole per l'individuazione dei titoli valutabili, l'assegnazione dei rispettivi punteggi, ... Non è, per di più, rispettata alcuna norma sulla trasparenza per quanto riguarda la nomina delle commissioni che spetta al Presidente dell'Ente sulla base di rose proposte (con criteri non precisati) dai Direttori di Dipartimento, in totale assenza di trasparenza e di eque condizioni.

b) INFN

I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).

Tradizionalmente le ricerche svolte nell'INFN raramente portano ad applicazioni immediate. I pochissimi brevetti su prodotti della ricerca INFN sono sempre stati promossi e sfruttati dall'Ente stesso, senza contenzioso con i ricercatori. Non risulta invece che vi siano mai stati problemi con il copyright di pubblicazioni varie prodotte dai ricercatori.

Dopo molti anni, è in dirittura d'arrivo il regolamento per lo svolgimento di attività di personale "per conto terzi". Sebbene si tratti di un elemento positivo per lo sviluppo di collaborazioni proficue con le PMI e con il territorio, occorre sottolineare come solo una piccola percentuale dei proventi verrà destinata a chi effettivamente svolgerà il lavoro, mentre una gran parte verrà ridistribuita a pioggia. E' invece ancora in fase embrionale l'effettivo sviluppo di una strategia per i cosiddetti "spin-off", ovvero per quelle iniziative produttive che prendono spunto dalle specifiche competenze nate nell'ambito delle ricerche INFN per dare vita a nuove realtà imprenditoriali. In generale, c'è da notare come negli ultimi anni ci sia stato uno spostamento dell'attività di molti ricercatori verso i vari campi applicativi più culturalmente affini, che probabilmente merita una maggiore attenzione verso queste problematiche.

I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica,...

Sebbene l'INFN abbia sempre rispettato gli obblighi di legge, costituendo per esempio un proprio Comitato Pari Opportunità (peraltro privo di veri poteri e di budget) e garantendo sempre una "quota rosa" in tutte le commissioni di concorso, tuttavia non si può ignorare come le differenze di genere e di età restino purtroppo abbastanza significative, basti pensare all'effettiva difficoltà di garantire un buon ricambio generazionale, in grado di contrastare la tendenza all'innalzamento dell'età media di ricercatori e tecnologi. Questo è certamente connesso alla realtà generale del Paese e del "sistema Ricerca", ma c'è anche da registrare una scarsa sensibilità generale sia della dirigenza che del personale riguardo a questa tematica.

Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.

Su questo punto l'INFN è ineccepibile, per la sua stessa *mission* : sarebbe impensabile fare attività di ricerca competitiva a livello internazionale senza dotarsi degli strumenti più avanzati a tutti i livelli.

Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici,..)

Nell'INFN, come tutti gli altri Enti Pubblici di Ricerca, le condizioni di flessibilità del lavoro sono garantite da un contratto nazionale, e sebbene sia possibile individuare delle aree di miglioramento, per esempio riguardo all'effettiva introduzione del telelavoro, in generale si possono definire adeguate e soddisfacenti.

I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.

Si tratta probabilmente del punto più delicato e critico, che ha visto le condizioni generali dei Ricercatori peggiorare negli ultimi anni, sebbene siano state messe in campo delle contromisure, come le stabilizzazioni dei precari del pubblico impiego (Legge Finanziaria 2007) e un breve periodo di sblocco delle assunzioni, che molto recentemente sembra – di fatto – ristabilito. Si tratta, naturalmente, di problematiche che risentono della politica generale della Ricerca in Italia, e che però, nel caso dell'INFN, sono esacerbate da una pianta organica che negli anni è stata ridimensionata, e che ora è chiaramente inadeguata al livello qualitativo e allo spettro quantitativo delle attività in cui l'Ente è impegnato. Tuttavia il management dell'Ente si è accorto tardivamente del precipitare della situazione e non ha posto freno in tempo all'aumentare di contratti temporanei di ogni tipo, trattenendo giovani ricercatori ben al di là dei ragionevoli limiti di tempo di apprendistato e ben al di sopra delle capacità di assorbimento dell'Ente.

