

## Giovani epidemiologi tra precarietà e stabilizzazione

### Young epidemiologists between precariousness and tenure

In occasione della XXXII riunione dell'Associazione italiana di epidemiologia, svoltasi a Milano lo scorso ottobre, l'assemblea dei soci ha fatto proprio l'appello sul precariato promosso dai ricercatori del CNR esprimendo forte preoccupazione per l'incerto futuro dei giovani epidemiologi italiani. L'importante questione è stata ripresa anche sullo scorso numero di E&P con la pub-

blicazione di un comunicato stampa dei soci precari dell'AIE nel quale è stata espressa forte perplessità nei confronti degli atti normativi in discussione in quei mesi in Parlamento che mettono in pericolo il lavoro di molti giovani epidemiologi precari senza contratti a tempo indeterminato.

La rivista ha deciso di continuare a seguire questa vicenda chiedendo ai ri-

cercatori di diversi enti o istituzioni di raccontare i nuovi sviluppi in proposito. Si propone quindi un mosaico costituito dalle testimonianze degli epidemiologi di CPO-Piemonte, Istituto superiore di sanità, CNR-Pisa e ARS Toscana, nelle quali si rinnova anche l'invito all'AIE affinché si impegni a elaborare indicazioni su come perseguire soluzioni più eque e innovative.



#### ■ I diversi destini dei ricercatori del CPO

##### CPO-Piemonte: prima e dopo la Legge 296/06

Le procedure di stabilizzazione del personale precario previste dalla legge finanziaria 296/2006 hanno interessato il Centro di riferimento per l'epidemiologia e la prevenzione oncologica in Piemonte (CPO-Piemonte) e precisamente le due componenti che afferiscono all'Azienda ospedaliera universitaria San Giovanni Battista di Torino, sede istituzionale del CPO. Queste due componenti sono le più numerose e coprono circa l'85% del totale del personale CPO (le altre componenti non coinvolte sono l'SCDU Epidemiologia dei tumori dell'Azienda ospedaliera maggiore della carità di Novara, l'UVOS dell'ASL-TO1 e il Registro tumori di Biella, ASL-BI). Nel dicembre 2007 l'Azienda ha bandito alcuni concorsi per la stabilizzazione del personale precario di qualifica non dirigenziale nei seguenti profili professionali:

- assistente amministrativo cat. C

- assistente tecnico programmatore informatico cat. C
- coadiutore amministrativo cat. B.

Le procedure concorsuali si sono concluse a fine dicembre 2008. La figura 1 mostra la composizione del personale CPO prima delle stabilizzazioni, mentre il nuovo assetto del personale è descritto nella figura 2.

Il confronto delle due figure evidenzia come le stabilizzazioni abbiano ridotto la quota del personale precario dal 75% (82 persone) al 31% (33 persone), con un forte spostamento a favore del personale del comparto rispetto alla dirigenza medica.

##### Pro e contro della stabilizzazione

Probabilmente è ancora troppo presto per valutare tutti i cambiamenti introdotti dalle procedure di stabilizzazione, ma è comunque possibile fare alcune considerazioni. Per quanto riguarda il CPO-Piemonte, le procedure di stabilizzazione non

hanno causato, per il momento, una riduzione del personale impegnato nei vari servizi del Centro. Tra i vantaggi del nuovo assetto bisogna evidenziare come questo abbia portato a maggiori tutele previdenziali per i neo-assunti. Inoltre, la certezza di un rapporto professionale duraturo tra dipendenti e azienda, oltre a essere di per sé positivo, assume un particolare valore nell'ambito dei progetti di epidemiologia, essendo questi caratterizzati da tempi di conduzione lunghi e dalla necessità di essere condotti da gruppi di lavoro stabili per poter essere portati a termine.

Accanto agli indubbi vantaggi, emergono però diverse criticità, che destano preoccupazione:

