

Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla «Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo — Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori»

COM(2008) 317 def.

(2009/C 175/14)

La Commissione europea, in data 23 maggio 2008, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 262 del Trattato che istituisce la Comunità europea, di consultare il Comitato economico e sociale europeo in merito alla:

Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo — Migliori carriere e maggiore mobilità: una partnership europea per i ricercatori

COM(2008) 317 def.

La sezione specializzata Mercato unico, produzione e consumo, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 6 novembre 2008, sulla base del progetto predisposto dal relatore SALVATORE.

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 3 dicembre 2008, nel corso della 449a sessione plenaria, ha adottato il seguente parere con 176 voti favorevoli e 2 astensioni.

1. Conclusioni e raccomandazioni

1.1 Il Comitato economico e sociale europeo è in piena sintonia con la comunicazione della Commissione, i cui principi evidenziano il ruolo strategico di un efficace spazio europeo della ricerca sulla competitività economica e sullo sviluppo delle conoscenze. Tale obiettivo può realizzarsi attraverso l'attivazione di una partnership europea per migliori carriere dei ricercatori e maggiori incentivi alla loro mobilità. In questo modo sarà possibile limitare la «fuga dei cervelli», per poi attrarre i migliori ricercatori nell'area UE.

1.2 Si condivide l'importanza di muovere passi decisi verso l'adozione da parte degli Stati membri di procedure di assunzione aperte, trasparenti e basate sul merito e di rimuovere ogni ostacolo alla libera circolazione dei ricercatori nell'UE. In tale ottica il sistema informativo Euraxess, in grado di mostrare in rete le offerte di lavoro per i ricercatori in ambito UE e le opportunità di finanziamento per la ricerca, costituisce un valido strumento. Per implementare detto sistema occorre sollecitare gli enti interessati ad utilizzarlo in modo efficace.

1.2.1 Il merito, dal reclutamento alla fine della carriera di ricercatore, dovrebbe essere valutato non esclusivamente in base al numero e alla qualità delle pubblicazioni, ma anche in virtù dei risultati scientifici. Vanno considerate le capacità innovative, soprattutto nella fase iniziale, e, in relazione alle funzioni affidate, le capacità organizzative e gestionali nel corso della carriera. Vanno sempre e comunque premiate le esperienze di partnership internazionali.

1.3 È indispensabile, infatti, per la crescita professionale dei ricercatori il ricorso a tutte le occasioni di mobilità, attualmente difficile da realizzarsi, per problemi giuridici e amministrativi. La mobilità, intesa come soggiorno in un paese o regione diversi o in un altro istituto di ricerca (pubblico o privato), o un cambiamento di disciplina o settore, dovrebbe essere considerata contributo prezioso allo sviluppo professionale del ricercatore

e, pertanto, incentivata sotto il profilo economico-previdenziale e della conciliazione coi bisogni familiari.

1.4 In particolare andrebbe annullata la condizione di precarietà spesso legata al ruolo dei ricercatori. Va, quindi, sostenuta fortemente la possibilità di adottare misure tendenti ad assicurare la continuità contrattuale, promuovere la sicurezza sociale, il diritto alle varie forme di previdenza e al loro trasferimento in caso di mobilità. Tale ultimo aspetto risulta particolarmente penalizzante per le ricercatrici, le cui carriere difficilmente raggiungono posizioni apicali.

1.5 Si auspica la partecipazione attiva nelle sedi competenti delle parti sociali, per facilitare il completo e sollecito raggiungimento degli obiettivi delineati.

2. Introduzione

2.1 La comunicazione COM(2008) 317 def., ispirandosi ai principi della strategia di Lisbona, mira a costituire una partnership europea per migliorare le carriere dei ricercatori, considerati snodo fondamentale e primario nel cammino verso un'economia e una società della conoscenza.

2.2 I mutamenti epocali che interessano la società appaiono sempre più complessi, repentini e decisamente innovativi, per cui richiedono *policy* più attente alla produzione di conoscenza e quindi alla trasmissione del sapere.

