



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

La Carta dei Ricercatori e il Codice di Condotta per
l'assunzione dei ricercatori: analisi interna sulla
implementazione dei principi della carta e sulle azioni
connesse alle strategie delle risorse umane

Aggiornato al: 10 Novembre 2011

Hanno collaborato alla stesura del documento:

Prof. Silverio Bolognani
Prof. Cinzia Sada
Dott. Andrea Berti
Dott.ssa Ileana Borrelli
Dott.ssa Viviana Gialain
Dott.ssa Manuela Marini

Hanno partecipato alla gestione dell'indagine demoscopica e all'analisi statistica dei dati relativi a tale indagine:

Prof. Cinzia Sada
Dott.ssa Cristina Corò
Dott.ssa Viviana Gialain
Dott.ssa Cristina Stocco
Dott. Rudi Tranquillini

Coordinatore:

Prof. Cinzia Sada

Analisi dell'indagine demoscopica sull'applicabilità della Carta dei Ricercatori e sulla prioritizzazione degli interventi.

Come precedentemente ricordato, è stato somministrato a tutto il personale coinvolto nella ricerca un questionario condiviso con il gruppo di Camerino, atto a delineare un panorama sulla percezione dell'applicazione dei principi della C&C e sulle aree di intervento considerate prioritarie. Tale questionario è stato suddiviso in quattro aree tematiche, riguardanti gli aspetti cruciali nella implementazione della carta dei ricercatori: la trasparenza e i metodi di selezione e valutazione dei candidati, la stabilità e qualità (compresa la sicurezza sociale) dell'impiego, la qualità dell'ambiente lavorativo con particolare riferimento alla non discriminazione e alla ricognizione professionale ed infine lo sviluppo professionale e i piani per la formazione e mobilità ivi compresi l'insegnamento e il ruolo dei supervisori alla ricerca:

Area 1: *“Content and transparency of the announcements (calls); selection and method for evaluating the candidates”*;

Area 2: *“Stability and permanence of employment, social security”*;

Area 3: *“Professional recognition; non-discrimination; research environment”*;

Area 4: *“Professional development -Plans for training and mobility - Mentoring and/or supervision – Teaching”*.

Il questionario è stato formulato predisponendo all'interno di ciascuna area delle affermazioni alle quali l'intervistato doveva attribuire un punteggio in base al proprio accordo/disaccordo con tale affermazione: al punteggio 1 si associava il disaccordo con l'affermazione posta, 2 corrispondeva a moderato disaccordo, 3 moderato accordo, 4 pieno accordo. Infine l'intervistato doveva individuare le tre affermazioni che per ogni area riteneva prioritarie. Il questionario è stato quindi concepito non solo per individuare gli aspetti critici nelle quattro aree sopra menzionate ma anche per evidenziare quanto esse fossero ritenute importanti e, per tale motivo, su quali un possibile intervento fosse prioritario. In questionario è stato somministrato a professori di ruolo (I e II fascia, assistenti ordinari, professori straordinari), ricercatori universitari (confermati e non confermati), dottorandi e assegnisti nonché borsisti e non strutturati con altri contratti (co.co.co, collaboratore di ricerca a tempo determinato) e tecnici permettendo una analisi ad ampio spettro non solo in base al ruolo ricoperto ma anche in base al sesso. In allegato 2.A.1 si riporta il dettaglio del questionario.

In tab.1 si riporta il numero di rispondenti e il tasso di risposta per ogni categoria intervistata.

| Categoria | Intervistati | Rispondenti | Tasso di risposta (%) |
|----------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|
| Assegnista | 634 | 245 | 39 |
| Borsista di ricerca | 192 | 39 | 20 |
| Collaboratore co.co.co | 17 | 5 | 29 |
| Collaboratore di ricerca a tempo determinato | 7 | 3 | 42 |
| Dottorando | 1094 | 258 | 24 |
| Professore associato | 737 | 202 | 27 |
| Professore ordinario | 650 | 195 | 30 |
| Professore straordinario | 61 | 26 | 43 |
| Ricercatore universitario | 919 | 364 | 40 |
| Assistente ordinario | 15 | 3 | 20 |
| Tecnico di laboratorio di ricerca | 355 | 159 | 45 |
| Totale | 4681 | 1499 | |

Tab.1 Numero di numero di rispondenti e il tasso di risposta per ogni categoria intervistata. Dati forniti dal Servizio Ricerca Internazionale.

Complessivamente si osserva che tra il personale in formazione alla ricerca (dottorandi e borsisti) non più del 24 % ha ritenuto strategico esprimere la propria percezione sulla qualità di vita nella ricerca e nell'ambito accademico, dimostrando un superficiale livello di consapevolezza del proprio stato e della propria condizione. Tale consapevolezza viene probabilmente acquisita nel periodo post dottorato laddove la figura del proprio supervisore gioca un ruolo meno determinante, come suggerisce il dato che tra gli assegnisti la percentuale di rispondenti sale al 39%. Tra i ricercatori il proprio stato di benessere viene maggiormente sentito tra i giovani neo-assunti o comunque non ancor confermati (tasso di rispondenza del 45%) piuttosto che nei ricercatori confermati (tasso di rispondenza del 36%).

