



Università degli Studi di Palermo

Human Resources Strategy for Researchers Incorporating the Charter & Code

Relazione finale – Analisi interna e strategie per l'Università di Palermo

Febbraio 2010

Hanno collaborato alla stesura del documento:

Prof. Carlo Amenta
Prof. Marina Bartolotta
Prof. Carla Cannizzaro
Prof. Francesco Cappello
Prof. Livan Fratini
Prof. Paola Gianguzza
Prof. Paolo Inglese
Prof. Arabella Mocciaro
Dott. Diego Planeta
Prof. Giovanni Scala

per la redazione e diffusione della analisi interna hanno collaborato anche:

Prof. Gioacchino Fazio
Prof. Annalisa Licata
Prof. Antonella Mami
Prof. Giorgio Pino
Prof. Luca Settanni

supporto tecnico presso il CUC:

Dott. Alessandro Teresi

coordinatore

Prof. Eleonora Riva Sanseverino

Sommario

1. Analisi interna

- 1.1. Premessa
- 1.2. Metodologia di lavoro
- 1.3. Analisi dei risultati

2. Azioni per l'Università di Palermo - PARTE A

- 2.1. Premessa
- 2.2. Metodologia di lavoro

3. Azioni per i giovani ricercatori dell'Università di Palermo - PARTE B

- 3.1. Premessa

Table e grafici

Tabella 1- Dati relativi alla partecipazione al questionario

Figura 1 - Contenuto e trasparenza dei bandi ("calls"): selezione e metodi per la valutazione dei candidati (Sfera 1).

Figura 2 - Stabilità e permanenza di lavoro, previdenza sociale (Sfera 2)

Figura 3 - Riconoscimento professionale; assenza di fattori discriminanti; ambiente di ricerca (Sfera 3)

Figura 4 - Sviluppo professionale; programmi per formazione e mobilità; programmi per tutor e/o supervisor; didattica (Sfera 4)

Figura 5 - Accordo medio su tutto il campione per tutte e quattro le sfere

Figura 6 - Ranking delle priorità espresse per ciascuna affermazione (710 unità)

Figura 7 - Numero di priorità espresse dal campione verso accordo medio per ciascuna affermazione

Figura 8 - Numero di priorità espresse dal campione (in percentuale del totale) verso accordo medio per ciascuna affermazione; dati disaggregati per categorie (tempo determinato, tempo indeterminato, personale tecnico-amministrativo)

Tabella 2 - Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo

Tabella 3 - Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo – Programmazione per i giovani ricercatori

Appendice A – La Carta europea dei ricercatori nel nuovo contesto normativo

1. Analisi Interna

1.1. Premessa

Nel luglio 2005 l'Università di Palermo si è impegnata assieme alle altre Università italiane a recepire e dare attuazione ai principi contenuti nella raccomandazione dell'UE 2005/251. Quest'ultima imposta le linee guida per regolamentare, in una prospettiva europea, i rapporti fra ricercatori e loro datori di lavoro in una logica di responsabilità e trasparenza. La suddetta raccomandazione trova una efficace sintesi nei principi enunciati dalla Carta Europea dei Ricercatori ed il codice di condotta per la loro assunzione.

Nel 2008 l'Università di Palermo ha aderito ad un network di Università italiane promotrici dei principi contenuti nella Carta. Successivamente, nel 2009, ha aderito al programma pilota della Commissione Europea 'Human Resources Strategy Forum', che porterà entro marzo 2010 all'accREDITAMENTO di quelle strutture che esibiranno la redazione di un piano di azioni specifiche mirate alla implementazione della Carta Europea dei Ricercatori. Al programma partecipano diverse prestigiose istituzioni di Ricerca dell'Unione Europea profondamente diverse fra loro per numerosità, struttura e fini istituzionali.

1.2. Metodologia di lavoro

Il percorso che conduce alla individuazione di misure che possano implementare nell'Università i principi della Carta Europea dei Ricercatori è passato attraverso una analisi interna. In tal modo è stato possibile individuare i punti di maggiore debolezza rispetto agli enunciati della Carta Europea dei Ricercatori. Tale analisi è stata condotta somministrando un questionario in 29 domande, suddivise in quattro "Sfere", a tutto il personale docente e non docente dell'Università coinvolto in processi di ricerca a vario titolo. A ciascun partecipante è stato chiesto di esprimere il proprio 'agreement' con ciascuna delle affermazioni riportate nelle domande, nonché un giudizio in merito alla priorità di ciascuna affermazione nell'ambito di ciascuna Sfera.

L'Università di Palermo è un Ente pubblico multidisciplinare che ha come compiti istituzionali l'alta formazione e la ricerca e comprende un ampio Policlinico universitario.

Il personale che costituisce la struttura è costituito da:

- 1978 fra docenti di I e II fascia e ricercatori a tempo indeterminato;
- 507 fra ricercatori a tempo determinato, assegnisti di ricerca e borsisti a vario titolo;
- 1298 studenti di dottorato di ricerca;
- oltre 2000 unità di personale tecnico-amministrativo.

La struttura ha una composizione estremamente variegata e non tutto il personale, come è evidente, svolge funzioni attinenti alla ricerca.

In adesione alla Raccomandazione dell'UE 2005/251, l'Università di Palermo, come suggerito dalla Commissione Europea ha deciso di sottoporre il questionario, già predisposto dall'Università di Camerino, ai ricercatori a tempo determinato ed a tempo indeterminato e ad alcune unità di personale tecnico-amministrativo. Queste ultime svolgevano una funzione dirigenziale in strutture di ricerca (Segretari Amministrativi dei Dipartimenti) oppure in uffici dell'amministrazione centrale coinvolta con processi di ricerca, progressione di carriera o assunzione dei ricercatori.

Inoltre, per diffondere i contenuti della Carta Europea dei Ricercatori, l'Università di Palermo ha promosso una manifestazione nella giornata del 30 settembre 2009 invitando il Rettore dell'Università di Camerino, Prof. Fulvio Esposito, ed alcuni amministratori locali della Regione Siciliana direttamente coinvolti nella promozione dell'attività di ricerca industriale sul territorio attraverso varie misure.

1.3. Analisi dei risultati

Nel complesso (Tabella 1) la partecipazione al questionario si è attestata fra il 20% e il 31% per il personale a tempo indeterminato (docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo), mentre scende fra il 7% ed il 17% per il personale a tempo determinato (RTD, assegnisti, dottorandi, borsisti). Questa limitata partecipazione alle attività promosse dall'Ateneo per migliorare la qualità della ricerca può essere giustificata da vari elementi:

- a) lo scarso coinvolgimento dei giovani ricercatori a tempo determinato nei processi decisionali dell'Ateneo (ad es: partecipazione in organi decisionali, affidamento di fondi per la ricerca; coordinamento di gruppi di lavoro);
- b) la scarsa circolazione di informazioni per essi importanti (ad es: piani e strategie di reclutamento d'Ateneo, forme di pensionamento integrativo, bandi per concorsi nazionali e internazionali, etc...);
- c) la consapevolezza dello scarso valore attribuito ai risultati scientifici prodotti ai fini di una stabilizzazione della loro posizione professionale come ricercatori.

Si sottolinea anche che gli studenti di dottorato sono in gran parte sprovvisti di account che gli avrebbe consentito l'accesso alla compilazione del questionario. Essi sono in larga parte anche non al corrente di come si fa ad ottenerlo (sono arrivate al gruppo di lavoro moltissime richieste in questo senso). Questi elementi testimoniano la loro scarsa e tardiva integrazione nella struttura (vedi Tabella 1 – percentuale di adesione degli studenti di dottorato).

Nel dettaglio, la figura 1 mostra i valori medi di 'agreement' su tutto il campione per ciascuna delle affermazioni proposte nella Sfera 1 "Contenuto e trasparenza dei bandi (calls): selezione e metodi per la valutazione dei candidati". Dai risultati si evince una buona pubblicizzazione delle informazioni relative ai bandi (numero di posti, scadenze, criteri di selezione, abilità richieste, etc) soprattutto a livello nazionale, mentre sono inferiori i valori relativi alla presenza di soggetti esterni all'Ateneo (anche stranieri) nelle Commissioni di selezione. Tale presenza, ai sensi della vigente normativa, non è quasi mai realizzabile.

La Figura 2 invece mostra i risultati relativi alle questioni proposte nella Sfera 2 "Stabilità e permanenza di lavoro, previdenza sociale". I risultati mostrano un elevato 'agreement' sulle disposizioni attuate dall'Ateneo in termini di previdenza sociale e sicurezza sul lavoro, mentre più bassi sono i valori relativi alla veicolazione di informazioni relative alle forme di pensionamento integrativo, nonché alle forme di incentivazione.

La Figura 3 riassume i risultati relativi alle questioni proposte nella Sfera 3 "Riconoscimento professionale; assenza di fattori discriminanti; ambiente di ricerca". Dai risultati emerge l'attenzione del nostro Ateneo nell'evitare discriminazioni sociali (sesso, razza, religione, etc.) nonché nel garantire la partecipazione agli organi decisionali. Tuttavia, emergono alcune criticità importanti nelle attività dei ricercatori, quali: 1) mancanza di misure atte a conciliare il lavoro con la famiglia; 2) un impegno didattico eccessivo che sottrae tempo alla ricerca; 3) una carente valutazione delle attività professionali; 4) una insufficiente autonomia e spinta alla creatività; un ambiente lavorativo (i Dipartimenti) poco stimolanti.

La Figura 4 mostra i dati relativi alle questioni proposte nella Sfera 4 "Sviluppo professionale; programmi per formazione e mobilità; programmi per tutor e/o supervisori; didattica". Se è positiva la valutazione che i ricercatori fanno del rapporto col tutor che li ha seguiti e fatti crescere nel loro percorso formativo, importanti segnali sono i valori relativi ai programmi di formazione e di addestramento scientifico e didattico organizzati dall'Ateneo, nonché alla possibilità di usufruire di programmi di mobilità, misure che l'Ateneo dovrebbe pertanto potenziare.

Il grafico mostrato in Figura 5, mostra la media generale di 'agreement' raffrontata con le medie per le singole sfere. Si può osservare che gli aspetti ritenuti maggiormente disattesi all'interno dell'Ateneo riguardano le modalità di selezione (Sfera 1) e l'attenzione per la formazione dei ricercatori nella didattica e nella ricerca (Sfera 4).

Come detto, oltre all' 'agreement' su ciascuna delle affermazioni, a ciascuno è stato chiesto di esprimere un giudizio in merito alla priorità di ciascuna affermazione nell'ambito di ciascuna Sfera.

Il risultato è riassumibile nel grafico sottostante riportato nella Figura 6, nel quale, rispetto a ciascuna affermazione, viene indicato il numero di persone che ha espresso un giudizio di priorità. Come si può vedere, le affermazioni che riguardano le Sfere 1 e 4 sono anche quelle considerate prioritarie oltre che maggiormente disattese, così come l'affermazione che riguarda il trattamento economico dei ricercatori: "2.01: *Ai ricercatori sono garantiti condizioni ed incentivi appropriati ed attraenti, in termini di stipendio, in tutte le fasi della loro carriera e senza eccezione per tipo di contratto (indeterminato o a termine)*".

Lo stesso vale per la trasparenza nei meccanismi che rendono possibili gli avanzamenti di carriera per i ricercatori e maggiori opportunità per raggiungere l'obiettivo di una progressione di carriera (formazione per la didattica e per la ricerca):

4.03: *Programmi adeguati per aumentare le abilità e le competenze dei ricercatori, necessari per la progressione di carriera, sono stabiliti regolarmente dalle Università.*

4.01: *Sono state previste misure e regolamenti interni con i quali l'Università garantisce un addestramento sufficiente dei ricercatori per lo svolgimento di attività didattiche.*

4.02: *La possibilità per i ricercatori di usufruire della mobilità geografica, interregionale, inter- e transdisciplinare, così come della mobilità tra settore pubblico e privato, è garantita ed attivamente promossa.*

Nel grafico mostrato in Figura 7 viene riportato l'agreement medio su ciascuna affermazione verso il numero di priorità espresse per la stessa affermazione emerge. Questo dato conferma il quadro già descritto dalle Figure 5 e 6. Il quadrante in alto a sinistra rappresenta le affermazioni riconosciute maggiormente disattese e prioritarie.

