

'Human Resources Strategy for Researchers Incorporating the Charter & Code'

Working document - University of Palermo, Italy

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. 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.

2. Analisi dei risultati

Nel complesso (Tab.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 ai Consigli di Dipartimento, 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**

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 supervisor; 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).

3. Proposte

In un futuro non più lontano per motivazioni legate anche a scelte di indirizzo ministeriale le Università pubbliche meridionali dovranno affidare la ricerca sempre più a giovani ricercatori con contratti a tempo determinato. **Questo porta ad immaginare che queste figure dovranno gradualmente acquisire anche uno spazio decisionale e di indirizzo rispetto alle politiche dell'Ateneo.**

Inoltre, occorre incentivare le esperienze di mobilità intersettoriale, interdisciplinare ed internazionale affinché i giovani ricercatori che vivono un periodo di formazione e di lavoro all'interno dell'Università possano utilmente vederlo riconosciuto quando offrono le loro competenze all'interno di istituzioni pubbliche e private. Il riconoscimento di questa figura di raccordo è strategica in quanto promuove il trasferimento delle competenze sviluppate all'interno degli Atenei verso le imprese sia piccole che grandi operanti sul territorio e le pubbliche amministrazioni.

Di seguito viene elencata una serie di misure di intervento che potrebbero essere messe in atto per rispondere alle tematiche maggiormente disattese e preponderanti messe in luce nel corso di questa indagine. Si vuole comunque rilevare che molte delle azioni sotto riportate sono già oggetto di diverse iniziative dell'Ateneo, che hanno già trovato compimento o che sono in via di definizione nei prossimi mesi.

3.1. Misure per aumentare la partecipazione dei giovani ricercatori a tempo determinato alla vita dell'Ateneo

Azioni: Migliorare la circolazione delle informazioni interne ed esterne

- Aumentare la consapevolezza e la responsabilizzazione del personale impegnato nella ricerca a tempo determinato;
- Accrescimento della consapevolezza tra docenti, ricercatori, e personale tecnico-amministrativo coinvolto nella gestione delle attività scientifiche, della **centralità della ricerca** attraverso iniziative di promozione della ricerca;
- Completare la ristrutturazione del sito web dell'Ateneo di Palermo in Italiano ed in Inglese e riconoscibilità grafica dell'Ateneo;
- Aggiornamento periodico obbligatorio delle pagine personali di tutti i ricercatori in Italiano ed in Inglese;
- Diffusione, tra tutti i ricercatori, del significato degli strumenti di valutazione (e comparazione) dei prodotti della ricerca: impact factor, indice "h" e così via...;

- Potenziamento delle strutture tecnico-amministrative di supporto alla presentazione di progetti di ricerca.

Azioni: Contrastare il precariato attraverso la sinergia con le imprese ed il riconoscimento del valore del titolo di dottore di ricerca

- Pianificazione attenta delle esigenze di personale per la didattica/ricerca e di personale tecnico-amministrativo;
- Adeguamento e pianificazione delle tematiche di ricerca in accordo alle richieste della realtà produttiva del territorio;
- Riconoscimento per i brevetti industriali che abbiano ricadute produttive;
- Flessibilità e modifica dei criteri di selezione per l'ammissione ai corsi di Dottorato qualora finanziati da enti o aziende non universitarie;
- Accredimento e regolamentazione della formazione di terzo livello, istituendo corsi di formazione che coinvolgano le imprese.

3.2. Misure per rispondere alle argomentazioni sollevate attraverso il questionario

Azioni: Incentivare le esperienze intersettoriali, interdisciplinari, internazionali

- Valorizzazione delle esperienze di mobilità nella valutazione dei titoli, anche per l'attribuzione di contratti di ricerca e borse di dottorato;
- Istituzione di corsi di dottorato di ricerca internazionali riservati a studenti stranieri e master, attraverso il reperimento di finanziamenti esterni;
- Potenziamento ed incentivazione della fruibilità del Centro Linguistico di Ateneo e di altre strutture 'trasversali';
- Potenziamento del nostro centro di Mobilità rendendolo adeguato a soddisfare le esigenze di studenti stranieri;
- Agevolazioni fiscali e procedurali per studenti di dottorato stranieri, svincolare il numero di posti senza borsa per studenti stranieri; migliorare l'accoglienza di ricercatori stranieri.

