

Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla «Comunicazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo “I ricercatori nello Spazio europeo della ricerca: una professione, molteplici carriere”»

(COM(2003) 436 def.)

(2004/C 110/02)

La Commissione europea, in data 18 luglio 2003, 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 di cui sopra.

La sezione specializzata Mercato unico, produzione e consumo, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 2 febbraio 2004, sulla base del progetto predisposto dal relatore WOLF.

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 25 febbraio 2004, nel corso della 406a sessione plenaria, ha adottato il seguente parere con 103 voti favorevoli e un'astensione.

1. Sintesi

1.1 Il Comitato ha segnalato già in precedenza che il capitale umano è la risorsa più sensibile ed importante per la ricerca e lo sviluppo e ha sostenuto la Commissione nel suo impegno inteso a mantenere e accrescere la quantità di risorse umane.

1.2 Accoglie pertanto con favore la comunicazione della Commissione sui problemi inerenti alla professione di ricercatore nell'UE, nonché le relative proposte ed iniziative. Appoggia caldamente l'intenzione della Commissione di apportare un sensibile miglioramento alla situazione attuale ed esorta al tempo stesso gli Stati membri ad adoperarsi in tal senso. Vi è infatti un'urgente necessità di intervenire.

1.3 Il Comitato concorda con la Commissione sul fatto che la necessità di miglioramenti riguarda sia la situazione contrattuale individuale dei ricercatori che l'adeguamento/trasferibilità di tutti gli elementi della sicurezza sociale e dei regimi pensionistici, importante per qualsiasi tipo di mobilità.

1.4 Fintantoché queste richieste rimarranno insoddisfatte, a causa del mancato completamento del mercato interno o di carenze normative a livello dei singoli Stati membri, la Commissione, ad esempio nel quadro del suo programma a favore della mobilità, dovrebbe provvedere a compensare nel miglior modo possibile le lacune ancora presenti e creare ulteriori incentivi. Un altro aspetto particolarmente importante è quello del mantenimento dell'unità familiare e delle questioni correlate.

1.5 Il Comitato ricorda però che, per incentivare ad intraprendere una carriera di ricercatore, sono necessarie entrambe le cose: sia, per i singoli ricercatori, una situazione contrattuale attraente e adeguata all'importanza della R&S, sia una pianificazione di lungo periodo certa e solida per quanto riguarda la dotazione finanziaria degli organismi di ricerca e dei laboratori di ricerca dell'industria. La politica di ricerca non deve essere lasciata in balia di pianificazioni di bilancio a breve termine e di esperimenti dirigistici. Essa dovrebbe cercare invece di promuovere in misura sufficiente il potenziale e le capacità dei ricercatori, in condizioni di autonomia e a vantaggio della collettività.

1.6 La maggior parte delle grandi scoperte che hanno aperto nuove strade non è il risultato di un'impostazione mirata, ma

della ricerca delle leggi della natura. La possibilità di dedicarsi a tale ricerca con mezzi sufficienti e in gran parte senza direttive politiche non è solo un elemento essenziale del diritto fondamentale alla libertà di ricerca: dosata in modo equilibrato con la R&S orientata a obiettivi precisi, essa è anche un presupposto fondamentale per il futuro progresso e il benessere comune.

1.7 Il Comitato nutre profonde preoccupazioni per il fatto che, purtroppo, in molti Stati membri tali premesse attualmente mancano o sono insufficienti. Oltre ad avere i gravi svantaggi economici ben noti, tale mancanza comporta anche una preoccupante intensificazione dell'esodo proprio dei giovani scienziati migliori, soprattutto verso gli Stati Uniti.

1.8 Il Comitato esorta pertanto il Consiglio, il Parlamento europeo, la Commissione e soprattutto gli Stati membri e l'industria europea a dar seguito ai loro impegni più volte ribaditi e ad aumentare gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo tecnologico fino ad arrivare al 3% del PIL entro il 2010. Un volume di investimenti nella R&S che regga il confronto con le economie concorrenti è un presupposto fondamentale per realizzare gli obiettivi di Lisbona.

1.9 Il Comitato appoggia anche le singole misure proposte dalla Commissione, come la «Carta europea dei ricercatori» e il «Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori»; entrambi gli strumenti, in molti casi, possono essere assai utili. A questo proposito il Comitato esprime tuttavia un'importante riserva: tali strumenti (come proposto dalla Commissione) devono essere utilizzati solo su base volontaria e il loro uso non deve assolutamente comportare un'eccessiva regolamentazione (leggi: burocratizzazione) in un settore che, per certi versi, è già di per sé troppo regolamentato.

1.10 Gli obiettivi di Lisbona devono continuare ad essere i principi guida della politica di ricerca. Pertanto, la concorrenza tra sistemi e organismi di ricerca per avere la struttura e l'attrezzatura migliori e la migliore politica in materia di personale va consentita e promossa, non ostacolata con un'eccessiva regolamentazione. Il comportamento generale è guidato dall'esempio di chi ha avuto successo; occorre perciò riconoscere e sostenere chi ha avuto successo e lasciarlo agire a modo suo, entro i limiti esistenti sul piano etico e su quello giuridico.

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

1.12 Con gli investimenti fatti sia dalla società che dai singoli ricercatori per acquisire le vaste e complesse nozioni di base e le profonde conoscenze specialistiche auspiccate, la società (rappresentata dalla politica) si assume la responsabilità di usare tali investimenti nel miglior modo possibile. Tale responsabilità deve manifestarsi anche nella preoccupazione di offrire a chi ha seguito una formazione di ricercatore un percorso professionale adeguato, con interessanti possibilità di ramificazione che non comportino rischi di esclusione. Il Comitato appoggia la Commissione nel suo sforzo di espletare questo compito.

1.13 In tale contesto, un aspetto molto importante sottolineato anche dalla Commissione è quello di migliorare le possibilità di passaggio tra il settore accademico e l'industria e di intensificare gli scambi di personale. Nonostante si siano registrati dei progressi, in questo settore rimane ancora molto da fare. Un contributo potrebbe venire anche dall'impegno sensibilmente maggiore richiesto all'industria nel settore della ricerca e dello sviluppo.

1.14 Per tutelare i ricercatori da un'eccessiva mole di compiti e problemi amministrativi tra cui le correlate attività di valutazione attiva e passiva si dovrebbe evitare di coinvolgere nelle necessarie istanze preposte all'approvazione e alla direzione troppi organismi verticali e orizzontali (paralleli) che agiscono in modo indipendente gli uni dagli altri, in quanto ciò non solo può creare attriti interni che potrebbero essere evitati e un carico di lavoro inutile e fuori luogo proprio per i ricercatori più brillanti, ma può determinare anche requisiti troppo dettagliati, non chiari e talvolta perfino contraddittori e situazioni decisionali dello stesso tipo.

1.15 La società e la politica devono adoperarsi affinché vi siano o vengano creati i presupposti per ottenere e mantenere l'eccellenza scientifica e prestazioni di prim'ordine.

1.16 Quanto alle sue numerose osservazioni specifiche e alle raccomandazioni dettagliate, il Comitato rimanda ai prossimi punti del presente parere.

2. Introduzione

2.1 Nel gennaio 2000 la Commissione aveva adottato una comunicazione in cui veniva proposta la creazione di uno Spazio europeo della ricerca (SER)⁽¹⁾. A sostegno di tale documento il Comitato aveva presentato un parere circostanziato⁽²⁾ nel quale si era già soffermato sui problemi relativi alla mobilità

e ad altri aspetti legati alla professione di ricercatore e aveva raccomandato l'adozione di misure adeguate per risolverli. Nel frattempo, anche altri pareri del Comitato⁽³⁾ in merito ad altri documenti della Commissione hanno già trattato questa tematica, raccomandando misure appropriate.

2.2 Nella comunicazione all'esame la Commissione, nel quadro degli obiettivi di Lisbona e tenuto conto del ruolo che svolge la ricerca e sviluppo (R&S) in tale contesto, si sofferma sull'importante questione delle prospettive professionali e di carriera che si offrono ai ricercatori nello Spazio europeo della ricerca.