Nel quadrante in alto a sinistra, oltre alle affermazioni già citate (2.01, 4.01, 4.02, 4.03) appare anche la affermazione 1.05 che recita: *L'Università si sincera che il valore complessivo dei candidati come ricercatori, in particolare la loro creatività ed il loro grado di indipendenza, vengano considerati dalla Commissione Selezionatrice in modo appropriato.*

Quindi il campione considerato ha ritenuto che i candidati non vengano selezionati considerando in modo appropriato la creatività ed il grado di indipendenza.

Un dato simile lo si ottiene (Figura 8) se si considerano i dati in modo disaggregato considerando il personale tecnico-amministrativo (TA), il personale a tempo determinato (TD) impegnato nella ricerca (borsisti, assegnisti, dottorandi e ricercatori a tempo determinato) e il personale impegnato a tempo indeterminato (TI) nella didattica e nella ricerca (professori e ricercatori).

2. Azioni per l'Università di Palermo - Parte A

2.1. Premessa

L'Ateneo di Palermo, in questo ultimo periodo, ha promosso numerose iniziative atte a favorire la riorganizzazione, lo sviluppo e l'integrazione delle attività di ricerca ponendo l'accento sulla **centralità dell'innovazione e della valorizzazione delle risorse umane**.

Attraverso azioni che vedono confluire la collaborazione tra i centri di ricerca di Ateneo e gli enti pubblici e privati, è stata promossa una politica volta ad ampliare le conoscenze scientifiche e lo sviluppo tecnologico, che abbia un immediato riscontro con le esigenze di mercato, al fine di valorizzare la produttività scientifica e il livello della formazione che l'Ateneo può offrire.

Si cerca quindi di partecipare alla costituzione di un mercato europeo del lavoro attrattivo (Spazio Europeo della Ricerca), aperto e sostenibile per i ricercatori, in cui le condizioni di base consentano di assumere e trattenere ricercatori di elevata qualità in ambienti favorevoli alle prestazioni e alla produttività.

Gli obiettivi prioritari sono in linea con i principi etici e con le raccomandazioni contenute nella Carta Europea dei Ricercatori; a tal scopo, l'Ateneo di Palermo si prefigge di valorizzare e accrescere le forze impiegate nella ricerca, favorendo gli scambi culturali con paesi stranieri, valorizzando le esperienze di mobilità, investendo attivamente nella formazione e nel reclutamento di giovani ricercatori, indipendenti e creativi.

Saranno valorizzati i prodotti scientifici che abbiano ricadute produttive e che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita, come indicato dalla Carta Europea: le Facoltà ed i Dipartimenti si distingueranno proprio sulla base dei risultati, che ne determineranno le possibilità di accrescimento strutturale e culturale.

Le prime azioni concrete nell'Ateneo sono state rivolte alla riorganizzazione delle risorse umane disponibili, al miglioramento della circolazione delle informazioni ed alla valorizzazione delle eccellenze dell'Ateneo. La circolazione delle informazioni è infatti garanzia di una più equa ed efficiente distribuzione delle risorse, mentre la riorganizzazione delle risorse umane consente da una lato di rendere più efficienti i servizi dell'Ateneo e dall'altra parte di motivare tutte le componenti dell'Ateneo rafforzandone il senso di appartenenza alla Istituzione.

Perché questa opera di ristrutturazione dell'Ateneo possa procedere utilmente, è necessaria anche una rimodulazione delle risorse disponibili, in modo da garantire un ambiente di ricerca e una cultura del lavoro favorevoli, in cui gli individui e l'equipe di ricerca siano **considerati, incoraggiati e sostenuti, e beneficiano del sostegno materiale e immateriale** necessario per conseguire i loro obiettivi e svolgere i loro compiti. Occorre anche estendere il senso di appartenenza anche a personale storicamente poco consapevolmente integrato nel conseguimento degli obiettivi istituzionali dell'Ateneo, come il personale Tecnico-amministrativo ed il personale di ricerca a tempo determinato.

Con riferimento a questa ultima categoria si può affermare che in un futuro non più lontano, per motivazioni legate anche a scelte di indirizzo ministeriale, le Università pubbliche dovranno affidare la ricerca sempre più a giovani ricercatori con contratti a tempo determinato.

Questo porta ad immaginare che queste figure dovranno acquisire anche uno spazio decisionale e di indirizzo rispetto alle politiche dell'Ateneo.

La Tabella 2 riporta la strategia delle risorse umane per l'intero Ateneo, preceduta da una breve descrizione della metodologia utilizzata per definirla. La parte successiva del documento (Parte B) è dedicata ad un programma esplicitamente rivolto a giovani ricercatori a tempo determinato (studenti del corso di dottorato, titolari di assegno di ricerca e ricercatori a tempo determinato[RTD]). Il programma è riportato per esteso nella Tabella 3.

2.2. Metodologia di lavoro

Fra il mese di novembre 2009 ed il mese di gennaio 2010 è stata effettuata un'analisi interna all'Ateneo somministrando a tutto il personale coinvolto in processi di ricerca, personale docente e ricercatori a tempo indeterminato, studenti del dottorato di ricerca e titolari di assegno di ricerca e personale tecnico-amministrativo un questionario in 29 affermazioni (per i risultati si consulti il precedente paragrafo 1 'Analisi interna'). Un primo dato macroscopico è rappresentato dalla scarsa partecipazione al questionario degli studenti dei diversi corsi di Dottorato di Ricerca e dei titolari di assegno di ricerca. Questo aspetto ha fornito una indicazione circa la scarsa integrazione di questi soggetti nella vita dell'Ateneo.

L'elaborazione dei risultati dell'analisi interna ha messo in evidenza alcune questioni prioritarie rispetto alle quali sono state prospettate alcune misure 'a breve termine'¹, da implementare a costo zero. Altre misure invece richiedono un impegno di risorse oppure si riferiscono a questioni meno prioritarie o poco disattese e per tale motivo, sono state classificate come 'a medio termine'² o 'a lungo termine'³.

Il lavoro svolto è stato parallelamente affiancato da una analisi della legislazione vigente, dei regolamenti e delle 'buone pratiche'⁴ dell'Ateneo, raffrontandole ai principi della Carta Europea dei Ricercatori (Appendice A). Nella **Tabella 2, Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo**, sono stati indicati nella prima colonna gli enunciati della Carta Europea dei Ricercatori, nella seconda colonna le misure ipotizzate dal Gruppo di Lavoro sulla Carta Europea dei Ricercatori, nella terza colonna il responsabile dell'attuazione della misura e nella quarta colonna il tempo entro il quale tali misure potrebbero essere realizzate. Nel caso in cui le azioni debbano essere portate avanti dal Ministero o altre enti esterni all'Ateneo, non viene riportata la dimensione riferita al tempo di realizzazione. Qualora si ritenga invece che un enunciato sia già soddisfatto, o che comunque possa diventarlo attraverso altre misure, la riga viene lasciata vuota.

¹ entro 12-18 mesi

² entro 18-36 mesi

³ entro 36-48 mesi

⁴ Le 'buone pratiche' dell'Ateneo sono le buone prassi regolamentate internamente alla Istituzione e non necessariamente derivanti da un assetto legislativo nazionale.

3. Azioni per i giovani ricercatori dell'Università di Palermo - Parte B

3.1. Premessa

Di seguito si riassumono alcune proposte concrete ed un relativo *scheduling* con riferimento specifico al coinvolgimento di dottorandi, titolari di assegno di ricerca e ricercatori a tempo determinato nella vita dell'Ateneo di Palermo ed alla loro formazione. Si ritiene, in particolare, che le azioni indicate debbano essere pianificate e svolte in sincronismo, ma considerando le differenze che caratterizzano le tre categorie. Risulta evidente infatti come le tre forme di 'preariato' citate abbiano elementi di piena similitudine ma allo stesso tempo, sia dal punto di vista del diverso livello di maturità del giovane sia per la specifica vocazione delle figure considerate, presentino peculiarità del tutto singolari. Nella **Tabella 3, Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo – Programmazione per i giovani ricercatori**, sono stati indicati nella prima colonna gli enunciati della Carta Europea dei Ricercatori, nella seconda colonna le misure ipotizzate dal Gruppo di Lavoro sulla Carta Europea dei Ricercatori, nella terza colonna il responsabile dell'attuazione della misura e nella quarta colonna il tempo entro il quale tali misure potrebbero essere realizzate.

Tabella 1 - Dati relativi alla partecipazione al questionario.

Compilazione questionari per categorie			
tipologia	Totale	Totale appartenenti alle varie tipologie	% per tipologia
docente I fascia	137	550	25%
docente II fascia	115	564	20%
ricercatore	245	864	28%
ricercatore RTD			
assegnista			
borsista	88	507	17%
dottorando	97	1298	7%
funzionari amm e tecnici	28	90	31%
Categoria non indicata			% totale
Totale complessivo	710	3873	18%

Nota: 507=452 assegnisti, 55 borsisti; 0 RTD

Figura 1 - Contenuto e trasparenza dei bandi (“calls”): selezione e metodi per la valutazione dei candidati (Sfera 1).

Il grafico mostra il valore medio dei risultati di accordo su tutto il campione (710 unità) per ciascuna affermazione.

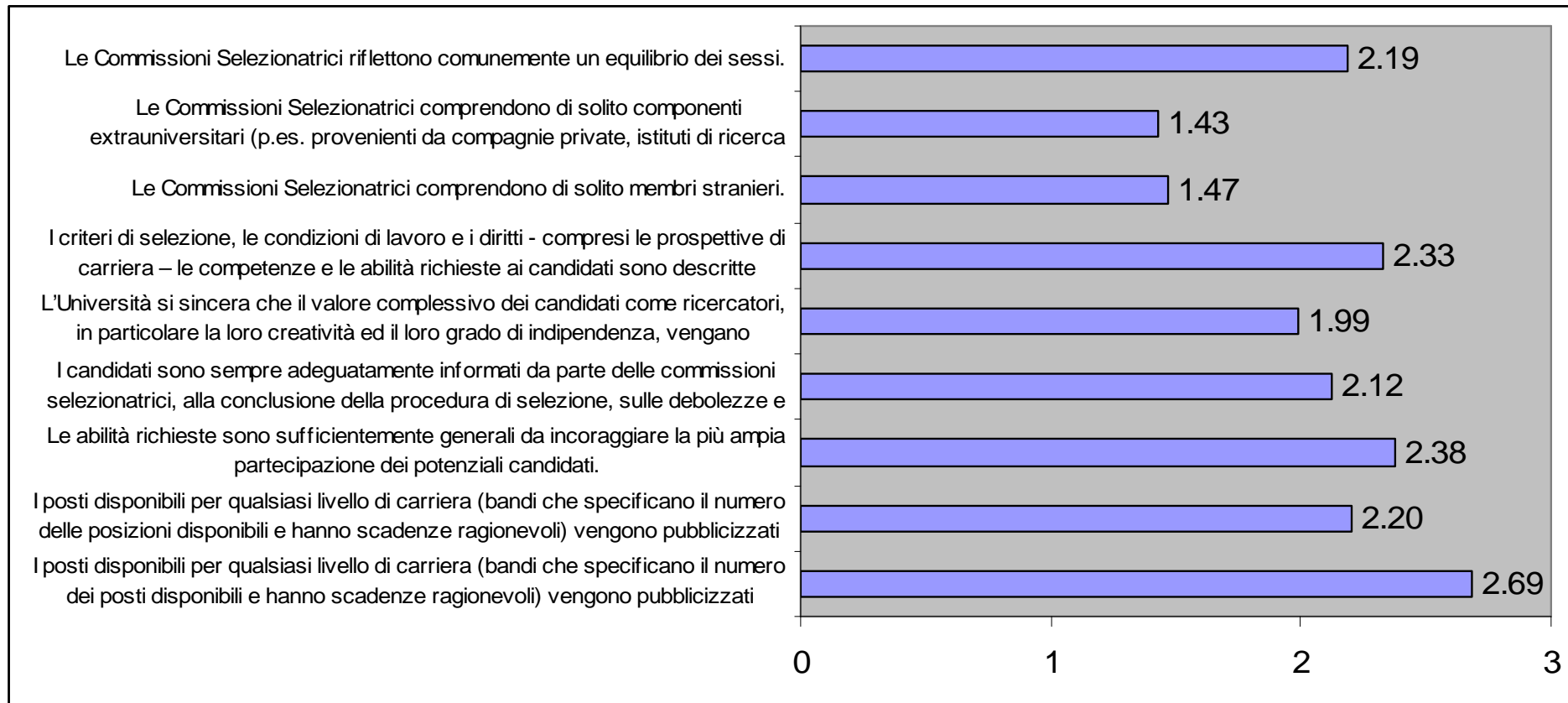


Figura 2 - Stabilità e permanenza di lavoro, previdenza sociale (Sfera 2)

Il grafico mostra il valore medio dei risultati di accordo su tutto il campione (710 unità) per ciascuna affermazione.