Se, da una parte, l'INFN mantiene la capacità di attrarre giovani ricercatori e tecnologi, grazie all'eccellenza delle ricerche, alla sua efficacia organizzativa, ancora di tutto rispetto, dall'altra non riesce più ad offrire un percorso di accesso a tempo indeterminato che sia chiaro, ma soprattutto ben definito nei tempi e nella probabilità di successo.

Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità,...

Il ricorso a contratti estremamente flessibili, come i co.co.co., o privi di molte garanzie, come gli assegni di ricerca è oggi molto limitato dal management. Tuttavia c'è stato un periodo nel quale tali forme di contratto sono proliferate a dismisura, sulla pelle dei giovani ricercatori.

Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.

L'INFN è stato uno dei pochi Enti di ricerca che ha mantenuto negli anni una certa regolarità nei concorsi per passaggio di livello. Tuttavia i limiti derivanti prima dalla pianta organica, e poi dal budget, hanno impedito di rendere disponibili un numero di posizioni ai livelli superiori adeguate a riconoscere la professionalità ed il merito scientifico diffuso fra i ricercatori dell'Ente.

Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.

Certamente nell'INFN ha sempre dominato l'approccio opposto: il ricercatore resta quasi sempre legato al gruppo di provenienza, fin dalla tesi di laurea. Periodi di ricerca all'estero sono svolti solo in gruppi collaboratori. In generale la mobilità ed il cambio di settore/disciplina non pagano in termini di carriera.

Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.

Si tratta di un diritto abbastanza garantito all'INFN, purché vi sia la disponibilità finanziaria a coprire i relativi costi. I fondi per la formazione previsti dal CCNL vengono utilmente impiegati in tal senso.

Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.

E' questo uno dei tradizionali punti di forza dell'INFN, che in tutta la sua storia di oltre mezzo secolo ha saputo garantire un ampio accesso della propria comunità scientifica, non solo agli organi consultivi ed informativi dell'Ente, ma praticamente – senza rilevanti eccezioni – anche agli organi di governo fino ai massimi livelli. E' da sottolineare come questo "patrimonio" storico di cultura della partecipazione e gestione da parte dei propri stessi scienziati, è oggi sottoposto alla verifica di un riordino, di cui ancora non si conoscono i caratteri definitivi, ed in generale ad un grado normativo in continuo mutamento.

Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

Non si può dire che i concorsi INFN brillino per trasparenza, anche se sicuramente sono basati principalmente sul merito, grazie al fatto che i candidati sono quasi sempre tutti di alto livello scientifico, mettendo spesso in serio imbarazzo le commissioni. Se da un lato l'istituto del concorso è al momento l'unico che offra ragionevoli garanzie, dall'altro un esame, per quanto completo, difficilmente riesce a rendere conto appieno dell'esperienza e delle potenzialità dei candidati. L'adozione del codice Minerva certamente gioverebbe alla trasparenza del sistema, aumentandone la credibilità.

Analisi della aderenza ai principi della Carta del CRA

I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).

In generale, i ricercatori e tecnologi del CRA hanno spesso l'impressione di essere trattati più come esecutori di ordini che come professionisti, con un'autonomia sempre più ridotta a causa delle norme burocratiche interne: se è difficile preparare progetti di ricerca e cercare finanziamenti, ancora più difficile risulta spendere per le attività di ricerca i finanziamenti ottenuti. Dal 2008, l'Ente obbliga i ricercatori a caricare sui progetti di ricerca una parte (all'inizio il 20%, ora la quota è stata portata al 30%) del costo del personale a tempo indeterminato, oltre al 12% di spese generali. In pratica ricercatori e tecnologi si devono far carico di trovare le risorse per coprire una parte sempre più consistente del proprio stipendio e del bilancio dell'Ente, senza però che possano avere voce in capitolo su come vengono utilizzate le risorse (vedi oltre) e senza che possano disporre di incentivi derivanti dai finanziamenti esterni, in quanto non esiste il relativo regolamento.

