

CARTA EUROPEA DEI RICERCATORI E CODICE DI CONDOTTA PER L'ASSUNZIONE DEI RICERCATORI

Premesse

Nel luglio 2005 gli Atenei del nostro Paese, riuniti dalla CRUI Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, si sono impegnati ad assumere i valori e ad attuare i principi generali contenuti nella raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005. L'importante documento impostava le linee guida per regolamentare, in una prospettiva europea, i rapporti fra ricercatori e datori di lavoro in una logica di responsabilità e di trasparenza. Questi concetti venivano ricondotti a sintesi e tradotti in prescrizioni nella Carta Europea dei Ricercatori e nel Codice di Condotta per l'assunzione dei Ricercatori, in sintesi C&C.

In continuità con le prime azioni avviate in questo senso da alcuni enti, nel novembre 2008, l'Università di Udine ha sottoscritto - insieme ad altre analoghe istituzioni (Camerino, Padova, Palermo, Foggia, Urbino, Verona e Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa) - una *"dichiarazione di impegno all'implementazione di una strategia per la gestione delle risorse umane ispirata alla C&C"*, notificata nel giugno 2009 alla Commissione Europea.

Una parte delle istituzioni di cui sopra ha poi attivato un progetto pilota, con il quale è stato definito un percorso per il raggiungimento dell'obiettivo, articolato in cinque fasi:

1. analisi interna (internal Analysis) per valutare lo stato di applicazione dei principi della C&C;
2. definizione di una strategia conseguente per la gestione delle risorse umane (nel seguito HRS);
3. ottenimento del riconoscimento e del logo di accompagnamento "HR Excellence in Research" da parte della Commissione Europea;
4. implementazione e verifica dell'efficacia della strategia ogni due anni;
5. controllo esterno da parte di esperti internazionali ogni quattro anni.

L'approccio dell'Università di Udine

Nell'ottobre 2009, sulla base delle indicazioni di massima fornite nell'ambito del progetto, la nostra Università ha creato un proprio gruppo di lavoro (WG) con lo specifico compito di verificare il livello di conoscenza della C&C all'interno dell'istituzione e di definire le misure atte a garantirne la diffusione e la condivisione tra le varie componenti della comunità universitaria impegnate in attività di ricerca.

L'analisi effettuata, prevalentemente di livello teorico con verifiche a campione, teneva conto della compatibilità dei principi contenuti nella C&C con i regolamenti nazionali, con i regolamenti di ateneo e con la pratica consolidata; le azioni ipotizzate in termini di HRS, ai fini dell'implementazione della C&C, miravano a migliorare non solo le condizioni di lavoro dei ricercatori ma anche l'organizzazione e le procedure in uso.

Il Senato Accademico, nel settembre 2011, approvava il documento denominato *"Strategia per la gestione delle risorse umane in armonia con i principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori (C&C)/Human Resources Strategy (HRS) for Researchers incorporating the Charter and Code (C&C)"* dell'Ateneo.

Successivamente, in considerazione delle osservazioni formulate dai valutatori della Commissione Europea sulle strategie proposte dall'Università di Udine - soprattutto con riferimento al mancato coinvolgimento dei principali destinatari del processo: i ricercatori e più in particolare i giovani ricercatori, a livello di dottorato e postdottorato - si è deciso di riconsiderare l'intero iter.

In tale ottica e in armonia con le procedure già attivate da altre istituzioni, è stato predisposto un apposito questionario (internal analysis) poi somministrato a tutti i dipendenti strutturati e non, che a vario titolo svolgono attività di ricerca nell'Ateneo. Tale adempimento si è reso particolarmente necessario, non solo per l'invito della CE, ma anche ai fini del rispetto dei contenuti dell'Atto di indirizzo MIUR per l'anno 2012 dell'8.11.2011, con particolare riguardo alle attività di monitoraggio sull'attuazione delle raccomandazioni contenute nei documenti citati, sia a livello nazionale che comunitario.