Azioni: Intervenire sulle commissioni di valutazione e di selezione, aprendone la composizione al mondo produttivo e a membri indipendenti anche stranieri

- Intervento sui regolamenti interni di Ateneo per rendere obbligatoria, se opportuno e se in accordo con le Leggi nazionali, la presenza di membri esterni all'Ateneo, anche stranieri, nelle commissioni di valutazione;

Azione: Istituire corsi di formazione per l'insegnamento rivolti a docenti e ricercatori dell'Ateneo (formazione per i formatori); Istituzionalizzare e regolamentare la formazione di terzo livello

- Promozione, all'interno delle attività formative dei dottorati di ricerca, di corsi di "formazione all'insegnamento". Sviluppare servizi trasversali a tutti i dottorati, per esempio nel campo della formazione alla didattica, ma anche di statistica o di quelle conoscenze di base che sono comuni a tutti quelli che aspirano a fare ricerca (come si scrive un progetto di ricerca, quali sono le fonti, ecc);
- Obbligatorietà per chi insegna senza che sia mai stata provata la sua capacità didattica (ricercatori, RTD, docenti a contratto) a seguire un corso breve di formazione;
- Rimozione del sovraccarico didattico dei giovani ricercatori al fine di favorire le attività di ricerca;
- Accredimento e regolamentazione della formazione di terzo livello, istituendo corsi di formazione che coinvolgano le imprese.

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: F

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.

