



## **PROPOSTA POLITICO-SINDACALE CIU**

### **"Carta CIU dei ricercatori italiani" nella R&S Europea**

Nell'edizione del 2002 del manuale Frascati dell'OCSE è emersa la definizione di ricerca, di seguito condivisa anche dalla Commissione Europea, secondo la quale *"la ricerca e lo sviluppo sperimentale (R&S) sono quel complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico per accrescere l'insieme delle conoscenze, ivi comprese la conoscenza dell'uomo, della cultura e della società, e per utilizzare dette conoscenze per nuove applicazioni"*. Quanto alla definizione di "ricercatore" proposta dalla Commissione, sono indispensabili notevoli qualifiche comprovate e un alto grado di capacità e di indipendenza per poter giungere alla seguente definizione: *" Esperti il cui lavoro è dedicato alla concezione o alla creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e alla gestione dei progetti interessati e che, grazie alla formazione e all'esperienza, hanno le qualifiche per svolgere tale attività "*.

#### **1. Contesto politico per le risorse umane nella R&S**

Nel Gennaio 2000, la Commissione ha adottato una comunicazione in cui veniva proposta la creazione di uno Spazio Europeo della Ricerca che sottolineava, tra l'altro, l'esigenza di introdurre una dimensione europea nelle carriere di R&S e lanciava un appello a favore di risorse umane più numerose e più mobili. Quest'ultima istanza è diventata oggetto della Comunicazione "Una strategia di mobilità per lo Spazio Europeo della Ricerca", destinata ad instaurare una dinamica in grado di creare e sviluppare un ambiente favorevole alla mobilità dei ricercatori lungo la loro intera carriera. Una serie d'azioni concrete caratterizza l'attuazione di questa strategia, come la creazione del portale per la mobilità dei ricercatori, l'istituzione della Rete Europea di Centri di mobilità, nonché alcune iniziative legislative concernenti le condizioni d'ammissione dei ricercatori dei paesi terzi. I Consigli Europei di primavera (Lisbona nel 2000, Stoccolma nel 2001, Barcellona nel 2002 e Bruxelles nel 2003) hanno invitato gli stati membri a tenere adeguatamente conto della possibile carenza di risorse umane nella R&S nonché dell'importanza rivestita dal miglioramento della formazione e della mobilità dei ricercatori. La questione delle risorse umane nella R&S è stata sollevata anche nel quadro dell'obiettivo del 3%, in particolare nella comunicazione "Più ricerca per l'Europa – obiettivo: 3% del PIL" che evidenziava il fatto che gli stati membri e la comunità dei ricercatori devono essere coscienti che una carenza delle risorse umane rischia di costituire un ostacolo alla realizzazione dell'obiettivo del 3%. Questo punto è stato approfondito nella recente comunicazione "Investire nella ricerca: un piano d'azione per l'Europa". Il conseguimento di questi ambiziosi obiettivi presuppone notevoli difficoltà da parte dei paesi membri dell'U.E. nel poter accantonare, in equal misura, il 3% del P.I.L. per la R&S.