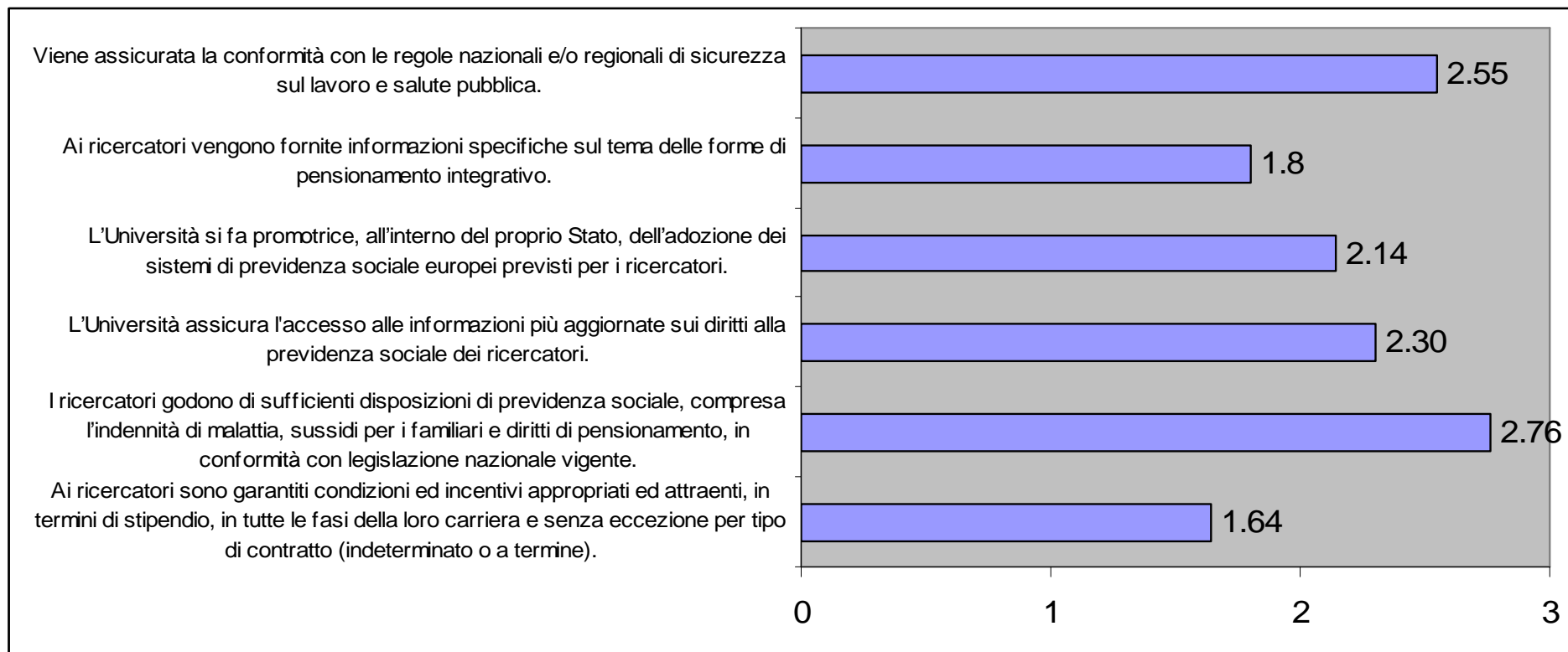


Figura 3 - Riconoscimento professionale; assenza di fattori discriminanti; ambiente di ricerca (Sfera 3)

Il grafico mostra il valore medio dei risultati di accordo su tutto il campione (710 unità) per ciascuna affermazione.

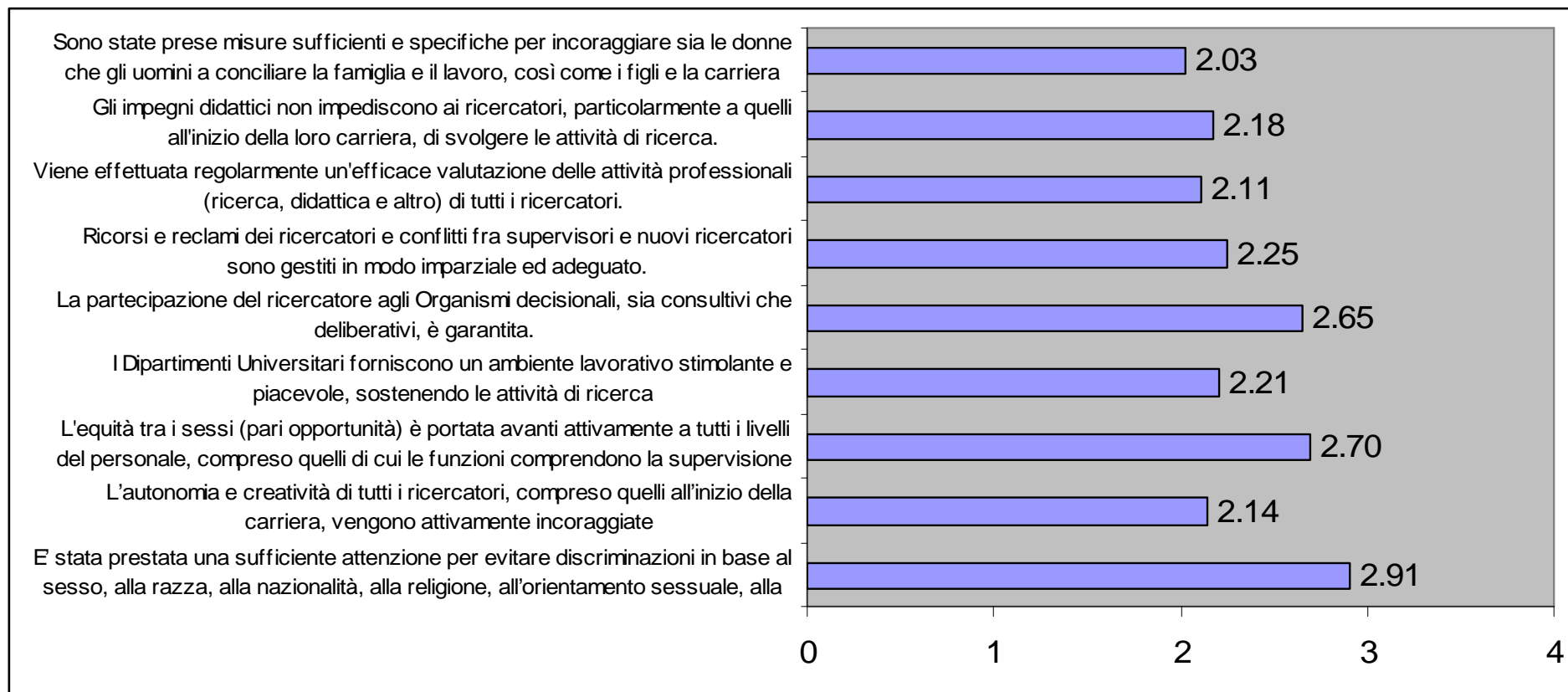


Figura 4 - Sviluppo professionale; programmi per formazione e mobilità; programmi per tutor e/o supervisori; didattica (Sfera 4)

Il grafico mostra il valore medio dei risultati di accordo su tutto il campione (710 unità) per ciascuna affermazione.