Gli obiettivi principali:

- realizzare il necessario ammodernamento delle normative nazionali, allo scopo di rendere il nostro paese più accogliente e stimolante per i ricercatori di qualsiasi provenienza e nazionalità, ponendo le basi per un sostanziale riposizionamento delle attività di ricerca in ambito nazionale ed internazionale;
- implementare concretamente la Carta e il Codice ai fini di un potenziamento dell'attrattività nei confronti di risorse umane altamente qualificate;

- ottenere il riconoscimento/acknowledgement allo scopo di poter utilizzare il logo “HR Excellence in Research”, che consentirà alle singole istituzioni di rafforzare la propria visibilità internazionale e che costituirà elemento discriminante per le future richieste di finanziamento all’Unione Europea.

L’indagine svolta tra i ricercatori dell’Università di Udine

L’indagine si è svolta nei mesi di marzo, aprile e maggio 2012. Obiettivo principale: costruire un quadro attendibile del grado di conoscenza e di percezione individuale e collettivo dei principi e delle regole generali contenute nella C&C, al fine di adeguare l’HRS a suo tempo elaborata, rendendola prassi effettiva nell’ambito delle politiche e dei processi dell’Ateneo.

Il questionario era strutturato in quattro sezioni principali, riassuntive delle principali tematiche trattate nella C&C, ed una parte finale propositiva UniUD/consultiva a risposta aperta: da un lato l’Ateneo chiedeva un riscontro rispetto alle azioni/buone pratiche poste o da porre in essere, dall’altro chiedeva ai compilatori - in un’ottica di maggior coinvolgimento dei diretti interessati nelle scelte da operare - di formulare proprie proposte.

In sintesi il questionario si articolava in:

SEZIONE 1. Reclutamento - riguardante le procedure, la trasparenza e i metodi di selezione e di valutazione dei candidati;

SEZIONE 2. Condizioni di lavoro e sicurezza sociale - riguardante le problematiche connesse alla qualità e alle condizioni di lavoro, al livello di adeguatezza dell’ambiente di ricerca e degli interventi in materia di sicurezza sociale;

SEZIONE 3. Aspetti professionali ed etici - riguardante gli interventi nell’ambito della tutela della professionalità, dell’autonomia, della partecipazione e della dignità del ruolo e delle specifiche funzioni dei ricercatori in tutte le fasi della loro carriera;

SEZIONE 4. Formazione - riguardante le attività volte a favorire lo sviluppo professionale dei singoli, tramite piani di formazione specifica e/o di incentivazione della mobilità e delle attività di mentoring e di supervisione;

UNIUD AZIONI/BUONE PRATICHE E PROPOSTE/SUGGERIMENTI - riguardante gli interventi che l’Università di Udine intende realizzare per dare concreta attuazione alla C&C e le osservazioni nel merito del compilatore.

L’elaborazione dei dati si è conclusa nell’autunno 2012.

Sono stati somministrati 1433 questionari, di cui 878 a docenti/ricercatori strutturati e 555 a collaboratori di ricerca a vario titolo non strutturati.

Ne sono stati compilati 462, con una percentuale del 32,24% degli aventi titolo. In dettaglio:

QUALIFICA	totale	%
assegnista, borsista, collaboratore di ricerca	52	11,26
dottorando	128	27,71
ricercatore universitario	41	8,87
ricercatore confermato	94	20,35
tecnico di laboratorio di ricerca	5	1,08
professore (ordinario/straordinario/associato)	139	30,08
non specificata	3	0,65
TOTALE	462	100%

Altre info generali sui compilatori, suddivisi per:

- genere: sesso maschile 59,96%, femminile 40,04%;
- fasce di età: 47,84% da 25 a 40 anni, 26,62% oltre i 40 anni, 25,54% oltre i 50 anni;