In Tab.2 si riporta la distribuzione media dell'età (al 31/12/2009) e la percentuale di maschi (M) e femmine (F) tra i rispondenti. A parte la fascia dei professori, dove peraltro la quota rosa degli intervistati è decisamente inferiore rispetto alle altre categorie (Valore da Nucleo di Valutazione), mediamente per i non strutturati si osserva una riposta abbastanza equilibrata tra maschi e femmine, indicando che le risposte successive del questionario possono esser ritenute non vincolate a priori dall'appartenenza ad un sesso. Nel caso dei ricercatori, prevalgono nettamente le risposte delle femmine, suggerendo una maggiore sensibilità del sesso femminile alle questioni relative in oggetto al questionario. Per completezza, si indica anche l'età media dei rispondenti al fine di avere un panorama generazionale. E' interessante osservare che trascorrono mediamente almeno una decina di anni tra il conseguimento della laurea e l'effettiva entrata in ruolo (ricercatore universitario non confermato), con un periodo di inserimento nella ricerca attraverso varie forme contrattuali post dottorato che non è inferiore ai sei anni.

| Categoria | Rispondenti | %M | %F | Età media (in anni) |
|-------------------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|----------------------------|
| Assegnista, borsisti e collaboratori di ricerca | 292 | 56,5 | 43,5 | 33,2 |
| Dottorando | 258 | 55,8 | 44,2 | 28,9 |
| Professore | 423 | 22,9 | 77,1 | 56,3 |
| Ricercatore universitario confermati | 208 | 43,3 | 56,7 | 46,2 |
| Ricercatori universitari non confermati | 159 | 35,8 | 64,2 | 37,4 |
| Tecnico di laboratorio di ricerca | 159 | 34,0 | 66,0 | 41,2 |
| Totale | 1499 | | | |

Tab.2 distribuzione media dell'età (anni al 31/12/2009) e la percentuale di maschi (M) e femmine (F) tra i rispondenti. Dati forniti dal Servizio Ricerca Internazionale.

Si riporta in Tab.3 la sintesi delle risposte fornite dagli intervistati, in cui accanto ad ogni area sono indicati i quesiti posti e il valor medio di tutte le risposte fornite in tale area (Media Area), cui segue una descrizione puntuale dei quesiti e il valor medio (Media Quesito) e relativa dispersione (quantificata con la *deviazione standard*, dev.st.) nelle risposte fornite. In allegato (allegato 2.A.2) si riportano infine i valori medi per ciascun quesito distinti per tipologia di rispondente, sesso nonché (allegato 2.A.3) la percentuale di scelte di priorità per area sia globalmente intese che distinte per tipologia di rispondenti e sesso.

| Area | Media Area | Descrizione quesito | Media Quesito | Dev. St. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------|
| Area.1: Content and transparency of the announcements (calls); selection and method for evaluating the candidates | 2,2 | Available positions at any level of career (calls specifying the number of positions and open for a reasonable period of time) are adequately advertised nationally | 2,5 | 1,0 |
| | | Available positions at any level of career (calls specifying the number of positions and open for a reasonable period of time) are adequately advertised internationally (e.g. by the EURAXESS portal) | 2,2 | 0,9 |
| | | The required skills are clearly stated to encourage the widest participation of potential pertinent candidates | 2,4 | 0,9 |
| | | Candidates are always adequately informed by the selection committees, at the end of the selection process, on weaknesses and strengths of their candidature | 2,2 | 0,9 |
| | | The Research Institution makes sure that the overall potential of candidates as researchers, in particular their creativity and their degree of independence, is properly considered by the selection committees | 2,2 | 0,9 |
| | | Selection criteria, working conditions and rights - including career prospects - competencies and skills required by candidates are adequately described in the calls | 2,4 | 1,0 |
| | | Selection committees routinely include members from other countries | 1,8 | 1,0 |
| | | Selection committees routinely include members from outside university system (e.g. private companies, public research institutions) | 1,8 | 0,9 |
| | | Selection committees are always gender balanced | 2,2 | 1,0 |
| Area.2: Stability and permanence of employment, social security | 2,3 | Appropriate and attractive conditions and incentives, in terms of salary, are guaranteed to researchers - at all stages of their career and regardless of the type of contract (permanent or fixed-term) | 1,7 | 0,9 |
| | | Researchers enjoy adequate social security provisions including sickness, parental benefits and pension rights in accordance with existing national legislation | 2,6 | 1,1 |
| | | Research Institution improves access to existing information on researchers social security rights | 2,5 | 0,9 |
| | | Research Institution encourages its member state to adopt pan-EU pension schemes targeted at researchers | 2,0 | 0,9 |
| | | Efforts are made for the provision of information specifically addressing researchers on the issue of supplementary pension rights | 2,0 | 0,9 |
| | | Compliance with national or sectional regulations on health and safety is ensured | 2,9 | 0,9 |
| Area.3: Professional recognition; non-discrimination; research | 2,4 | Sufficient attention is paid to avoid discrimination on the basis of gender, age, ethnic origin - national or social - religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinions, and social/economic conditions | 3,0 | 0,9 |
| | | Autonomy and creativity of all researchers, including the early stage & early career researchers is actively promoted | 2,3 | 1,0 |
| | | Gender balance (equal opportunity) is actively searched for at all levels of staff, including those whose duties include supervision and management | 2,5 | 1,0 |