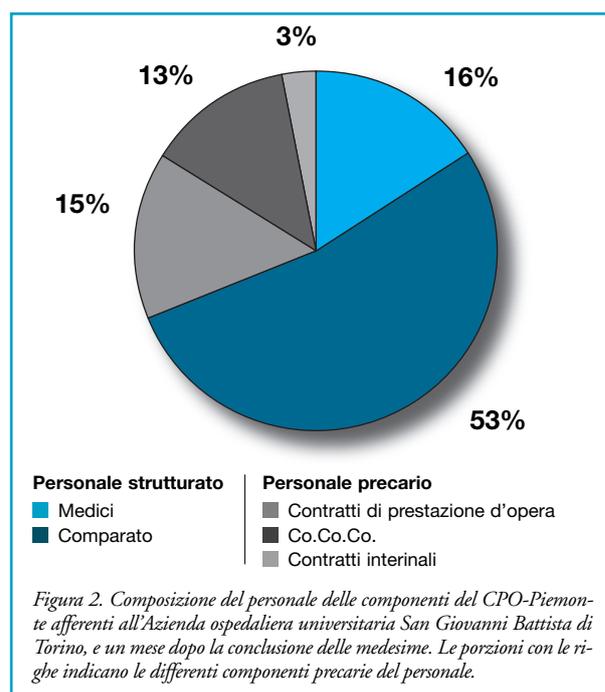
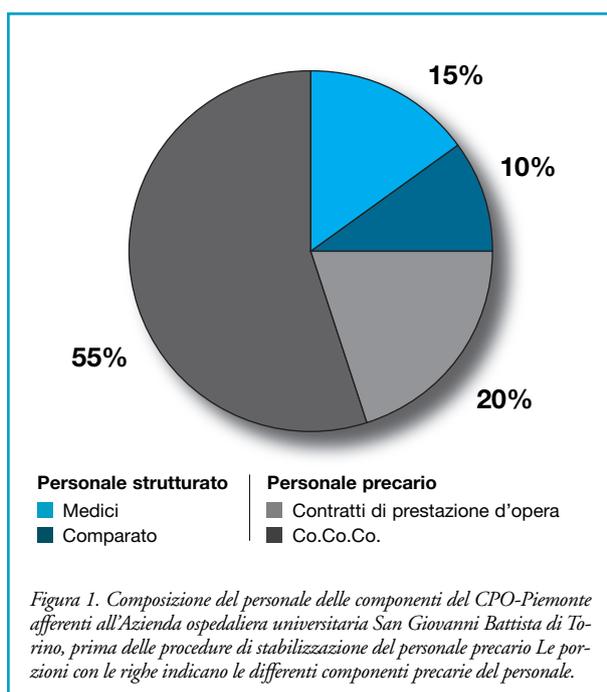
- non è chiara quale sarà la sorte dei dipendenti che risultano ancora precari: per quanto potranno continuare a lavorare presso l'Azienda? Inoltre, che possibilità avranno le persone che in un prossimo futuro volessero iniziare un rapporto professionale con il CPO-Piemonte? Eventuali difficoltà nell'attirare nuovi collaboratori (specialmente giovani) avrebbero delle conseguenze drammatiche sulle sorti del Centro;

- la limitatezza dei profili resi disponibili ha provocato l'inserimento in ruoli amministrativi di persone il cui profilo lavorativo non è strettamente amministrativo. Nella sanità pubblica mancano infatti figure come il biostatistico, l'assistente di ricerca o il data manager che corrisponderebbero in pieno al ruolo svolto dalla gran parte del personale stabilizzato. Inoltre, i profili resi disponibili erano di livello medio-basso. Ciò ha provocato un obbligatorio livellamento, facendo sì che dipendenti con professionalità e responsabilità diverse prima delle stabilizzazioni si sono trovati inquadrati nello stesso ruolo. Questi due fenomeni, associati all'incertezza riguardo la possibilità di essere

spostati in altri servizi dell'Azienda a svolgere mansioni diverse da quelle abituali (e probabilmente lontane dal mondo dell'epidemiologia) sono attualmente fonte di frustrazione per una parte dei soggetti neo-assunti;

- la questione riguardante una possibile stabilizzazione del personale dirigenziale è ancora aperta. Nel dicembre 2007 la Regione Piemonte, con la DGR 35-7964 (Recepimento dell'Accordo per il superamento delle posizioni lavorative non strutturate del personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale), ha sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali per avviare un processo volto al superamento delle posizioni lavorative legate al precariato del personale dirigenziale attraverso le ordinarie procedure concorsuali e ha invitato le Aziende sanitarie regionali ad adottare i relativi provvedimenti. Al momento non sono stati banditi concorsi per la dirigenza medica presso la nostra Azienda, sebbene sia stata effettuata una ricognizione sul numero di precari presenti nei vari servizi. Qualora tali concorsi venissero banditi, interesserebbero le figure di medico, biologo e psicologo. Tuttavia, essendo indispensabile una specializzazione in campo sanitario, una parte dei laureati (soprattutto biologi) presenti all'interno del CPO non potrebbero trarne vantaggio. Va inoltre ricordato che lauree come informatica, matematica e fisica (se priva della specializzazione in fisica sanitaria), spesso presenti fra gli epidemiologi, non permettono al momento alcun inserimento nei ruoli della dirigenza;

- occorre poter programmare, per una limitata parte dei collaboratori, forme contrattuali meno rigide. Esse andrebbero usate per quei collaboratori, pagati con fondi ricerca, che svolgono realmente attività di consulenza e/o relative a un progetto specifico.