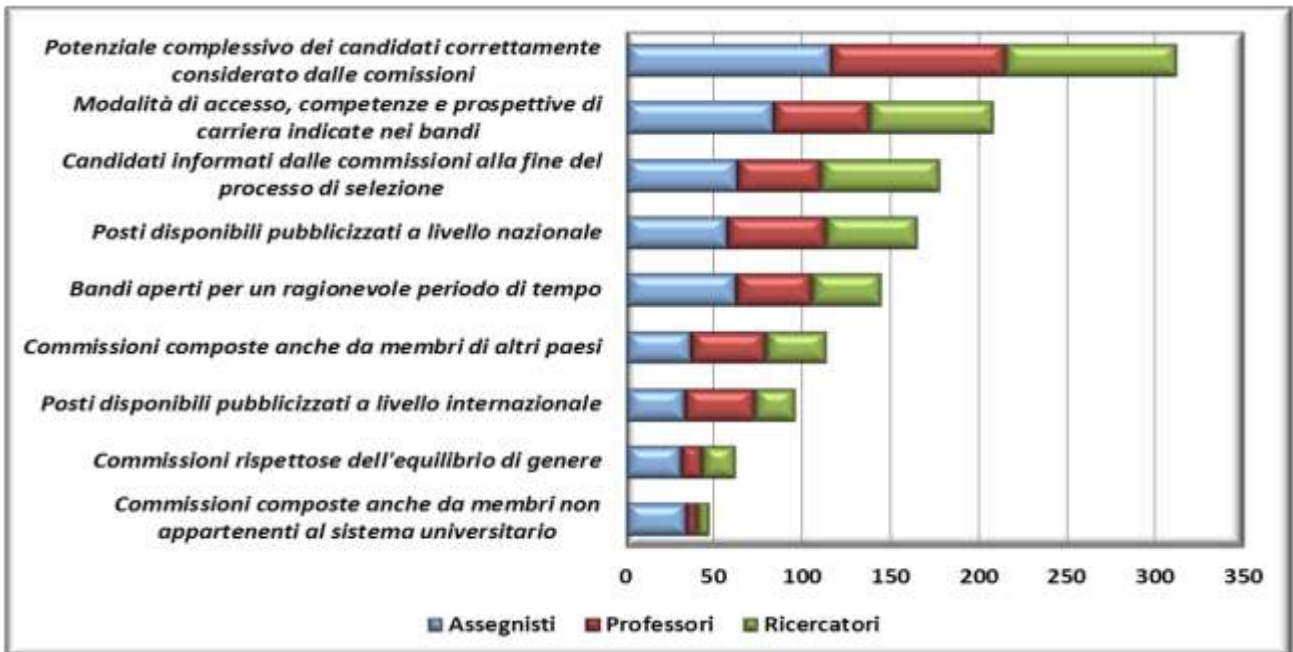
- tipologia: strutturati 66,45%, non strutturati 33,55%;
- composizione del nucleo familiare: il 54,76% dei rispondenti ha figli.

Il 28,79 % dei ricercatori strutturati (compresi i docenti) ricopre ruoli istituzionali nell'ambito dell'ateneo.

Di seguito si riportano per ciascuna delle quattro sezioni gli aspetti che per gli intervistati rivestono un peso decisamente significativo nell'ambito delle singole tematiche proposte. È significativa una sostanziale uniformità di vedute tra tutte le categorie coinvolte (assegnisti/dottorandi, docenti e ricercatori).