2.3 A tale proposito la Commissione scrive che «la comunicazione evidenzia alcune debolezze strutturali nonché delle chiare differenze per quanto riguarda ogni singolo elemento, in funzione dei settori nei quali i ricercatori lavorano o degli ambienti geografici, legali, amministrativi e culturali in cui operano. Queste differenze e la scarsa apertura della carriera di ricercatore in Europa impediscono lo sviluppo di prospettive di carriera interessanti a livello europeo e l'emergere di un vero e proprio mercato dell'occupazione per i ricercatori in Europa, considerato dal punto di vista geografico, settoriale ma anche di genere. Queste differenze hanno un impatto significativo anche sull'attrattiva delle carriere nel campo della R&S per i giovani e sul riconoscimento dei ricercatori da parte del grande pubblico.»

3. Contenuto della comunicazione della Commissione

3.1 La comunicazione della Commissione mira ad analizzare i vari elementi che caratterizzano la professione dei ricercatori e a definire i fattori che condizionano lo sviluppo della loro carriera a livello europeo, e cioè: il ruolo e la natura della formazione alla ricerca, le differenze tra i metodi di assunzione, gli aspetti contrattuali e di bilancio e, infine, i meccanismi di valutazione e le prospettive d'avanzamento nella carriera. Dal punto di vista tematico la comunicazione è molto ampia ed esauriente e, pertanto, in questa sede è praticamente impossibile fornire una sintesi concisa del suo messaggio fondamentale al di là degli aspetti su cui ci si soffermerà esplicitamente nelle sezioni seguenti.

3.2 La comunicazione verte tra l'altro sui seguenti aspetti, che vengono riportati in forma sintetica:

contesto politico, definizione di ricercatore, prospettive di carriera, esigenze di manodopera, riconoscimento delle carriere nella R&S, passaggi tra università e imprese, dimensione europea, differenze di genere, fattori che determinano le carriere, formazione in materia di ricerca, ambiente, programmi di dottorato, metodi di selezione, condizioni di occupazione e di lavoro, deregolamentazione nel sistema delle carriere, retribuzione come incentivo, esigenza di vie di titolarizzazione alternative, sistemi di valutazione, azioni ed iniziative proposte.

⁽¹⁾ COM(2000) 6 def. del 18 gennaio 2000.

⁽²⁾ GU C 204 del 18.7.2000.

⁽³⁾ GU C 221 del 7.8.2001 e GU C 95 del 23.4.2003.

3.3 Nel quadro delle misure ed iniziative proposte, la Commissione intende tra l'altro:

- istituire un gruppo di alto livello incaricato di individuare altri esempi di buone pratiche riguardanti le varie opportunità di occupazione, come la mobilità intersettoriale o nuovi modelli di titolarizzazione, e di diffonderli ampiamente nella comunità dei ricercatori,
- avviare l'elaborazione della «Carta europea dei ricercatori», un quadro per la gestione della carriera delle risorse umane di R & S, basato su di una regolamentazione volontaria,
- elaborare una prima stesura del «Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori» sulla base delle migliori pratiche.

4. Osservazioni generali

4.1 Il Comitato si compiace in modo particolare che la Commissione, nella sua comunicazione, affronti l'importante questione — in passato sottovalutata — delle carriere scientifiche, concorda pienamente nell'affermare che «nel settore della ricerca, le risorse umane costituiscono in ampia misura l'elemento chiave delle attività, dell'eccellenza e delle prestazioni» e sostiene l'obiettivo della Commissione di affrontare questa problematica anche a livello comunitario. Il Comitato, in un suo precedente parere ⁽⁴⁾, aveva già segnalato che il capitale umano è la risorsa più sensibile ed importante per la ricerca e lo sviluppo e, di conseguenza, aveva sostenuto la Commissione nel suo impegno inteso a mantenere e accrescere la quantità di risorse umane. Su questo punto esso ravvede la necessità di un notevole miglioramento e si compiace che anche la Commissione intenda intervenire di conseguenza.

4.2 Con gli investimenti fatti sia dalla società che dai singoli ricercatori per acquisire le vaste e complesse nozioni di base e le profonde conoscenze specialistiche auspiccate, la società (rappresentata dalla politica) si assume la responsabilità di usare tali investimenti nel miglior modo possibile. Tale responsabilità deve manifestarsi anche nella preoccupazione di offrire a chi ha seguito una formazione di ricercatore un percorso professionale adeguato, con interessanti possibilità di ramificazione che non comportino il rischio di venir tagliati fuori. Il Comitato appoggia la Commissione nel suo sforzo di espletare questo compito.

4.3 Il Comitato, al tempo stesso, richiama però l'attenzione anche sul fatto che, per ottenere dei buoni risultati nella ricerca e nello sviluppo, sono altrettanto indispensabili infrastrutture e attrezzature tecniche (apparecchiature di grandi dimensioni) adeguate, competitive e, purtroppo, spesso anche costose (unitamente a una fase pluriennale di avviamento e di rodaggio di qualità per i gruppi interessati), nonché le risorse finanziarie necessarie per poterle sfruttare sul piano scientifico.

4.4 Ciò richiede, a livello politico e imprenditoriale, decisioni che consentano di impegnarsi ampiamente e a lungo termine nella ricerca, di impiegare risorse sufficienti e di garantire una pianificazione affidabile. Soprattutto l'ultimo punto menzionato costituisce un criterio decisivo per motivare i

giovani a cercare in questo settore il loro futuro professionale e quindi per ottenere, conservare e sfruttare al meglio le risorse umane.

4.5 Il Comitato nutre profonde preoccupazioni per il fatto che, purtroppo, in molti Stati membri tali premesse attualmente mancano oppure sono insufficienti. Oltre ad avere i gravi svantaggi economici ben noti, tale mancanza comporta anche una preoccupante intensificazione dell'esodo ⁽⁵⁾ proprio dei giovani scienziati migliori, soprattutto verso gli Stati Uniti.

4.6 Il Comitato esorta pertanto vivamente il Consiglio, il Parlamento europeo, la Commissione e soprattutto gli Stati membri a dar seguito effettivamente agli impegni da loro assunti, per esempio nel Consiglio europeo di Barcellona, e ad aumentare gli investimenti nella ricerca e nello sviluppo tecnologico (R&S) fino ad arrivare al 3 % del prodotto interno lordo (PIL) entro il 2010, garantendo al tempo stesso certezza di pianificazione e libertà di ricerca, soprattutto ai fini di una ricerca di base sufficiente ⁽⁶⁾. Effettuare investimenti nella R&S che reggano il confronto con le economie concorrenti ⁽⁷⁾ è un presupposto fondamentale per realizzare l'obiettivo di Lisbona, cioè far diventare l'Unione europea, entro il 2010, l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo.

4.7 Il Comitato ricorda inoltre la sua precedente raccomandazione ⁽⁸⁾ di stabilire un aumento del 50 % degli investimenti comunitari nella R&S, quale obiettivo politico a medio termine per il periodo successivo al Sesto Programma quadro.

4.8 Ovviamente tutto ciò va integrato con misure efficaci, in primo luogo per avvicinare la ricerca e la scienza ai giovani e, in secondo luogo, anche per dare maggior peso e conferire un aspetto invitante, nei curricoli scolastici, all'insegnamento di nozioni di base nelle discipline scientifiche, in particolare nelle scienze naturali, ma anche nelle materie tecniche e in matematica. La ricerca e lo sviluppo sono la base del nostro stile di vita odierno e sono indispensabili per le future innovazioni e per far fiorire il benessere e la pace. ⁽⁹⁾

⁽⁵⁾ Ovviamente uno spostamento di ricercatori in entrambi i sensi tra l'Europa e, ad esempio, gli Stati Uniti è estremamente utile ed opportuno anche in termini di scambio di esperienze e di collegamento in rete delle conoscenze e dei metodi. Tuttavia non dovrebbe derivarne un esodo unilaterale proprio dei giovani scienziati migliori, come quello che si sta profilando a causa della situazione attuale. In tal modo, infatti, l'atteso valore aggiunto economico non viene prodotto nell'UE, dove sono stati fatti investimenti molto cospicui per la formazione; esso, invece, va in parte addirittura a beneficio di un'economia che è in concorrenza con quella europea

⁽⁶⁾ A questo proposito cfr. anche il punto 4.1.1.3.

⁽⁷⁾ Un aspetto particolarmente importante di raffronti simili è anche quello degli investimenti nella R&S (p.es. negli Stati Uniti) che vengono destinati alla ricerca tecnico-scientifica di carattere generale ma incidono in parte sul bilancio della difesa («dual purpose»).

⁽⁸⁾ GU C 260 del 17.9.2001.