## 2. Crescita Economica e Ricerca

I temi della ricerca pubblica, della formazione universitaria e dell'innovazione tecnologica e industriale, concorrono, in un intreccio organico e virtuoso, a definire la capacità d'innovazione e quindi lo sviluppo economico di una nazione. Quest'ultime caratteristiche, infatti, sono strettamente correlate, in quanto il grado di successo e di sviluppo di una comunità dipende dalla capacità della stessa di innovare. Se l'innovazione da una parte significa migliorare la qualità della vita, dei prodotti, dei servizi, dall'altra rappresenta un incremento dell'efficienza, utilizzando sempre meno risorse. Il processo dell'innovazione, sempre più articolato e complesso, solo se sarà favorito da due fattori imprescindibili, come formazione e ricerca, risulterà governabile e determinerà maggiore efficienza con la conseguente crescita economica del paese. Infatti la conoscenza – formazione e ricerca – è sempre stata alla base di qualsiasi processo di innovazione. Ed è da questo concetto elementare che scaturisce la necessità di promuovere la ricerca nazionale partendo dal suo fulcro centrale, che in tutti i paesi è rappresentato dall'Università. È questo il momento in cui i giovani hanno la possibilità di avvicinarsi alla tecnologia e all'innovazione e, credendoci ed intraprendendo questo percorso formativo, fatto di passione ed entusiasmo, nonché di fatica ed impegno, possono influire sulla crescita economica del paese. Va ricordato, inoltre, l'importanza della ricerca realizzata nelle imprese nazionali e locali, grandi, medie e piccole. Sono quest'ultime che da sempre hanno costituito il motore trainante dell'economia nazionale : è da ciò che scaturisce la necessità di avvicinare le piccole imprese ed i poli industriali locali alle Università, per cercare di creare **centri territoriali per il trasferimento tecnologico**. Sopperendo all'attuale esiguo livello d'investimento in ricerca, i centri di trasferimento tecnologico -insieme a formazione specifica, nonché nuove normative di incentivazione e di facilitazione all'innovazione – possono costituire un ponte di collegamento tra il mondo dell'industria e quello della ricerca universitaria, permettendo un salto di qualità all'innovazione come fattore di competitività e di successo. La promozione di giovani talenti deve, tuttavia, essere considerata in relazione ad altri fattori, tra cui il precoce invecchiamento nella R&S. Purtroppo lo scenario italiano è caratterizzato da una tendenza crescente a liberarsi dei ricercatori a metà carriera mediante sistemi di pensionamento anticipato o forzato o di trasferimento verso posti di lavoro non adeguati all'alto livello professionale conseguito, col conseguente spreco di talenti ed esperienze.

### Nodi Problematici

Durante il Semestre di Presidenza italiana dell'U.E. è stata organizzata a Firenze la Conferenza "The career of a researcher in the European Research Area". All'evento, che ha rappresentato un'importante occasione di approfondimento delle problematiche connesse alla professione del ricercatore, hanno partecipato i rappresentanti di tutti i paesi membri dell'U.E. e dei paesi di prossima adesione, per fare in modo che la tematica potesse essere affrontata nell'ottica del conseguimento di obiettivi comuni, valorizzando le risorse esistenti e superando congiuntamente eventuali ostacoli. Dai lavori della Conferenza sono stati individuati dei nodi problematici prioritari, che attualmente ostacolano la messa a regime e la promozione dell'ERA.



**La CIU condivide totalmente e fa proprie le esigenze della categoria emerse nei workshop di Firenze. Si assume, quindi, l'impegno di facilitare la risoluzione a livello governativo delle seguenti problematiche:**