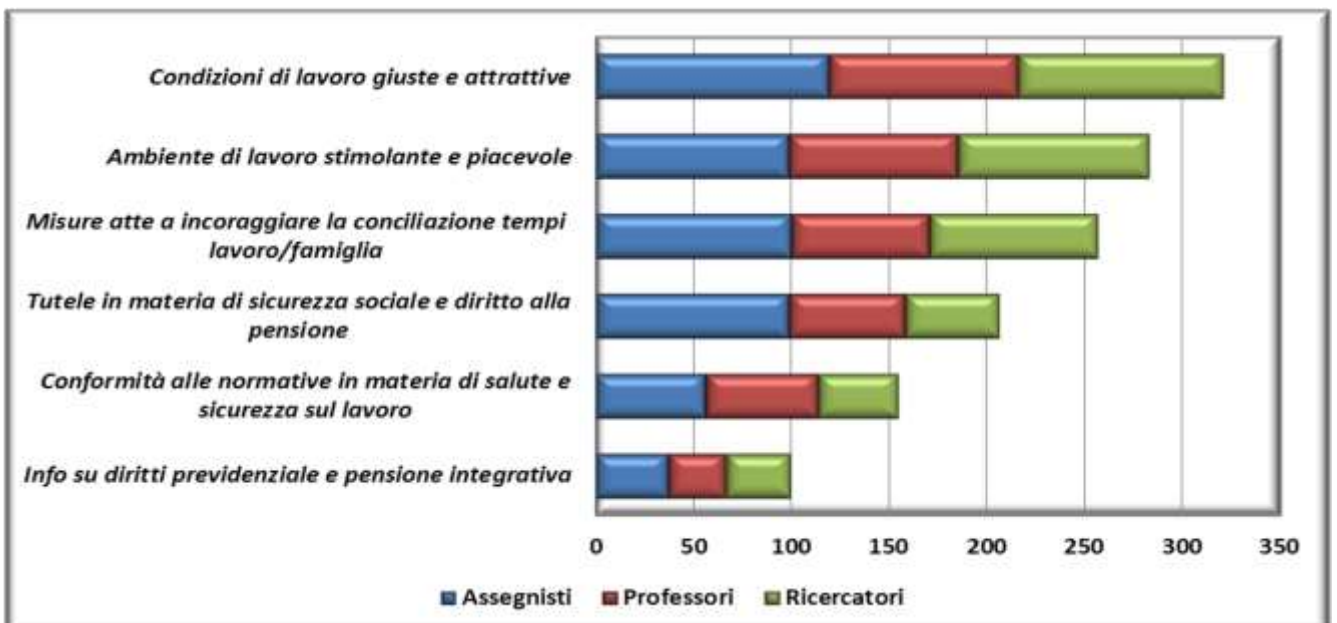
RECLUTAMENTO - PROCEDURE, TRASPARENZA E METODI DI SELEZIONE E DI VALUTAZIONE DEI CANDIDATI

- Massima correttezza nei sistemi di valutazione del potenziale complessivo dei singoli candidati da parte delle commissioni, indispensabile trasparenza nella stesura dei bandi e maggiore informazione, alla fine del processo di selezione, sui punti deboli e sui punti di forza di ciascuna candidatura.



CONDIZIONI DI LAVORO E SICUREZZA SOCIALE - QUALITÀ E CONDIZIONI DI LAVORO, LIVELLO DI ADEGUATEZZA DELL'AMBIENTE DI RICERCA E DEGLI INTERVENTI PER LA SICUREZZA SOCIALE

- Garanzia di condizioni di lavoro giuste e attrattive in termini di finanziamento e/o retributivi, in un contesto stimolante e piacevole in cui venga dato adeguato supporto alle attività di ricerca contemperando le esigenze connesse alla conciliazione dei tempi lavoro e famiglia.