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| environment | | Research Institution departments provide a stimulating, pleasant to work-in environment, supporting research activities | 2,4 | 0,9 |
| | | Researcher's participation in the Research Institution bodies/boards, including those involved in decision-making and communication activities, is guaranteed | 2,4 | 0,9 |
| | | Complaints/appeals of researchers and the conflicts between supervisors and early career researchers are fairly and efficiently handled | 2,3 | 0,9 |
| | | An effective evaluation of the professional activities (research, teaching) of all researchers is regularly performed | 2,2 | 1,0 |
| | | Teaching duties do not prevent researchers, especially at the beginning of their career, from performing their research activities | 2,4 | 1,0 |
| | | Sufficient, specific measures are in place to encourage both women and men to combine family and work, children and career (eg part-time, tele-working, sabbatical leaves, nurseries, etc.). | 2,0 | 1,0 |
| Area.4: Professional development - Plans for training and mobility - Mentoring and/or supervision - Teaching | 2,2 | Measures and internal regulations are drawn by which the University guarantees researchers adequate training for teaching activities | 2,0 | 0,9 |
| | | Possibility for researchers to experience geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary mobility, and also mobility between public and private sectors is guaranteed and actively promoted | 2,2 | 0,9 |
| | | Proper plans for increasing researchers' skills and competence, needed for their career progression, are regularly designed by the Research Institution | 2,0 | 0,9 |
| | | Mentors and/or supervisors are identified as persons to whom researchers, in the early stage of their career, can refer for carrying out their professional duties and for providing support and guidance for their cultural and professional development | 2,7 | 0,9 |
| | | Training plans are elaborated as well to improve mentoring competencies, informing senior researchers on this opportunity | 2,1 | 0,9 |

Tab. 3. Sintesi delle risposte fornite dagli intervistati: Area, valor medio di tutte le risposte fornite in tale area (Media Area), descrizione puntuale dei quesiti e il valor medio (Media Quesito) e relativa dispersione (quantificata con la deviazione standard, dev.st.). Dati forniti dal Servizio Ricerca Internazionale.

In Fig.1 si riporta la distribuzione delle risposte in funzione del quesito posto ai rispondenti.

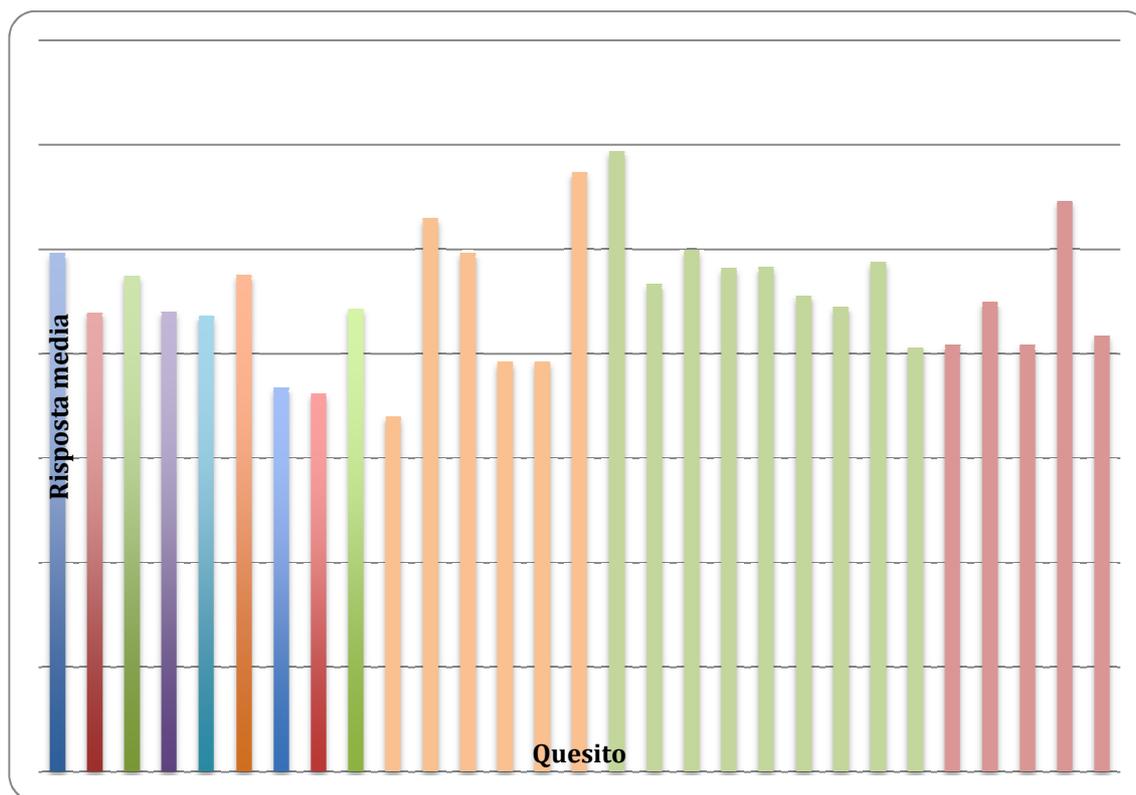


Fig.1 Distribuzione delle risposte in funzione del quesito sottoposto ai rispondenti.

In Fig.2 si riporta, a seconda dell'area di interesse la distribuzione delle risposte fornite a seconda della categoria degli intervistati, mentre in Fig.3 la distribuzione delle risposte a seconda del genere dei rispondenti.

