

# La ricerca, finanziamento, reclutamento e valutazione

- **\*Maria Pia Abbraccio e \*\*Maria Cristina Facchini**

- **Gruppo 2003 per la Ricerca Scientifica**

- **\*Università di Milano, \*\*CNR**

# Conclusioni emerse da analisi precedenti del Gruppo 2003

- Sotto-finanziamento cronico della ricerca nazionale
- Mancanza di periodicità e affidabilità dei bandi
- Mancanza di una visione strategica della ricerca da parte dei governi (strategie deboli sulle politiche di ricerca & sviluppo)
- Lentezza del territorio a recepire l'innovazione proveniente dalla ricerca pubblica come stimolo per la crescita, nell'ottica di una vera "economia della conoscenza", che in Italia fatica a decollare
- Mancanza di un confronto informato di quello che succede all'estero
- Comportamento non virtuoso e non responsabile da parte degli Enti e delle Università nell'utilizzo delle risorse, che ha minato la fiducia con il MIUR e con i governi

# I punti del Manifesto

- Centralità del merito nella distribuzione competitiva delle risorse
- Autonomia e responsabilità dei singoli e delle istituzioni
- Massa critica e ricerca diffusa (non puntare troppo o solo sulla ricerca di eccellenza)
- Un reclutamento aperto dei cervelli
- Più risorse al sistema e ai ricercatori. La ricerca non è un lusso ma una necessità
- Più ricerca di base per avere più trasferimento tecnologico

# Agenzia per la programmazione e la gestione del finanziamento pubblico della ricerca

- Unica agenzia nazionale alle quale vengono affidate tutte le risorse finanziarie per la ricerca pubblica nel Paese
- Comitato esperti per la stesura di un piano strategico pluriennale per lo sviluppo della ricerca
- Bandi competitivi regolari e prevedibili per progetti singoli o di collaborazione
- Sistema di "peer review" internazionale per assegnazione delle risorse
- Finanziamento congruo allo sviluppo di idee progettuali per la partecipazione a network internazionali
- Proposta recepita da The European House Ambrosetti 2017

# Reclutamento

- La EC ha approvato nel 2005 "The code of Conduct for Recruitment of Researchers" dove si evidenziano i principi generali da adottare dai Paesi Membri. Di seguito i punti principali
- Recruitment should be open, efficient and transparent
- Selection should be by balanced and trained panels
- Transparency of procedure for candidates
- Merit should be judged both qualitatively and quantitatively, balancing a good range of criteria
- Career breaks and other multidimensional career tracks should not be penalised
- Recognition of **mobility experience**
- Recognition of qualifications
- **Seniority** ('the levels of qualifications required should be **in line with the needs of the position** and not be set as a barrier to entry')
- **Postdoctoral appointments** should provide career **development**

# Reclutamento

- Breve ricerca su altri Paesi Europei: Università e Enti di Ricerca (UK, DE, FR, ES, SH) in paragone ad Italia
- FR e ES hanno sistemi simili all'Italia. In DE il sistema è intermedio. UK, CH hanno sistemi più informali e snelli
- Tralasciando ovvi principi (trasparenza, merito, genere, ecc.) obiettivo di un efficace sistema di reclutamento è selezionare il ricercatore "giusto" per il ruolo specifico da ricoprire
- Le nostre procedure nazionali sono lente, farraginose, e inefficienti e portano a provvedimenti occasionali ed emergenziali.
- SSD rendono complicato il reclutamento di professionalità specifiche
- Ingresso nei ruoli ad età troppo avanzata che ci rende poco competitivi a livello internazionale
- Nel caso delle Università, il tentativo di prevenire

## Reclutamento nel resto di Europa

- In tutti i paesi è ostacolata la permanenza dopo il PhD nella stessa Istituzione (mobilità ricerca)
- In generale i concorsi sono basati solo su titoli e poi interview (no prove scritte)
- La selezione specifica viene fatta sui CV e poi su un numero ridotto di concorrenti con colloqui specifici della posizione da ricoprire
- Bandi concorsuali internazionali senza richiesta di equipollenza della laurea.
- I concorsi avvengono con programmazione annuale (pochi ma costanti)
- C'è un'ampia libertà di contrattazione sia dello

# Valutazione della ricerca

- Sistema **AVA (Autovalutazione - Valutazione periodica - Accredimento)** definito dall' Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (**ANVUR**) in accordo con gli standard e le linee guida elaborate a livello europeo (ESG 2015).

- **Obiettivo**: migliorare la qualità della ricerca attraverso l'applicazione di un modello di **Assicurazione della Qualità (AQ)** fondato su procedure interne di progettazione, gestione, autovalutazione e miglioramento delle attività scientifiche e su una verifica esterna effettuata



Modalità per monitorare internamente  
ed esternamente le attività di ricerca  
delle Università e degli EPS

- **Costruzione di database affidabili e completi** che servano da supporto decisionale interno (es, **AIR**, **archivio istituzionale di UniMi**)
- **Certificazione della qualità dei risultati** secondo i criteri usati dalle banche dati internazionali (Scopus e WOS)
- **VQR (Valutazione della Qualità della ricerca)**; valutazione periodica (per peer review) dell' originalità, rigore metodologico e impatto della ricerca e della terza missione di Università e EPS (DPR 76 2010) basata sulla qualità di **prodotti della ricerca**, primariamente pubblicazioni su rivista, monografie, contributi su volume e brevetti (al momento conclusi 2 esercizi di valutazione).
- Uno dei principali utilizzi dei dati ricavati dalla VQR riguarda l'assegnazione della **quota premiale del Fondo di Finanziamento**

# Riflessioni sulla valutazione della ricerca nel sistema Italia

- Le performance dei ricercatori italiani sono mediamente molto buone se comparate al resto d'Europa.
- Tuttavia, la valutazione è vissuta con disagio dai ricercatori (Capano, Regini & Turri, 2017).
- Esiste una frattura ideologica fra quanti la considerano un'esercizio utile per premiare i comportamenti più virtuosi e quanti ne denunciano i limiti.
- Manca un dibattito informato che faccia riferimento anche alle esperienze di altri Paesi.

**PUNTO PRINCIPALE:** manca la responsabilizzazione del singolo

# Conclusioni

- Centralità del merito sia nella assegnazione delle risorse che nelle carriere
- Importanza ricerca diffusa per innalzare livello qualitativo globale del Paese
- La mobilità (soprattutto per i percorsi post dottorali) sia all'interno che all'esterno del Paese è caratteristica essenziale da implementare (importante per la qualità del CV)
- Necessità di migliore programmazione temporale dei concorsi per facilitare le carriere e l'ingresso nei ruoli
- Necessità di migliore programmazione temporale nei bandi per il finanziamento della ricerca pubblica (Agenzia della Ricerca)
- **Necessità della responsabilizzazione del singolo ricercatore sull'importanza della valutazione per la qualità della ricerca**