## Perplexità per il futuro

Complessivamente, il CPO-Piemonte sembra aver superato positivamente questa prima importante fase. Permangono però alcune perplessità riguardo gli sviluppi futuri, alcune delle quali dovute alle peculiarità dell'epidemiologia rispetto alle altre discipline, che rendono ancora più complessi e delicati i processi di riorganizzazione all'interno del sistema sanitario. Gran parte di questi problemi sono difficilmente risolvibili a livello locale e sono probabilmente condivisi dagli altri gruppi italiani



coinvolti in attività di sanità pubblica. E' auspicabile che l'Associazione italiana di epidemiologia segua con attenzione questo processo e sensibilizzi le altre società scientifiche del settore per concertare azioni comuni.

**Piera Vicari e Francesco Barone Adesi**

*Centro di riferimento per l'epidemiologia e la prevenzione oncologica in Piemonte (CPO-Piemonte)*

*Corrispondenza: fbaroneadesi@yahoo.it*

## Ancora incerto il futuro di tanti precari dell'ISS

### Il precariato negli enti pubblici di ricerca

Per inquadrare la questione del precariato nell'Istituto superiore di sanità (ISS) occorre fare una premessa generale che riguarda gli enti pubblici di ricerca (EPR).

In Italia la flessibilità nel mercato del lavoro è stata introdotta con la Legge 196/97 («Pacchetto Treu»). Segue nel 2003 la legge 30 (Legge Biagi) che persegue l'idea che la flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro sia il mezzo migliore per agevolare la creazione di nuovi posti di lavoro. Il problema, in particolare per gli EPR, è che nella maggior parte dei casi le forme contrattuali flessibili vengono impiegate per lo svolgimento di attività istituzionali e durature che, configurandosi come attività di lavoro subordinato, vanno ben oltre quel carattere di eccezionalità e di temporaneità per cui quei contratti erano stati pensati.

Nel tempo le forme di lavoro flessibili si sono quindi trasformate in precarie e da temporanee a croniche.

### Il lungo cammino verso la stabilizzazione

Occorre attendere il 2006 perché si inizi a pensare a una seppur parziale soluzione attraverso l'attivazione delle procedure di stabilizzazione (Legge 296/2006).

In ISS il precariato è presente a partire dagli anni Ottanta sotto forma di diverse tipologie contrattuali. Solo nel 2001 sono stati introdotti i contratti a tempo determinato che, tra le diverse tipologie di precariato, sono quelli che garantiscono una maggiore tutela del lavoratore.

La Legge 296 individua gli aventi diritto all'assunzione in coloro che abbiano maturato almeno tre anni di contratto a tempo determinato, stipulato a seguito di concorso pubblico, in data antecedente al 28 settembre 2006 (termine poi prorogato di un anno). Rimangono escluse le forme più gravi di precariato, vissute da lavoratori atipici di lungo periodo, privi di prospettive per il futuro, ma viene perlomeno individuato un processo virtuoso finalizzato a sanare il precariato cronico negli EPR. Il processo appena avviato subisce una drastica battuta d'arresto con la Legge 133/2008 (legge Brunetta).

Per il 2008 in ISS sono stati stimati 2.730 lavoratori, dei quali 1.202 non sono titolari di un contratto a tempo indeterminato. La tabella 1 ne riporta la distribuzione per tipologia di rapporto e qualifica professionale.