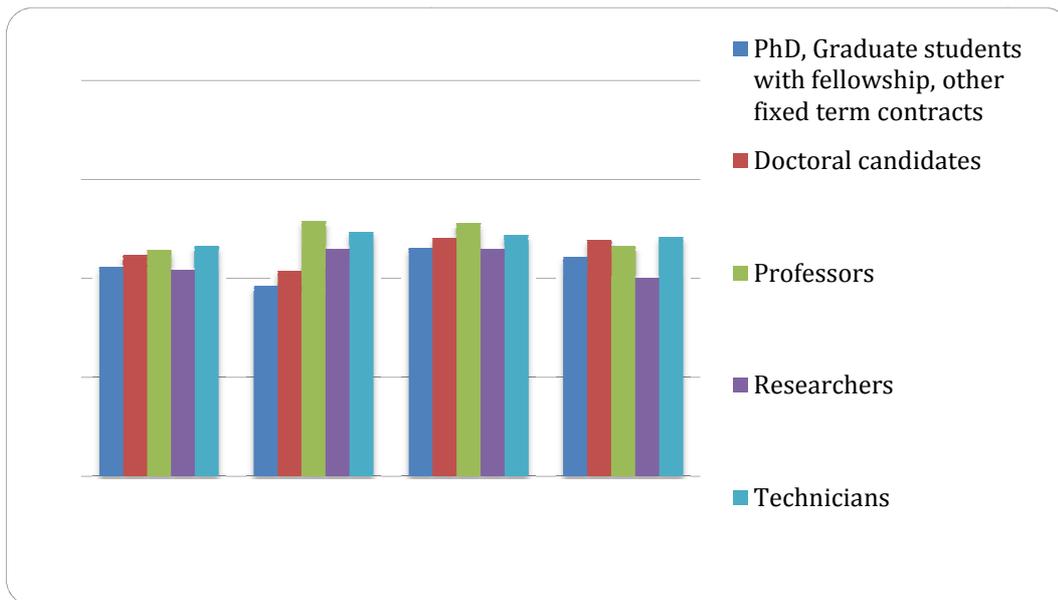


Fig.2 Distribuzione delle risposte fornite a seconda della categoria degli intervistati, suddivise per area. Elaborazione dati eseguita dal Servizio Ricerca Internazionale.

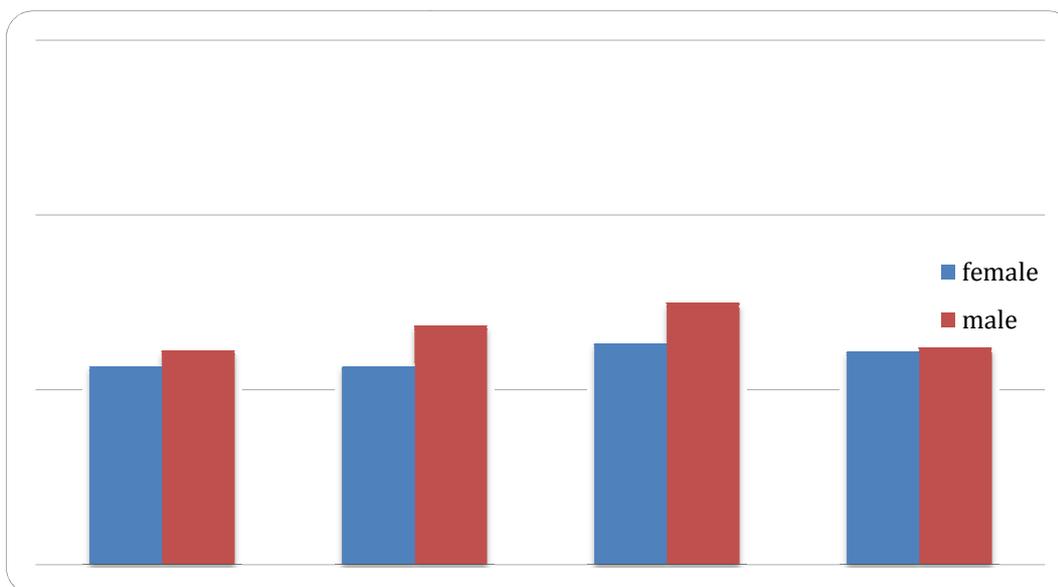


Fig.3 Distribuzione delle risposte a seconda del genere dei rispondenti. Elaborazione dati eseguita dal Servizio Ricerca Internazionale.

Per quanto riguarda l'Area 1 "*Content and transparency of the announcements (calls), selection and methods for evaluating the candidates*", mediamente i rispondenti hanno evidenziato un grado di accordo pari a 2.2, ovvero più vicino a 2=moderato disaccordo piuttosto che a 3=moderato accordo: un'analisi più dettagliata dei risultati tuttavia mette in evidenza come l'accordo cresca (valor medio 2.4-2.5) quando ci si riferisce alla trasparenza ed efficacia nella pubblicazioni delle