I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica, ...

Non risultano discriminazioni di questo tipo.

Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.

Con il finanziamento ordinario è impossibile acquistare attrezzature per la ricerca, anche semplicemente i computer: le attrezzature vengono quindi acquistate esclusivamente caricando il loro costo sui progetti esterni. Anche l'accesso alle riviste scientifiche presenta dei problemi, anche se l'Ente sta potenziando, a carico della sede centrale, gli abbonamenti online. Problemi si riscontrano anche nella manutenzione degli immobili.

Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici, ...)

Nel CRA, l'applicazione delle norme del CCNL che garantiscono la autonoma determinazione del tempo di lavoro di ricercatori e tecnologi incontra seri ostacoli da parte della direzione generale, che, con apposita circolare, pretenderebbe l'autorizzazione formale e preventiva di ogni assenza durante l'orario di apertura delle strutture, da parte del direttore della struttura stessa. Inoltre l'accordo integrativo sull'orario di lavoro della sede centrale (non siglato dall'ANPRI) tende a limitare l'autonomia di ricercatori e tecnologi riguardo al proprio tempo di lavoro. Riguardo a telelavoro e periodi sabbatici, al momento queste possibilità non vengono prese in considerazione.

I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.

Da parte dell'Ente mancano informazioni su ricercatori a termine e su borsisti e assegnisti.

Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità, ...

Si veda quanto detto in precedenza per i finanziamenti. Per gli aspetti salariali e previdenziali si rimanda alle considerazioni generali del paragrafo 4.

Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.

La situazione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi del CRA riflette le difficoltà dovute ai vincoli imposti a livello nazionale, con in più una situazione di squilibrio rispetto alle opportunità offerte ai tecnici e agli amministrativi: da quando è operativo il CRA (2004), risulta che oltre il 60% di tecnici e amministrativi abbia ottenuto uno sviluppo professionale, a fronte di una percentuale inferiore al 30% per quanto riguarda ricercatori e tecnologi.

Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.

Il CRA ha assunto posizioni chiaramente contrarie a prospettive di mobilità a termine presso altri Enti, anche nei casi di soppressione di proprie strutture di ricerca. Questo atteggiamento si riflette in termini decisamente negativi, tanto più nel contesto attuale di scarsa disponibilità di risorse e di palesi difficoltà dei vertici dell'Ente nel portare avanti il processo di ristrutturazione. Ci sono ricercatori che già ora non sono impegnati in progetti, o lo sono solo marginalmente. Nel verificare ciò il CRA deve decidere immediatamente se quei ricercatori devono essere "recuperati", se necessario investendo anche sulla loro formazione. In mancanza di una decisione in merito, al ricercatore dev'essere ufficialmente consentito di verificare un suo possibile coinvolgimento presso altri Enti di ricerca interessati ad avvalersi delle sue competenze. Non c'è bisogno di dilungarsi sui riflessi positivi che questa politica avrebbe, non solo per il grado di soddisfazione del ricercatore diretto interessato, quanto per il CRA stesso, che potrebbe così aumentare la produttività di unità di personale altrimenti scarsamente utilizzato e potrebbe potenziare le attività di qualche unità di ricerca altrimenti destinata a rimanere asfittica.

Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.

Le iniziative dell'Ente al riguardo risultano molto scarse, senza ulteriori fondi oltre alle risorse contrattuali e con una preoccupante tendenza a non distinguere i fondi riservati dal CCNL ai ricercatori da quelli del restante personale. Risulta tuttavia carente anche la domanda di formazione proveniente da Ricercatori e Tecnologi. Da segnalare molto positivamente l'iniziativa, del 2009, del finanziamento, ottenuto dal Ministero vigilante, di 50 stage di aggiornamento all'estero.

Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.