⁽⁹⁾ Cfr. GU C 221 del 7.8.2001, punti 3.2.3 e 3.2.4.

⁽⁴⁾ GU C 204 del 18.7.2000.

4.9 Tuttavia il significato, i presupposti e la portata della questione non sono sufficientemente radicati nella consapevolezza generale dei cittadini. Anche i curricoli scolastici e il comportamento degli insegnanti non riflettono a sufficienza l'importanza di questo aspetto.

4.10 Come giustamente rileva la Commissione, sia la motivazione dei giovani di talento a scegliere una formazione accademica che conduce alla carriera di ricercatore, sia le successive decisioni prese dai ricercatori già formati quando si tratta di stabilire presso quale istituzione e in quale paese lavorare, dipendono anche dall'atteggiamento e dal riconoscimento da parte della società.

4.11 Tale riconoscimento non si manifesta però solo nella visibilità mediatica e così via, ma anche nella continuità, nell'affidabilità e nella solidità delle relative decisioni politiche e imprenditoriali. Questo vale sia a livello comunitario che anche (e in particolare) in tutti gli Stati membri. Le risorse umane, quelle materiali e l'esistenza di possibilità di impiego adeguate al necessario sviluppo professionale, nonché il relativo finanziamento, sono fattori strettamente correlati ⁽¹⁰⁾.

4.12 Se vi sono la volontà e i presupposti materiali necessari e se sono state adottate le debite decisioni per promuovere in modo adeguato la ricerca e lo sviluppo sia a livello comunitario che negli Stati membri ⁽¹¹⁾, per dare un maggiore riconoscimento, come dovuto, alla professione di ricercatore e per compiere sforzi del tutto speciali e straordinari negli Stati membri che hanno particolarmente bisogno di recuperare terreno, sarà più facile risolvere i problemi evidenziati nella comunicazione della Commissione laddove si afferma che «(...) queste differenze e la scarsa apertura della carriera di ricercatore in Europa impediscono lo sviluppo di prospettive di carriera interessanti a livello europeo e l'emergere di un vero e proprio mercato dell'occupazione per i ricercatori in Europa, considerato dal punto di vista geografico, settoriale ma anche di genere».

4.13 Giustamente, la professione di ricercatore nello Spazio europeo della ricerca richiede mobilità e flessibilità, ma questo non deve andare a scapito delle condizioni della vita personale e familiare né della sicurezza sociale. Il Comitato sostiene pertanto l'obiettivo della Commissione di adoperarsi a favore di una soluzione ai problemi ivi connessi e di esigere e/o garantire, per i ricercatori, una situazione contrattuale adeguata e competitiva a livello internazionale.

⁽¹⁰⁾ A questo proposito cfr. ad esempio Jürgen Enders (ed.): *Academic Staff in Europe. Changing Contexts and Conditions* (2001) [Il personale accademico in Europa. Modificare il contesto e le condizioni], Westport CT, Greenwood Press, 2001.

⁽¹¹⁾ Cfr. anche il parere del Comitato in merito alla comunicazione della Commissione Più ricerca per l'Europa – Obiettivo: 3 % del PIL, GU C 95 del 23.4.2003.

4.14 Sostanzialmente il Comitato appoggia le misure e le iniziative proposte o programmate dalla Commissione a tale proposito, ma dubita che esse siano sufficienti per raggiungere gli obiettivi illustrati nella comunicazione. Ritiene che, a tal fine, l'ampliamento ed approfondimento degli studi analitici più volte accennato nella comunicazione, pur essendo utile in determinati casi, non sia affatto sufficiente.

4.15 È necessario piuttosto che vengano adottate misure politiche pertinenti, anche e soprattutto da parte degli Stati membri. In tale contesto il Comitato denuncia la mancanza non solo di idee concrete, ma anche di una discussione sulle basi giuridiche.

4.16 La richiesta di misure concrete non significa tuttavia voler limitare con eccessive norme e regolamentazioni la necessaria libertà di manovra e la concorrenza nella ricerca delle migliori soluzioni.

4.17 Il Comitato raccomanda inoltre di basarsi maggiormente sulle esperienze finora acquisite nell'attuazione delle azioni tematiche dei programmi quadro RST e Euratom, dei programmi Socrate e Marie Curie e del programma a favore della mobilità ⁽¹²⁾, tenendo conto soprattutto delle esperienze e dei problemi dei ricercatori che hanno già al loro attivo una «europea». Esorta anche ad affrontare per tempo la questione dei possibili ostacoli giuridici ⁽¹³⁾ e a trovare soluzioni soddisfacenti.

5. Osservazioni specifiche

5.1 Osservazioni relative al capitolo 2: Definizione di ricercatore

5.1.1 Il Comitato condivide e ribadisce la maggior parte delle affermazioni contenute nel capitolo 2 della comunicazione della Commissione.

5.1.1.1 Comprende certamente per quale motivo la Commissione, nella definizione di ricerca da lei citata, secondo la quale «la ricerca e lo sviluppo sperimentale (R&S) sono quel complesso di lavori creativi intrapresi in modo sistematico per accrescere l'insieme delle conoscenze, ivi comprese la conoscenza dell'uomo, della cultura e della società, e per utilizzare dette conoscenze per nuove applicazioni», riprenda il testo riportato nell'edizione del 2002 del manuale Frascati dell'OCSE.

5.1.1.2 Propone tuttavia alla Commissione di rielaborare la definizione in modo tale che essa, soprattutto considerati gli obiettivi di Lisbona, contenga anche i concetti decisivi di natura (e scienze naturali) e di tecnica.

⁽¹²⁾ In tale contesto il Comitato raccomanda anche di far tesoro delle esperienze delle pertinenti istituzioni degli Stati membri, come ad esempio la fondazione Humboldt.

⁽¹³⁾ Raccolta della giurisprudenza 1996, pagg. II-02041, IA-00553, II-01471.

5.1.1.3 In tale contesto deve risultare chiara anche l'importanza decisiva di avere una ricerca di base sufficiente, fondamentalmente priva di scopi specifici ⁽¹⁴⁾. La maggior parte delle grandi scoperte che hanno aperto nuove strade, infatti, non è il risultato di un'impostazione mirata, ma della ricerca delle leggi della natura. La possibilità di dedicarsi a tale ricerca con mezzi sufficienti e in gran parte senza direttive politiche non è solo un elemento essenziale del diritto fondamentale alla libertà di ricerca: dosata in modo equilibrato con la R & S orientata a obiettivi precisi, essa è anche un presupposto fondamentale per il progresso e il benessere futuri.

5.1.1.4 Il Comitato, in tale contesto, rimanda a un suo precedente parere ⁽¹⁵⁾ in cui aveva raccomandato di sostenere qualsiasi intervento che consentisse di smussare le contrapposizioni e di promuovere una maggiore integrazione tra le scienze umanistiche ed economiche e le scienze naturali e la tecnica, anche attraverso lo scambio e il dialogo, per esempio su metodiche, definizioni, nonché sulla valutazione e il controllo dei risultati.

5.1.1.5 Inoltre, le conoscenze non vanno solo accresciute, ma anche approfondite. Il Comitato esorta a tener conto di tali osservazioni in occasione di un'eventuale revisione della summenzionata definizione.

5.1.1.6 Quanto alla definizione di «ricercatore» proposta dalla Commissione, il Comitato denuncia la mancanza di un riferimento al fatto che, per poter essere considerato un ricercatore ai sensi della definizione stessa, sono indispensabili notevoli qualifiche comprovate e un alto grado di capacità e di indipendenza.

5.1.1.7 Il Comitato raccomanda quindi la seguente definizione, leggermente modificata, di ricercatore: Esperti il cui lavoro è dedicato alla concezione o alla creazione di nuove conoscenze, prodotti, processi, metodi e sistemi nuovi e alla gestione dei progetti interessati e che, grazie alla formazione e all'esperienza, hanno le qualifiche per svolgere tale attività.

5.1.1.8 In appresso, qualora non indicato espressamente, il Comitato si riferisce a studiosi o ingegneri in possesso delle qualifiche necessarie.

5.1.2 Il Comitato rimanda inoltre alla descrizione dell'attività di ricerca e sviluppo contenuta in un suo precedente parere ⁽¹⁶⁾. In linea con tale descrizione, esso è favorevole anche all'intenzione della Commissione di non definire in modo troppo limitato le possibili varianti e iter professionali di una carriera nella R & S.