2.3 Tali cambiamenti sono connessi allo sviluppo delle forme di produzione della conoscenza, passate dai confini del proprio territorio ad una dimensione del sapere proiettata al di fuori delle frontiere. Lo scambio del sapere, insieme a quello economico, cerca forme di regolamentazione nuove capaci di governare il cambiamento, dentro una base culturale comune: *l'humus* europeo.

3. Osservazioni generali

3.1 L'obiettivo di rendere l'Europa più attrattiva per svolgere le attività di ricerca deve realizzarsi in un quadro integrato di politiche di sostegno ai ricercatori. Tale processo deve prevedere la partecipazione consapevole e armonizzata degli Stati membri e non essere fondata, come imposto dal vigente quadro normativo, su base esclusivamente volontaristica.

3.2 Il Comitato accoglie questo nuovo approccio che, nel tentativo di fotografare l'esistente, rimuove ogni passo troppo audace e su una strada già tracciata chiede agli Stati membri iniziative rapide e misurabili, in modo tale da:

- istituire procedure di assunzioni aperte,
- soddisfare le esigenze in materia di previdenza sociale e pensioni complementari per i ricercatori in mobilità,
- offrire condizioni di lavoro attrattive,
- rafforzare la formazione, le competenze e l'esperienza dei ricercatori.

Tali attività dovranno realizzarsi col coinvolgimento delle parti sociali.

3.3 Nel corso degli anni, gli sforzi compiuti dalle istituzioni europee sono stati enormi, basti pensare: alla genesi dello spazio europeo della ricerca nel documento COM(2000) 6 def. del 18 gennaio 2000, all'obiettivo fissato nel Consiglio europeo di Lisbona per cui l'economia basata sulla conoscenza diventi la più competitiva e dinamica del mondo entro il 2010, alle prime misure sui ricercatori, fino alla Carta europea dei ricercatori e al codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori. Tali sforzi mettono in luce la centralità del sistema ricerca nel promuovere innovazione, attribuendo ai ricercatori un ruolo di primaria importanza.

3.4 *Rebus sic stantibus*, lo spazio europeo della ricerca deve essere messo nelle migliori condizioni per organizzare un ambiente fortemente competitivo e dinamico dove le risorse umane possano trovare prospettive di carriera migliori e sostenibili durante l'intero percorso lavorativo.

4. Osservazioni specifiche

4.1 La definizione della Carta europea dei ricercatori (già delineata nel 2004 dal CESE), quali: «Professionisti impegnati nella concezione o nella creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e nella gestione dei progetti interessanti», è integrata dalla Commissione con la funzione di trasmissione delle nuove conoscenze. In tale ambito però il ricercatore deve essere incoraggiato dalle istituzioni per la divulgazione dei risultati della ricerca quale fonte autorevole per gli specialisti della comunicazione, in modo da consentire anche ai cittadini «non specialisti» di poter meglio comprendere gli argomenti scientifici, soprattutto quando questi possono avere un forte impatto sull'opinione pubblica (salute, rischi alimentari, emergenze ambientali...).

4.2 Si aderisce quindi alla tesi di individuare particolari priorità per organizzare un contesto europeo favorevole e attrattivo per coloro che lavorano nel mondo della ricerca.

4.3 In primis, si sottolinea l'importanza di muovere passi decisi verso l'adozione da parte degli Stati membri di procedure di assunzione aperte, trasparenti e basate sul merito. Non garantire la più completa informazione nel reclutamento e nella selezione del personale significherebbe prestare il fianco ad un sistema poco aperto; occorre che tali informazioni siano pienamente disponibili e accessibili. A tal fine il Comitato sostiene completamente ed auspica lo sviluppo del sistema informativo Euraxess, in grado di mettere in rete e, dunque, di favorire l'incontro di domanda e offerta dei ricercatori nei diversi enti e nell'ambito dei vari progetti europei. Per completare detto sistema informativo occorre la piena adesione degli Stati membri e delle varie organizzazioni di ricerca e l'impegno degli stessi a mettere in rete tutti i bandi relativi a posti di ricercatori e a progetti di ricerca.