TIPO DI RAPPORTO	ANNI DI ANZIANITÀ MEDIA LAVORATIVA IN ISS**	RICERCATORE	TECNICI QUALIFICATI DI RICERCA E AMMINISTRATIVI	AMMINISTRATIVI	TECNICI	ALTRO***	TOTALI PROFILI (%)
Tempo indeterminato (TI)	n.c.	562	693	67	206	0	1.528 (56%)
Tempo determinato (TD)	11	181	135	5	20	42	383 (14%)
Co.Co.Co.	9	114	44	0	5	165	328 (12%)
Ospite/collaboratore esterno/altro	5	30	6	4	2	163	205 (7,5%)
In formazione*	4	29	11	0	0	246	286 (10,5%)
Totale	-	916	889	76	233	616	2.730

\* include: tesisti, borsisti, dottorandi di ricerca

\*\* calcolo effettuato su circa 500 precari

\*\*\* include tutti coloro per i quali non è stato possibile definire la qualifica, ovvero non rientrano nelle categorie precedenti dalle informazioni ottenute tramite censimento del personale.

La tabella 1 ne riporta la distribuzione per tipologia di rapporto e qualifica professionale.

*Tabella 1. Numero di lavoratori dell'ISS per tipologia di rapporto e qualifica (gennaio 2009).*

Tabella 2. Distribuzione dei lavoratori precari per tipologia contrattuale e prospettive future.

TIPO DI RAPPORTO	N. LAVORATORI	SCENARI FUTURI
TD con requisiti di stabilizzazione (Finanziarie 2007, 2008)	214	- 100 stabilizzati nell'anno 2009 - 114 rinnovi TD fino al 2011 - Entrata nei ruoli solo tramite concorso pubblico con riserva
TD senza requisiti di stabilizzazione (Finanziarie 2007, 2008)	169	- Rinnovo TD massimo fino al 5° anno dal primo contratto. Poi TD da nuovo concorso. - Entrata nei ruoli solo tramite concorso pubblico senza riserva
Co.Co.Co.	328	- Sono considerati lavoratori autonomi - Possibile rinnovo a oltranza. - Entrata nei ruoli solo tramite concorso pubblico senza riserva
Altro	205	- Entrata nei ruoli solo tramite concorso pubblico senza riserva

nale. Il 10% sta completando la propria formazione in qualità di tesista, borsista o dottorando di ricerca. Il 33,5% (pari a 916 persone) lavora con contratti di tipo flessibile che offrono diversi livelli di tutela per il lavoratore, decrescenti dal tempo determinato all'ospitalità.

In tabella 2 vengono delineate le prospettive a breve termine per i 916 lavoratori precari in base al tipo di contratto e al quadro normativo di riferimento, incluso il provvedimento in corso di approvazione in Parlamento.

Riassumendo, con l'eccezione dei 100 lavoratori a tempo determinato (TD) che potrebbero essere stabilizzati entro il 2009, rimangono 816 precari per i quali:

- l'accesso ai ruoli ISS potrà avvenire solo tramite concorso pubblico. A tal proposito si sottolinea che i TD hanno già superato positivamente una o più selezioni pubbliche e hanno raggiunto l'età di 40 anni circa, avendo maturato un'anzianità lavorativa media in ISS di circa 11 anni (stima basata su circa 500 persone, di cui 224 TD). Richiedere a tali lavoratori di sostenere ulteriori concorsi pubblici equivarrebbe a prevedere per i lavoratori di ruolo lo stesso tipo di prove ai fini del mantenimento del posto di lavoro. Inoltre, l'anzianità lavorativa maturata con contratti Co.Co.Co. (che si stima in media pari a 9 anni) viene riconosciuta dalla normativa vigente unicamente nei concorsi con un punteggio assegnato discrezionalmente dalle commissioni giudicatrici.

- la prospettiva lavorativa è legata alla disponibilità di fondi esterni che ogni responsabile di ricerca riuscirà a reperire tramite convenzioni e progetti. Secondo quanto indicato nel documento della Conferenza permanente dei direttori generali degli EPR «in molti enti la maggior parte dei precari grava su fondi esterni; spesso, inoltre, non si tratta di mere commesse commerciali con termini d'inizio e di fine delle attività ben definiti, ma di progetti di ampio respiro e di lunga durata che spesso si

succedono nel tempo e sono legati allo stesso filone di ricerca. Tali progetti costituiscono di fatto implementazioni delle attività istituzionali».

### Che futuro attende l'ISS?

Secondo la normativa vigente, i posti a tempo indeterminato che si potranno bandire nei prossimi anni sono vincolati ai pensionamenti dell'Ente, che negli ultimi 2 anni avrebbero consentito un centinaio di assunzioni: gli 816 lavoratori precari quanti anni dovranno attendere per sperare di entrare tramite concorso?