5.1.3 Ciò nondimeno, il Comitato in generale non può condividere l'affermazione secondo cui «tutte queste carriere devono essere trattate e valutate nello stesso modo». Si tratta invece piuttosto di riconoscere anche i (potenziali) talenti parti-

colaramente ingegnosi e creativi, di attirarli e di indurli a restare per ottenere, in Europa, il previsto incremento delle conoscenze e l'atteso valore aggiunto a livello economico. A tal fine è necessario creare opportunità ed incentivi eccellenti.

5.1.4 Tuttavia, proprio le capacità eccellenti e le prestazioni particolarmente all'avanguardia sono praticamente impossibili da rilevare mediante schemi di valutazione prestabiliti (che tra l'altro possono anch'essi dar adito ad abusi).

5.1.4.1 È problematico, ad esempio, il comportamento di quegli autori che, nelle pubblicazioni, di preferenza si citano a vicenda, creando in tal modo una sorta di «cartello delle citazioni» e ottenendo così dei vantaggi nelle valutazioni schematiche.

5.1.4.2 Inoltre, in determinati casi, sono state proprio le scoperte che hanno aperto nuove strade ad essere rese note, riconosciute e citate in letteratura solo con un certo ritardo.

5.1.4.3 La personalità non si può valutare correttamente in modo formalizzato e schematico. Occorre piuttosto sfruttare il bagaglio delle esperienze e lo stato delle conoscenze di autorevoli rappresentanti di quel ramo della «comunità scientifica» in cui sono state ottenute (o ci si aspetta di ottenere) le prestazioni — e perfino così si possono formulare giudizi sbagliati, alcuni dei quali sono addirittura storicamente noti.

5.1.5 In questo contesto il Comitato, per quanto riguarda il codice di condotta per le procedure di assunzione proposto dalla Commissione (cfr. anche il punto 5.2.5), raccomanda di garantire che la sua applicazione (che, come si ammette, è solo facoltativa) non abbia per conseguenza un'eccessiva regolamentazione e, quindi, un irrigidimento.

5.1.5.1 Il Comitato riconosce e, anzi, ribadisce perfino che occorre garantire trasparenza e pari opportunità a tutti i candidati nell'UE e che è necessario soprattutto promuovere il tasso di presenza femminile. In tale contesto riconosce anche la potenziale utilità di un siffatto codice per realizzare questo importante obiettivo.

5.1.5.2 D'altra parte, però, il Comitato, a causa dell'ampia differenziazione dei profili richiesti per i diversi compiti da espletare e viste le differenti «culture» dei rinomati organismi di ricerca ⁽¹⁷⁾, raccomanda di non utilizzare solo procedure di assunzione e procedimenti di valutazione generalizzati e sistematizzati, ma di basarsi anche sul bagaglio di esperienze e sulle attuali conoscenze della pertinente «comunità scientifica». In fin dei conti si tratta di garantire che gli organismi di ricerca europei siano sufficientemente attraenti e abbiano la volontà e l'opportunità, nonché le risorse economiche e gli strumenti amministrativi, per partecipare con successo alla competizione a livello mondiale per ottenere i migliori «cervelli».

5.1.5.3 Il Comitato raccomanda pertanto di affrontare dapprima individualmente i singoli casi in cui sono evidenti dei comportamenti o degli sviluppi sbagliati, e di ricorrere solo in ultima analisi ad una regolamentazione generale (eccessiva).

⁽¹⁴⁾ Anche a tal fine sono però necessarie apparecchiature di grandi dimensioni, spesso molto costose, che richiedono prestazioni tecniche all'avanguardia.

⁽¹⁵⁾ GU C 221 del 7.8.2001, punto 3.9.1.

⁽¹⁶⁾ Cfr. GU C 221 del 7.8.2001, punto 4.7: «La ricerca costituisce un passo verso l'ignoto e le procedure usate in tale contesto da parte di singoli o di gruppi variano e si integrano a seconda delle esigenze, delle doti e del temperamento. I ricercatori sono manager, ingegneri, collezionisti, pignoli o artisti. Fare ricerca significa andare a tentoni nella nebbia, comprendere in maniera intuitiva, misurare un paesaggio sconosciuto, raccogliere e ordinare dati, trovare nuovi segni, ricercare connessioni e modelli di ordine superiore, individuare nuove correlazioni, sviluppare modelli matematici, inventare i concetti e i linguaggi simbolici di volta in volta necessari, concepire e costruire nuove attrezzature, cercare soluzioni semplici e armonia. Vuol dire anche confermare, accertare, ampliare, generalizzare e riprodurre.»

⁽¹⁷⁾ Nella Società Max Planck (Max-Planck-Gesellschaft), ad esempio, i ricercatori che occupano posizioni dirigenziali generalmente non vengono cercati e nominati mediante la pubblicazione di bandi ma, tra la cerchia dei ricercatori che, all'interno della comunità scientifica mondiale, sono noti per le loro prestazioni, si cerca di ottenere il candidato o la candidata più adatto/a per le mansioni previste.

5.1.6 Di conseguenza, anche il concetto di «parità» è difficile da interpretare, a causa delle diversità presenti a livello sia degli Stati membri che delle attività e del mondo della ricerca, quindi va considerato anch'esso in modo molto differenziato.

5.1.7 Quanto alle categorie della ricerca menzionate nella comunicazione della Commissione — come ad esempio la «ricerca di base», la «ricerca strategica» ecc.— e alla loro definizione, il Comitato rimanda alle raccomandazioni ⁽¹⁸⁾ formulate già in precedenti pareri ⁽¹⁹⁾, soprattutto in merito al concetto di «ricerca applicata» (che è comune a livello internazionale e di cui quindi si raccomanda l'uso), ed esorta ad affrontare nuovamente la questione, al momento opportuno, in seno a un gruppo di esperti competente in materia.

5.1.8 Altri aspetti della professione di ricercatore

5.1.8.1 Per fare attività di ricerca vera e propria, vale a dire occuparsi direttamente di problemi tecnico-scientifici, è necessario espletare compiti correlati di tipo imprenditoriale, amministrativo, pianificativo e peritale, attività che in gran parte possono e devono essere svolte solo da ricercatori.

5.1.8.2 Fra tali compiti figurano proposte di programmi, procedure per la presentazione di richieste, stesura di relazioni, pubblicazioni, decisioni relative al personale, nonché le procedure di valutazione (attive e passive) inerenti a tali pratiche.

5.1.8.3 Tuttavia, se questi compiti vengono richiesti in modo sordinato da troppe istituzioni o sponsor che partecipano a un programma, ogni volta in un formato diverso, con un diverso livello di dettaglio e con un ritmo diverso, l'impegno necessario richiede più tempo di quello che rimane per svolgere l'attività di ricerca vera e propria.

5.1.8.4 Visto il proliferare di domande, perizie e processi di monitoraggio che vengono richiesti ai ricercatori, il Comitato raccomanda alla Commissione di affrontare anche questo problema e di adoperarsi a favore di procedure coordinate che garantiscano un equilibrio intelligente e prevengano l'evidente pericolo di un'attività che produce «documenti» sempre simili ma è comunque improduttiva ⁽²⁰⁾. Va assolutamente ridotta qualsiasi eccessiva burocratizzazione del mondo della ricerca.

5.1.8.5 Il Comitato coglie l'occasione per raccomandare alla Commissione di riesaminare in tal senso le proprie procedure di richiesta e di attribuzione e i relativi criteri. La comunità scientifica, infatti, formula spesso critiche in merito e si chiede se, tenuto conto del grande impegno necessario e della bassissima percentuale di successo, abbia ancora senso presentare tali richieste. Si dovrebbe inoltre evitare di modificare le procedure e i criteri (p.es. per l'assegnazione di borse di studio) con eccessiva frequenza.

5.1.8.6 In tale contesto si tratta anche e soprattutto di evitare che, a livello di approvazione e di direzione, vi siano troppi organismi (e procedure) verticali (e anche orizzontali/paralleli) che agiscono in modo indipendente gli uni dagli altri

⁽¹⁸⁾ GU C 204 del 18.7.2000, punti 7.1 e 7.1.1: «La ricerca e lo sviluppo costituiscono in linea di principio un tutt'uno che comprende vari settori di ricerca (e quindi anche varie fasi di maturazione delle conoscenze per eventuali nuove tecnologie) quali la ricerca di base, la ricerca orientata alle applicazioni, la ricerca "enciclopedica" (intesa ad esempio ad integrare le nostre cognizioni sulle caratteristiche delle sostanze, su nuovi materiali, principi attivi, eccetera), lo sviluppo tecnologico e lo sviluppo dei prodotti e dei processi. L'innovazione nasce anche dall'interazione e dalla reciproca fecondazione tra tali settori di ricerca, separabili a volte solo artificialmente.»