- insufficiente osmosi tra il settore pubblico e il settore privato, derivante da una disomogeneità di risorse e di obiettivi, con conseguente difficoltà occupazionale soprattutto per gli *over 40* ;
- difficoltà di passaggio dei ricercatori, nello sviluppo della loro carriera, fra l'area di ricerca pubblica e quella privata e, conseguentemente, di conoscenze fra il mondo universitario e quello industriale;
- modesta percezione dell'importanza del ruolo nell'economia moderna della figura del ricercatore e, di conseguenza, modesta e difficoltosa progressione e visibilità della carriera;
- necessità di riconoscimento dei distinti percorsi di carriera nella ricerca e nello sviluppo tecnologico;
- inefficienza del sistema formativo e delle modalità di avvicinamento alla carriera scientifica per le giovani generazioni;
- Scarsa libertà di ricerca, il più delle volte condizionata da indicazioni politiche e finalità economiche ed adeguata alle inique risorse;
- Scarse risorse finanziarie e, comunque limitate nel tempo, ed inadeguate infrastrutture e attrezzature tecnologiche;
- insufficiente osmosi tra l'area di ricerca nazionale e quella europea ed internazionale;
- incentivazione e promozione della presenza femminile.
- Infatti, nei Paesi dell'U.E. le donne rappresentano circa il 30% della popolazione dei ricercatori nel settore pubblico e solo il 15% di quelli che operano nel settore industriale. I dati più recenti, per il 2001, hanno evidenziato che le donne rappresentano oggi circa il 40 % dei titolari di un diploma di dottorato nell'Unione Europea ;
- prevedere delle facilitazioni nei contratti di lavoro delle ricercatrici madri e, comunque, con obblighi familiari, per evitare discriminazioni nei confronti dei loro colleghi maschi;
- contenere il crescente e preoccupante esodo dei migliori giovani ricercatori soprattutto verso gli Stati Uniti ;
- favorire, anche nel nostro paese, quanto avviene negli Stati Uniti, dove, alla ricerca tecnico - scientifica vengono destinati investimenti che incidono in parte sul bilancio della difesa ("dual pur pose");
- necessità di individuare e adottare *best practises*, che facilitino il percorso educativo e professionale;
- creare, in ambito comunitario, comuni criteri di valutazione e analoghi meccanismi di sviluppo di carriera;
- individuare uno strumento (p.e. *portfolio*) in cui possa essere attestato il percorso professionale del ricercatore, con il riconoscimento dei meriti e dei risultati conseguiti lungo tutto l'arco della carriera, spendibili in ambito comunitario ed anche dall'esterno della U.E.
- istituire un vero e proprio "mercato dell'occupazione" per i ricercatori in Europa, considerato dal punto di vista geografico, settoriale ma anche di genere;



- omologare la carriera del ricercatore a livello europeo e proporre un quadro di riferimento normativo comunitario, nel senso della auspicabile definizione di una "Carta europea dei diritti del ricercatore" ;
- limitare il fenomeno del prepensionamento dei ricercatori che, spesso, già a 40 anni, possono essere costretti a lasciare o cambiare occupazione, in favore di coloro che accedono per la prima volta al mercato del lavoro;
- proporre e adottare, a livello comunitario, un "Codice europeo di condotta per l'assunzione dei ricercatori", nonché un " Albo Professionale Europeo ", che rappresenti un sistema di registrazione e riconoscimento delle progressioni di carriera.

## Perché la CIU

Agli albori del terzo millennio, la nostra società è sempre più caratterizzata da innovazioni tecnologiche che condizionano modelli organizzativi e professioni in rapida evoluzione. Le organizzazioni lavorative, pubbliche o private che siano, sono divenute più flessibili, meno gerarchiche e hanno bisogno di lavoratori preparati ma non "ingessati", capaci quindi di adattarsi alle esigenze delle imprese e delle società e di risolvere problemi in un ambiente dinamico. Considerando che la vera sfida in ambito europeo si gioca sull'eccellenza e sulla competizione tra sistemi organizzati, la CIU ritiene prioritario promuovere e mettere in atto tutti i più idonei interventi di politica sindacale per valorizzare e favorire la crescita di carriera dei ricercatori. Quella del ricercatore è, infatti, una professione complessa, che richiede capacità intellettuali di eccellenza, forte motivazione e formazione specialistica di alta qualità, quale può raggiungersi solo nelle migliori Università e nei Centri di Ricerca. Persone di tale calibro possono indirizzarsi a questa professione solo se la società, consapevole del valore che i ricercatori rivestono ai fini della propria qualità e del proprio sviluppo, offre ad essi adeguato apprezzamento sociale, remunerazione e prospettive di carriera. La CIU è l'unica organizzazione sindacale rappresentativa del lavoro intellettuale membro del CNEL in Italia e del Comitato Economico e Sociale Europeo a Bruxelles. La CIU è la sola organizzazione sindacale, in Italia, in grado di rappresentare una categoria professionale altamente qualificata, in quanto non possiede parametri riduttivi nei confronti di una complessa realtà culturale, a cui il mondo universitario si rapporta. L'esigenza di essere "protagonisti" e "professionisti" non vuol dire che "la partita della difesa degli interessi degli universitari e degli intellettuali in genere è superata". La CIU, occupandosi di un problematica molto vessata, anche dal punto di vista giuridico e legislativo, vuole investire tutte le risorse, tra cui anche l'informazione corretta e trasparente, per denunciare lo *stato dell'arte* oggettivo di una realtà molto contraddittoria che riguarda la CIU, in quanto organizzazione rappresentativa del lavoro intellettuale del terzo millennio il mondo intellettuale ed in particolar modo quello dei ricercatori. La e di tutte le alte figure professionali ad esso connesse, vuole impegnarsi particolarmente in una politica di confronto con le diverse realtà dei singoli stati dell'U.E., per interagire con fermezza nel mondo della globalizzazione, consapevole di una realtà lavorativa e quindi economica molto eterogenea. Perché, se si vuole investire sul capitale umano spendibile, si devono ben valorizzare non solo le risorse che scaturiscono da un interagire tra le varie esperienze delle Università italiane e straniere, il mondo delle piccole e medie imprese e i centri territoriali di ricerca; bensì è necessario promuovere qualsiasi tipo di intervento che possa favorire la ricerca e lo sviluppo, superando eventuali ostacoli di natura legislativa, burocratica e contrattuale.