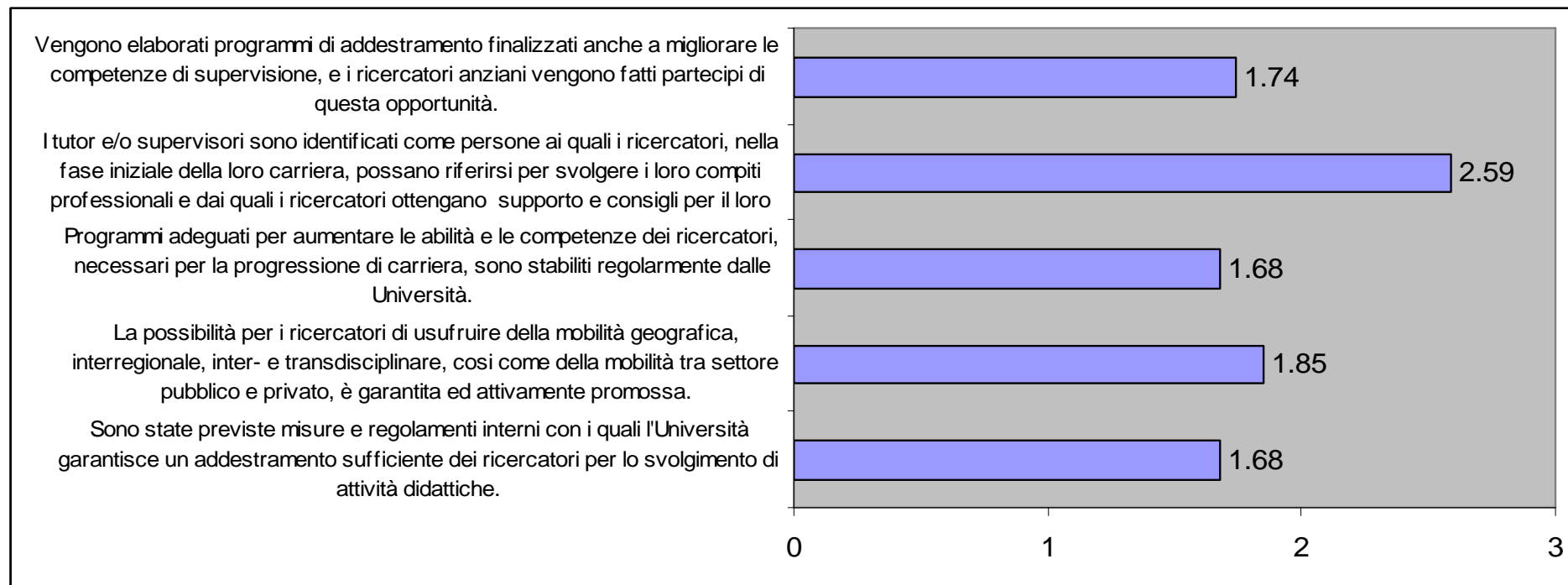


Figura 5 - Accordo medio su tutto il campione per tutte e quattro le sfere

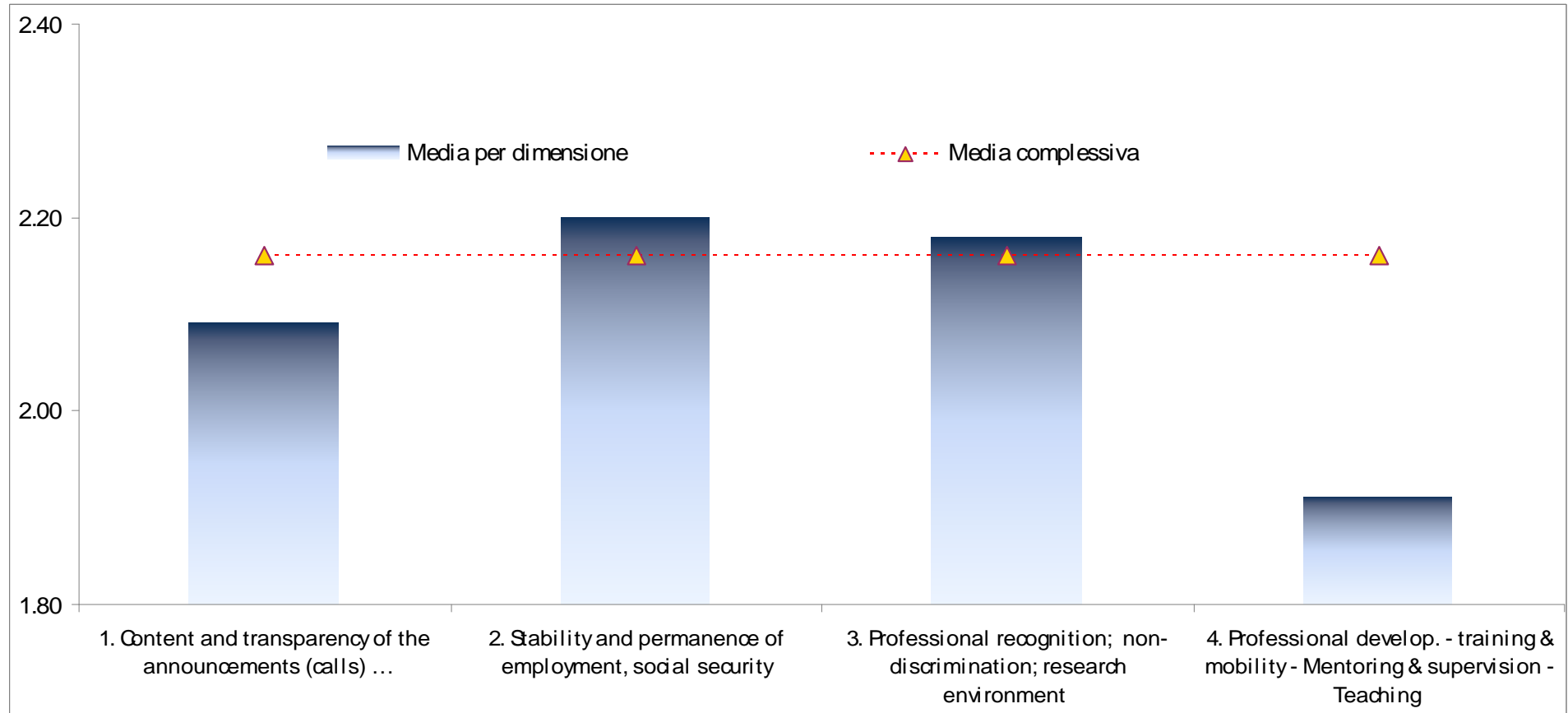


Figura 6 – Ranking delle priorità espresse per ciascuna affermazione (710 unità)

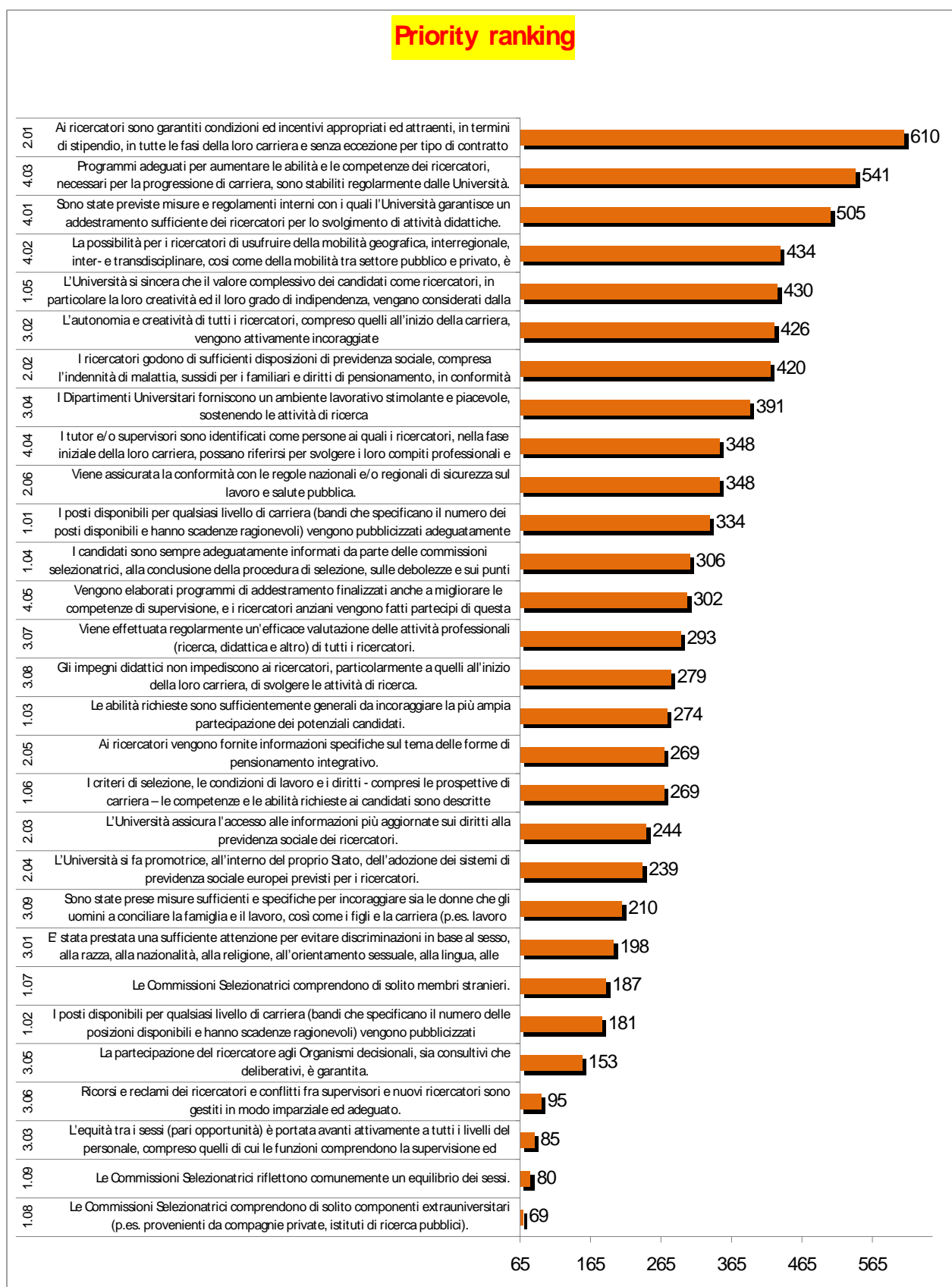


Figura 7 – Numero di priorità espresse dal campione verso accordo medio per ciascuna affermazione

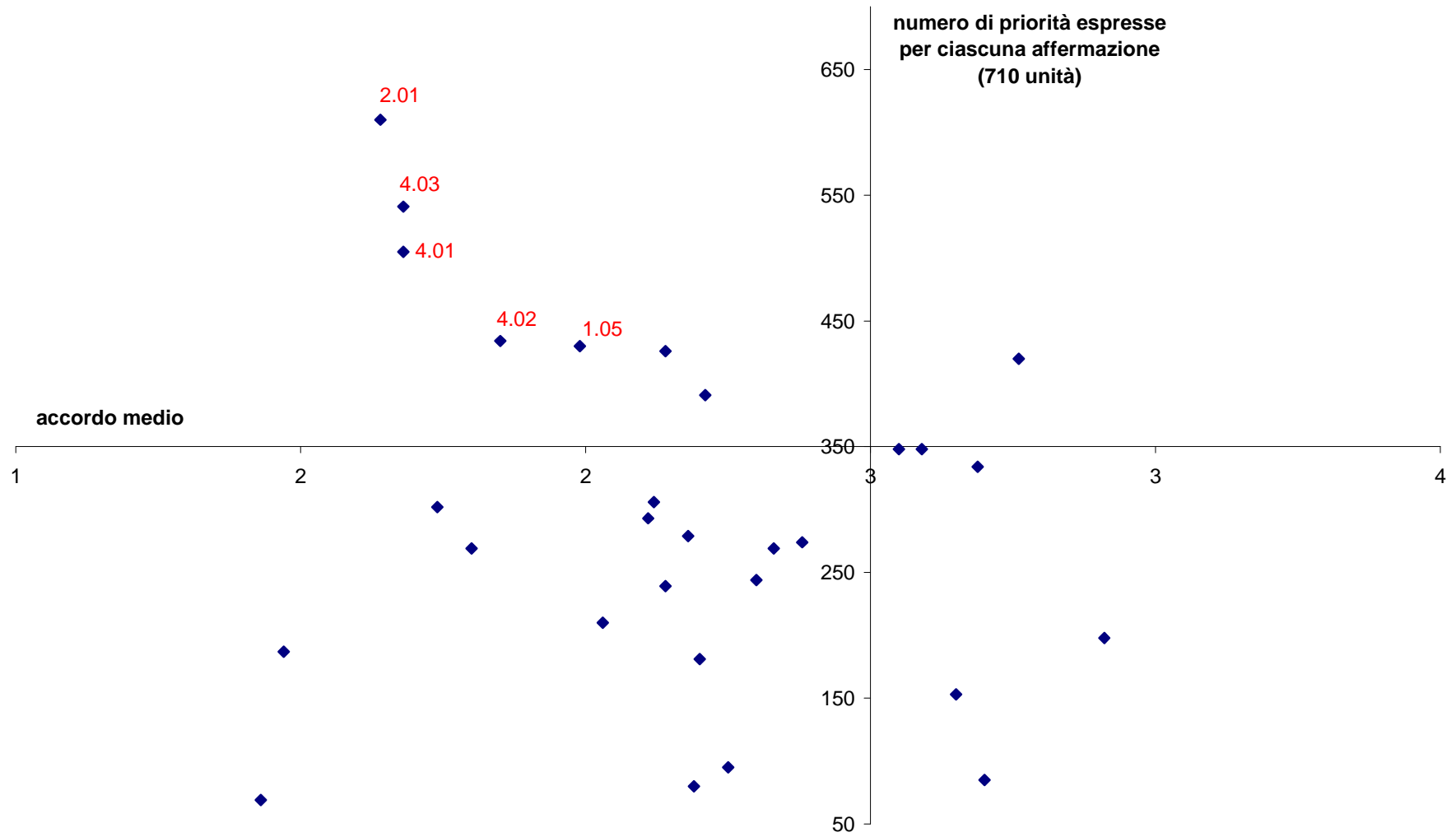


Figura 8 – Numero di priorità espresse dal campione (in percentuale) verso accordo medio per ciascuna affermazione; dati disaggregati per categorie (tempo determinato, tempo indeterminato, personale tecnico-amministrativo)