I provvedimenti attualmente in vigore e quelli in discussione, a meno di sostanziali emendamenti, rischiano di compromettere gravemente quel processo di risanamento contrattuale del personale precario in ISS che, per la professionalità maturata e le mansioni svolte, è da considerarsi indispensabile all'Ente per continuare ad assolvere al proprio mandato con le stesse garanzie di qualità ed efficienza. Inoltre, si fa presente che attualmente è in discussione un disegno di legge sul riordino dell'ISS, per cui non si conosce quale sarà il futuro dell'Ente e dei lavoratori.

I contenuti del presente contributo sono il frutto degli sforzi dei gruppi di lavoro dell'Assemblea permanente del personale dell'ISS costituiti per far fronte alle emergenze di questo periodo.

A cura del gruppo di studio sul precariato istituito in seno all'assemblea permanente dei lavoratori dell'Istituto superiore di sanità  
Corrispondenza: lucia.fazzo@iss.it; roberto.pasetto@iss.it

## ■ CNR-PISA. stabilizzazione ma non per tutti

### CNR Pisa: un altro esempio di precariato negli enti pubblici di ricerca

Nell'Area della ricerca del CNR di Pisa si stima che circa il 40% dei lavoratori sia dipendente a tempo indeterminato e il restante 60% precario. Di questo 60%, un terzo è assunto a tempo determinato e i restanti due terzi sono costituiti da lavoratori con le forme di contratto più disparate. Molto spesso, inoltre, i lavoratori atipici, insieme a laureandi e dotto-

randi, hanno svolto e svolgono mansioni necessarie per sopprimere alla carenza strutturale di personale tecnico e scientifico con orari e reperibilità da personale dipendente.

All'Area della ricerca di Pisa afferisce anche l'Istituto di fisiologia clinica (IFC), il più grande istituto biomedico del Consiglio nazionale delle ricerche. La sede centrale dell'Istituto è a Pisa, mentre altre unità sono dislocate nelle sedi di Lecce, Massa, Milano, Siena e Roma. Dal 1 novembre 2007 l'Istitu-

to è federato con la Fondazione Gabriele Monasterio, a cui IFC ha affidato le sue attività cliniche.

### I precari si associano: viene costituita la RicAt

In seguito alla necessità manifestata da un collettivo di lavoratori dell'Area della ricerca del CNR di Pisa di ottenere un riconoscimento professionale e una serie di tutele per salvaguardare almeno i diritti più elementari, è stata costituita nel 2005 l'associazione RicAt (<http://xmlgroup.iit.cnr.it/ricat/>) che raggruppa, sotto il nome generico di ricercatori atipici, tutti coloro che sono inquadrati sotto forme contrattuali diverse (borse di studio, contratti d'opera, assegni di ricerca, contratti di lavoro interinale, contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, eccetera) e che rappresentano una realtà che, col passare degli anni, è divenuta preponderante.

La legge 296/2006, sebbene escludesse dalla manovra le categorie con forme di contratto più flessibili, intendeva avviare, mediante l'attivazione di procedure di stabilizzazione, un processo finalizzato a sanare il precariato cronico. Nel settembre 2008 il Governo in carica, dopo avere dato il via a una Finanziaria 2009 che restringeva ulteriormente le già falciate risorse della contrattazione pubblica, ha approvato un emendamento nel quale venivano soppresse le disposizioni del comma 519 della legge 296 e di tutte le misure normative successive finalizzate alla stabilizzazione, arrivando persino a sostenere la decadenza automatica dei contratti all'epoca in proroga mettendo per strada migliaia di persone.

### I precari in rivolta

Contro gli effetti disastrosi di tale emendamento, che non solo avrebbe imposto una pesante ipoteca su un'intera generazione di ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi con contratti atipici, ma avrebbe anche pesantemente penalizzato la ricerca in Italia e indebolito il più importante ente di ricerca nazionale, sono iniziate mobilitazioni e manifestazioni: il 30 settembre 2008 si è svolta l'assemblea unitaria nella sede centrale CNR a Roma con successiva occupazione della Presidenza CNR, durante tutto il mese di ottobre si sono avvicendate varie forme di protesta fra cui presidi davanti a Palazzo Vidoni, al Ministero dell'ambiente, al Ministero delle