posizioni disponibili e alla specificazione delle competenze e conoscenze per accedere a tali posizioni, mentre cala bruscamente nel momento in cui si richiede se le commissioni includano membri stranieri e/o da enti terzi come enti di ricerca e aziende. Il sistema di reclutamento italiano all'atto della somministrazione del questionario era normato secondo la legge L.509, dal 29/1/2011 invece è entrata in vigore la L.240: in base alla L.509 allora vigente, il sistema di reclutamento prevedeva definite procedure di selezione che non includevano membri di commissione non accademici. Non era quindi oggettivamente possibile avere una risposta differente da quella espressa dai rispondenti, né proporre alcuna azione di intervento locale per modificare tale aspetto. La legge L.240 viceversa (art.16 lettera f) prevede l'inclusione di membri esperti della OCSE. Più significativa è invece la risposta al quesito se l'istituzione si assicura che le potenzialità complessive dei candidati (con particolare riferimento alla creatività e al grado di autonomia) siano opportunamente considerate nelle commissioni di selezione. In questo caso è chiaro che, mediamente, i rispondenti non sono pienamente d'accordo sulla valorizzazione della propria figura professionale all'atto della selezione, ciò venendo a dipendere dalla legge L.509 allora vigente in Italia, cui l'Ateneo non poteva andare in deroga. Tuttavia il 54,7 % dei rispondenti ha dichiarato che questo è il punto maggiormente prioritario, seguito dal 47,2% che ha dichiarato che tali competenze debbano esser evidenziate in modo chiaro tale da garantire la più elevata partecipazione dei candidati. E' stato inoltre espresso chiaramente l'esigenza che la pubblicazione delle posizioni sia la più efficiente possibile (41,7%) con indicazione in modo chiaro dei requisiti e criteri di valutazione (35%). A tal proposito, già dal 2010 si è avviata la pubblicizzazione dei bandi per posizioni post-dottorato tramite il portale Europeo *Euraxess* (<http://ec.europa.eu/euraxess>) con particolare attenzione anche alla pubblicazione in lingua inglese del Bando Giovani Studiosi, ovvero di un bando per giovani ricercatori eccellenti non strutturati in cui oltre al salario era riconosciuto un contributo ai costi della ricerca. Attualmente con l'entrata in vigore della legge L.240, tutti i bandi per assegni di ricerca sono pubblicati anche sul portale *Euraxess* oltre che sui siti internet delle varie Strutture e sul sito internet istituzionale dell'ateneo, applicando quindi le direttive comunitarie e garantendo un'ampia diffusione dei bandi di selezione. Per quanto riguarda le selezioni di personale strutturato, i bandi seguivano e seguono la normativa vigente e l'Ateneo non ha alcuna libertà di intervento. Infine, è interessante osservare che solo il 13,9% ha ritenuto importante che la commissione giudicatrice sia bilanciata nel genere e che solo il 9% ritiene prioritario che essa abbia membri esterni all'università di enti terzi (di ricerca e partner industriali). La selezione per l'accesso alla carriera accademica è quindi considerata in un certo modo disgiunta dalla partecipazione industriale.

Per quanto riguarda l'Area 2 "*Stability and permanence employment*", i rispondenti hanno mostrato scarsa approvazione dell'attuale sistema specialmente per ciò che riguarda le condizioni appropriate e accattivanti in termini di salario e incentivi indipendentemente dal tipo di contratto (sia a tempo indeterminato sia determinato). Mediamente i più scontenti sono proprio i precari della ricerca i cui rispondenti hanno riportato un livello di gradimento pari a 1.5, di poco distanti dai ricercatori (1.6) e dai professori (2). Mediamente si ritiene che la previdenza sociale e i benefit per i genitori e i diritti di pensione siano adeguati se commisurati alla legislazione vigente: il grado di apprezzamento sale infatti a 3 tra gli strutturati mentre rimane a 2-2.1 per i non strutturati. Ciò deriva dal fatto che l'attuale sistema pensionistico a gestione separata, cui sono associati per legge i non strutturati, non è completamente chiaro né trasparente per i giovani e soprattutto non è adeguata l'informazione che l'istituto previdenziale mette a disposizione riguardo alla normativa vigente. La mancanza di

informazioni e il dedalo di burocrazia che spesso accompagna i giovani rende la percezione di questo servizio sensibilmente diversa dal personale strutturato che, invece, ha un supporto diretto nel Servizio Pensioni. Ciò è evidenziato dal fatto che alla domanda se ritengono che l'istituzione migliori l'accesso alle informazioni sui propri diritti, gli strutturati sono abbastanza d'accordo (mediamente hanno risposto 2.7) mentre i giovani non strutturati confermano che sono moderatamente in disaccordo (2.1). In tal senso si potrebbe migliorare la situazione andando ad intervenire su uno sportello per i giovani. Concordano tutti i rispondenti nel sottolineare che il sistema universitario non incoraggia lo Stato Italiano ad adottare uno schema pensionistico pan-EU che sia focalizzato sui ricercatori (mediamente la risposta a 2.2), né informa sui diritti riguardanti la pensione supplementare/integrativa. Questa materia in realtà è particolarmente complessa dal momento che la legislazione vigente vede due istituti previdenziali coinvolti (INPDAP e INPS), ciascuno con procedure e regolamenti propri. La diversità e complessità dei casi, specie quando si intersecano carriere tra enti pensionistici diversi, è pesante, senza tener conto dei problemi che subentrano quando intervengono enti pensionistici stranieri e riconoscimenti/ricostruzioni previdenziali. La definizione di linee guida non è generalmente possibile, venendo molto a dipendere dalla storia contributiva e previdenziale dei singoli ed essendo la normativa continuamente sottoposta a modifiche in itinere. Questo aspetto merita sicuramente un approfondimento per comprendere se è possibile rendere pubbliche informazioni di carattere generale che possano rispondere ai quesiti più comuni e indirizzare i richiedenti agli uffici di competenza. E' comunque opinione condivisa dai rispondenti che l'Ateneo si sia impegnato a rispettare le norme e regole nazionali sulla salute e sulla sicurezza. Nonostante le difficoltà riscontrate, il 79.9% dei rispondenti ha dichiarato assolutamente prioritario avere condizioni di lavoro in termini salariali e di incentivi adeguati alla propria posizione, sin dai primi gradi della carriera, e poter usufruire di previdenza sociale e previdenziale adeguati (69.5%). Ciò mette in chiara luce che si tratta di un problema altamente sentito sia tra gli strutturati che non strutturati e quanto il sistema Paese sia deficitario in tal senso: lo stipendio del personale strutturato è infatti definito dal ministero e comunque non ritenuto dagli interessati adeguato per le mansioni e le competenze svolte. In tal senso l'Ateneo, entro i margini consentiti per legge, ha compreso tale necessità e per i contratti di cui ha possibilità di definire l'importo ha stabilito un aumento salariale. Nel periodo del questionario e comunque sino ad oggi le borse di dottorato sono vincolate ad un lordo percipiente inferiore a 1150 Euro mese e sino al 29/1/2011 (data di entrata in vigore della legge L.240) gli assegni ad un minimo ministeriale di circa 16.000 a un massimo di circa 19.000 Euro lordo annuo percipiente. In particolare, per rispondere alle esigenze dei giovani e allinearsi con i principi della Carta dei Ricercatori, già nel 2010 il regolamento assegni dell'Università di Padova aveva innalzato il salario degli assegnisti con esperienza di almeno 18 mesi post dottorato al massimo consentito per legge e lasciato discrezionalità nella definizione dell'importo per tutti gli assegni attivati su fondi propri. Il nuovo regolamento assegni dell'ateneo patavino ha adeguato gli importi come previsto dalla legge L.240, innalzando il minimo a circa 19.500 Euro lordo annuo percipiente e ha ulteriormente elevato l'importo degli assegni senior a 21.000 Euro lordo annuo percipiente, prossimo quindi all'importo che percepisce un ricercatore confermato (che però ha anche ulteriori responsabilità). E' da segnalare che la continua diminuzione dei fondi ministeriali ha impedito all'Università di provvedere ad ulteriori adeguamenti stipendiali, e si ravvede in ciò un pericolo nella perdita di competitività a livello internazionale dove invece i governi continuano ad investire in ricerca e in formazione alla ricerca.