⁽¹⁹⁾ INT 197, CESE 1588/2003 del 10 dicembre 2003, punti 4.5.3 e 4.5.5.

⁽²⁰⁾ Cfr. anche GU C 95 del 23.4.2003, Allegato, punto 8 segg.

in quanto ciò non solo crea attriti interni che diminuiscono l'efficienza ma, generalmente, determina anche requisiti troppo dettagliati, non chiari e talvolta perfino contraddittori e situazioni decisionali dello stesso tipo.

5.2 Osservazioni relative al capitolo 3: Prospettive di carriera nella R & S

5.2.1 Per quanto riguarda le esigenze di manodopera nella R & S, il Comitato condivide le preoccupazioni della Commissione circa l'evidente e sconcertante discrepanza tra l'analisi e le previsioni macroeconomiche («possibilità di occupazione per migliaia di ricercatori») e i dati sfavorevoli circa la disponibilità o la mancanza di offerte concrete sul mercato del lavoro. La maggior parte delle università e degli organismi di ricerca, infatti, attualmente registra addirittura tagli agli stanziamenti pubblici e privati ed è quindi poco propensa ad effettuare nuove assunzioni e ancor meno ad offrire contratti di lavoro a lungo termine. Perfino l'industria, ad esempio quella farmaceutica ad alta intensità di ricerca, ha difficoltà a far rimanere in Europa i giovani ricercatori. ⁽²¹⁾

5.2.1.2 Inoltre, le università e gli organismi di ricerca finanziati con fondi pubblici sono tenuti da chi eroga i fondi ad offrire a una parte sostanziale del loro personale scientifico una serie di contratti di lavoro a tempo determinato, per poter così reagire più velocemente ad eventuali tagli di bilancio o a un riorientamento dei programmi imposto dall'esterno.

5.2.2 Il Comitato, in tale contesto, richiama l'attenzione anche su un altro aspetto importante: normalmente gli studiosi che lavorano in ambito accademico o in istituti di ricerca finanziati con fondi pubblici sono retribuiti in base alle tariffe del pubblico impiego.

5.2.2.1 In generale tali tariffe sono decisamente più basse di quelle del settore privato. A tale proposito il Comitato ribadisce quanto affermato dalla Commissione: Gli stipendi costituiscono uno degli elementi più visibili del riconoscimento della carriera. Lo stipendio dei ricercatori sembra essere rimasto indietro rispetto, ad esempio, alla retribuzione delle persone che svolgono incarichi di gestione.

5.2.2.2 Il fatto che i dipendenti retribuiti in base alle tariffe del settore pubblico siano svantaggiati si giustifica con il fatto che le carriere nella funzione pubblica (funzionari amministrativi, insegnanti, giudici ecc.), di solito, offrono maggiore sicurezza sociale e affidabilità.

5.2.3 A molti ricercatori, però, deliberatamente non viene offerta questa maggiore sicurezza sociale allo scopo di mantenere una maggiore flessibilità nella pianificazione della ricerca, nella compilazione del bilancio e nella politica del personale.

5.2.3.1 Questa mancanza, però, non viene affatto compensata con altri vantaggi o garanzie equivalenti. Le tariffe contrattuali hanno inoltre lo svantaggio di offrire una griglia di retribuzioni troppo limitata per poter riconoscere e/o valutare l'efficienza e la disponibilità.

⁽²¹⁾ Intervista con D. Viesella, presidente del consiglio di amministrazione della Novartis (Austria), in: «Standard» del 26.1.2004, pag. 3.

5.2.3.2 Voler imporre la flessibilità e la mobilità — peraltro davvero necessarie nel campo della ricerca — tramite contratti a tempo determinato, con le conseguenze descritte qui di seguito e offrendo al tempo stesso una retribuzione inadeguata, non è la strada giusta.

5.2.3.3 È necessario perciò un assetto retributivo più adeguato alla professione di ricercatore, che sfondi nettamente verso l'alto (e solo verso l'alto) il tetto salariale vigente finora e consenta al tempo stesso un'applicazione flessibile molto più adeguata ai singoli casi. Un tale assetto retributivo dovrebbe permettere di raggiungere i summenzionati obiettivi concedendo incentivi efficaci. Pertanto, è necessario che le università e gli organismi di ricerca dispongano di un maggior numero di posti post-dottorato (post doc) che prevedono accordi certi per l'immissione in ruolo (tenure-track). L'attuale mancanza di opzioni salariali adeguate e di prospettive di carriera e il fatto che lungo il percorso professionale si corra il rischio di venir tagliati fuori sono il motivo principale per cui proprio i ricercatori migliori cercano di costruirsi un futuro negli Stati Uniti ed è quasi impossibile indurli a rientrare. ⁽²²⁾

5.2.3.4 Il fatto che, per questo motivo, i ricercatori finora siano stati svantaggiati è un aspetto importante e particolarmente grave, a causa dei lunghi tempi necessari per la formazione e il perfezionamento (dottorato di ricerca, abilitazione all'insegnamento universitario). Se si vuol rendere attraente la professione di ricercatore, questo punto necessita pertanto di un'urgente revisione.

5.2.3.5 Un tipico ⁽²³⁾ aspetto demoralizzante della carriera degli scienziati più giovani è dato dal fatto che essi inizialmente (e di nuovo ogni volta che cambiano datore di lavoro o fanno un «passo avanti» nella professione) ottengono una serie di contratti a tempo determinato ⁽²⁴⁾ (per un periodo che in tutto può durare fino a 12 anni).

5.2.3.6 Al termine di tali contratti, cosa che, nella maggior parte dei casi, non è affatto dovuta al rendimento personale ma unicamente a disposizioni amministrative o sul riparto proporzionale dei posti e, soprattutto, alla riduzione dei bilanci, incombe la minaccia — dovuta proprio a questi motivi — dell'abbandono della carriera di ricercatore e spesso perfino quella della disoccupazione.

5.2.3.7 A un'età (p.es. 40 anni) in cui cambiare professione e ricominciare da capo sul mercato del lavoro è già di per sé estremamente difficile — anche perché la politica di assunzione dell'industria preferisce concentrarsi su coloro che accedono per la prima volta al mercato del lavoro — questo tipo di «carriera» rischia quindi di finire in un vicolo cieco.

5.2.3.8 Va inoltre notato che in molti casi si tratta di ricercatori che hanno già superato con un giudizio positivo diversi gradi di rigorose procedure di selezione, in quanto solo ai migliori laureati, dopo il diploma, viene data la possibilità di effettuare un dottorato di ricerca e solo ai più brillanti di questi ultimi viene poi offerto un posto di ricercatore o una borsa di studio per poter diventare professore universitario.

⁽²²⁾ Perfino tra i ricercatori venuti dalla Russia, dall'India e dalla Cina a lavorare in organismi di ricerca europei, chi ha successo dopo alcuni anni di esperienza professionale tende ad accettare offerte provenienti dagli Stati Uniti.

⁽²³⁾ Le condizioni e i dettagli della carriera descritta nel presente parere non valgono in egual misura per tutti gli Stati membri.

⁽²⁴⁾ La situazione, in parte, viene complicata ulteriormente dalle norme in materia di tutela contro il licenziamento.

5.2.3.9 Per essere competenti ed efficienti, o addirittura ottenere una posizione di punta in una determinata disciplina scientifica, le persone e i gruppi di lavoro interessati devono prima portare a termine un ulteriore impegnativo periodo — generalmente pluriennale — di formazione e di avviamento.

5.2.3.10 Inoltre, spesso i primi compiti da svolgere consistono nel mettere a punto e montare apparecchiature di grande valore e nel creare un clima stimolante per la ricerca e le relative strutture organizzative. Questo investimento prezioso ma costoso nel capitale umano e nella necessaria infrastruttura di ricerca è già, al tempo stesso, un risultato dell'attività di ricerca in quanto, così come le esperienze acquisite, anch'esso resta a disposizione e può essere utilizzato ulteriormente.