Lo statuto del CRA, sia quello in vigore dal 2004, sia la nuova bozza approvata dal CdA nel luglio 2009 ma ancora non approvata dai ministeri competenti, non prevede la presenza di ricercatori nel CdA, ma solo di componenti di nomina politica (MiPAAF, Conferenza Stato-Regioni, MIUR). Solo il Consiglio dei dipartimenti, che è l'organo di indirizzo e coordinamento delle attività scientifiche dell'Ente, prevede una componente elettiva minoritaria (5 su 15 nello statuto in vigore, 3 su 10 nella nuova bozza) di Ricercatori e Tecnologi; i restanti componenti (designati dal ministro, dal presidente, dalla Conferenza Stato Regioni, dall'INEA e dall' INRAN) devono essere esterni all'Ente. Da notare che il

Consiglio dei Dipartimenti è decaduto lo scorso anno e ancora non si parla del suo rinnovo, ufficialmente in attesa della approvazione del nuovo statuto. Di conseguenza Piano triennale di attività, proposte di riorganizzazione della rete scientifica, assunzione per chiamata diretta di ricercatori di chiara fama, albo di esperti con i quali formare le commissioni dei concorsi, scelta dei settori scientifico disciplinari dei concorsi, criteri di selezione dei direttori delle strutture, formazione delle commissioni di concorso, ... vengono decisi dall'Ente senza il parere, in alcuni casi obbligatorio, del Consiglio dei Dipartimenti, unico organo dove può essere ascoltata la voce dei Ricercatori e Tecnologi .

Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

Manca uno specifico Regolamento al riguardo e le norme generali contenute nel Regolamento di organizzazione e funzionamento non fanno cenno alle procedure. I criteri di selezione, sia per l'accesso dall'esterno sia per lo sviluppo professionale interno, variano ad ogni tornata concorsuale, quindi i ricercatori e tecnologi non hanno la possibilità di costruirsi nel tempo il proprio curriculum secondo regole certe e stabili. Non vengono pubblicati i *curricula* dei commissari né dei vincitori. Nell'ultimo concorso bandito nel 2010, per l'assunzione di 41 nuovi ricercatori, il bando, contro ogni norma, non indica le sedi di servizio presso le quali dovranno lavorare i nuovi assunti. Contrariamente a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione e funzionamento, nelle commissioni di concorso a volte non è presente neanche un Ricercatore o Tecnologo dell'Ente.

Analisi della aderenza ai principi della Carta dell'ENEA

I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).

All'ENEA esiste solamente l'equo premio per coloro che hanno prodotto brevetti di cui l'Ente detiene i diritti di proprietà. Non esistono royalties date direttamente ai ricercatori che hanno prodotto il brevetto.

I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica,...

In ENEA si registra una scarsa rappresentanza delle donne nelle posizioni apicali e, a parità di inquadramento professionale, una inferiore retribuzione media rispetto ai colleghi maschi, evidenziando una discriminazione di genere avvenuta in passato e non ancora recuperata, come anche mostrato dagli studi effettuati dal comitato pari opportunità dell'ENEA consultabili sul sito: www.enea.it/cpo/. In tutta la storia dell'ENEA non c'è mai stata una donna dirigente e i vertici hanno una scarsissima rappresentanza femminile.

Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.

Per quanto riguarda le attrezzature ed apparecchiature, queste si possono acquistare solo a fronte di propri fondi derivanti da commesse o progetti esterni e comunque nei tempi burocratici dell'ente, alcune volte per alcuni materiali è necessario accedere ai fornitori dell'ente. Le lunghe procedure burocratiche per contratti esterni (contratti di ricerca e borse di studio) e per gli acquisti di strumentazione, spesso non sono temporalmente compatibili con il programma delle attività di ricerca e con le scadenze previste dalla "committenza" o dall'ente erogante i fondi. Per i ricercatori/tecnologi che non dispongono di propri fondi è discrezionalità della struttura decidere gli acquisti. In molti casi, perfino le collaborazioni scientifiche esterne devono essere gradite ed accettate dal diretto superiore il quale può anche richiedere un formale scambio di lettere di collaborazione.

Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici,..)

In ENEA c'è una notevole discriminazione rispetto alle opportunità anche in termini di accesso e fruibilità di strumentazione, servizi, ambiti lavorativi. C'è discriminazione perfino nell'autorizzazione a eseguire missioni di lavoro, anche quando sono a invito e a totale carico esterno. In ENEA, purtroppo esiste il problema della rigidità di un orario di lavoro che non è affatto adeguato alle usuali modalità di svolgimento delle attività di ricerca, con poca flessibilità e molta burocrazia e comunque allo stato attuale non esiste, come negli altri enti del Comparto ricerca, l'autonoma determinazione del proprio orario di lavoro. Esiste, inoltre, il problema dell'accesso ai centri di ricerca (Casaccia) al di fuori di una rigida fascia oraria e nei giorni non lavorativi (sabato e festività). L'ingresso va autorizzato preventivamente.

Per quanto riguarda il telelavoro, all'Enea se ne parlò 2 contratti fa, senza avviare nulla di

concreto.

I periodi sabbatici non sono previsti.

I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.

In ENEA, invece, ad ogni rinnovo di contratto, ci sono state continue modifiche nei profili/livelli, nelle modalità di reclutamento, ed in quelle di progressione di carriera.

Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità, ...

Gli stipendi dei Ricercatori/Tecnologi in ENEA in media sono di gran lunga inferiori a quelli degli altri Enti di ricerca e alla media europea. Tuttavia si registrano situazioni di privilegio sia in termini di opportunità di carriera, di retribuzione e condizioni di lavoro (strumentazione, laboratorio, *facilities* in genere). In ENEA non esiste la possibilità di fare ricerca libera, che invece è in una qualche misura possibile negli altri Enti di ricerca.

L'attuale situazione dei ricercatori all'Enea è il frutto dell'esclusione più che ventennale dal Comparto della ricerca.

Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.

All'Enea tale strategia è venuta completamente a mancare.

Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.

All'Enea tutto ciò trova corrispondenza in una circolare sulla mobilità interna da poco emanata ma di cui ancora non se ne conoscono i risultati dell'applicazione. Per quanto riguarda altri tipi di mobilità, questi non sono ancora in considerazione.

Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.

La formazione continua per i ricercatori non esiste all'Enea.

Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.

Tutto ciò all'Enea non esiste e non è mai esistito: non si sono mai avute rappresentanze elette dai ricercatori negli organi di governo e consultivi. Gli stessi comitati tecnico-scientifici (organi consultivi) sono stati sempre di nomina politica.

Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

All'Enea le procedure di richiesta di assunzione e di selezione non sono trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

Per quanto riguarda le selezioni interne per le progressioni di carriera, quasi mai si sono rispettati criteri improntati alla trasparenza ed al merito, i criteri non sono mai gli stessi e spesso non sono congruenti con le attività e le competenze di ricerca. Le procedure di avanzamento economico e normativo hanno sempre generato una grossa disuguaglianza in ENEA.

Analisi della aderenza ai principi della Carta del CIRA

I Ricercatori devono essere trattati come professionisti e godere dei benefici eventualmente derivanti dalla loro attività (diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i copyright).

Non è esplicitamente riconosciuta la mansione di "Ricercatore".

Non è definito a chi spetta il diritto alla diffusione dei risultati delle ricerche svolte e in che limiti.

Esiste una normativa brevettuale che prevede solamente l'equo premio per gli inventori e la titolarità per l'Ente. La normativa è difforme rispetto agli enti di ricerca ad ordinamento pubblico in cui gli inventori sono titolari, è difforme rispetto alle best practice in atto negli enti di ricerca ad ordinamento privato in cui gli inventori hanno diritto a royalties prestabilite. In ogni caso, se il CIRA non copre i costi, gli inventori non possono brevettare autonomamente in quanto non c'è un meccanismo di nulla osta.

