

**PhD ITalents: un progetto
lastricato di buone intenzioni**

Andrea Claudi, PhD
Anna D'Ascenzio

2 maggio 2016

Seconda edizione

Capitolo 1

Introduzione

Il 6 maggio 2016 il progetto **PHD ITalents** chiuderà la fase di candidatura dei Dottori di Ricerca, dopo una prima attività di selezione delle imprese idonee, sulla base delle offerte da loro presentate.

Il progetto Phd ITalents prende ufficialmente il via con la Delibera n.36/2014 del CIPE (Comitato Interministeriale per la Programmazione Economica), dopo che il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF), con nota n.4574 del 23 gennaio 2014, ha comunicato al Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (MIUR) la disponibilità di risorse per il Fondo FISR (Fondo Integrativo Speciale per la Ricerca) pari a 24,116 milioni di euro per l'anno 2014, tra questi, 11 milioni di euro per "PhD ITalents". Nella lettera di presentazione in merito al progetto si legge:

"PhD ITalents è un progetto pilota triennale che intende avvicinare il mondo accademico e il mondo del lavoro favorendo l'inserimento di dottori di ricerca nelle imprese per lo sviluppo di progetti ad alto impatto innovativo. Il Progetto, gestito dalla Fondazione CRUI su incarico del MIUR e in partenariato con Confindustria, si articola in tre fasi:

- 1. processo di incontro tra domanda e offerta;*
- 2. gestione e monitoraggio e*
- 3. organizzazione di attività trasversali.*

Il processo di incontro tra domanda e offerta è gestito attraverso due fasi di candidatura a evidenza pubblica tese a: individuare imprese interessate ad assumere personale giovane ma altamente qualificato, per sviluppare nuove competenze e supportare percorsi di innovazione; selezionare neo-dottori di ricerca interessati a intraprendere un percorso lavorativo in azienda"

In merito al finanziamento del progetto "PhD ITalents", si sottolinea che la delibera assegna alla CRUI (Conferenza dei Rettori della Università Italiane) e al MIUR la gestione tecnica del progetto, e che lo stesso è cofinanziato dal sistema imprenditoriale. Le quote di cofinanziamento dalle imprese sono le seguenti:

- 20% per il primo anno
- 40% per il secondo anno
- 50% per il terzo anno

Il cofinanziamento FISIR viene così a coprire il 63% del costo lordo aziendale del neo-assunto per i primi tre anni (circa due anni sui tre finanziabili).

Dal sito internet del progetto si apprende che il governo progettuale di “PhD ITalents” è affidato a due organismi:

- un Comitato tecnico, composto da tre rappresentanti del MIUR (ente finanziatore) e da tre rappresentanti della Fondazione CRUI (ente attuatore), responsabile del coordinamento e della supervisione dell’intervento;
- una Cabina di regia MIUR-Fondazione CRUI-Confindustria (ente partner), composta da due rappresentanti per ciascun ente, che si occupa dell’attuazione e del monitoraggio operativo del progetto.

I rappresentanti del MIUR e della CRUI (ente attuatore) sono così responsabili del coordinamento e della supervisione dell’intervento; ai rappresentanti del MIUR, della CRUI e di Confindustria spetta il solo monitoraggio operativo del progetto, mentre la valutazione e il monitoraggio economico del bando spetta al MIUR di concerto con il MEF, essendo il fondo finanziato dal CIPE.

Sullo stesso portale si sostiene, infatti, che i rappresentanti del MIUR e della CRUI si occuperanno della “*selezione di offerte ammissibili*” e di “*candidature idonee*” e quindi della compatibilità della figura del Dottore di Ricerca rispetto all’utilizzo del fondo nel progetto aziendale finanziato.

Nei capitoli seguenti proponiamo un monitoraggio delle 730 proposte di impiego, che ci pare restituisca un dato di macroscopica difformità dell’impiego dei Dottori di Ricerca rispetto agli indirizzi generali del progetto.