5.2.4 La disoccupazione dei ricercatori che hanno ricevuto una buona formazione, quindi, non è solo un problema sociale, ma anche uno spreco di risorse umane e finanziarie da parte dell'economia.

5.2.4.1 Essa non solo demotiva i ricercatori colpiti o minacciati dal problema, ma dissuade anche gli studenti che iniziano l'università e devono scegliere una professione dall'optare per un ambito di studi così complesso e impegnativo. Inoltre è demotivante anche la profonda frattura che esiste, all'atto pratico, tra le promesse ufficiali ottimistiche e allettanti e la realtà ostile — in alcuni Stati membri quasi catastrofica — del mercato di lavoro e delle prospettive di carriera.

5.2.4.2 Da questo punto di vista, la possibilità — attualmente sfruttata da molti ricercatori, soprattutto giovani — di cercare e trovare occasioni di impiego commisurate alle loro conoscenze fuori dall'UE, e soprattutto negli Stati Uniti, va addirittura accolta con favore, almeno fino a quando gli analoghi istituti europei non saranno in grado di offrire a loro volta opportunità adeguate. Si dovrebbe spiegare più chiaramente al mondo politico e all'opinione pubblica che ne derivano un danno economico enorme per l'UE e un grande beneficio per il paese ospitante.

5.2.4.3 Il fatto che il profilo della carriera di «ricercatore» non sia attraente sul piano economico e presenti notevoli rischi sociali può essere addirittura una delle ragioni per cui, già nelle scuole medie e nei licei, l'interesse degli studenti per le materie scientifiche e la matematica è decisamente troppo modesto.

5.2.4.4 Non c'è quindi da meravigliarsi se, nelle fasi in cui vi è necessità di ricercatori, improvvisamente ci si accorge che vi è una carenza di capitale umano (cfr. punto di partenza della comunicazione della Commissione).

5.2.5 Come asserisce anche la Commissione, per offrire prospettive di carriera ai ricercatori e per conseguire l'«obiettivo del 3 %» ⁽²⁵⁾ è assolutamente necessario ridurre questa evidente discrepanza tra, da un lato, le esigenze economiche dell'UE e, dall'altro, il comportamento microeconomico — o anche quello attuale in materia di bilancio (p.es. nel settore pubblico) — e la «politica del personale» che ne consegue.

⁽²⁵⁾ CESE 278/2003.

5.2.5.1 La ricerca non dovrebbe quindi essere preda o in balia di esperimenti dirigistici a breve termine o di vincoli di bilancio. Un'attività di ricerca valida, che dà buoni risultati, dev'essere predisposta a lungo termine e non può essere avviata, interrotta e riorientata a proprio piacimento, ad esempio in funzione dei cicli congiunturali, delle crisi di bilancio o delle tendenze politiche o di pianificazione del momento; essa ha bisogno piuttosto di una continuità, di una libertà e di una affidabilità sufficienti. Solo così è possibile ovviare ai summenzionati inconvenienti ed evitarli in futuro.

5.2.5.2 Come rileva la Commissione, vi è un'urgente necessità di curricula adeguati e di possibilità di ramificazione, per evitare simili vicoli ciechi a livello professionale e offrire invece una prospettiva solida e incoraggiante ai giovani che devono scegliere una professione.

5.2.5.3 A tal fine sarebbe utile anche promuovere una maggiore permeabilità verso l'industria (cfr. punto 5.4) o l'insegnamento (p.es. di modo che i ricercatori ai quali non è possibile offrire un impiego stabile nelle università e negli organismi di ricerca finanziati con fondi pubblici vengano assunti come insegnanti esperti di ricerca negli istituti di insegnamento superiore, tanto più che in tali istituti vi è comunque spesso una carenza di personale specializzato qualificato ed esperto in ricerca).

5.2.6 Il Comitato, pertanto, si compiace espressamente delle misure previste nella comunicazione della Commissione, vale a dire:

- istituire un gruppo di alto livello incaricato di individuare altri esempi di buone pratiche riguardanti le varie opportunità di occupazione, come la mobilità intersettoriale o nuovi modelli di titolarizzazione, e di diffonderli ampiamente nella comunità dei ricercatori,
- avviare l'elaborazione della «Carta europea dei ricercatori», un quadro per la gestione della carriera delle risorse umane di R&S, basato su di una regolamentazione volontaria,
- avviare studi di impatto per valutare e analizzare comparativamente i vari percorsi di carriera dei ricercatori,
- elaborare una prima stesura del «Codice di condotta per il reclutamento dei ricercatori» sulla base delle migliori pratiche.

Il Comitato esorta tuttavia a tener conto delle sue osservazioni in merito.

5.2.6.1 Il Comitato raccomanda di estendere agli istituti di ricerca extrauniversitari le iniziative avviate in tal senso in alcuni Stati membri⁽²⁶⁾ nel settore accademico e, al tempo stesso, di valutare però attentamente se le singole misure producano effettivamente i miglioramenti prospettati⁽²⁷⁾.

5.3 Osservazioni relative alla sezione 3.2: Il riconoscimento pubblico delle carriere nella R&S

5.3.1 Il riconoscimento pubblico delle carriere scientifiche è un fattore estremamente importante. Il Comitato ribadisce con vigore quanto affermato dalla Commissione, cioè che «la questione del sostegno pubblico dei ricercatori è legat[a] chiaramente al modo in cui la scienza è percepita in quanto strumento di contributo allo sviluppo della società».

5.3.2 Il Comitato condivide anche le altre osservazioni formulate nella sezione 3.2 della comunicazione della Commissione. Richiama però l'attenzione sul fatto che i problemi e le difficoltà di una «carriera scientifica europea», sul cui superamento verte la comunicazione in esame, dipendono dal fatto che non sia ancora stato completato il mercato interno e che, inoltre, spesso i cittadini e l'opinione pubblica, e in gran parte anche gli stessi politici, non ne siano sufficientemente consapevoli. È necessario quindi intervenire anche e soprattutto per offrire ai politici un'informazione valida.

5.3.3 Sarebbe però una visione limitata voler ricercare il nocciolo della questione soprattutto nella mancata conoscenza e nel mancato riconoscimento del significato della R&S da parte dell'opinione pubblica.

5.3.4 Anche se è vero che i cittadini, in generale, non sono abbastanza informati sul fatto che il loro benessere, in grandissima parte, è reso possibile solo dalle precedenti conquiste della R&S, perlomeno la società ha comunque un certo rispetto per la carriera scientifica e per le capacità dei ricercatori.

5.3.5 Si tratta piuttosto di avere soprattutto una volontà politica coerente di migliorare la situazione personale e le condizioni professionali dei ricercatori e di eliminare gli svantaggi descritti. Anche i summenzionati aspetti negativi possono contribuire alla mancanza di riconoscimento pubblico.

5.3.6 Questa necessaria volontà politica è purtroppo ostacolata dal fatto che, da un lato, la promozione della R&S — e quindi anche della professione di ricercatore — generalmente non riceve un'attenzione mediatica sufficiente e non suscita quindi nell'opinione pubblica un interesse tale da consentire di ricavarne vantaggi sulla scena politica e, dall'altro, che i ricercatori non sono in numero sufficiente per difendere con vigore i loro interessi professionali e sociali in forma organizzata.

5.3.7 Sempre per questo motivo, il periodo che intercorre prima che dagli investimenti nella R&S derivi un'utilità economica e culturale è piuttosto lungo e generalmente supera la durata della «memoria politica» della società. Inoltre, il significato e il potenziale delle nuove scoperte entrano nella coscienza collettiva solo gradualmente e, generalmente, non in modo spettacolare.

⁽²⁶⁾ Ad esempio il programma «Lichtenberg» [N.d.T: cattedre universitarie] della Fondazione Volkswagen.

⁽²⁷⁾ Ad esempio, in Germania, le cattedre per giovani professori (junior professor) [N.d.T: in alternativa all'abilitazione all'insegnamento universitario].

5.3.8 Il Comitato, pertanto, sostiene pienamente la seguente affermazione della Commissione: «al fine di evidenziare l'importanza politica della ricerca in quanto elemento cruciale dello sviluppo della società, il legame tra il contenuto della ricerca e il beneficio netto per la società deve essere chiaramente sottolineato. Analogamente, la società dovrebbe essere maggiormente in grado di riconoscere il ruolo della ricerca, l'utilità delle attività di ricerca e il valore delle carriere nella R & S.» Inoltre la società dovrebbe essere informata meglio sui presupposti operativi necessari per effettuare ricerca a livelli di eccellenza.