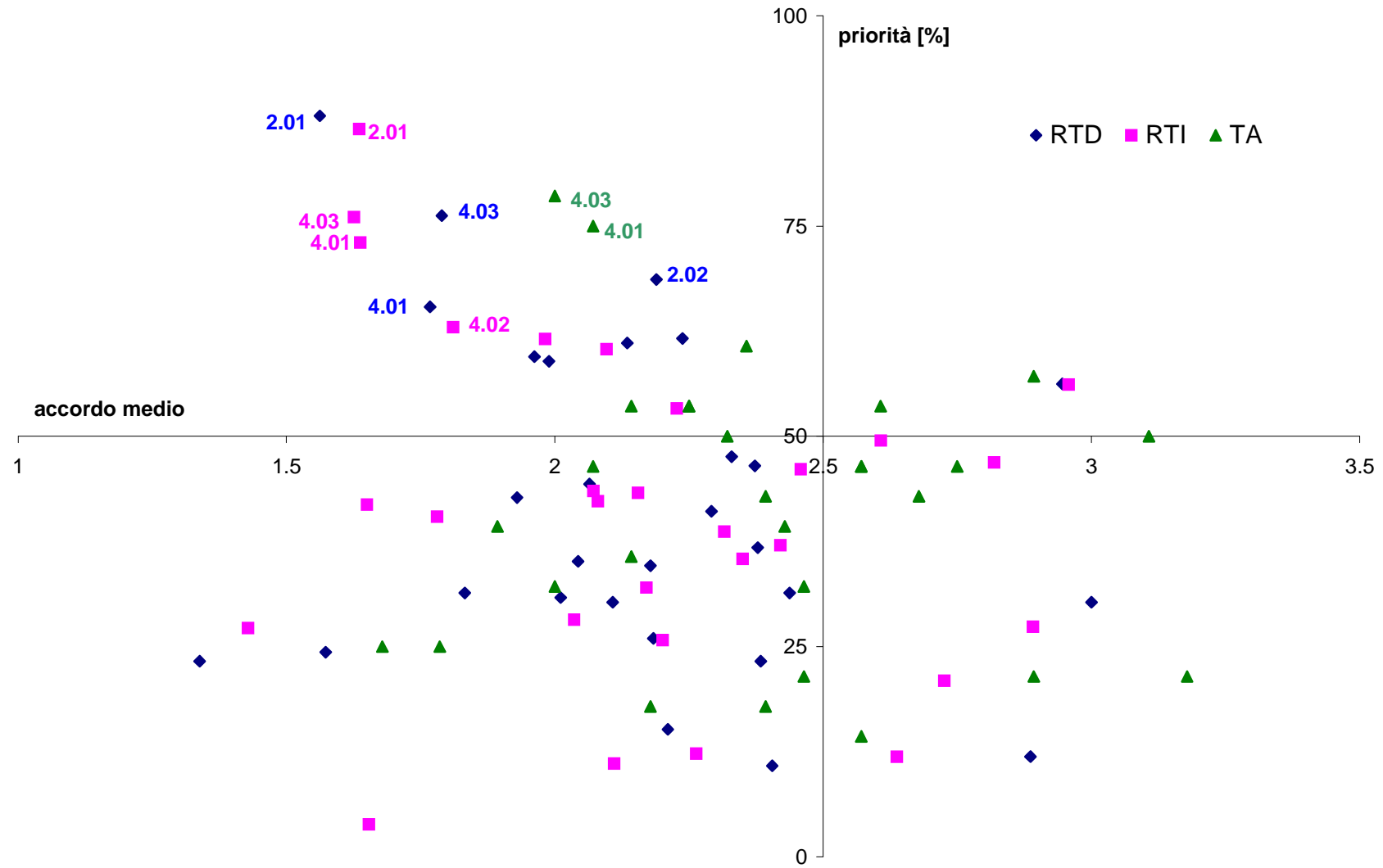


Tabella 2 - Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo

<u>C&C</u>	<u>Misure</u>	<u>Responsabile della misura</u>	<u>Quando</u>
ASPETTI ETICI E PROFESSIONALI			
I ricercatori devono essere consapevoli del proprio ruolo e delle loro responsabilità e vincoli operativi nei quali si trovano ad operare. Occorre un codice etico che regolamenti e definisca la responsabilità nella ricerca (finanziaria, sociale) anche per evitare il plagio e la lesione di IPR ¹ .	Pubblicizzazione a tutti i ricercatori del codice etico redatto dal SA degli aspetti relativi a problematiche di plagio, di violazione/preparazione di brevetti e di contro di tutela del segreto industriale	Responsabili della Comunicazione Gruppo C&C	Breve termine
E' richiesta la circolazione delle informazioni che riguardano gli scopi della ricerca nella IR ² . I ricercatori devono conoscere anche coloro a cui rendere conto della propria attività di ricerca (tutor, responsabili della ricerca o finanziatori)	Pubblicizzazione a tutti i ricercatori delle forme di finanziamento disponibili e degli scopi della ricerca nel proprio dipartimento.	Responsabili della Comunicazione Gruppo C&C	Breve termine
E' richiesta da parte dei ricercatori la conoscenza dei contenuti dei regolamenti dell'IR in materia di brevetti, pubblicazione dei risultati della ricerca, sviluppo di nuovi prodotti...)	Pubblicizzazione a tutti i ricercatori del codice etico redatto dal SA degli aspetti relativi a problematiche di plagio, di violazione/preparazione di brevetti e di contro di tutela del segreto industriale	Responsabili della Comunicazione Gruppo C&C	Breve termine
E' richiesta da parte dei ricercatori la disponibilità di dati che attestino la modalità secondo la quale vengono impiegati i fondi la ricerca. Tali dati possono essere oggetto di analisi da parte di un ente interno/esterno			
Pubblicizzazione interna ed esterna dei risultati della ricerca, coinvolgimento del pubblico non specializzato alle attività della IR	Completare la redazione del sito web in lingua inglese Istituzione di un apposito ufficio tecnico-amministrativo che si occupi della visibilità dei ricercatori dell'Ateneo . Questo personale dovrà specificatamente occuparsi annualmente di: *aggiornare una sezione del sito di Ateneo con le iniziative di ricerca più rilevanti (Laboratori di Ateneo; Progetti di ricerca;...) *mantenere aggiornate le pagine personali dei ricercatori dell'Ateneo in italiano ed in inglese	Responsabili della Comunicazione Organi decisionali dell'Ateneo	Breve/Medio termine
I finanziatori della ricerca o gli organi di governo della IR devono identificare meccanismi di valutazione periodica dei risultati della ricerca in modo trasparente attraverso un organismo indipendente (preferibilmente internazionale per ricercatori senior)	La valutazione della ricerca dovrebbe essere sempre affidata a commissioni indipendenti	Ministero dell'Università	

RECLUTAMENTO (Sfera 1)

<p>Gli IR o i finanziatori della ricerca dovrebbero garantire che i requisiti di ingresso alla carriera scientifica siano chiaramente espressi.</p> <p>Essi dovrebbero anche facilitare l'accesso alla carriera scientifica di gruppi svantaggiati ed il rientro di docenti.</p> <p>Si richiede che il reclutamento (code) avvenga seguendo procedure 'aperte, efficienti, trasparenti, utili e confrontabili a livello internazionale. Esse devono anche essere adeguate a selezionare le figure considerate. I tempi fra la pubblicizzazione del bando e la scadenza per la presentazione della domanda deve essere adeguato</p>	<p>Incentivare procedure di selezione 'aperte' con bandi in lingua inglese per l'accesso alla carriera scientifica da parte di studenti stranieri (dottorato).</p> <p>Istituire prove di selezione per l'accesso al dottorato in lingua inglese le cui modalità devono essere chiaramente descritte nel bando.</p> <p>Pubblicare i bandi di selezione sul portale Euraxess</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p>	<p>Medio termine</p>
<p>I comitati di selezione devono essere variegati e garantire equilibrio di genere; laddove possibile contenere personalità di settori diversi (pubblico/privato). La valutazione dei candidati potrà essere espletata con pratiche diverse (colloqui, valutazioni esterne di esperti del settore...)</p>	<p>Laddove previsto dalla normativa vigente (Regolamento MURST per i dottorati di ricerca (1999) art.5 'Accesso' e Decreto R. n. 4283/2009 - Regolam. Dottorato di ricerca), arricchire la composizione delle commissioni di selezione con membri che provengano da altre sedi universitarie; da altre istituzioni pubbliche/private di ricerca (es: CNR); da aziende</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p>	<p>Breve termine</p>
<p>I candidati dovrebbero essere informati delle prospettive di carriera e dei punti di forza e di debolezza della propria candidatura prima della selezione</p>		<p>Ministero dell'Università</p>	
<p>Il processo di selezione dovrebbe considerare l'intero iter dei candidati, considerandone il potenziale, la creatività ed il livello di indipendenza. Il merito deve essere giudicato qualitativamente e quantitativamente: non considerando soltanto il numero di pubblicazioni e gli indici bibliometrici, ma anche la didattica, il lavoro di gruppo, la capacità di trasferimento della conoscenza,... Per candidati che provengono dal settore industriale occorre valutare il loro contributo a brevetti o innovazioni.</p>		<p>Ministero dell'Università</p>	
<p>Variazioni nella carriera o interruzioni non devono essere penalizzate, ma valutate come un possibile arricchimento allo sviluppo professionale del candidato</p>	<p>Regolamentazione del regime (legale e regolamentare) delle incompatibilità con incarichi e collaborazioni esterne.</p>	<p>Ministero dell'Università</p>	

Ogni esperienza di mobilità interdisciplinare, internazionale o intersettoriale dovrebbe essere considerata un contributo allo sviluppo professionale del ricercatore	Modifica dei regolamenti di selezione dei ricercatori	Ministero dell'Università	
I ricercatori post-doc dovrebbero essere reclutati solo transitoriamente a tempo determinato, con lo scopo precipuo di fornire ulteriori opportunità di sviluppo professionale in una carriera di ricerca nel lungo termine	Incentivazione delle politiche di stabilizzazione Attenta pianificazione delle risorse umane necessarie e sostenibili	Ministero dell'Università Organi decisionali dell'Ateneo	Breve Termine
CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA SOCIALE (Sfera 2 e Sfera 3)			
Tutti coloro che svolgono ricerca devono essere trattati come professionisti sin da quando iniziano il dottorato di ricerca.	Coinvolgimento degli studenti di dottorato di ricerca e dei titolari di assegno di ricerca nella vita dell'Ateneo	Gruppo sulla C&C	
L'ambiente di ricerca deve essere stimolante ed adeguato alla formazione . Deve anche essere garantita la sicurezza nel luogo di lavoro.	Adeguare, laddove non lo siano, laboratori e ambienti per la didattica e la ricerca alla vigente normativa nazionale.	Ministero dell'Università Organi decisionali dell'Ateneo Direttori dei dipartimenti Responsabili dei laboratori	Lungo termine
Le condizioni di lavoro per i ricercatori, inclusi i disabili sono sufficientemente flessibili al fine di ottenere risultati positivi nella ricerca . Occorre che tali condizioni consentano di conciliare lavoro e famiglia, bambini e carriera. Orario di lavoro flessibile, part-time, tele-lavoro, periodi sabbatici,...	Potenziare le strutture di supporto per disabili e lavoro femminile. Agevolare i trasporti istituendo una linea di autobus che colleghi direttamente il centro della città con viale delle Scienze, Asilo nido, congedi parentali per titolari di Assegno di ricerca.	Organi decisionali dell'Ateneo Comune di Palermo	Lungo termine
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che la prestazione nella ricerca non venga inficiata dalle prospettive di instabilità delle condizioni di lavoro. <i>EU directive on fixed term work</i>	Potenziare i fondi per la stabilizzazione dei ricercatori precari.	Ministero dell'Università	
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i salari e le condizioni di lavoro siano attrattive in termini di salario e di condizioni che riguardano la sicurezza sociale in accordo con con la legislazione e i regolamenti attuali.	Allineare i salari dei ricercatori ai livelli europei	Ministero dell'Università	
	Modulare le borse di dottorato di ricerca e gli assegni di ricerca sulla base dei risultati scientifici ottenuti, almeno a partire dal secondo anno di dottorato. Prendere ad esempio la distribuzione dei fondi di incentivazione per la didattica costituiti ad Agrigento, interrogando i Consorzi Universitari circa la possibilità di	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio/Lungo termine