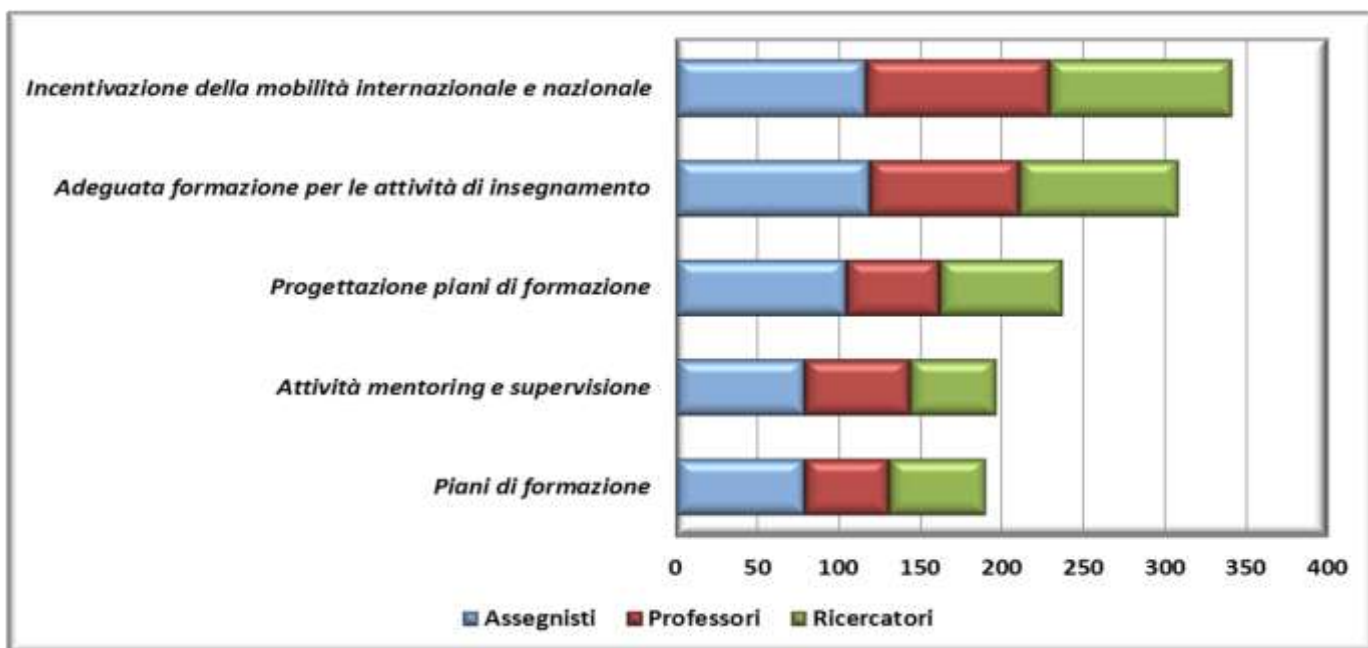
ASPETTI PROFESSIONALI ED ETICI - INTERVENTI IN MATERIA DI TUTELA DELLA PROFESSIONALITÀ, DELL'AUTONOMIA, DELLA PARTECIPAZIONE E DELLA DIGNITÀ DEL RUOLO E DELLE SPECIFICHE FUNZIONI DEI RICERCATORI IN TUTTE LE FASI DELLA LORO CARRIERA

- Promozione dell'autonomia e della creatività dei ricercatori - nel rispetto di un indispensabile equilibrio tra funzioni di insegnamento e attività di ricerca – e utilizzo di parametri idonei per una valutazione efficace delle attività professionali svolte in una qualsiasi fase della carriera.



FORMAZIONE - ATTIVITÀ VOLTE A FAVORIRE LO SVILUPPO PROFESSIONALE DEI SINGOLI, TRAMITE PIANI DI FORMAZIONE SPECIFICA E/O DI INCENTIVAZIONE DELLA MOBILITÀ E INTERVENTI MIRATI ALLE ATTIVITÀ DI MENTORING E DI SUPERVISIONE

- Massima incentivazione della mobilità internazionale e nazionale, interdisciplinare e tra pubblico/privato, puntuale formazione alle attività di insegnamento, progettazione di piani adeguati di formazione per aumentare le abilità e le competenze necessarie, ma anche per agevolare i percorsi di carriera dei singoli.



Paiono in generale meno percepite la necessità di rispettare il principio delle pari opportunità nella composizione delle commissioni e/o la possibile presenza di componenti esterni nelle stesse.

Inoltre, se da un lato viene molto avvertita, soprattutto dai più giovani, l'urgenza che si definiscano misure specifiche volte ad incentivare una più semplice gestione dei tempi lavoro/famiglia – da contemperare con le esigenze di carriera - dall'altro non suscitano particolare interesse né la pur fondamentale ed auspicata imparzialità nella gestione dei reclami e dei conflitti, né tantomeno il perseguimento dell'obiettivo dell'equilibrio di genere.

Ovviamente, per quanto riguarda le tematiche di maggior impatto professionale, sociale e/o etico per le professionalità in formazione, si è registrata una percentuale di risposte maggiore tra gli assegnisti/dottorandi e i giovani ricercatori nella fase iniziale della carriera in quanto senz'altro meno tutelati e informati/consapevoli.