Per ciò che riguarda l'Area 3 "*Attractive employment and working conditions*" è stato osservato che viene posta attenzione ad evitare la discriminazione per genere, età, origine etnica nonché sociale e religiosa, lingua, opinione politiche, disabilità (livello di risposte medio è 3), ma mediamente non si ritiene che la creatività e autonomia dei ricercatori sia adeguatamente promossa (risposta media 2.3) né che via sia un adeguato bilanciamento di genere (2.5), né l'ambiente lavorativo è ritenuto stimolante e piacevole (media delle risposte 2.3-2.4). In parte tale malessere è dovuto nuovamente agli scarsi interventi ministeriali che possano garantire migliori spazi di lavoro: l'Ateneo si è fatto carico di costruire nuovi edifici (tra i quali, recentemente, il Dipartimento di Geoscienze) e migliorare gli spazi e le condizioni di lavoro, ma non è in grado di sopperire a tutte le esigenze. I rispondenti, inoltre, non ritengono di aver la garanzia di partecipare ai *board* decisionali: tale aspetto però dipende dalla legge vigente che, all'atto del questionario, non prevedeva il coinvolgimento di alcune categorie all'interno di tutti gli organi ed organismi decisionali. Tuttavia lo statuto allora vigente, ad oggi in fase di revisione, ha previsto una rappresentanza di ogni fascia di strutturati nei Consigli di Dipartimento e negli organi decisionali su base elettiva (Consiglio di Amministrazione). Il malessere viene visto anche in termini di riconoscimento e valutazione effettiva delle attività professionali (ricerca e didattica) effettuata in modo regolare (valore massimo 2.4, valore minimo 2.1 tra i non strutturati). Si ritiene, inoltre, che gli impegni di didattica possano influire sull'effettivo impegno per la ricerca e non ci siano sufficienti e specifiche misure per incoraggiare le donne e gli uomini a coniugare gli impegni lavorativi con quelli familiari (ad esempio attraverso l'attivazione di contratti part-time, congedi sabatici, asili nido e strutture per la prima infanzia). Ciò è maggiormente sentito tra i ricercatori non strutturati (1.8) e leggermente meno negli strutturati con grado superiore (come i professori, 2.3) e si tratta di un problema particolarmente sentito dal personale femminile. Parte del malessere è connessa alla mancanza nella normativa vigente all'atto della somministrazione, dei parametri di giudizio e metodi di valutazione del proprio lavoro che in qualche modo potessero esser comparativi e magari condurre ad incentivi. Ad ogni modo, i problemi maggiormente sentiti sono proprio la promozione dell'autonomia e della creatività (mediamente per il 56% dei non strutturati e 53% dei ricercatori), specie di sesso maschile (62%) e meno tra gli intervistati di sesso femminile (50%). A seguire, inoltre, si riscontra un interesse per la possibilità di coniugare famiglia e lavoro (che rappresenta un punto prioritario per il 56% degli intervistati femmine ma solo il 26% degli intervistati maschi) e l'esigenza di avere un ambiente di lavoro stimolante e piacevole (37% degli intervistati donne e 46% degli intervistati maschi, con un grado di interesse dell'ordine del 42% complessivo).