	<p>istituire una distribuzione dei fondi premiale sulla base dei risultati didattici conseguiti (numero di laureati, placement, ...);</p> <p>Introdurre delle modalità di 'riconoscimento economico' per quei gruppi o singoli ricercatori che più si distinguono per la loro attività scientifica a livello nazionale e internazionale</p>		
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che vi sia equilibrio di genere a tutti i livelli e in tutte le sedi decisionali e manageriali.	Garantire che vi sia una adeguata rappresentanza femminile in alcune sedi decisionali dell'Ateneo	Organi decisionali dell'Ateneo	Lungo termine
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a progettare percorsi di carriera per tutte le figure professionali della ricerca (HRS) presenti nella istituzione attraverso il 'mentoring' e il tutoraggio.	Curare la riqualificazione per i ricercatori a tutti gli stadi della loro carriera	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio termine
I finanziatori o gli IR devono riconoscere la mobilità internazionale, intersettoriale e interdisciplinare come mezzo importante per lo sviluppo della carriera scientifica e professionale. Occorre quindi anche incentivare le forme di mobilità e riconoscerle nei sistemi istituzionali di valutazione della progressione di carriera.	Misure per la internazionalizzazione dei dottorati di ricerca e dei corsi di laurea (si veda la Tabella 3) (Per i docenti che sono disponibili andrebbe ipotizzata la possibilità di tenere i corsi indifferentemente in inglese, francese o italiano, almeno per i corsi di laurea che prevedono le lingue straniere nel piano di studi).	Organi decisionali dell'Ateneo Ministero dell'Università	Breve /Medio termine
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i ricercatori possano avere accesso alle opportunità di lavoro ad ogni livello della carriera.	Incentivare e premiare i rapporti virtuosi con le aziende Sulla scorta dell'esperienza di alcuni CCL nell'ambito dei progetti 'Campus-like', istituire Comitati di indirizzo per l'Ateneo, nei quali confluiscono rappresentanti delle istituzioni pubbliche (Regione, Provincia, Comune) e di associazioni di industriali e ordini professionali, così come i presidi delle scuole superiori. Tali comitati avranno lo scopo di formulare indirizzi e proposte per la rivisitazione dei percorsi didattici e di ricerca allo scopo di creare un raccordo più concreto fra mondo del lavoro e la formazione superiore.	Organi decisionali dell'Ateneo	Lungo termine
I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i ricercatori a tutti gli stadi della loro carriera sono garantiti nello sviluppo di invenzioni e brevetti attraverso una adeguata protezione legale.	Potenziare l'ufficio brevetti per supportare utilmente i ricercatori	Organi decisionali dell'Ateneo	Lungo termine
L'essere co-autori di un lavoro scientifico deve essere visto positivamente. Occorre sviluppare politiche e strategie che incentivino condizioni di lavoro nelle quali l'essere			

riconosciuti a livello scientifico attraverso citazioni o altro ... porti un beneficio ai ricercatori			
Laddove istituzionalmente possibile, occorrerebbe sviluppare procedure standardizzate per fornire assistenza nel dirimere conflitti di lavoro soprattutto all'inizio della carriera scientifica.	In ciascun dipartimento, istituzione di una figura amministrativa di consulenza previdenziale e in conflitti di lavoro con particolare riguardo ai giovani ricercatori	Organi decisionali dell'Ateneo	Lungo termine
L'insegnamento è un mezzo essenziale per la strutturazione e la disseminazione della conoscenza ed è quindi un elemento importante nella carriera di un ricercatore. Le responsabilità nell'insegnamento non devono comunque essere eccessive o tali da compromettere la prestazione nella ricerca.	Istituzione di corsi di tecniche di insegnamento per i docenti ed i ricercatori dell'ateneo (attività di formazione per i formatori). Istituzione dell'offerta formativa di terzo livello (si veda la Tabella 3)	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio/Lungo termine
I ricercatori dovrebbero avere una rappresentanza negli organi consultivi e decisionali	Aumentare il coinvolgimento di titolari di assegno di ricerca e studenti di dottorato a vari livelli consultivi	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio termine
FORMAZIONE (Sfera 4)			
Durante il periodo di formazione i ricercatori dovrebbero stabilire un rapporto strutturato con i loro supervisor in modo da trarre pieno vantaggio dal rapporto con essi.	Istituzione dell'offerta formativa di terzo livello.	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio termine
I ricercatori senior dovrebbero porre attenzione al ruolo variegato che assumono e dovrebbero porre le basi per un efficace trasferimento della conoscenza verso i più giovani.			
I ricercatori a tutti i livelli dovrebbero continuamente migliorare il loro livello di preparazione ed aggiornarsi. Tale aggiornamento deve essere consentito ed in nessun modo ostacolato dalla IR	Istituzione di attività seminariale strutturata per titolari di assegni di ricerca e Istituzione dell'offerta formativa di terzo livello. Incentivare lo sviluppo e della fruibilità del Centro Linguistico di Ateneo e altre strutture 'trasversali' al fine di offrire la possibilità di migliorare le proprie conoscenze o di ricevere un supporto linguistico/tecnico, ove necessario.	Organi decisionali dell'Ateneo	Medio termine
La IR o i finanziatori della ricerca dovrebbero accertarsi che i supervisor abbiano il tempo e le capacità per fornire una efficace preparazione ai giovani che vengono loro affidati.	Istituire attività di formazione nel campo del management della ricerca	Organi decisionali dell'Ateneo	Lungo termine

Tabella 3 - Strategia delle Risorse Umane per l'Ateneo di Palermo – Programmazione per i giovani ricercatori

<u>C&C</u>	<u>Misure</u>	<u>Responsabile della misura</u>	<u>Quando</u>
<p>Coinvolgere i giovani ricercatori a TD nella vita della istituzione</p> <p>'I ricercatori devono essere consapevoli del proprio ruolo e delle loro responsabilità e vincoli operativi nei quali si trovano ad operare. Occorre un codice etico che regolamenti e definisca la responsabilità nella ricerca (finanziaria, sociale) anche per evitare il plagio e la lesione di IPR³.'</p>	<p>Organizzazione di riunioni di ateneo mirate alle diverse categorie (i.e. dottorandi; assegnisti) per un confronto interno mirato ad una vera e propria presa di coscienza dei ruoli ed ad un confronto delle diverse realtà (aree umanistiche ed aree scientifiche; dottorandi senza borsa; borse di dottorato pagate da aziende ecc)</p> <p>Presentazione e diffusione "compiuta" della carta europea dei ricercatori e dei relativi principi e dei risultati del questionario</p> <p>Presentazione di dati europei sul dottorato (occupazione post titolo, e delle informazioni corrispondenti per le borse post-doc (fare riferimento a dati e pubblicazioni EUA- European University Association ecc).</p> <p>Diffusione tra tutti coloro che svolgono ricerca del significato di strumenti di valutazione (e comparazione) dei prodotti della ricerca in ambito scientifico ed umanistico: impact factor, indice "h" e così via...</p> <p>Diffusione di informazioni che riguardano la situazione pensionistica di ciascuno e forme di pensionamento integrativo</p>	<p>Responsabili della Comunicazione</p> <p>Gruppo C&C</p>	<p>Breve termine</p>
<p>I finanziatori o gli IR devono riconoscere la mobilità internazionale, intersettoriale e interdisciplinare come mezzo importante per lo sviluppo della carriera scientifica e professionale. Occorre quindi anche incentivare le forme di mobilità e riconoscerle nei sistemi istituzionali di valutazione della progressione di carriera.</p>	<p>Consentire flessibilità e modifica dei criteri di selezione per l'ammissione ai corsi di Dottorato qualora finanziati/cofinanziati da enti o aziende non universitarie (es: date di inizio variabili).</p> <p>Adeguare e pianificare le tematiche di ricerca nei dottorati di ricerca in accordo alle richieste della realtà produttiva del territorio</p> <p>Istituire l'obbligatorietà di un periodo da trascorrere durante il dottorato presso strutture pubbliche/ private o in istituti di ricerca nazionali o internazionali.</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p>	<p>Breve termine</p>

	<p>Valorizzare ufficialmente queste esperienze ai fini dell'accesso a posti di ricercatore a TD ed avanzamenti di carriera successivi</p>	<p>Ministero dell'Università</p>	
	<p>Ridurre i costi che i ricercatori "stranieri" incontrano nel trasferirsi a Palermo. Con specifico riferimento ai dottorandi di ricerca, istituire una convenzione con l'ERSU per la i dottorandi fuori sede possano godere senza costi aggiuntivi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alloggio • Tesserino mensa • Convenzioni con esercizi commerciali • Notebook in comodato d'uso • Riduzione/Eliminazione tasse di iscrizione <p>Creare uno spazio virtuale (blog dell'Ateneo con un moderatore) in cui coloro i quali hanno trascorso un soggiorno di ricerca all'estero in centri di eccellenza, possano trasmettere la propria esperienza e aiutare nella scelta chi si prepara a compiere una stage in un altro paese</p> <p>Incentivare il nostro centro di Mobilità rendendolo adeguato a soddisfare le esigenze di studenti stranieri che volessero venire a Palermo e studenti italiani che volessero trasferirsi in altra istituzione.</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p>	<p>Medio Termine</p>

<p>I ricercatori a tutti i livelli dovrebbero continuamente migliorare il loro livello di preparazione ed aggiornarsi.</p>	<p>Azione seminariale (da progettarsi congiuntamente con dottorandi ed assegnisti ovvero separatamente a seconda dei casi) rivolta a specifiche tematiche di interesse per i giovani ricercatori. Tra queste: strumenti bibliometrici di valutazione della ricerca, la proprietà intellettuale ed i reati di plagio.</p> <p>Approfondimenti specifici da proporre (prevalentemente) ai dottorandi dell'Ateneo: la ricerca bibliografica e la descrizione di uno stato dell'arte; l'impostazione di un lavoro scientifico; l'impostazione di un elaborato monografico; tecniche di comunicazione da impiegarsi in una presentazione scientifica;</p> <p>Approfondimenti specifici da proporre (prevalentemente) ai titolari di assegno di ricerca dell'Ateneo: l'impostazione e la preparazione di una lezione in aula; la conduzione di un esame; l'impostazione di un progetto di ricerca; strumenti di finanziamento della ricerca di base ed applicata in Sicilia, in Italia ed in Europa.</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p> <p>Responsabili della comunicazione</p> <p>Gruppo C&C</p>	<p>Medio termine</p>
	<p>Definizione strutturale dell'offerta formativa di terzo livello secondo i principi enunciati col Processo di Bologna. Ciò implica, nell'ambito delle costituenti scuole di dottorato, la formalizzazione dei corsi di dottorato secondo l'assegnazione di 180 crediti nei 3 anni da verificarsi sulla base della frequenza di corsi specifici e quindi del sostenimento di esami, nonché della preparazione della tesi di dottorato. Da valutarsi appositamente le rifluenze di questa azione ad esempio sulla definizione del carico didattico dei docenti (si può pensare ad un carico didattico "pesato" sulla base del numero degli studenti che effettivamente sostengono l'esame ecc).</p> <p>Di concerto con le scuole di dottorato, ma in forma coordinata, si deve pensare ad una presentazione alle diverse compagini locali e possibilmente nazionali (mondo imprenditoriale ma anche enti pubblici ecc) dei dottorandi / dottori di ricerca con l'obiettivo di promuovere le competenze specifiche che i ragazzi hanno maturato nel corso del loro percorso formativo.</p>	<p>Organi decisionali dell'Ateneo</p> <p>Responsabili della comunicazione</p> <p>Gruppo C&C</p>	<p>Medio termine</p>

	<p>Tutto ciò determinerebbe un incremento nell'effettivo riconoscimento del valore del titolo di Dottore di Ricerca.</p> <p>Per gli assegnisti di ricerca si pensa ad un'ulteriore integrazione nell'Ateneo attraverso un sempre maggiore messa a frutto delle loro potenzialità progettuali: andrà promossa l'interfaccia con gli uffici di Ateneo competenti per favorire qualsiasi richiesta di finanziamento alla ricerca.</p> <p>Per i corsi di dottorato di ricerca:</p> <p>a)Esame finale in una delle lingue di lavoro dell'Unione europea (inglese e francese)</p> <p>b) Inclusione nella Commissione, per gli esami finali dei Corsi di dottorato, di un esperto di madrelingua Inglese o Francese (in ragione delle scelte dei candidati)</p> <p>A seguito della costituzione delle Scuole di dottorato, attribuzione al Consiglio direttivo delle stesse della valutazione in ordine all'ammissione agli anni successivi e all'esame finale. Istituzione di organi di autovalutazione esterna all'interno delle Scuole di dottorato.</p> <p>Valorizzazione delle graduatorie stilate in sede di valutazione dei Corsi di dottorato in particolare collegando la distribuzione degli Assegni di ricerca alla posizione in graduatoria occupata dai Corsi di dottorato afferenti ai singoli dipartimenti</p>		
Valutazione ed incentivazione della ricerca	Istituzione di un sistema per la verifica periodica dell'attività svolta dai titolari di Assegno di ricerca e Ricercatori a TD, con rinnovo basato sugli esiti della verifica	Organi decisionali dell'Ateneo	Breve termine