Dall'ultima parte del questionario sono arrivate le indicazioni più interessanti che hanno fornito significative informazioni sulle strategie da intraprendere ai fini dell'applicazione della C&C nel nostro ateneo.

Sono state accolte con particolare favore le proposte riguardanti le azioni e le buone pratiche che l'Università di Udine sta attuando o intende realizzare nel prossimo futuro, in ordine a:

- RECLUTAMENTO: definizione di modalità telematiche di presentazione delle candidature relative ai bandi di reclutamento, redazione di un vademecum per le commissioni giudicatrici sulle procedure valutative interne/esterne, individuazione di modalità di valutazione comparativa dei candidati in armonia con la prassi internazionale (titoli e colloquio), riconoscimento in sede di valutazione delle esperienze di mobilità maturate soprattutto in ambito transnazionale;
- CONDIZIONI DI LAVORO: definizione di politiche premiali per i giovani ricercatori basate sul merito e sui risultati, disciplina specifica sulla dotazione minima in termini di spazi e supporti strumentali, interventi atti a garantire flessibilità degli orari e conciliabilità dei tempi lavoro/famiglia, individuazione di strumenti idonei a tutelare la sicurezza sociale dei ricercatori (diritti pensionistici di base o integrativi, ecc.);
- ASPETTI PROFESSIONALI ED ETICI: armonizzazione della C&C con il Codice etico di ateneo, redazione del vademecum dei diritti e dei doveri dei ricercatori, realizzazione di iniziative di divulgazione delle attività sviluppate in qualsiasi ambito della ricerca dall'UniUD, incentivazione alla partecipazione dei giovani ricercatori alle riunioni degli organismi consultivi e/o decisionali dell'ateneo;
- FORMAZIONE: definizione di un piano di formazione e di aggiornamento specifico e continuo anche con riferimento alle attività di mentoring e di supervisione in tutte le fasi della carriera, organizzazione di percorsi formativi specifici sulla ricerca e sulle metodologie di insegnamento, potenziamento dei servizi di supporto alla mobilità nazionale/internazionale (collaborazioni con istituzioni estere o esterne tramite borse di studio o periodi di scambio di esperienze per conoscere e valorizzare altri modi di fare ricerca e di insegnare), incentivazione dei percorsi di avvicinamento al mercato del lavoro che valorizzino le esperienze maturate in ambito universitario soprattutto per i giovani ricercatori nella fase iniziale della carriera

Infine dalle proposte/osservazioni dei compilatori emergono soprattutto forti richiami ad una maggiore eticità di comportamenti, ad una più attenta valutazione delle competenze e ad un maggior rispetto delle professionalità dei singoli ricercatori a qualsiasi livello della carriera.

In particolare e con specifico riferimento ai quattro aspetti individuati, gli intervistati sulla base delle proprie esperienze, in modo totalmente soggettivo, a volte con opinioni contrastanti, rilevano principalmente quanto segue.

RECLUTAMENTO

- la valutazione deve essere imparziale, seria e basata su una specifica assunzione di responsabilità da parte della commissione giudicatrice;
- devono essere valorizzate, in modo corretto e trasparente e in base al merito, le capacità dei candidati;
- si ritiene indispensabile la verifica della congruità delle specifiche competenze di ricerca maturate con i temi sviluppati dal gruppo di ricerca nel quale il reclutando dovrebbe essere inserito;
- indicazioni contrastanti per quanto riguarda i settori scientifico disciplinari: salvaguardarne la specificità o eliminarli?

Alcune proposte:

- concorsi aperti anche a soggetti provenienti da altri paesi;

- commissioni solo con membri esterni, nessun vincolo di parentela né con il personale interno né con i membri delle commissioni;
- una più chiara ed ampia pubblicizzazione dei bandi;
- inserimento di una prova didattica (orale o scritta);
- trasparenza e verificabilità degli atti;
- snellimento delle procedure, criteri di valutazione standard decisi a priori, introduzione di meccanismi di valutazione dell'attività di ricerca dei dipartimenti;
- attribuzione di un maggior peso alla multidisciplinarietà/inserimento in gruppi di ricerca e alle pubblicazioni/esperienze internazionali.