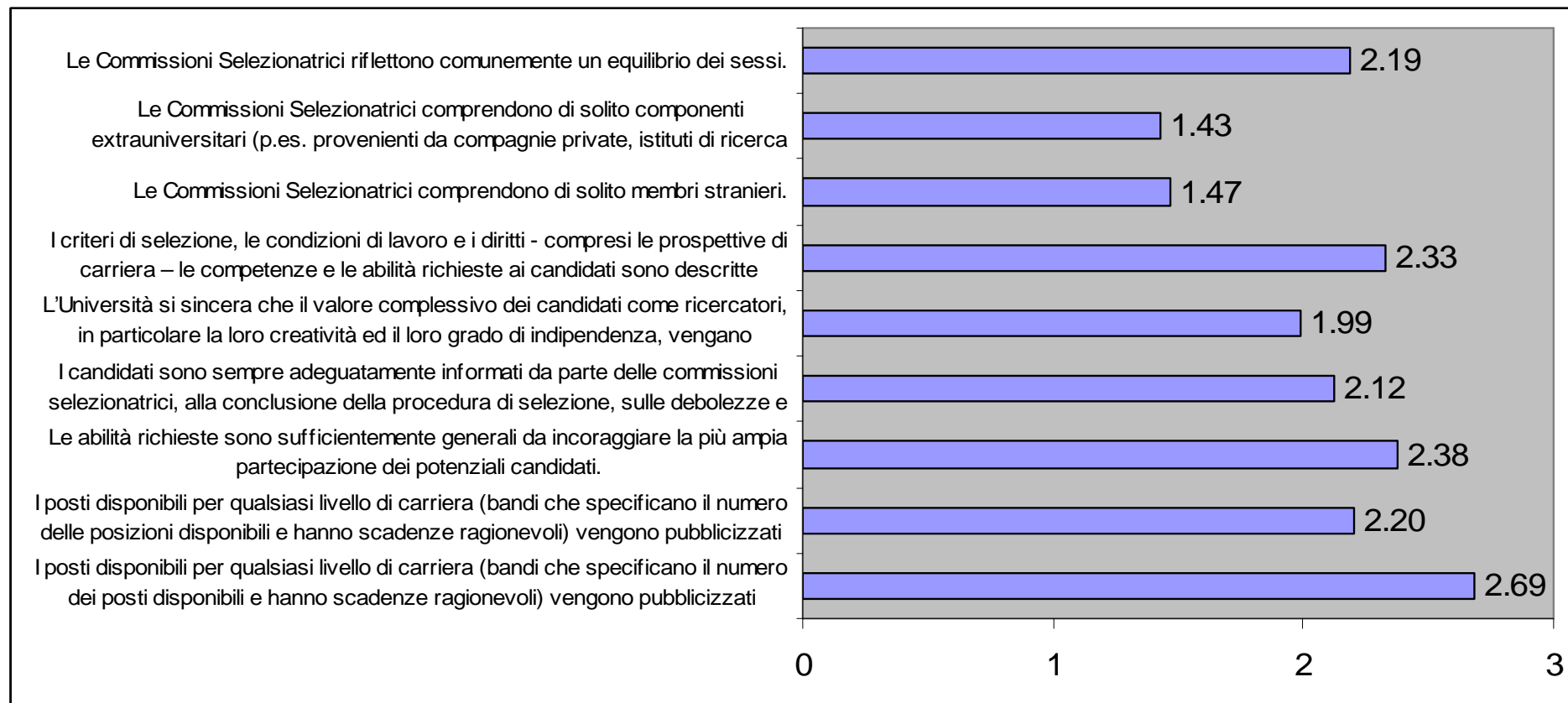


Figura 2 - Stabilità e permanenza di lavoro, previdenza sociale (Sfera 2)