La CIU., inoltre, con la sua esperienza trentennale nell'area delle alte professionalità pubbliche e private, è in grado, attraverso il proprio sito internet (di grande successo ed alta consultazione nazionale ed internazionale ), di favorire la circolarità d'informazione e di creare una rete virtuale a livello europeo. Tutto ciò consente ai ricercatori un colloquio diretto e in tempo reale, oltre che per dialogare su tematiche a carattere sindacale, anche per scambiare una serie di informazioni che, tradotte in esperienze, possono divenire significativi modelli progettuali.

## **Proposte**

La CIU, sulla base di quanto è emerso dalla Conferenza di Firenze sulla ricerca e nella piena condivisione della Comunicazione della Commissione sui problemi inerenti alla professione di ricercatore nella U.E., appoggia caldamente i programmi della Commissione Europea. Intende, quindi, contribuire a migliorare sensibilmente la situazione attuale e si impegna, in qualità di Confederazione Sindacale, ad adoperarsi con il governo e gli organi preposti per quanto di sua competenza. Prioritariamente la CIU. si impegna, nell'area della R&S, a ricercare soluzioni per superare le contrapposizioni e promuovere una maggiore integrazione tra le scienze umanistiche ed economiche e le scienze naturali e la tecnologia, anche attraverso lo scambio e il dialogo, per esempio su metodiche, definizioni, nonché sulla valutazione e il controllo dei risultati.

La CIU ha enucleato delle istanze prioritarie, qui di seguito riportate, che ritiene siano basilari per qualsiasi tipo di modifica della situazione contrattuale – individuale e di categoria - dei ricercatori, che puntano alla "europeizzazione" della carriera.

E' necessario sopperire alle carenze normative dei singoli Stati membri, per quanto concerne la tutela sindacale, con l'emanazione di leggi a livello nazionale oppure attraverso un'unica direttiva comunitaria.

Per incentivare ad intraprendere una carriera di ricercatore, è necessario che ogni singolo professionista abbia una situazione contrattuale attraente e adeguata all'importanza della R&S. Tutte le carriere, infatti, non devono essere trattate e valutate allo stesso modo. Si tratta, piuttosto, di riconoscere anche i (potenziali) talenti particolarmente ingegnosi e creativi, di attrarli con adeguati contratti e incentivi finanziari e di indurli a restare per ottenere, in Europa, il previsto incremento delle conoscenze e l'atteso valore aggiunto a livello economico. A tal fine è necessario creare opportunità ed incentivi eccellenti.