5.4 Osservazioni relative alla sezione 3.3: Passaggi tra università e imprese

5.4.1 Su questo punto la Commissione osserva che «i partenariati tra il mondo accademico e le imprese o gli organismi di ricerca finanziati dai fondi privati e pubblici si sono rivelati indispensabili per sostenere il trasferimento di conoscenze e l'innovazione, ma non si [sa] ancora esattamente come queste relazioni dovrebbero essere strutturate, né come si scambierà il personale e si promuoveranno i programmi di formazione comuni». Il Comitato, pur condividendo ampiamente tale affermazione, reputa che la situazione non sia più così critica.

5.4.2 Tuttavia, anche il Comitato riconosce la necessità di ulteriori miglioramenti e di una migliore comprensione reciproca dei metodi di lavoro e dei criteri determinanti ai fini della carriera.

5.4.2.1 Un punto particolarmente importante anche per i curricula auspicati consiste nel chiarire per quale motivo l'industria, quando assume ricercatori ed ingegneri, generalmente preferisce giovani laureati rispetto ad esperti con esperienza pluriennale nel campo della ricerca, anche se, grazie alle loro conoscenze più approfondite, verrebbe accelerato il trasferimento di know how sui metodi e i procedimenti più moderni.

5.4.2.2 Il Comitato ribadisce la raccomandazione già precedentemente formulata in proposito⁽²⁸⁾ di modificare e rafforzare il programma di mobilità già esistente («industry host fellowships») per creare incentivi tangibili, ai fini della necessaria mobilità, per le persone disposte ad scegliere questa strada. In tal modo sarà possibile effettuare periodi di scambio di durata sufficiente da poter incentivare entrambe le parti a un trasferimento duraturo. Inoltre, ciò potrebbe anche incentivare l'industria ad assumere ricercatori più anziani già provvisti di esperienza.

5.4.3 In singoli casi si registrano anche dei progressi. Gli ostacoli menzionati nella comunicazione, ad esempio, sono minori nel caso dei rapporti tra l'industria e i politecnici o gli organismi di ricerca orientati alla tecnologia.

5.4.4 Anche in questo caso, però, è necessario provvedere alla compatibilità e alla trasferibilità e/o al riconoscimento, sia a livello nazionale che europeo, delle varie componenti dei sistemi di sicurezza e previdenza sociale (quali l'assicurazione malattia, quella contro l'invalidità professionale, i regimi pensionistici e i diritti a pensione maturati, nonché i periodi precedenti l'attività lavorativa ma rilevanti ai fini della pensione ecc.).

5.4.5 Infine non si può nemmeno negare che vi siano talenti diversi e competenze eccellenti che in alcuni casi sono maggiormente necessari nell'industria, dove possono esprimersi particolarmente bene, mentre in altri casi sono più adatti a una tipica attività scientifica universitaria.

5.5 La dimensione europea delle carriere di R&S (sezione 3.4)

In questa sezione la Commissione fornisce un'analisi approfondita delle opportunità, dei compiti e dei problemi relativi a questo aspetto della carriera di ricercatore.

5.5.1 Le opportunità consistono in un mercato del lavoro decisamente più vasto, cosa che, nel caso degli esperti altamente specializzati, riveste un'importanza sia economica che personale. Va sottolineata inoltre l'importanza che una «euro-peizzazione» della carriera di ricercatore riveste per l'obiettivo – proposto dalla Commissione e accolto con favore anche dal Comitato⁽²⁹⁾ – di creare «un insieme di risorse materiali e di infrastrutture, ottimizzato su scala europea».

5.5.2 I rischi consistono, da un lato, nella possibilità che l'esperienza professionale acquisita in un altro Stato membro dell'UE (diverso da quello di cui si ha la cittadinanza) non abbia, sul «mercato domestico», una notorietà e un riconoscimento adeguati per poterne trarre vantaggio ai fini dell'ulteriore carriera e, dall'altro, nel fatto che vi sia tuttora una mancanza di compatibilità/trasferibilità/riconoscimento delle diverse componenti della sicurezza sociale (quali l'assicurazione malattia, quella contro l'invalidità professionale, i regimi pensionistici e/o i diritti a pensione maturati, i periodi precedenti l'attività lavorativa ma rilevanti ai fini della pensione ecc.).

5.5.3 Ciò richiede misure adeguate per garantire che se, come è normale ed auspicabile nell'iter professionale dei ricercatori «europei», nel corso della carriera si cambia datore di lavoro, luogo o Stato di soggiorno o se si passa da un posto di lavoro a un altro presso istituti di ricerca finanziati con fondi pubblici in Stati membri diversi o nell'industria ecc., questo non abbia conseguenze negative sulle summenzionate esigenze.

5.5.4 In tale contesto, se si vuole raggiungere l'obiettivo formulato nella comunicazione della Commissione, vanno trovate e applicate soluzioni concrete.

⁽²⁸⁾ GU C 204 del 18.7.2000, punto 8.2.2.

⁽²⁹⁾ GU C 204 del 18.7.2000, punto 9.6.

5.5.5 Oltre ad attuare i pertinenti programmi di ricerca è pertanto necessario adeguare anche le retribuzioni, le disposizioni in materia di pensioni, di assicurazione malattia (!), di costi per il cambio di domicilio, per gli agenti immobiliari, per le ristrutturazioni e per l'acquisto di terreni, quelle relative all'istruzione dei figli, al mantenimento dell'unità familiare (!), alla disoccupazione e all'invalidità professionale, ai regimi pensionistici ecc., nonché i relativi aspetti fiscali ⁽³⁰⁾, per farne presupposti indispensabili a una carriera scientifica europea. Molte delle disposizioni vigenti (p. es. imposta sul trasferimento di proprietà fondiarie) sono addirittura sfavorevoli per la mobilità.

5.5.5.1 In particolare, andrebbe creato un sistema pensionistico a livello europeo, o andrebbe applicato effettivamente quanto è già stato deciso in materia, affinché tutti i diritti acquisiti possano essere mantenuti o trasferiti, anche qualora si cambi datore di lavoro o Stato membro, senza che ciò comporti svantaggi eccessivi.

5.5.5.2 Un altro problema generale è dato spesso dal fatto che il coniuge o il partner esercitano un'attività lavorativa. Per non mettere in pericolo l'unità familiare si dovrebbe cercare di vagliare o di creare anche per il partner opportunità di trovare un'attività/professione adeguata. In merito andrebbe sviluppata una strategia ufficiale ⁽³¹⁾.

5.5.6 Anche la Commissione condivide ampiamente questa posizione, tant'è vero che nella comunicazione scrive: «Infine, la promozione della dimensione europea nelle carriere nella R&S deve essere integrata in un quadro giuridico strutturato e coordinato a livello europeo, che garantisca ai ricercatori e alle loro famiglie un livello elevato di copertura previdenziale che consenta di ridurre al minimo il rischio di perdere diritti previdenziali già acquisiti (Nota del Comitato: va garantito che non vi sia un rischio simile!). In questo contesto, i ricercatori dovrebbero poter profittare dei lavori in corso a livello di UE destinati a modernizzare e semplificare il coordinamento dei sistemi di previdenza sociale (...). In questo ambito le esigenze specifiche dei ricercatori e delle loro famiglie dovrebbero essere pienamente considerate.»

5.5.7 Fintantoché questi obiettivi non saranno stati realizzati e non saranno in vigore le norme auspicate, il Comitato raccomanda tuttavia di articolare i pertinenti programmi di mobilità e le relative disposizioni in modo tale non solo da compensare pienamente gli svantaggi tuttora esistenti, ma anche da creare ulteriori incentivi che vadano oltre la compensazione. Siffatti incentivi sono indispensabili sia per rendere attraente la carriera scientifica europea anche per i ricercatori eccellenti, sia per

riuscire eventualmente ad attrarre di nuovo o a indurre a rientrare i migliori ricercatori che lavorano, ad esempio, negli Stati Uniti.