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

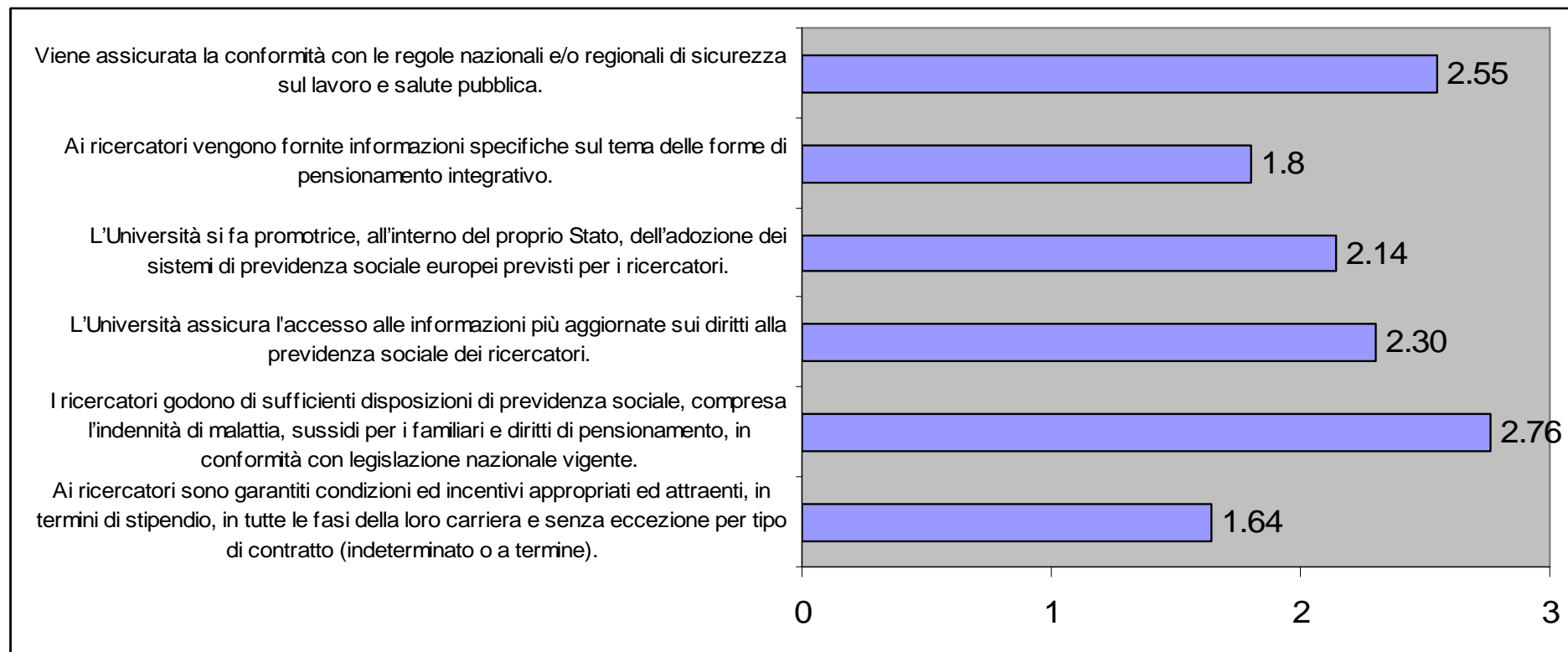


Figura 3 - Riconoscimento professionale; assenza di fattori discriminanti; ambiente di ricerca (Sfera 3)