CONDIZIONI DI LAVORO

- fondamentale il rispetto della persona e del suo ruolo professionale;
- gli spazi e le strutture devono essere adeguati e facilmente accessibili anche ai ricercatori in formazione;
- la ricerca deve essere supportata sia in termini di finanziamenti che in termini di disponibilità di personale tecnico per i laboratori.

Alcune proposte:

- gestione centralizzata con accesso libero e trasversale regolamentato alle strumentazioni di ricerca e/o di laboratorio presenti nelle varie strutture dell'ateneo;
- creazione di spazi informali interni di discussione (common room);
- programmazione di corsi di informazione obbligatori sulla sicurezza in chiave 'ecologica' nei luoghi di lavoro;
- predisposizione per tutti di un vademecum dei diritti e dei doveri (normative di riferimento, definizione certa delle singole professionalità, compiti didattici e/o di ricerca, orari di lavoro, ferie, telelavoro, tutele, previdenza sociale e pensionistica, ecc.);
- incentivazione alla formazione di reti e/o di gruppi di ricerca interdisciplinari;
- implementazione di ammortizzatori sociali per i ricercatori non strutturati.

ASPETTI PROFESSIONALI ED ETICI

- lo svolgimento delle attività di ricerca soprattutto per i giovani ricercatori non può essere sovrastato dall'impegno didattico, devono essere favorite quanto più possibile l'autonomia e la formazione e devono essere assicurati strumenti professionali adeguati per la ricerca;
- a fronte di condizioni note e meno note, è indispensabile vigilare sulle situazioni di obiettivo disagio (es. ricercatori che subiscono frustrazioni e angherie da parte dei professori con i quali collaborano) e nel caso punire gli episodi di mobbing manifesto e ricorrente;
- deve essere garantita la partecipazione agli organi collegiali e/o ai gruppi/commissioni dei ricercatori e dei dottorandi;
- deve essere premiato il merito anche tenendo conto della funzione di leadership motivazionale di gruppi di ricerca composti da giovani ricercatori

Alcune proposte:

- introduzione di procedure di rendicontazione dell'operato di ogni ricercatore a qualsiasi livello della carriera (attività di ricerca e di insegnamento, incarichi istituzionali, mobilità internazionale, ecc.);
- rispetto del codice etico in tutte le sue prescrizioni;
- sistematica valutazione del livello di soddisfazione degli studenti verso i singoli insegnamenti e pubblicità on line degli esiti sul sito istituzionale di Ateneo;
- disciplina chiara dei rapporti tra dipendenti interni che hanno partecipazioni in aziende/enti esterni e in spin-off dell'università nei confronti di realtà esterne (conflitti di interesse);
- equo bilanciamento tra attività di consulenza esterne e attività scientifica;
- potenziamento delle strutture di supporto alla ricerca soprattutto per la gestione dei progetti e dei finanziamenti;
- maggiore coinvolgimento da parte del personale docente strutturato dei giovani ricercatori meritevoli nelle proprie attività.

FORMAZIONE

- è indispensabile predisporre percorsi formativi orientati alla ricerca e all'insegnamento ma anche alla conoscenza delle normative, di modalità di rendicontazione dei progetti di ricerca, dei meccanismi gestionali dell'ateneo e del ministero di appartenenza;
- la formazione del ricercatore deve essere continua e deve essere in ogni caso impostata prevalentemente sulla ricerca.

Alcune proposte:

- definizione di un piano completo di formazione per i giovani ricercatori;
- formazione all'estero anche con borse di mobilità;
- sviluppo delle collaborazioni di ricerca;
- acquisizione di nuove metodologie di insegnamento;
- promozione di stages presso industrie/aziende pubbliche/private;
- valorizzazione del dottorato ai fini dell'insegnamento nelle scuole secondarie;
- programmazione di percorsi di life long learning anche con caratteristiche interdisciplinari.