5.5.8 Per far sì che l'ampliamento del mercato del lavoro (attualmente limitato), conseguente alla realizzazione dello Spazio europeo della ricerca, sia ancor più efficace per i ricercatori e gli studiosi in cerca di impiego, il Comitato esorta la Commissione a potenziare sistematicamente e a perfezionare la piattaforma ⁽³²⁾ che ha già installato su Internet a tale scopo, affinché vi si possano trovare, in forma ordinata e in modo sufficientemente dettagliato, tutte le offerte di lavoro/tutti i bandi pertinenti degli istituti e dei progetti di ricerca, delle università e anche delle industrie all'interno dell'UE (cioè andrebbe sancito anche nella «Carta»). A tal fine il Comitato propone di mettersi in contatto anche con le istituzioni degli Stati membri che, nei rispettivi paesi, si occupano a loro volta anche di questa attività.

5.6 Dottorandi, dottorato di ricerca e relativo titolo accademico

La Commissione si sofferma anche sulla questione dei dottorandi. A parere del Comitato, tale questione presenta due aspetti, vale a dire: (i) il ruolo e la situazione dei dottorandi e (ii) il fabbisogno di studiosi/ingegneri/ricercatori in possesso di un dottorato.

5.6.1 Affinché a uno studente venga offerta la possibilità di elaborare una tesi di dottorato, generalmente è necessario che abbia concluso in modo eccellente il corso di laurea.

5.6.2 Il dottorato di ricerca può quindi essere considerato, da un lato, un gradino della formazione accademica – quantunque ulteriore, complementare e mirato a un maggiore approfondimento – e, dall'altro, soprattutto, un'eccellente qualifica per un'attività di ricerca autonoma.

5.6.3 La tesi di dottorato consente inoltre di acquisire altre importanti qualifiche generali, come la capacità di effettuare ricerche approfondite, di esprimere oralmente e per iscritto in modo comprensibile questioni particolarmente complesse nonché, nelle discipline scientifiche e tecniche, anche l'uso dell'inglese in un contesto internazionale.

5.6.4 I dottorandi, in quanto «bassa manovalanza» ⁽³³⁾ della ricerca accademica, svolgono una parte fondamentale e indispensabile del lavoro di ricerca delle università e degli istituti di ricerca analoghi – e quindi anche del loro compito ufficiale.

5.6.5 Ne deriva però anche la legittima esigenza – generalmente soddisfatta in misura del tutto insufficiente – di riconoscere tale attività ⁽³⁴⁾ come una prestazione professionale vera e propria (in termini di retribuzione e di prestazioni sociali).

⁽³⁰⁾ In alcuni Stati membri va dichiarato ai fini fiscali perfino il rimborso delle spese concesso ai ricercatori per compensare i costi supplementari legati alla mobilità!

⁽³¹⁾ Riconoscendo il problema, la Deutsche Forschungsgemeinschaft (Consiglio federale delle ricerche) e lo Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (Confederazione delle fondazioni che sostengono la scienza tedesca), ad esempio, organizzano insieme una manifestazione sul tema della doppia carriera. A tale proposito cfr. anche i siti Internet www.kowi.de e www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/focus/doppelkarriere_paare/index.html.

⁽³²⁾ http://europa.eu.int/eracareers/index_en.cfm

⁽³³⁾ Questa espressione, pur essendo chiara, non è affatto sempre pertinente. Nel quadro di una tesi di dottorato, infatti, si possono ottenere risultati all'avanguardia. In alcuni casi, ad esempio già nella tesi di dottorato sono state fatte scoperte che hanno portato al premio Nobel (è il caso di R. Mössbauer, premio Nobel nel 1961, e di R. A. Hulse, premio Nobel nel 1993).

⁽³⁴⁾ Sempre che si tratti della professione principale e non venga svolta, ad esempio, parallelamente ad un'altra attività professionale.

5.6.6 Una particolarità inevitabile dell'attività dei dottorandi è una certa dipendenza dal supervisore, che per di più è spesso responsabile anche della valutazione del lavoro svolto.

5.6.6.1 Il compito di supervisione e il modo in cui esso viene espletato non dovrebbero però arrivare al punto di limitare lo stimolo, se non addirittura la necessità del dottorando di lavorare in modo indipendente (peraltro considerata un criterio importante per tale attività).

5.6.6.2 La funzione e i compiti del supervisore, per quanto in genere estremamente utili, in taluni casi danno anche adito ad abusi. Questi possono essere alimentati, tra l'altro, dalla retribuzione troppo modesta del dottorando e comportare quindi richieste esagerate che sono soprattutto nell'interesse scientifico del supervisore e hanno come conseguenza una eccessiva durata del dottorato.

5.6.7 Il Comitato raccomanda pertanto alla Commissione di avviare una riflessione su un eventuale codice di condotta relativo al ruolo e al trattamento dei dottorandi e di farne confluire l'esito nella «Carta».

5.6.8 Nella comunicazione della Commissione si afferma inoltre che «le imprese sembrano intenzionate ad assumere ricercatori sprovvisti di dottorato, in quanto ritengono che i titolari di questo diploma siano eccessivamente specializzati»⁽³⁵⁾.

5.6.9 Anche se purtroppo sembra che sia vero che l'industria preferisca soprattutto i giovani appena laureati, cosa che costituisce anche un ostacolo alla mobilità tra il mondo accademico e l'industria, il Comitato non ritiene che si tratti di una verità assoluta. Sia nell'industria chimica di alcuni Stati membri che in altri settori industriali a carattere tecnico-scientifico, in genere un dottorato di ricerca conseguito con bei voti è, se non addirittura un criterio di assunzione, quantomeno un presupposto fondamentale per una carriera brillante (per gli ingegneri non è sempre così).

5.6.10 Per un ulteriore impiego e una carriera in ambito accademico – anche negli istituti di ricerca finanziati con fondi pubblici – il dottorato di ricerca è comunque un presupposto indispensabile (per gli ingegneri non è sempre così).

5.7 *Attrattiva del mondo della ricerca ed eccellenza scientifica*

5.7.1 Quando dei giovani optano per la professione di ricercatore e quando si tratta di scegliere in quale paese svolgere poi

la propria attività professionale, è importante sapere se, per esercitare la professione prescelta, vi sono organismi di ricerca eccellenti e attraenti in cui i ricercatori di maggior successo vogliono e possono collaborare, fungono da modello e creano un termine di paragone.

5.7.2 Di conseguenza, la società e la politica devono adottarsi affinché vi siano o vengano creati i presupposti per ottenere e mantenere l'eccellenza scientifica e prestazioni di prim'ordine.

5.7.3 L'eccellenza e le élite sono però il risultato di un processo di sviluppo e di selezione complesso, lungo e laborioso che si svolge in base a proprie regole interne e dipende dalla coincidenza di molti fattori importanti e collegati tra loro.

5.7.4 Sono determinanti l'esempio eccellente dei ricercatori che hanno avuto un successo particolare, la presenza di attrezzature e strutture attraenti, una gestione che promuove la creatività e la ricchezza di idee, la consapevolezza di partecipare alle scoperte o allo sviluppo di cose nuove, nonché la fondata speranza di tutte le parti coinvolte di poter sviluppare anche le proprie potenzialità, di poter contribuire con le proprie idee e di averne un riconoscimento.

5.7.5 Tutto ciò può crescere e svilupparsi solo sulla base di una formazione universitaria solida, ampia e di qualità e in presenza di un ambiente di ricerca diversificato, ben attrezzato e con una ricerca di base sufficiente.

5.8 *L'Anno europeo dei ricercatori*

5.8.1 Il Comitato accoglie con favore e appoggia l'intenzione della Commissione di organizzare prossimamente un Anno europeo dei ricercatori.

5.8.2 Reputa che sia una buona possibilità e un'occasione di promuovere la professione di ricercatore e la sua importanza per la società e per gli obiettivi di Lisbona e di adoperarsi inoltre ai fini di una profonda comprensione reciproca tra la società civile e il mondo scientifico.

5.8.3 Raccomanda di associare a questa attività anche le pertinenti organizzazioni degli Stati membri, nonché le corrispondenti organizzazioni scientifiche attive a livello europeo e dichiara la sua disponibilità a fornire a sua volta un contributo in materia.

Bruxelles, 25 febbraio 2004

Il Presidente
del Comitato economico e sociale
Roger BRIESCH

⁽³⁵⁾ Questa affermazione riguarda la questione – affrontata sopra – del comportamento dell'industria quando si tratta di assumere. Pertanto, il comportamento descritto andrebbe analizzato in modo approfondito e, possibilmente, migliorato.