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

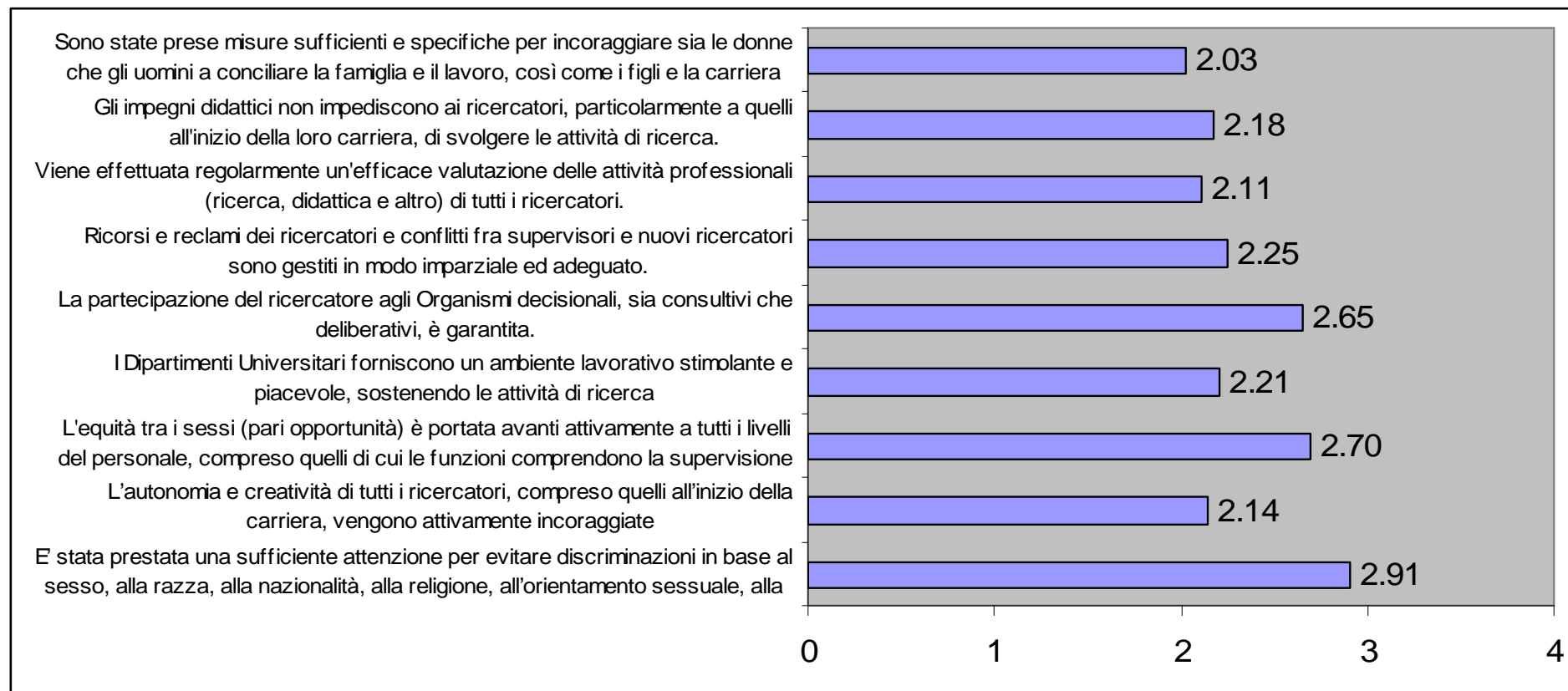


Figura 4 - Sviluppo professionale; programmi per formazione e mobilità; programmi per tutor e/o supervisori; didattica (Sfera 4)