Capitolo 2

Analisi del bando

2.1 Il bando “Imprese”

Il bando “Imprese” è stato emanato dalla Fondazione CRUI il 27 ottobre 2015 e si è concluso il 30 novembre. Fine del bando era l’acquisizione di offerte di lavoro rivolte a candidati in possesso del titolo di Dottore di Ricerca. Il progetto stanziava 11 milioni di euro a parziale copertura del costo aziendale sostenuto per il neo-lavoratore dalle imprese selezionate.

Requisiti fondamentali per l’accesso al bando da parte delle imprese sono:

- avere sede legale o amministrativa attiva in Italia
- essere iscritte alla sezione Ordinaria del Registro delle Imprese, ed avere capitale a partecipazione prevalentemente privata

Alle imprese è richiesto di corrispondere al Dottore di Ricerca un importo minimo contrattuale determinato sulla base di un costo lordo aziendale pari a 30 000 euro. Calcolando i costi per l’azienda nella misura del 40% circa del RAL, il RAL minimo che il dottore di ricerca può aspettarsi è di circa 21 500 euro. Un’altra clausola del bando prevede comunque che i costi massimi cofinanziabili siano calcolati su un massimo costo lordo aziendale pari a 35 000 euro, restando inteso che l’importo restante sia fornito dall’impresa.

Per usufruire del cofinanziamento, le imprese sono tenute a presentare una relazione annuale sull’inserimento del candidato e sulle attività svolte, ed una relazione al termine del triennio di cofinanziamento. La Fondazione CRUI si riserva di bloccare il finanziamento e di esigerne la restituzione in caso di “*gravi inadempienze o di difformità intervenute nel corso del progetto in relazione ai contratti cofinanziati alle imprese*”.

Al 30 novembre 2015, sono pervenute alla Fondazione CRUI 1136 candidature da parte delle imprese (fonte: Sole24Ore), maggiormente concentrate in tre delle sei aree tematiche oggetto del bando (ICT, 48%; Salute e Scienze della vita, 21%; Energia, 14%). Tali candidature sono state esaminate da 6 panel di esperti, uno per ognuna delle aree tematiche oggetto del bando, composti ognuno

da 3 esperti. Al momento in cui scriviamo i nomi degli esperti selezionati dalla Fondazione CRUI non sono noti.

Gli esperti hanno valutato la corrispondenza delle imprese ad una serie di criteri che riassumiamo schematicamente qui di seguito:

- esistenza nell'impresa di una attività di Ricerca e Sviluppo (R&S)
- coerenza dell'attività rispetto alle tematiche del bando
- coerenza dell'offerta rispetto alle tematiche del bando
- coerenza tra l'attività proposta e le competenze professionali richieste al candidato
- valore aggiunto derivante dall'inserimento del Dottore di Ricerca nell'impresa

A seguito dell'esame degli esperti, sono state selezionate 730 offerte di lavoro, rese pubbliche al momento dell'emanazione del bando "Dottori di Ricerca".

Nel comunicato stampa con cui la Fondazione CRUI rende pubbliche le offerte selezionate (fonte: Fondazione CRUI) è possibile leggere alcuni dati interessanti. Per quanto riguarda la localizzazione territoriale delle offerte, il 44.1% di esse è al Nord, il 29.2% al Sud, ed il 26.4% al Centro. Le regioni in cui si concentrano il maggior numero di offerte sono Lombardia (15%), Lazio (11%), Campania e Toscana (9%). Abbastanza deludente il dato relativo alla tipologia contrattuale offerta: per il 63%, infatti, si tratta di contratti di lavoro a tempo determinato di durata triennale, mentre solo il restante 37% delle offerte riguarda contratti a tempo indeterminato. Ancora, il 50% delle posizioni è offerto da imprese con meno di 10 occupati, mentre solo il 10% delle offerte viene da imprese con più di 250 dipendenti. Le imprese coinvolte nel bando dichiarano di avere una unità organizzativa interna dedicata a R&S nel 90% dei casi.

Pur ammettendo che l'esistenza di una unità organizzativa dedicata a R&S attesti l'attività di ricerca dell'impresa, ci chiediamo in che modo gli esperti abbiano valutato l'esistenza di attività di ricerca in quelle imprese che non hanno dichiarato di avere unità organizzative dedicate allo scopo.