Appendice A: La Carta europea dei ricercatori nel nuovo contesto regolamentare dell'Università

<u>Regolamenti e buone pratiche dell'Ateneo di Palermo</u>	<u>Normativa nazionale</u>	<u>C&C</u>
ASPETTI ETICI E PROFESSIONALI		
13.05.2008: il SA redige un codice etico per regolamentare la attività di ricerca (plagio, IPR ...)	Ddl in materia di organizzaz. e qual. del sist. Universitario, ott. 2009, art.2 comma 5: 'Per le finalità già previste dalla legge e anche al fine di individuare situazioni di conflitto di interesse e predisporre opportune misure per eliminarle, le università adottano entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge un codice etico.'	I ricercatori devono essere consapevoli del proprio ruolo e delle loro responsabilità e vincoli operativi nei quali si trovano ad operare. Occorre un codice etico che regolamenti e definisca la responsabilità nella ricerca (finanziaria, sociale) anche per evitare il plagio e la lesione di IPR ¹ .
Avviene attraverso procedure non standardizzate e non regolamentate		E' richiesta la circolazione delle informazioni che riguardano gli scopi della ricerca nella IR ² . I ricercatori devono conoscere anche coloro a cui rendere conto della propria attività di ricerca (tutor, responsabili della ricerca o finanziatori)
Il nuovo regolamento in materia di brevetti è disponibile sul sito dell'ateneo 06.2009		E' richiesta da parte dei ricercatori la conoscenza dei contenuti dei regolamenti dell'IR in materia di brevetti, pubblicazione dei risultati della ricerca, sviluppo di nuovi prodotti...)
Verifica delle rendicontazioni	<i>Verifica delle rendicontazioni</i>	E' richiesta da parte dei ricercatori la disponibilità di dati che attestino la modalità secondo la quale vengono impiegati i fondi la ricerca. Tali dati possono essere oggetto di analisi da parte di un ente interno/esterno
Iniziative varie: Notte della ricerca, Cartellonistica, Univercittà, Ridefinizione del sito web dell'Ateneo, Pubblicazioni sull'attività di ricerca in Ateneo (Cento idee di successo),... Surplus Aprile 2009: L'Università di Palermo è al quattordicesimo posto per diffusione on line delle sue ricerche scientifiche tra gli 87	Art. 3 quater del DL 180/2008: Pubblicità dell'attività di ricerca nelle università. Ogni anno il rettore presenta al SA e al CdA una relazione che riporta i risultati dell'attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico, nonché una relazione sui finanziamenti conseguiti da enti pubblici e privati. La relazione deve anche essere trasmessa al MIUR.	Pubblicizzazione interna ed esterna dei risultati della ricerca, coinvolgimento del pubblico non specializzato alle attività della IR

<p>Atenei, statali e non statali, di tutta Italia. ("Ranking web of world Universities", stilato dal CSIC, il maggiore centro nazionale di ricerca spagnolo)</p> <p>Febbraio 2010: l'apertura dell'AA diventa una conferenza sullo stato dell'Ateneo</p>		
<p>La valutazione della ricerca viene eseguita annualmente</p> <p><u>Per i docenti</u> -da apposite commissioni scientifiche elette all'interno dell'Ateneo per area sulla base del Catalogo di Ateneo.</p> <p><u>Per i dipartimenti</u> - sulla base del posizionamento CIVR/ANVUR e del numero dei progetti PRIN</p> <p><u>Per i dott di ricerca</u> - dal Nucleo di Valutazione e dal SA</p> <p>L'università di Palermo fa parte dal 2007 della EUA dell'European University Association; il Senato accademico ha deliberato l'adesione all'Institutional Evaluation Programme (IEP) ed ha predisposto un Rapporto di autovalutazione (RAV2008)</p> <p>Valutazioni di merito affidate alle Commissioni Scientifiche di Area sull'attività dei titolari degli assegni di ricerca ai fini del rinnovo biennale.</p>	<p>L 421/1992 Art.2 g); prevedere....la verifica dei risultati mediante appositi nuclei di valutazione composti da dirigenti generali e da esperti, ovvero attraverso convenzioni con organismi pubblici o privati particolarmente qualificati nel controllo di gestione;</p> <p>DDL governance:</p> <p>a) Nucleo di valutazione d'ateneo dovrà avere una maggiore presenza di membri esterni per garantire una valutazione oggettiva e imparziale.</p> <p>b) Si rafforzano le misure annunciate nel DM 180 in tema di valutazione biennale dell'attività di ricerca dei docenti. In caso di valutazione negativa da parte della autorità accademica si perde lo scatto di stipendio e non si può partecipare come commissari ai concorsi</p> <p>Linee guida MIUR:</p> <p>a) struttura e durata del dottorato di ricerca legata al raggiungimento di obiettivi scientifici</p> <p>b) collegare l'attivazione dei corsi di dottorato ad una valutazione simile a quella espletata dal CIVR/ANVUR</p> <p>Ddl in materia di organizzaz. e qual. del sist. Universitario, ott. 2009, '... b) introduzione di un sistema di valutazione periodica, da parte dell'ANVUR, dell'efficienza e dei risultati conseguiti nell'ambito della didattica e della ricerca dalle singole università e dalle loro articolazioni interne;</p> <p>c) potenziamento del sistema di autovalutazione della qualità e dell'efficacia delle proprie attività da parte delle università, anche avvalendosi dei propri nuclei di valutazione e dei contributi provenienti dalle commissioni paritetiche di cui all'articolo 2, comma 3, lettera g);..'</p>	<p>I finanziatori della ricerca o gli organi di governo della IR devono identificare meccanismi di valutazione periodica dei risultati della ricerca in modo trasparente attraverso un organismo indipendente (preferibilmente internazionale per ricercatori senior)</p>
	RECLUTAMENTO	
	<p>Regolamento MURST per i dottorati di ricerca (1999) art.5 'Accesso'. '...Possono accedere al dottorato di ricerca, senza limitazioni di età</p>	<p>Gli IR o i finanziatori della ricerca dovrebbero garantire che i requisiti di</p>

	<p>e cittadinanza, coloro che sono in possesso di laurea o di analogo titolo accademico conseguito all'estero, preventivamente riconosciuto dalle autorità accademiche, anche nell'ambito di accordi interuniversitari di cooperazione e mobilità...' <i>Nell'articolo 5 vengono demandate alle università le funzioni di selezione mediante commissioni</i> '... composte da tre membri scelti tra professori e ricercatori universitari di ruolo, cui possono essere aggiunti non più di due esperti, anche stranieri, scelti nell'ambito degli enti e delle strutture pubbliche e private di ricerca;..'</p> <p>L 421/1992 Art.2 u): prevedere ... per le categorie protette di cui al titolo I della legge 2 aprile 1968, n. 482, l'assunzione, da parte dello Stato, delle aziende e degli enti pubblici, per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dagli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione;</p> <p>DL 180/2008 art.1 bis: nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio... disposizioni in materia di chiamata diretta e per chiara fama nelle università.</p>	<p>ingresso alla carriera scientifica siano chiaramente espressi.</p> <p>Essi dovrebbero anche facilitare l'accesso alla carriera scientifica di gruppi svantaggiati ed il rientro di docenti.</p>
<p>07.04.2009: Istituito un comitato per scrivere un codice etico per l'Ateneo per garantire trasparenza e pari opportunità per tutti</p>	<p>DDL governance: Viene richiesta negli Atenei la adozione di un codice etico che garantisca trasparenza nelle assunzioni per evitare incompatibilità, conflitti di interessi.</p> <p>Linee guida MIUR: E'... urgente una riflessione di ampio respiro ... per ... allinearsi alle migliori pratiche internazionali e favorire la mobilità ...</p> <p>Ddl organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio (Art.8 comma 3 lett.e)) '... e) la formazione, per ciascun settore scientifico-disciplinare, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica, di un'unica commissione nazionale di durata biennale per le procedure di abilitazione alle funzioni di professore di prima e di seconda fascia, mediante sorteggio di quattro commissari all'interno di una lista di professori ordinari costituita ai sensi della lettera g) e sorteggio di un commissario all'interno di una lista, curata dall'ANVUR, di studiosi e di esperti di pari livello in servizio presso università di un Paese aderente all'OCSE;' (Art.9 comma 2):</p>	<p>Si richiede che il reclutamento (code) avvenga seguendo procedure 'aperte, efficienti, trasparenti, utili e confrontabili a livello internazionale. Esse devono anche essere adeguate a selezionare le figure considerate.</p> <p>I tempi fra la pubblicazione del bando e la scadenza per la presentazione della domanda deve essere adeguato</p>

	<p>Le università procedono alla copertura di posti di professore di prima e seconda fascia e all'attribuzione dei contratti di ricercatori a tempo determinato... in conformità ai principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori e specificamente ai seguenti criteri:</p> <p>a) pubblicazione dei bandi sul sito dell'ateneo e nei siti del Ministero e dell'Unione Europea.....</p> <p>(Art.10 comma 1)</p> <p>Le università, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, possono conferire assegni per lo svolgimento di attività di ricerca. I bandi, resi pubblici anche per via telematica sui siti dell'ateneo, del Ministero e dell'Unione europea, contengono informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale spettante. (Art.10 comma 7)</p> <p>Il Ministro destina annualmente una quota del finanziamento ordinario al finanziamento di assegni di ricercaLa selezione dei vincitori è affidata a una o più commissioni i cui componenti sono designati dal Ministro su proposta dell'ANVUR nel rispetto dei criteri di cui all'articolo 8, comma 3, lettera g), e si avvalgono, per la valutazione dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche e dei programmi di ricerca, di esperti revisori di elevata qualificazione italiani e stranieri, senza oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica. ...</p> <p><i>I tempi fra la pubblicazione del bando e la scadenza per la presentazione della domanda deve essere adeguato sono regolamentati dall'attuale normativa.</i></p>	
<p>Regolamento per la costituzione di contratti di ricerca a TD: <i>Non si garantisce che la commissione abbia una composizione variegata e con una componente femminile.</i> La commissione è composta dal responsabile del progetto e da membri sorteggiati che non appartengano all'Ateneo di Palermo</p>	<p>Per l'assunzione dei ricercatori (DL 180 2008) le commissioni sono composte da un membro interno indicato dalla facoltà e due membri sorteggiati da una lista di professori eletti a livello nazionale.</p> <p><i>Si potrebbe ritenere illegittima una riserva di genere nella composizione delle commissioni.</i></p> <p><i>La composizione delle commissioni è regolamentata dalle norme specifiche sul concorso pubblico di selezioni.</i></p>	<p>I comitati di selezione devono essere variegati e garantire equilibrio di genere; laddove possibile contenere personalità di settori diversi (pubblico/privato). La valutazione dei candidati potrà essere espletata con pratiche diverse (colloqui, valutazioni esterne di esperti del settore...)</p>
	<p>Dal organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio (Art.9 comma 2):</p> <p>Le università procedono alla copertura di posti di professore di prima e seconda fascia e all'attribuzione dei contratti di ricercatori a tempo determinato... in conformità ai principi enunciati dalla Carta europea dei ricercatori e specificamente ai seguenti criteri:</p>	<p>I candidati dovrebbero essere informati delle prospettive di carriera e dei punti di forza e di debolezza della propria candidatura prima della selezione</p>