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

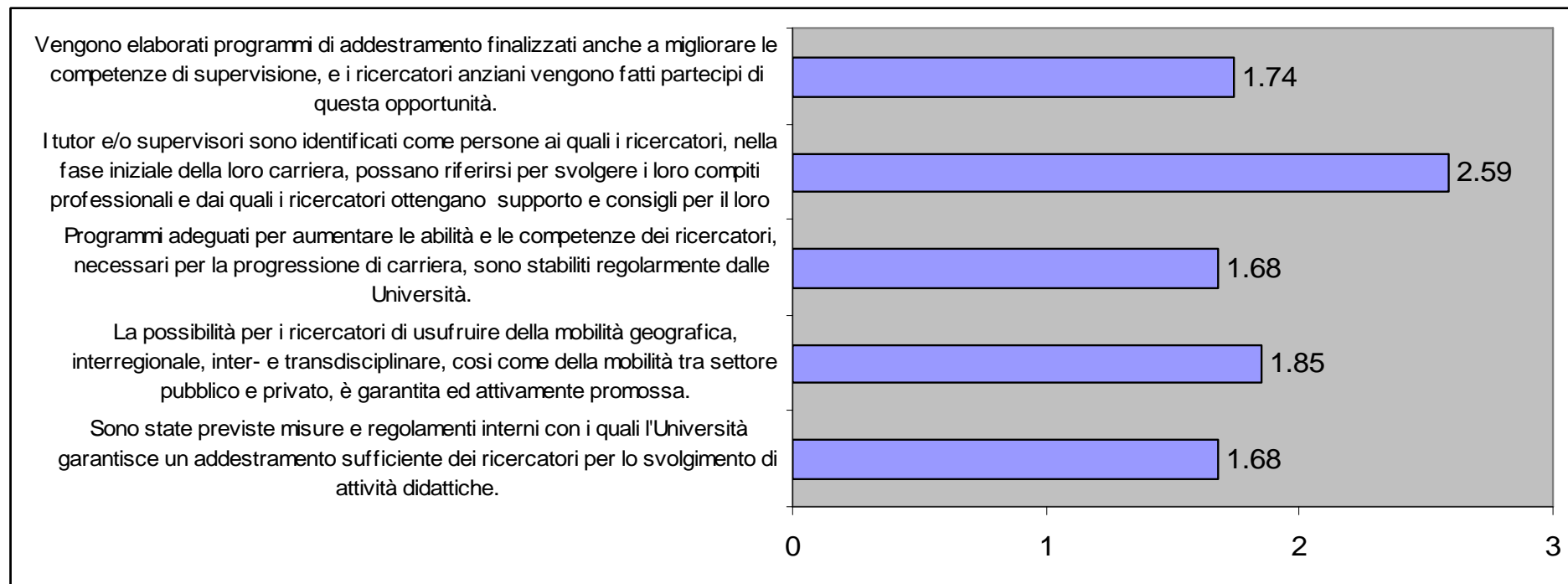


Figura 5 - Accordo medio su tutto il campione per tutte e quattro le sfere

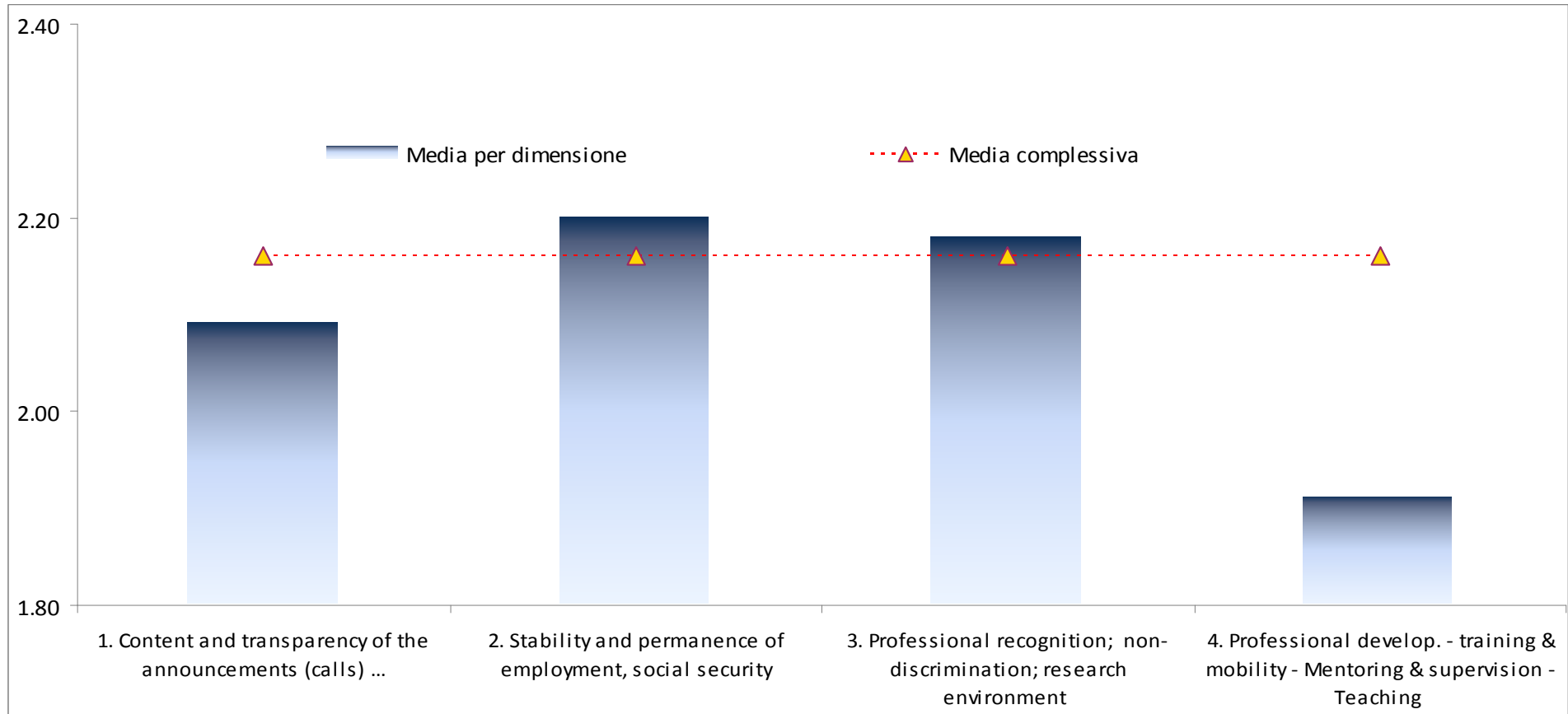


Figura 6 – Ranking delle priorità espresse per ciascuna affermazione (710 unità)