politiche agricole, alimentari e forestali (8, 14, 20, 28 ottobre), manifestazioni davanti a Montecitorio durante le votazioni sull'emendamento (15 ottobre) e alla sede RAI di Viale Mazzini (24 ottobre), la notte bianca della ricerca presso l'ISS (13 novembre) e lo sciopero generale dell'Università e della ricerca (14 novembre). In contemporanea, anche a Pisa il 1 ottobre è stata riunita un'assemblea generale ed è stata simbolicamente occupata la stanza del Presidente dell'Area della ricerca. Sempre all'inizio di ottobre, i lavoratori dell'Area di Pisa hanno dato vita a iniziative volte a sensibilizzare e informare l'opinione pubblica su quanto stava accadendo, formando per due giorni consecutivi una catena umana con distribuzione di volantini agli automobilisti di passaggio, convocando una conferenza stampa il 3 ottobre e affiggendo alla recinzione dell'Area le fotografie dei precari con indicazione degli anni di precariato per dare un volto, un nome e una quantificazione al fenomeno del precariato locale. I precari hanno inoltre preso parte alle manifestazioni organizzate a Pisa (2 ottobre) e Firenze (3 ottobre), al consiglio comunale di Pisa aperto alla cittadinanza (28 ottobre) e, con l'associazione RicAt, all'edizione del 30 ottobre 2008 della trasmissione televisiva Annozero.

### I numeri di oggi e le prospettive di domani

L'IFC conta 300 unità di personale, di cui 133 a tempo indeterminato (65 ricercatori e 68 unità di personale tecnico-amministrativo) e 167 a tempo determinato (44 ricercatori, 32 assegnisti e 37 contratti d'opera) di cui 57 stabilizzandi. A oggi, la vicenda si è conclusa positivamente per 32 dei 57 stabilizzandi (alcuni dei quali con un'anzianità lavorativa ventennale) che hanno ricevuto dal 16 febbraio 2009 un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il CNR sta già lavorando alle richieste per la prossima *tranche* di stabilizzazioni prevista entro il 30 giugno, termine ultimo imposto dalla legge 133/2008. Resta ancora aperta la questione per i tanti lavoratori titolari di contratti atipici per i quali, al momento, non si aprono prospettive sicure.

**Un gruppo di stabilizzati IFC-CNR**

Corrispondenza: [fabrizio.minichilli@ifc.cnr.it](mailto:fabrizio.minichilli@ifc.cnr.it)

## ■ Precariato all'ARS Toscana: una storia a lieto fine

La vicenda dell'Agenzia regionale di sanità della Toscana, pur nella sua peculiarità, presenta alcuni aspetti tipici della storia recente della ricerca pubblica in Italia, e si presta quindi a riflessioni più generali sull'argomento.

### Rapporti difficili fra politica e ricerca

L'ARS è nata a cavallo del decennio, figlia della riforma del capitolo V della costituzione che, ponendo in capo alle Re-

gioni il funzionamento del Sistema sanitario, ha determinato in molte di esse la volontà di dotarsi di enti di supporto tecnico-scientifico in grado di assisterle in questa nuova funzione.

La linearità delle motivazioni della sua nascita, però, non si è mai accompagnata a rapporti coerenti con l'ente madre. Alla base di questa mancanza c'è sicuramente la più generale difficoltà di affiancare un'assistenza tecnico-scientifica alla deci-

sione politica. In Italia questa difficoltà non esiste solo a livello regionale e deve esser attribuita da un lato, a un'immaturità culturale (di cui l'AIE è testimone costante) e, dall'altro, a una difficoltà dei ricercatori a rendersi funzionali a meccanismi che per loro natura non sono governati solo dalla scienza.

### Ricerca: flessibile "per natura"?

Ma l'aspetto della vicenda dell'ARS che la rende più tipica è l'evoluzione che in essa ha avuto il modo di pensare la ricerca da un punto di vista lavorativo. Per molti anni infatti nell'ARS la ricerca è stata concepita come un lavoro per natura flessibile, e in quanto tale necessariamente precario. Questa concezione era inizialmente tollerata se non condivisa da dirigenti e ricercatori, sulla scorta di un'ideologia, diffusa nel Paese, che vedeva i contratti del pubblico impiego – con le sue complessità burocratiche e i suoi vincoli in termini di livelli retributivi e orario di lavoro – come inadatto alla professione di ricercatore.