2.2 Il bando "Dottori di Ricerca"

Il bando "Dottori di Ricerca" è stato emanato il 14 aprile 2016 e si chiuderà il 6 maggio. Fine di questo secondo bando è quello di effettuare un "matching" tra i profili dei Dottori di Ricerca che si candideranno e le offerte delle aziende.

Ai Dottori di Ricerca viene invece offerta la possibilità di inserirsi in azienda come "*personale altamente qualificato che, attraverso la propria professionalità, apporti nuove competenze e supporti percorsi di innovazione nelle imprese*". Tale inserimento avviene attraverso due tipologie contrattuali: a tempo determinato triennale, o a tempo indeterminato.

Ai Dottori di Ricerca è richiesto di non aver avuto rapporti lavorativi a tempo determinato o indeterminato presso l'impresa che li seleziona nel periodo di 6 mesi precedenti la conclusione del bando "Imprese" e fino alla conclusione del bando "Dottori di Ricerca". Essi, inoltre, non devono essere soci dell'azienda che li seleziona.

Rispetto a quanto messo nero su bianco nel bando "Imprese", il bando "Dottori di Ricerca" impone un ulteriore vincolo di tipo anagrafico sui soggetti ammissibili: è richiesto ai Dottori di Ricerca di non aver compiuto 35 anni di età alla data di scadenza del bando.

Questo vincolo appare difforme rispetto a quanto sancito nella sentenza C-416/13 della Corte di Giustizia europea. La sentenza, di concerto con la Direttiva numero 2000/78/CE, emessa il 27 novembre 2000, fissa il principio di non discriminazione anagrafica nell'accesso alle posizioni professionali. La direttiva è anche subordinata a Comunicazioni della Commissione Europea numero 2006/C 323/01, nonché al Decreto Ministeriale del 2 gennaio 2008 in merito ad aiuti di Stato nell'ambito della Ricerca, Sviluppo ed Innovazione.

Inoltre tale vincolo appare incongruente rispetto alle finalità dichiarate del progetto PhD ITalents e a taluni degli inquadramenti proposti. Finalità dichiarata del bando è infatti quella di:

"[...] attivare percorsi di rilancio delle risorse umane dedicate alla ricerca, attraverso lo sviluppo di un innovativo modello di placement dei dottori di ricerca in imprese con progetti o attività di R&S, [e] supportare i processi di gestione e programmazione strategica della ricerca, intercettando sul territorio nazionale, in settori di rilevanza strategica, quei processi innovativi che consentano la piena occupazione per i dottori di ricerca in Italia."

Il bando si pone come obiettivo ideale quello di favorire la piena occupazione dei Dottori di Ricerca in Italia. Come può questo obiettivo ideale essere coerente con un limite anagrafico del tutto arbitrario e su cui potrebbero esistere profili di illegittimità, ai sensi delle direttive comunitarie e delle leggi italiane, in relazione a posizioni che non siano inquadrate come apprendistato o contratti di formazione-lavoro?

Il blocco del reclutamento e il perdurante sotto-finanziamento dell'Università italiana stanno portando molti giovani ricercatori a cercare di mettere a frutto le loro capacità nel settore privato. Molti Dottori di Ricerca stritolati dal perverso meccanismo della Legge 240/2010 hanno ora più di 35 anni, e sarebbero lieti di poter competere ad armi pari con i loro colleghi più giovani su un bando come questo. Mettere una generazione di studiosi contro l'altra non ci pare davvero una buona idea.

Anche per questo bando le candidature saranno valutate da 6 panel di esperti, uno per ognuna delle aree tematiche oggetto del bando, composti ognuno da 3 esperti. Anche in questo caso i nomi degli esperti non sono noti, né sono esplicitati nel bando i criteri che la Fondazione CRUI seguirà per la loro nomina.

Il bando prevede che “*ciascun dottore potrà sottoporre la propria candidatura al massimo per due offerte di lavoro fra quelle pubblicate nella piattaforma online.*” Prevede inoltre che “*qualora un candidato selezionato decida di rinunciare all’offerta di lavoro, e all’attivazione del relativo contratto, [...] non potrà avere accesso ad altre offerte di lavoro nell’ambito del Programma.*” Queste due previsioni ci paiono nettamente penalizzanti per i candidati. Chiunque decida di presentare due candidature, infatti, sarà comunque costretto ad accettare la prima offerta pervenuta, visto che rifiutando non potrebbe comunque accedere alla seconda proposta. La possibilità di presentare due offerte si riduce quindi ad un mero gioco d’azzardo che il Dottore di Ricerca opera tra due offerte potenzialmente interessanti, attendendo, come se fosse alla roulette, l’uscita del rosso o del nero.