All'assunzione si è inquadrati con un livello del CCNL non corrispondente alla mansione di destinazione e si rimane con tale inquadramento per diversi anni.

La situazione è di *grave non conformità*. Debole e incerto trend di miglioramento dovuto all'impegno informale al riconoscimento dell'inquadramento professionale dopo un percorso di inserimento lungo ma di prevedibile durata (approssimativamente sei anni); riscontrato un allungamento del percorso di inserimento nel periodo più recente. Si prende atto di una recente dichiarazione di disponibilità dell'Ente a discutere le problematiche di gestione della proprietà intellettuale e di promozione dell'autoimprenditorialità.

I Ricercatori non devono essere discriminati sulla base del genere, dell'età, dell'origine etnica,...

Scarsa rappresentanza femminile nelle posizioni apicali, dovuta anche ad un basso numero di lavoratrici (solo il 20% della forza lavoro). Minore disponibilità dell'Ente nei confronti dei padri lavoratori, rispetto alle madri lavoratrici, per quel che riguarda le politiche di conciliazione lavoro-famiglia.

La situazione è di *grave non conformità*. Debole trend di miglioramento dovuto a incrementate assunzioni di personale femminile.

Ai Ricercatori deve essere garantito un ambiente di ricerca e di formazione adeguato, che offra attrezzature, apparecchiature ed opportunità di collaborazione anche a distanza.

La situazione è generalmente *di conformità*. Presenti alcune specifiche criticità, ad esempio la scarsa autonomia dei Ricercatori nel poter gestire piccoli flussi di cassa per l'acquisto di materiali di prova o componentistica di ricambio.

Ai Ricercatori devono essere assicurate adeguate condizioni di lavoro (orari di lavoro flessibili, lavoro part-time, telelavoro, periodi sabbatici,..)

La flessibilità di orario è apprezzabile. Nonostante ciò, la pratica della timbratura del cartellino in ingresso e in uscita risulta di scarsa utilità in un contesto in cui la produttività del personale di ricerca potrebbe e dovrebbe essere monitorata attraverso il confronto con benchmark e non attraverso le ore di permanenza nella sede operativa dell'ente, come di

prassi nell'ambito tecnico-scientifico di riferimento, sia negli enti di ricerca che in aziende. Misure di telelavoro sono applicate solo per gravi motivi di salute, risulterebbero invece di grande utilità e potrebbero essere largamente utilizzate dal personale di ricerca, il quale non di rado si trova a lavorare a casa e fuori dall'orario di lavoro in occasione delle *deadline* di progetto o di consegna di lavori scientifici.

La situazione è *di non conformità*. Nessun trend di miglioramento.

I Ricercatori dovrebbero avere contratti di lavoro il più possibile stabili.

La situazione del CIRA è migliore rispetto alla maggior parte degli enti di ricerca nazionali. Le posizioni di collaborazione a progetto o a tempo determinato si stabilizzano in contratti a tempo indeterminato non appena vi è la copertura economica, solitamente dopo un periodo non superiore a tre anni. Durante questo periodo la retribuzione del Ricercatore precario è pressoché in linea con quella dei colleghi assunti a tempo indeterminato.

La situazione è *di conformità*.

Ai Ricercatori andrebbero offerte condizioni di lavoro giuste ed attrattive in termini di finanziamenti, salari, misure previdenziali, indennità di malattia e maternità, ...

Le retribuzioni sono generalmente più basse rispetto a quelle degli altri enti nazionali al raggiungimento di un'elevata esperienza tecnico-scientifica, sebbene siano invece generalmente più alte ad inizio carriera.

La situazione è *migliorabile*.

Per i Ricercatori dovrebbero essere elaborate apposite strategie di sviluppo professionale.