Per quanto riguarda, infine, l'Area 4 "*Enhancing training, skills and experience in European researchers*", si manifesta un moderato disaccordo sul fatto che vi siano misure e regolamenti interni che garantiscano ai ricercatori di poter usufruire di un'adeguata formazione alle attività di insegnamento (le risposte variano da un minimo di 1.8 tra i ricercatori al valore 2.2 tra i dottorandi, mentre per i tecnici sale a 2.4). E' stata evidenziata una certa difficoltà nell'usufruire dei piani di mobilità (sia geografica, sia intersezionale e inter-intra disciplinare), nonché mobilità tra il settore pubblico e privato. Per il corpo docenti ciò è parzialmente indotto dal fatto che gli impegni nella didattica sono tali da vincolare i possibili trasferimenti (media delle risposte 2.4) e da un non sufficiente supporto economico rappresentato per la maggior parte dalle sole risorse dell'ateneo. Tale malessere è espresso ugualmente da uomini e donne, essendo un problema sentito da ambo i sessi. E' stato, inoltre, evidenziato che non paiono formulati in modo regolare piani strategici per aumentare le competenze e abilità dei ricercatori necessari per la progressione della carriera: tale

problema è sentito maggiormente tra i ricercatori universitari (risposta media 1.8) e i non strutturati (dottorandi 2.2 e assegnisti 1.9). Tuttavia si riconosce all'istituzione il fatto che sin dall'inizio della carriera sono previste figure di tutori e supervisori che aiutano nell'espletamento dei propri doveri professionali e fungono da guida per lo sviluppo professionale e culturale. Mediamente, infatti, tra i non strutturati la risposta è 2,9 (moderato accordo), per i professori è 2,8 mentre scende leggermente per i ricercatori universitari (2,5) senza apprezzabili variazioni indotte da questioni di genere. Tuttavia si osserva anche che non sono previsti piani per la formazione e acquisizione di competenze di supervisore né si pubblicizzano eventualmente percorsi di tal genere per i ricercatori senior (le risposte variano da 1,8 tra i ricercatori a 2,3 tra i dottorandi). E' interessante rilevare che la mobilità e la presenza di piani strategici per aumentare le competenze ed abilità professionali siano assolutamente prioritari (segnato dal 63 e 67% dei rispondenti), rispettivamente con una dispersione delle risposte pressoché non significativa tra le varie categorie. Ciò delinea chiaramente una esigenza da parte del personale coinvolto nella ricerca ad ogni titolo e grado nel poter ampliare le proprie vedute culturali e professionali e nella persuasione che l'ateneo possa maggiormente intervenire in tal senso. Non di meno è sentita l'esigenza di migliorare la formazione alla didattica (54% dei rispondenti hanno votato come prioritario).

Si riporta in Fig.4 la distribuzione dei tassi di priorità espressi dai rispondenti in base alle aree di pertinenza e in Fig.5 la distribuzione degli stessi in base al grado di priorità evidenziata dai rispondenti. Tassi di priorità è la percentuale di rispondenti che hanno indicato l'aspetto indicato nel quesito come prioritario e strategico.

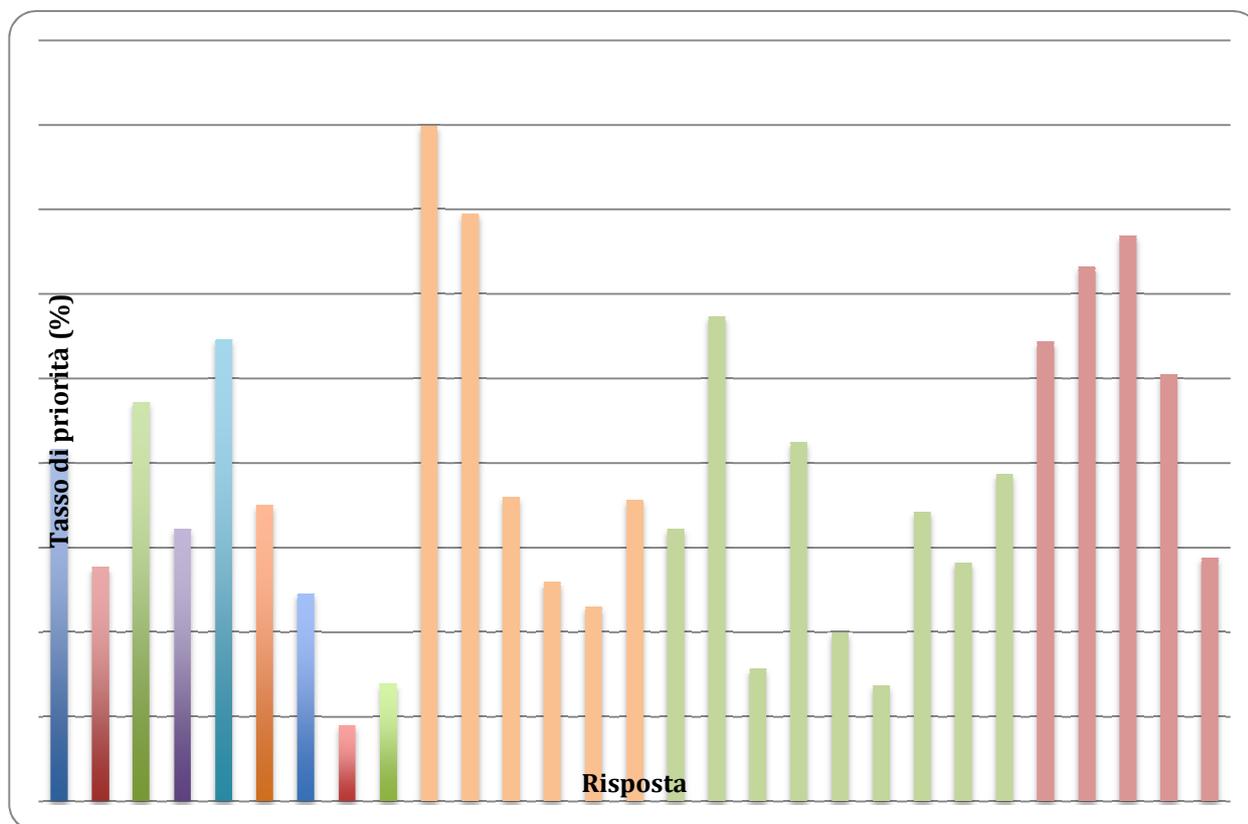


Fig.4 Tassi di priorità espressi dai rispondenti in base alle aree di pertinenza.