Se da un lato questa ideologia non ha impedito all'ARS di crescere dal punto di vista organizzativo e della qualità della produzione scientifica, dall'altro con il passare del tempo è risultata sempre più evidente la fragilità del suo approccio. La progressiva difficoltà da parte dirigenziale a giustificare in un quadro di diritto pubblico la reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, a fronte di una maturazione professiona-

le del personale che lo rendeva sempre meno facilmente sostituibile, è andato di pari passo con la presa di coscienza da parte dei lavoratori di quanto fosse di corto respiro il progetto professionale proposto dall'ente.

### Un processo di stabilizzazione "atipico"

Questo è il punto in cui forse la vicenda dell'ARS si distacca maggiormente dalla storia comune a tanti enti di ricerca in questi anni: a partire dal 2005 i ricercatori e le ricercatrici dell'ARS, sostenuti con grande solidarietà dal personale tecnico e amministrativo assunto a tempo indeterminato, hanno eletto una rappresentanza sindacale con l'appoggio del NidiL CGIL e hanno avviato con l'ente una serrata attività di contrattazione che, partendo inizialmente dai temi dei diritti di lavoratori e lavoratrici a collaborazione, è giunta ben presto a quello dell'allargamento della dotazione organica.

Quando, all'inizio del 2008, sulla scena nazionale il tema della stabilizzazione dei ricercatori precari ha preso piede e trovato un quadro normativo, i ricercatori dell'ARS hanno preferito accordarsi con l'ente per il bando di veri e propri concorsi pubblici, che in grande maggioranza hanno poi vinto: la dotazione organica ottenuta dalla contrattazione con i ricercatori ha così allargato il numero di posizioni stabili da ricercatore da 1 a 19, e dei 18 posti messi a concorso 16 sono stati vinti da precari storici dell'ARS.

## Ricerca debole, non solo in epidemiologia

Ridotto numero di ricercatori, stipendi bassi ed età elevata del personale di ricerca: questi gli elementi principali che caratterizzano in negativo il settore della ricerca nel nostro Paese. Ampie anche le differenze regionali, sia nelle competenze degli studenti, sia nella stessa distribuzione dei ricercatori. Resta invece buona la produttività, soprattutto in alcune discipline.

Questi sono alcuni dei dati contenuti nella quinta edizione dell'*Annuario Scienza e Società 2009, Gli italiani e la scienza e l'ambiente*, realizzato da Observa - Science in Society, edito da Il Mulino.

Il volume offre una fotografia aggiornata della ricerca nel nostro Paese e illustra i cambiamenti che ha subito negli ultimi anni mediante la raccolta ragionata di informazioni e

dati provenienti dalle più accreditate fonti nazionali e internazionali.

Ecco una sintesi dei principali dati emersi:

- L'Italia resta piuttosto debole in termini di numero di ricercatori: poco più di tre ogni mille occupati, quasi la metà della media europea (UE27). Tralasciando i vertici della graduatoria (la Finlandia che ne ha quasi 17 e la Svezia con quasi 13), fanno meglio di noi anche Grecia e Spagna.

- Il divario con il resto del mondo è particolarmente profondo nel settore privato. Nel mondo dell'impresa

lavorano in Italia circa tre scienziati su dieci; in Svezia e Giappone i ricercatori del settore privato sono quasi il 70%, e poco meno anche nella più vicina Austria.

- Nel complesso l'Italia è uno dei Paesi europei dove i ricercatori guadagnano meno: chi fa ricerca nel nostro Paese percepisce il 15% in meno della media europea e oltre un terzo in meno di inglesi, tedeschi, olandesi, austriaci.

- I ricercatori italiani sono anche tra i meno giovani d'Europa. In Irlanda il 70% ha meno di 44 anni, contro il 57% da noi. Un quarto dei docenti universitari ha già compiuto 60 anni,



### Happy ending nonostante la Legge 133/08

Veniamo ora alla cronaca: nel luglio 2008 il nuovo Governo vara la legge 133 che, insieme ad altri provvedimenti che colpiscono in vari punti vitali la ricerca italiana, blocca tutte le assunzioni in enti pubblici con le caratteristiche dell'ARS, benché l'ARS sia un ente regionale e non statale, facendo in modo che i neovincitori dei concorsi non possano essere assunti. Come i ricercatori di tutto il paese, anche quelli dell'ARS inventano numerosi modi per spiegare ai cittadini la propria situazione e per sottolineare l'importanza del proprio lavoro: tra queste anche il coinvolgimento degli altri partecipanti al Congresso AIE di ottobre, cui l'Associazione nazionale ha risposto con un documento, pubblicato su E&P, e la sezione toscana con un comunicato stampa.