	<p>a) ... inserimento nei bandi di informazioni dettagliate sulle specifiche funzioni, sui diritti e i doveri relativi alla posizione e sul trattamento economico e previdenziale spettante;</p> <p><i>I processi di selezione del personale universitario sono regolamentate da normativa specifica e sono soggette ad un pubblico concorso. Cio' incide fortemente sulle prospettive di carriera.</i></p>	
Regolamento per la costituzione di contratti di ricerca a TD art.5	<p>DL 180/2008 Art.7:... La valutazione comparativa è effettuata sulla base dei titoli, illustrati e discussi davanti alla commissione, e delle pubblicazioni dei candidati.. anche utilizzando alcuni indici bibliometrici (DM 89/2009 'valutazione dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche' art.3 comma 4)</p> <p>Le commissioni devono valutare la consistenza complessiva della produzione scientifica del candidato, l'intensità e la continuità temporale, fatti salvi i periodi di allontanamento non volontario dall'attività di ricerca (DM 89/2009 art.3 comma 3)</p>	<p>Il processo di selezione dovrebbe considerare l'intero iter dei candidati, considerandone il potenziale, la creatività ed il livello di indipendenza. Il merito deve essere giudicato qualitativamente e quantitativamente: non considerando soltanto il numero di pubblicazioni e gli indici bibliometrici, ma anche la didattica, il lavoro di gruppo, la capacità di trasferimento della conoscenza,... Per candidati che provengono dal settore industriale occorre valutare il loro contributo a brevetti o innovazioni.</p>
	<p>(DM 89/2009 art.2 comma 1) Valutazione dei titoli:svolgimento di attività di ricerca ...'in Italia o all'estero..', '..presso istituti pubblici o privati...'</p>	<p>Variazioni nella carriera o interruzioni non devono essere penalizzate, ma valutate come un possibile arricchimento allo sviluppo professionale del candidato</p>
	<p>(DM 89/2009 art.2 comma 1) Valutazione dei titoli:svolgimento di attività di ricerca ...'in Italia o all'estero..', '..presso istituti pubblici o privati...'</p> <p>Linee guida MIUR: incentivare la mobilità degli studiosi</p>	<p>Ogni esperienza di mobilità interdisciplinare, internazionale o intersettoriale dovrebbe essere considerata un contributo allo sviluppo professionale del ricercatore</p>
		<p>Gli IR o i finanziatori devono tenere in considerazione i titoli che non hanno riconoscimento formale ed essere a conoscenza di tutti i regolamenti che ne consentano la corretta valutazione</p>
		<p>I livelli di qualificazione richiesti nel bando dovrebbero essere in linea con quanto richiesto e non costituire mai un ostacolo per la selezione (seniority). Inoltre la valutazione delle qualifiche conseguite</p>

		dovrebbe riferirsi agli obiettivi raggiunti dalla persona piuttosto che essere legata all'istituzione nella quale tali qualifiche sono state conseguite.
	'Ddl in materia di organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio' Art. 10 comma 6: Le università, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 3, e in conformità agli standard qualitativi individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro, possono procedere alla chiamata diretta dei destinatari del secondo contratto triennale di cui al comma 4, i quali entro e non oltre la scadenza di tale contratto, conseguono l'abilitazione alle funzioni di professore associato, di cui all'articolo 8. I chiamati, alla scadenza del secondo contratto, sono inquadrati nel ruolo dei professori associati	I ricercatori post-doc dovrebbero essere reclutati solo transitoriamente a tempo determinato, con lo scopo precipuo di fornire ulteriori opportunità di sviluppo professionale in una carriera di ricerca nel lungo termine.
	CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA SOCIALE	
	<i>I dottorandi non sono lavoratori, sono studenti. La normativa di tutela del lavoro pubblico non e' applicabile.</i>	Tutti coloro che svolgono ricerca devono essere trattati come professionisti sin da quando iniziano il dottorato di ricerca.
	Attuale normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, D. Lgs. 81-08	L'ambiente di ricerca deve essere stimolante ed adeguato alla formazione . Deve anche essere garantita la sicurezza nel luogo di lavoro.
Istituzione dell'Asilo nido aziendale (ott.2006) Esiste un Centro Universitario disabili che si occupa degli studenti con disabilità.	L. 104/1992 DPCM 9 aprile 2001	Le condizioni di lavoro per i ricercatori, inclusi i disabili sono sufficientemente flessibili al fine di ottenere risultati positivi nella ricerca . Occorre che tali condizioni consentano di conciliare lavoro e famiglia, bambini e carriera. Orario di lavoro flessibile, part-time, tele-lavoro, periodi sabbatici,...
	'Ddl in materia di organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio' Art. 10 comma 6: Le università, secondo quanto previsto dall'articolo 9, comma 3, e in conformità agli standard qualitativi individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro, possono procedere alla chiamata diretta dei destinatari del secondo contratto triennale di cui al comma 4, i quali entro e non oltre la scadenza di tale contratto, conseguono l'abilitazione alle funzioni di professore associato, di cui all'articolo 8. I chiamati, alla scadenza del	I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che la prestazione nella ricerca non venga inficiata dalle prospettive di instabilità delle condizioni di lavoro. EU directive on fixed term work

	secondo contratto, sono inquadrati nel ruolo dei professori associati	
		I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i salari e le condizioni di lavoro siano attrattive in termini di salario e di condizioni che riguardano la sicurezza sociale in accordo con con la legislazione e i regolamenti attuali.
		I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che vi sia equilibrio di genere a tutti i livelli e in tutte le sedi decisionali e manageriali.
	Linee guida MIUR: riflettere sull'assetto complessivo della carriera accademica, con particolare riferimento al ruolo di ingresso e alle diverse caratterizzazioni che esso può assumere	I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a progettare percorsi di carriera per tutte le figure professionali della ricerca (HRS) presenti nella istituzione attraverso il 'mentoring' e il tutoraggio.
17/03/09: Regolamento per disciplina programma comunitario LLP/ERASMUS e per riconoscimento periodi di studio all'estero (Visiting Students). L'Ateneo ha un gruppo che si occupa di politiche comunitarie ed internazionali e di mobilità (ERASMUS,...)	Linee guida MIUR: '-incentivare l'internazionalizzazione del corpo docente; -incentivare gli atenei che assumono ricercatori che hanno conseguito il dottorato in altri atenei; -incentivare la dimensione internazionale dei programmi di dottorato e la mobilità fra le sedi.' Ddl organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio (Art.5 comma 4 lett.g)h)o); g) previsione di procedure di mobilità dei professori e ricercatori universitari e introduzione di meccanismi di incentivazione volti a favorire la stessa; previsione che in caso di trasferimento o mobilità, i professori ed i ricercatori di ruolo nonché i ricercatori a tempo determinato responsabili di progetti di ricerca finanziati da soggetti diversi dall'università di appartenenza conservano la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti; h) previsione di procedure di mobilità professionale dei professori e ricercatori per lo svolgimento di attività, previo collocamento in aspettativa, presso soggetti e organismi pubblici o privati anche a scopo di lucro; o) attribuzione di una quota del fondo di finanziamento ordinario delle università correlata a meccanismi di valutazione delle politiche di reclutamento degli atenei, fondati sulla produzione scientifica dei professori successiva al loro inquadramento in ruolo, la percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che	I finanziatori o gli IR devono riconoscere la mobilità internazionale, intersettoriale e interdisciplinare come mezzo importante per lo sviluppo della carriera scientifica e professionale. Occorre quindi anche incentivare le forme di mobilità e riconoscerle nei sistemi istituzionali di valutazione della progressione di carriera.

	non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato nella medesima università, la percentuale dei professori e ricercatori in servizio responsabili scientifici di progetti di ricerca internazionali e comunitari e il grado di internazionalizzazione del corpo docente.	
		I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i ricercatori possano avere accesso alle opportunità di lavoro ad ogni livello della carriera.
Nuovo regolamento sui brevetti (giugno 2009)		I finanziatori o gli IR dovrebbero impegnarsi a garantire che i ricercatori a tutti gli stadi della loro carriera sono garantiti nello sviluppo di invenzioni e brevetti attraverso una adeguata protezione legale.
	DL 180/2008 Art.7:... La valutazione comparativa è effettuata sulla base dei titoli, illustrati e discussi davanti alla commissione, e delle pubblicazioni dei candidati.. anche utilizzando alcuni indici bibliometrici (DM 89/2009 'valutazione dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche' art.3 comma 4)	L'essere co-autori di un lavoro scientifico deve essere visto positivamente. Occorre sviluppare politiche e strategie che incentivino condizioni di lavoro nelle quali l'essere riconosciuti a livello scientifico attraverso citazioni o altro ... porti un beneficio ai ricercatori
	<i>I lavoratori non contrattualizzati (fra cui i dipendenti universitari, personale docente e ricercatori a TI) per controversie si rivolgono al giudice amministrativo</i>	Laddove istituzionalmente possibile, occorrerebbe sviluppare procedure standardizzate per fornire assistenza nel dirimere conflitti di lavoro soprattutto all'inizio della carriera scientifica.
	L. 210/1998: Le università possono, in base ad apposito regolamento, affidare ai dottorandi di ricerca una limitata attività didattica sussidiaria o integrativa che non deve in ogni caso compromettere l'attività di formazione alla ricerca.	L'insegnamento è un mezzo essenziale per la strutturazione e la disseminazione della conoscenza ed è quindi un elemento importante nella carriera di un ricercatore. Le responsabilità nell'insegnamento non devono comunque essere eccessive o tali da compromettere la prestazione nella ricerca.
I ricercatori sono rappresentati nel Senato Accademico, nel consiglio di Amministrazione, sono presenti nei consiglio di Facoltà, nei CdS e negli Osservatori Permanenti per la Didattica dei vari CdS, Consigli di Dipartimento, sono rappresentati nella Giunta di dipartimento (Statuto di	DPR 382 del 1980: Il ricercatore è inoltre tenuto ad assicurare il suo impegno per le attività collegiali negli Atenei, ove investito della relativa rappresentanza.	I ricercatori dovrebbero avere una rappresentanza negli organi consultivi e decisionali

Ateneo). I titolari di assegno di ricerca sono rappresentati in Consiglio di Dipartimento, Gli studenti del dottorato di ricerca sono rappresentati in Consiglio di Dipartimento,		
	FORMAZIONE	
	Linee guida del MIUR: 'razionalizzare e riorganizzare i dottorati di ricerca attraverso il rafforzamento delle scuole di dottorato'	Durante il periodo di formazione i ricercatori dovrebbero stabilire un rapporto strutturato con i loro supervisori in modo da trarre pieno vantaggio dal rapporto con essi.
		I ricercatori senior dovrebbero porre attenzione al ruolo variegato che assumono e dovrebbero porre le basi per un efficace trasferimento della conoscenza verso i più giovani.
	Linee guida del MIUR: 'favorire lo sviluppo della formazione continua lungo l'arco della vita, funzione indispensabile in una economia avanzata e in rapida trasformazione'	I ricercatori a tutti i livelli dovrebbero continuamente migliorare il loro livello di preparazione ed aggiornarsi.
		Tale aggiornamento deve essere consentito ed in nessun modo ostacolato dalla IR
Nuovi meccanismi di finanziamento di Ateneo della ricerca (soglia minima del punteggio di catalogo di ateneo che non consente di avere assegnisti di ricerca o di partecipare al collegio di dottorato)		La IR o i finanziatori della ricerca dovrebbero accertarsi che i supervisori abbiano il tempo e le capacità per fornire una efficace preparazione ai giovani che vengono loro affidati.

Normativa di riferimento:

- DPR 382 del 1980:
- Legge 421/1992
- Legge 210/1998 (Berlinguer)
- D Lgs 165/2001
- Legge 230/2005
- DL 180, nov 2008 "Disposizioni urgenti per il diritto allo studio, la valorizzazione del merito e la qualità del sistema universitario e della ricerca"
- DM 89/2009 28.7.2009
- Linee guida del MIUR
- Disegno di legge in materia di organizzazione e qualità del sistema universitario, di personale accademico e di diritto allo studio, ottobre 2009