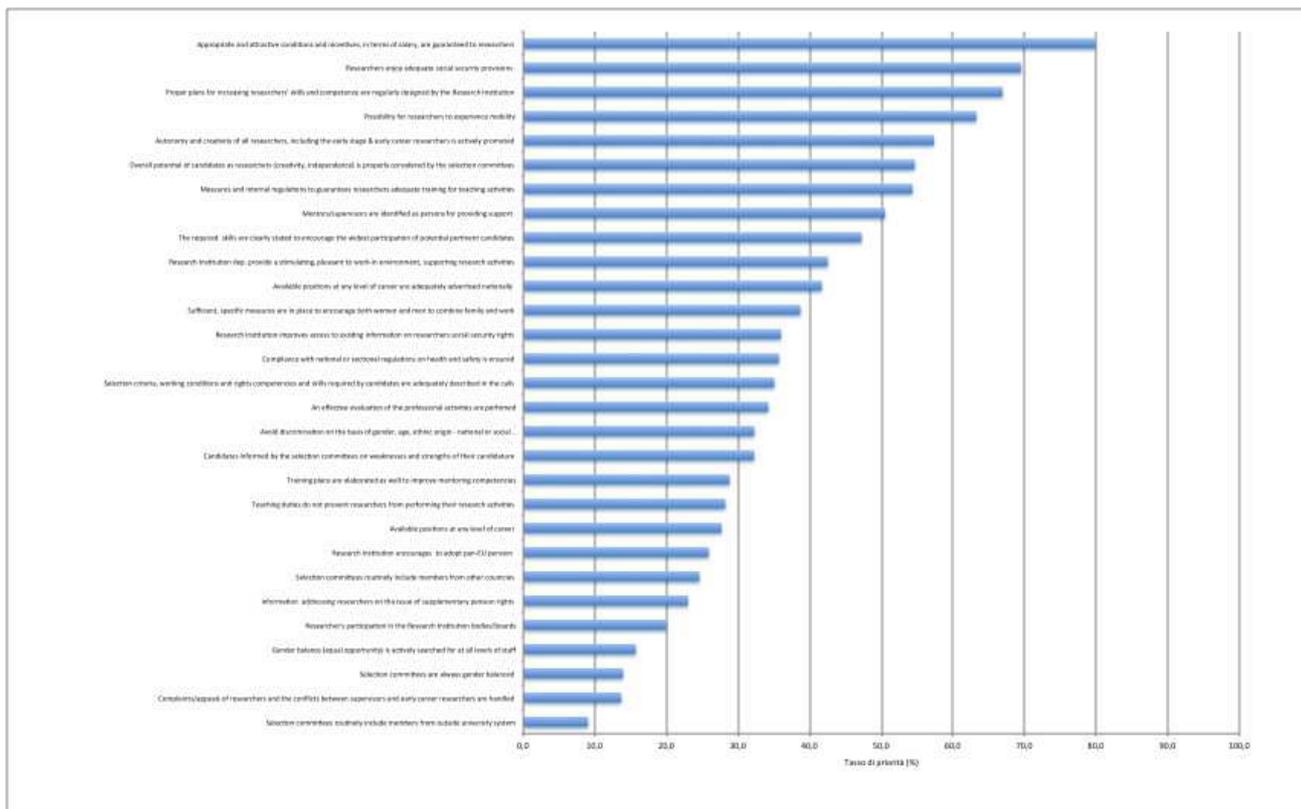


Fig.5 Tassi di priorità espressi dai rispondenti in base al grado di rilevanza.

L'analisi complessiva dei tassi di priorità individua la seguente scala di priorità per ordine di importanza, focalizzando l'attenzione su una adesione di almeno il 40% dei rispondenti:

1. garantire appropriate condizioni di lavoro, attrattive in termini di salari e incentivi indipendentemente dalla forma contrattuale;
2. assicurare adeguate coperture previdenziale e pensionistica, inclusi i benefit parentali, secondo la normativa;
3. formulare piani strategici con cadenza regolare per l'aumento delle competenze ed abilità dei ricercatori necessari per la progressione di carriera;
4. promuovere la mobilità (intesa come mobilità geografica, intersezionale, inter e intra disciplinare, mobilità tra pubblico impiego);
5. promuovere l'autonomia e la creatività dei ricercatori a partire dai primi stadi di carriera;
6. valorizzare e considerare le potenzialità dei candidati (specialmente la creatività e il gradi di indipendenza) nelle selezioni;
7. promuovere misure e regolamenti interni per garantire una adeguata formazione alla didattica;
8. identificare tutor e supervisori nella prima fase della carriera che forniscano supporto per lo svolgimento dei propri impegni professionali, sviluppo culturale e professionale;
9. definire in modo preciso le abilità e competenze per garantire la massima partecipazione ai bandi di selezione dei potenziali candidati con tali caratteristiche;
10. fornire un ambiente di lavoro stimolante, piacevole, supportando le attività di ricerca;

11. pubblicizzare a livello nazionale i bandi per posizioni a qualunque livello (specificando il numero di posizioni e il periodo).