4.4 Bisogna poi saper premiare il merito e promuovere condizioni migliori di lavoro e di formazione nella fase iniziale della carriera dei ricercatori: si deve cambiare passo. Rimanere a lungo in uno stato di precarietà, dopo uno studio faticoso e rigoroso nell'addestramento alla ricerca, spinge ad abbandonare questo percorso creando le condizioni per non trattenerne e valorizzare i talenti migliori. La valorizzazione deve realizzarsi attraverso percorsi formativi di tipo innovativo, per assicurare qualità alla ricerca e per consentire ai ricercatori di maturare le competenze necessarie ad assumere posizioni dirigenziali.

4.5 Il merito dovrebbe essere valutato non esclusivamente in base al numero e alla qualità delle pubblicazioni, ma ponderato, in relazione alle funzioni affidate, insieme alle seguenti capacità:

- gestione della ricerca,
- grado di innovazione,
- attività di insegnamento e supervisione,
- lavoro in equipe,
- partnership internazionale,
- trasferimento delle conoscenze,
- attrazione di risorse finanziarie per la ricerca,
- attività di divulgazione e comunicazione di argomenti scientifici,
- esperienze aziendali e applicabilità in campo economico dei risultati della ricerca,
- brevetti, attività di sviluppo o invenzioni,
- creatività e indipendenza.

Infine considerando l'atipicità dei contratti di lavoro dei ricercatori, non vanno penalizzati eventuali interruzioni delle attività lavorative.

4.6 La atipicità del ruolo di ricercatore, sintetizzabile nella precarietà del rapporto di lavoro, non deve condizionare in negativo la qualità della vita lavorativa e familiare del ricercatore. In particolare, deve essere agevolata ogni forma di mobilità, soprattutto geografica, auspicabile per la crescita professionale. La mobilità, infatti, rappresenta un forte fattore di sviluppo del sistema della libertà della conoscenza; comporta, inoltre, una tensione verso la formazione e la crescita culturale del lavoratore e del sistema della ricerca.

4.7 Si suggeriscono, pertanto, misure volte a facilitare le relazioni tra ricercatori di diverse realtà: solo così si moltiplicheranno gli interessi, le esperienze di confronto, facendo diventare la mobilità fattore di conoscenza. Sarebbe utile a tal fine confrontare le differenze più evidenti tra il sistema di ricerca europeo e quello americano, in grado di attirare e trattenere i talenti, per cogliere gli aspetti positivi di questo modello e mutuarne i profili adattabili alla nostra realtà; ad esempio, partendo dalle procedure di assunzione, ai sistemi di valutazione e di incentivazione della carriera di un ricercatore.

4.8 Per costruire lo spazio europeo della ricerca occorre, dunque, non solo sostenere la portabilità da uno Stato (o ente di ricerca) all'altro dei finanziamenti avuti dal singolo ricercatore, ma attivare un processo virtuoso in base al quale gli enti troverebbero convenienza nel reclutamento delle persone più qualificate scientificamente. I ricercatori, come del resto le altre categorie in cui è richiesta la mobilità, andrebbero sostenuti in ambito europeo, offrendo loro incentivi concreti (remunerazione e *facilities*) negli spostamenti in sedi diverse, e non ostacolati, come oggi spesso accade (causa della perdita dei cervelli). In questa direzione, un meccanismo ampiamente utilizzato nelle università angloamericane è l'assegnazione da parte dell'ente finanziatore di un bonus (*overhead*), proporzionale all'entità del finanziamento stesso, all'istituzione che ospita il ricercatore finanziato.