È necessario perciò un assetto retributivo più adeguato alla professione di ricercatore, che sfondi nettamente verso l'alto il tetto salariale vigente finora e consenta al tempo stesso un'applicazione flessibile molto più adeguata ai singoli casi. Pertanto, è necessario che le Università e gli organismi di ricerca dispongano di un maggior numero di posti post-dottorato (post doc) che prevedono accordi certi per l'immissione in ruolo (tenure-track). L'attuale mancanza di opzioni salariali adeguate e di prospettive di carriera e il fatto che lungo il percorso professionale si corra il rischio di venir tagliati fuori sono il motivo principale per cui proprio i ricercatori migliori cercano di costruirsi un futuro negli Stati Uniti ed è quasi impossibile indurli a rientrare.



E' prioritaria una pianificazione, di lungo periodo certa e solida, per quanto riguarda la dotazione finanziaria degli organismi pubblici di ricerca e dei laboratori di ricerca dell'industria. La politica di ricerca non deve essere lasciata in balia di pianificazioni di bilancio a breve termine e di esperimenti dirigistici. Essa dovrebbe cercare invece di promuovere in misura sufficiente il potenziale e le capacità dei ricercatori, in condizioni di autonomia e a vantaggio della collettività.

E' necessario impegnarsi ampiamente e a lungo termine nella ricerca, impiegando risorse sufficienti e garantendo una pianificazione affidabile, per motivare i giovani a cercare in questo settore il loro futuro professionale e quindi per ottenere, conservare e sfruttare al meglio le risorse umane. Si eviterebbe o comunque si arginerebbe, in questo modo, il fenomeno dell'esodo dei migliori giovani scienziati verso altri Stati non comunitari, dove esistono maggiori garanzie di tipo professionale e sindacale.

Bisogna garantire il diritto fondamentale alla libertà di ricerca: la R&S, solo se dosata in modo equilibrato, orientata a obiettivi precisi, non condizionata da direttive politiche e da esigue risorse, potrà costituire un presupposto fondamentale per il futuro progresso e il benessere comune. Occorre, pertanto, riconoscere e sostenere chi ha avuto successo e lasciarlo agire e lavorare liberamente, anche se entro i limiti esistenti sul piano etico e giuridico. La maggior parte delle grandi scoperte che hanno aperto nuove strade, infatti, non è il risultato di un'impostazione mirata, ma della ricerca delle leggi della natura. La possibilità di dedicarsi a tale ricerca con mezzi sufficienti e in gran parte senza direttive politiche non è solo un elemento essenziale del diritto fondamentale alla libertà di ricerca, dosata in modo equilibrato con la R&S orientata a obiettivi precisi, essa è anche un presupposto fondamentale per il progresso e il benessere futuri.

Si dovrebbe evitare - per tutelare i ricercatori da un'eccessiva mole di compiti e problemi amministrativi, tra cui le correlate attività di valutazione attiva e passiva - di coinvolgere nelle necessarie istanze preposte all'approvazione e alla direzione troppi organismi verticali e orizzontali (paralleli) che agiscono in modo indipendente gli uni dagli altri. Questa realtà può creare attriti interni che potrebbero essere evitati con strutture amministrative dinamiche e flessibili di supporto alle attività di ricerca.

E' fondamentale, perseguendo gli obiettivi di Lisbona, bloccare l'attuale fenomeno della fuga di cervelli verso gli Stati Uniti attraverso un volume di investimenti nella R&S che regga il confronto con le economie concorrenti ed aumentando le risorse disponibili fino ad arrivare al 3% del PIL entro il 2010.