Presso il CIRA manca la promozione di un profilo professionale di riferimento per i Ricercatori, che sia contraddistinto da specifici valori e da obiettivi di lungo periodo. Gli obiettivi tecnico-scientifici sono definiti nell'ambito dei singoli progetti che possono essere di volta in volta prevalentemente di ricerca industriale o di sviluppo sperimentale, con ampio reimpiego delle professionalità coinvolte. La produttività tecnica, scientifica o brevettuale non appare promossa come valore istituzionale nello sviluppo delle politiche di gestione delle risorse umane. I meccanismi di incentivazione economica o di avanzamento di carriera, ad esempio, non tengono apertamente conto del raggiungimento di risultati tecnici o scientifici, anche se di rilievo nel contesto internazionale di riferimento. La gestione per obiettivi si limita alle figure dirigenziali, con misure quantitative per i soli aspetti economici e gestionali.

Per quanto detto, non è dunque possibile attuare un sistema di carriere parallele così come invece è generalmente possibile negli enti di ricerca. Molte persone di comprovata esperienza tecnico-scientifica, anche a livello internazionale, continuano da anni ad avere la stessa retribuzione, sebbene il loro curriculum vitae sia tra i migliori di quelli del personale dell'Ente. I riconoscimenti tecnico-scientifici nel settore di riferimento non appaiono influire sul livello di retribuzione o sull'avanzamento di carriera all'interno dell'Ente.

I Ricercatori di comprovata esperienza neo-assunti tendono ad essere sotto-inquadrati rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente.

La situazione è di *grave non conformità*. Nessun trend di miglioramento.

Per i Ricercatori va riconosciuto il valore della mobilità geografica, intersettoriale, inter- e trans-disciplinare.

A causa dell'assenza di un'adeguata politica nazionale in tal senso, non esiste nessuna possibilità di interscambio con il personale di altri enti di ricerca e delle università. Non risulta, negli anni, che il management abbia mai operato per superare l'attuale situazione.

La situazione è di *grave non conformità*. Nessun trend di miglioramento.

Ai Ricercatori deve essere garantito l'accesso a misure per la formazione continua, in tutte le fasi della loro carriera.

Per tutti i dipendenti è favorito il conseguimento del dottorato di ricerca in itinere, nell'ambito di programmi di dottorato sviluppati congiuntamente con le Università.

La formazione è generalmente garantita e continua, in controtendenza con quanto avviene in altri enti nazionali.

Negli ultimi anni, i programmi di formazione internazionale con target personale sono stati ridimensionati a favore di programmi di formazione in loco e di gruppo.

La situazione è di *conformità*.

Ai Ricercatori va garantita la rappresentanza negli organi consultivi, di governo e di informazione delle proprie istituzioni.

I Ricercatori del CIRA hanno una rappresentanza nell'organo consultivo scientifico, nessuna rappresentanza negli organi di governo. La percentuale di rappresentanza di membri del Comitato Consultivo Scientifico (CCS) designati dai dipendenti, a valle dell'ultima modifica dello statuto, si è notevolmente ridotta.

Risulta particolarmente difficoltoso fornire un feedback sulla programmazione tecnico-scientifica a causa della mancanza di contesti di dialogo dipendenti-Ente sulla specifica tematica.

La situazione è di *grave non conformità*. Debole trend di miglioramento basato sul dichiarato intento (da parte dell'Ente) di incrementare la rappresentanza dei dipendenti nel CCS.

Ai Ricercatori vanno assicurate procedure di assunzione e di selezione trasparenti, eque, efficaci e basate sul merito.

I meccanismi di assunzione dei Ricercatori sono generalmente trasparenti. Le selezioni avvengono a valle della pubblicazione dei profili richiesti sul sito web del CIRA, attraverso colloqui tecnici e psicoattitudinali. Le candidature sollecitate sono quelle di figure tecniche e scientifiche con ottima votazione di laurea e in possesso di alta formazione o una prima esperienza in ricerca e sviluppo, possibilmente proveniente da dipartimenti universitari o centri di ricerca. Sul sito web è accessibile uno specifico regolamento per le assunzioni. La situazione è di *conformità*, anche a valle di recenti iniziative in tal senso.