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

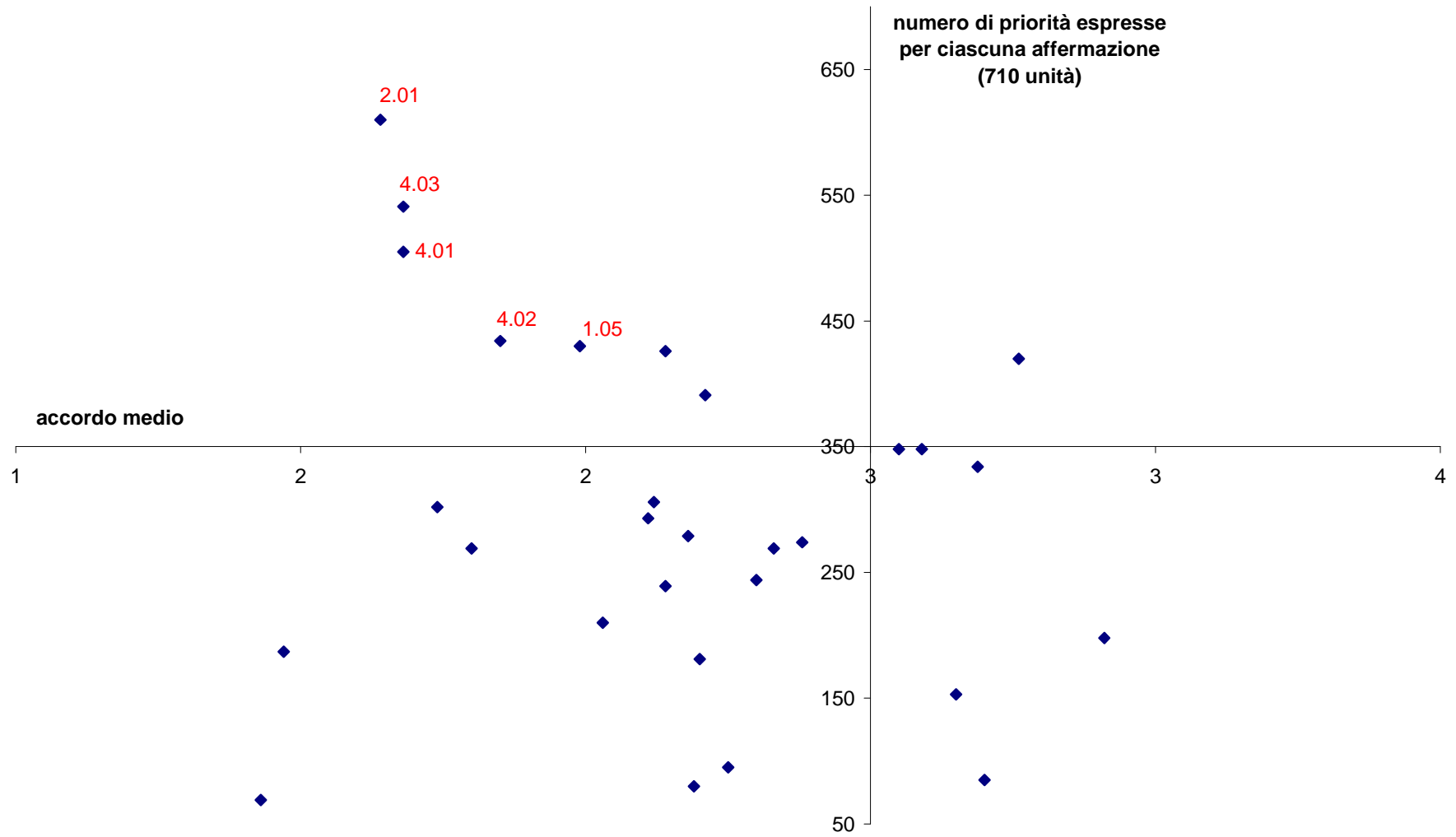


Figura 8 – Numero di priorità espresse dal campione verso accordo medio per ciascuna affermazione; dati disaggregati per categorie (tempo determinato, tempo indeterminato, personale tecnico-amministrativo)