E' opportuno sostenere l'obiettivo di favorire la mobilità e flessibilità del ricercatore nello Spazio europeo della ricerca, senza che tanto vada a scapito delle condizioni della vita personale e familiare né della sicurezza sociale. Pertanto bisogna adoperarsi a favore di una soluzione ai problemi ivi connessi e di esigere e/o garantire, per i ricercatori, una situazione contrattuale adeguata e competitiva a livello internazionale. Per non mettere in pericolo l'unità familiare, si dovrebbe cercare di vagliare o di creare anche per i partner opportunità di trovare un'attività/professione adeguata.

E' opportuno integrare la promozione della dimensione europea nelle carriere della R&S in un quadro giuridico strutturato e coordinato a livello europeo, che garantisca ai ricercatori e alle loro famiglie un livello elevato di copertura previdenziale che consenta di ridurre al minimo il rischio di perdere diritti previdenziali già acquisiti. In questo contesto, i ricercatori dovrebbero poter profittare dei lavori in corso a livello di U.E. destinati a modernizzare e semplificare il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale. In questo ambito le esigenze specifiche dei ricercatori e delle loro famiglie dovrebbero essere pienamente considerate.



E' auspicabile che al più presto, così come suggerito anche dalla Commissione Europea, vengano redatti due documenti di fondamentale importanza :

la "**Carta europea dei ricercatori**" , necessaria per la gestione della carriera delle risorse umane di R&S, basata su di una regolamentazione volontaria;

il "**Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori**", elaborato sulla base delle migliori pratiche.

Tali strumenti dovrebbero essere utilizzati solo su base volontaria in modo che il loro uso non comporti assolutamente un'eccessiva regolamentazione e burocratizzazione in un settore che, per certi versi, è già di per sé troppo regolamentato.

E' necessario, inoltre, istituire a livello Comunitario un gruppo di alto livello incaricato di individuare altri esempi di buone pratiche riguardanti le varie opportunità di occupazione, come la mobilità intersettoriale o nuovi modelli di titolarizzazione, e di diffonderli ampiamente nella comunità dei ricercatori.

E' necessario prevedere un'attenta politica scolastica centrata su percorsi di orientamento formativo e professionale, che consenta ai giovani di conoscere tutte le professioni, alcune delle quali nuove e legate all'attuale progresso scientifico che caratterizza la nostra società.

Bisogna programmare e far ben conoscere nella scuola la possibilità, per gli studenti più meritevoli e con particolare attitudine per la R&S , di frequentare stage presso centri di ricerca privati e pubblici, sia su territorio nazionale che comunitario.

E' auspicabile che sia facilitato il gravoso percorso di studio degli studenti che vogliano intraprendere la carriera del ricercatore, attraverso agevolazioni economiche e sovvenzioni di vario tipo (p.e. borse di studio di fondazioni scientifiche, di enti privati e industrie, nonché risorse ad hoc della U.E).

La struttura degli incentivi e delle procedure di selezione per la formazione e la carriera dei ricercatori (che iniziano già nelle scuole) e il riconoscimento delle prestazioni devono essere tali da far sì che un numero sufficiente degli studenti più brillanti opti per una formazione scientifica (accademica) e che i migliori tra coloro che esercitano la professione di ricercatore ottengano o assumano compiti dirigenziali.

**Concludiamo con la definizione del Comitato Economico e Sociale Europeo:**

*"La ricerca costituisce in passo verso l'ignoto e le procedure usate in tale contesto da parte di singoli o di gruppi variano e si integrano a seconda delle esigenze, delle doti e del temperamento. I ricercatori sono manager, ingegneri, collezionisti, pignoli o artisti. Fare ricerca significa andare a tentoni nella nebbia, comprendere in maniera intuitiva, misurare un paesaggio sconosciuto, raccogliere e ordinare dati, trovare nuovi segni, ricercare connessioni e modelli di ordine superiore, individuare nuove correlazioni, sviluppare modelli tematici, inventare i concetti e i linguaggi simbolici di volta in volta necessari, concepire e costruire nuove attrezzature, cercare soluzioni semplici e armonia. Vuol dire confermare, accertare, ampliare, generalizzare e riprodurre".*