4.9 Di contro il ricercatore interessato alla mobilità è, spesso, al contempo in condizioni contrattuali precarie: tale concomitanza (mobilità più precariato), comporta ulteriori disagi sul piano previdenziale. Si accoglie dunque positivamente l'assunto dettato dalla Commissione secondo cui i ricercatori e i loro datori di lavoro devono avere un agevole e completo accesso alle informazioni specifiche in materia di sicurezza sociale nei diversi Stati membri. Deve essere garantita la protezione sociale e vanno agevolate l'acquisizione e il trasferimento dei diritti ad ogni forma di tutela previdenziale, compresa quella a pensioni complementari. Va, inoltre, sostenuta fortemente la possibilità di adottare misure tendenti ad assicurare una continuità contrattuale ai ricercatori, per i quali se può considerarsi fisiologico un percorso di carriera precario per qualche anno a inizio carriera, diviene mortificante

fino a oltre la soglia dei 40 anni, con ridotte possibilità di autonomia e con scarse possibilità di accesso a posizioni dirigenziali.

4.10 Va anche promossa una differenziazione dei percorsi lavorativi del personale impegnato nel mondo della ricerca attraverso la costruzione di canali non tradizionali in uscita, che consentano al singolo ricercatore di impiegare il patrimonio delle proprie conoscenze in modo più gratificante. Non va in senso opposto l'idea di costruire un rapporto più forte tra altri settori della pubblica amministrazione e il mondo della ricerca; attivare ad esempio ponti di collegamento tra il mondo dell'istruzione e della ricerca consentirebbe alle istituzioni scolastiche di sfruttare risorse eccellenti come il personale della ricerca in percorsi didattici di qualità e diversificati. Analogamente i docenti dell'istruzione secondaria, particolarmente sensibili alle tematiche della ricerca, potrebbero collaborare in tale settore strategico, offrendo un contributo di tipo culturale, arricchendo, nel contempo, il patrimonio delle conoscenze da trasferire ai discendenti.

4.11 Se è vero che la ricerca rappresenta il motore dello sviluppo, diventa sempre più forte il nesso tra quest'ultima e il mondo dell'impresa. La ricerca industriale e d'impresa tecnologicamente avanzata e innovativa deve spronare lo sviluppo economico. Occorre al riguardo sostenere la costruzione di un sistema integrato tra ricerca, innovazione e impresa; è necessario allora favorire uno scambio proficuo tra le realtà lavorative del settore pubblico e di quello privato. Scambio spesso rallentato dalle diverse politiche di gestione delle risorse umane. Si auspica che le leggi dei singoli Stati e i contratti nazionali di lavoro riescano presto a ridurre il gap descritto attraverso misure specifiche (incentivi fiscali, stage, mobilità, programmi comunitari...).

4.12 Vanno altresì incoraggiate forme d'impresa (*start-up*, *spin-off*) in cui le competenze maturate dai ricercatori possano essere impiegate in attività economiche innovative. Il sostegno può prevedere condizioni favorevoli dal mondo bancario e non solo (finanza pubblica agevolata), agevolazioni previdenziali e fiscali.

4.13 Da ultimo si sottolinea positivamente il piano di lavoro adottato dalla Commissione nel documento COM(2008) 317 def.: il piano nazionale del 2009 redatto dagli Stati membri dovrà immediatamente, ascoltati gli attori in causa, puntare agli obiettivi dichiarati tenendo conto del quadro giuridico comunitario esistente, delle buone pratiche presenti e anche di quelle comuni agli Stati membri.

4.14 Infine si reputa decisiva la conferenza del 2009, con il coinvolgimento delle parti sociali, per valutare lo stato dell'arte e maturare un'opinione comune su eventuali interventi modificativi ovvero migliorativi.

Bruxelles, 3 dicembre 2008.

Il Presidente del Comitato economico e sociale europeo
Mario SEPI

Il Segretario generale del Comitato economico e sociale europeo
Martin WESTLAKE