La storia dell'ARS ha un lieto fine: la contraddizione tra i proclami federalisti e la sostanza centralista dell'azione di governo ha lasciato inevitabilmente degli spiragli normativi, e i lavoratori dell'ARS, insieme ai propri referenti sindacali di FP CGIL e NIdiL CGIL, riescono a persuadere la Regione Toscana a cogliere uno di questi spazi con una legge regionale specifica. L'ente è così riuscito a completare tutte le assunzioni nel dicembre 2008 evitando quella che sarebbe stata la completa paralisi dell'Agenzia regionale di sanità della Toscana, con il conseguente blocco di una funzione fondamentale per il governo della sanità regionale.

### Quale strada percorrere in futuro?

La situazione contingente dell'ARS Toscana è quindi pressoché completamente risolta. Si impone però una riflessione: se da un lato la storia dell'ARS dimostra che il costume di assumere solo personale con contratto flessibile è una strada facile ma che alla lunga mostra limiti gravissimi, dall'altro è necessario uno sforzo profondo e di diversi soggetti per trovare una strada differente ma praticabile. Oggi un ente di ricerca pubblico deve infatti necessariamente muoversi nel mondo dei finanziamenti pubblici su bando, e non può, né deve, limitarsi a svolgere la ricerca che può sostenere sul suo finanziamento stabile.

Tornando al caso particolare, oggi sono ancora presenti nell'ARS un certo numero di ricercatori recentemente assunti utilizzando finanziamenti a progetto che l'ente è in grado di attrarre in moli considerevoli: qual è il rapporto di lavoro più corretto da proporre a questi ricercatori? Quale la strada per evitare di riproporre in breve situazioni di "precaricato stabile"? Passata la sbornia ideologica degli anni Novanta, bisogna trovare una strada nuova, e l'AIE può farsi protagonista di questa ricerca.

**Rosa Gini**

*Ricercatrice ARS Toscana*

*Corrispondenza: rosa.gini@arsanita.toscana.it*

contro il 10% di Francia, Spagna e Regno Unito (solo in cinque Paesi dell'Est europeo il personale di ricerca è più vecchio del nostro).

■ Resta alto il divario a livello regionale: in matematica e scienze abbiamo studenti con competenze tra le più alte d'Europa e dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico), come in Friuli, Trentino-Alto Adige e Veneto, ma purtroppo anche studenti con competenze tra le più basse del mondo (come in Puglia, Campania e Sicilia). Un divario visibile anche ad altri livelli: circa la metà del personale impiegato in ricerca e sviluppo in Italia è concentrato in tre regioni (Lombardia, Lazio e Piemonte).

■ Un dato positivo riguarda la produttività: l'Italia, infatti, figura tra i

primi otto Paesi OCSE per articoli scientifici pubblicati negli ultimi 10 anni - pur rimanendo dietro a Germania, Regno Unito e Francia - e il tasso di crescita nella produzione scientifica è superiore alla media europea (UE15).

■ I ricercatori italiani non hanno grande successo nell'accedere ai fondi europei. Nell'ambito del 6° programma Quadro dell'Unione europea, meno del 15% dei progetti di ricerca presentati da italiani ha ottenuto finanziamenti, rispetto al 20% di quelli proposti da Regno Unito o dalla Germania, al 25% di Francia e al 28% dei Paesi Bassi.

■ In Italia la percentuale di lauree e dottorati di ricerca conseguiti da donne in discipline scientifiche è più alta della media europea e dei Paesi OCSE (ad esclusione delle Facoltà

di Medicina e Farmacia, che hanno percentuali leggermente inferiori). Proprio per le laureate italiane, si registrano però in campo scientifico tassi di disoccupazione pari al doppio di quelli riscontrati per gli uomini. Inoltre, l'Italia ha una fra le più basse percentuali di donne occupate in campo tecnico-scientifico (47,3%, UE27= 50,8%). Peggio di noi fanno solo Francia, Svizzera, Cipro e Malta.

#### Per saperne di più:

Valeria Arzenton  
e Massimiliano Bucchi (a cura di)  
*Annuario Scienza e Società 2009* (con  
*Gli italiani, la scienza e l'ambiente.*  
*Secondo rapporto su scienza,*  
*tecnologia e opinione pubblica in Italia.*  
Il Mulino, Bologna 2009.  
pp 172, euro 15,00