In risposta alla mail di un collega, la Fondazione CRUI assicura che le tempistiche delle offerte saranno tali da consentire ai Dottori di Ricerca di scegliere quella alla quale preferiscono aderire. Nel bando questo punto non è affatto chiaro, ed anzi si può leggere:

I candidati inseriti negli elenchi di cui sopra potranno essere contattati direttamente dalle imprese al fine di perfezionare il processo di selezione, in ottemperanza con le procedure interne di ciascuna azienda. Le imprese hanno facoltà di scegliere fra i profili individuati e richiedere un colloquio o ulteriori informazioni a corredo del processo di selezione. Sarà cura delle imprese informare i candidati circa gli esiti della propria selezione e darne formale comunicazione alla Fondazione CRUI, per i sequiti del progetto.

Non sappiamo come la Fondazione intenda sincronizzare le procedure interne di ciascuna azienda, ma attendiamo fiduciosi spiegazioni in merito.

2.3 Due conti in tasca al progetto

Il comunicato stampa della Fondazione CRUI del 14 aprile 2016 ci fornisce anche un’altra informazione utile, relativa al budget complessivo del progetto “PhD ITalents”.

PhD ITalents è un’iniziativa il cui finanziamento totale è di 16.236.000 euro, di cui 11 milioni stanziati dal Miur attraverso il Fondo Integrativo Speciale per la Ricerca e il resto da privati.

Dal finanziamento totale del progetto è possibile calcolare il numero minimo e massimo delle posizioni cofinanziabili. Ricordiamo due dati fondamentali:

- Il progetto finanzia un minimo di 30 000 euro di costi lordi aziendali, che corrispondono all’incirca al RAL aumentato del 40%, ovvero comprensivo di INPS e TFR.
- Il cofinanziamento da parte della Fondazione CRUI ammonta all’80% per il primo anno, al 60% per il secondo e al 50% per il terzo.

Il cofinanziamento minimo è dunque pari a 57 000 euro su tre anni. Se ipotizziamo che tutte le offerte chiedano un rimborso pari al minimo, è sufficiente

dividere il budget complessivo del progetto per 57 000 per ottenere il massimo numero di posizioni cofinanziabili, che corrisponde a 285. Ipotizzando, invece, che tutte le offerte chiedano un rimborso pari al massimo, il numero di posizioni cofinanziabili scende invece a 244.

Abbiamo dunque un numero di posizioni compreso tra 244 e 285, largamente inferiore alle 730 rese pubbliche alla data di presentazione del bando “Dottori di Ricerca”.

Non abbiamo spiegazioni per questa discrepanza, e attendiamo anzi che la Fondazione CRUI chiarisca i nostri dubbi: quante saranno le posizioni realmente cofinanziate? E se saranno più delle 285 indicate sopra, quale sarà il budget complessivo del progetto PhD ITalents, e da dove arriveranno i fondi?

Capitolo 3

Analisi delle posizioni a bando

Il bando PhD ITalents prevede che le posizioni offerte dalle imprese siano riconducibili a sei aree tematiche:

1. Energia
2. Agroalimentare
3. Patrimonio culturale
4. Mobilità sostenibile
5. Salute e scienze della vita
6. ICT

Le offerte di lavoro espresse nel bando sono 730, così suddivise:

Tabella 3.1: Offerte di lavoro per area tematica

Area tematica	Numero offerte
Energia	80
Agroalimentare	67
Patrimonio culturale	40
Mobilità sostenibile	37
Salute e scienze della vita	150
ICT	356

3.1 Retribuzione Annuale Lorda

La retribuzione proposta dalle aziende si assesta su una media di 26 906.96 euro. Tale valore corrisponde ad un netto mensile (su 13 mensilità) di circa 1 475 euro

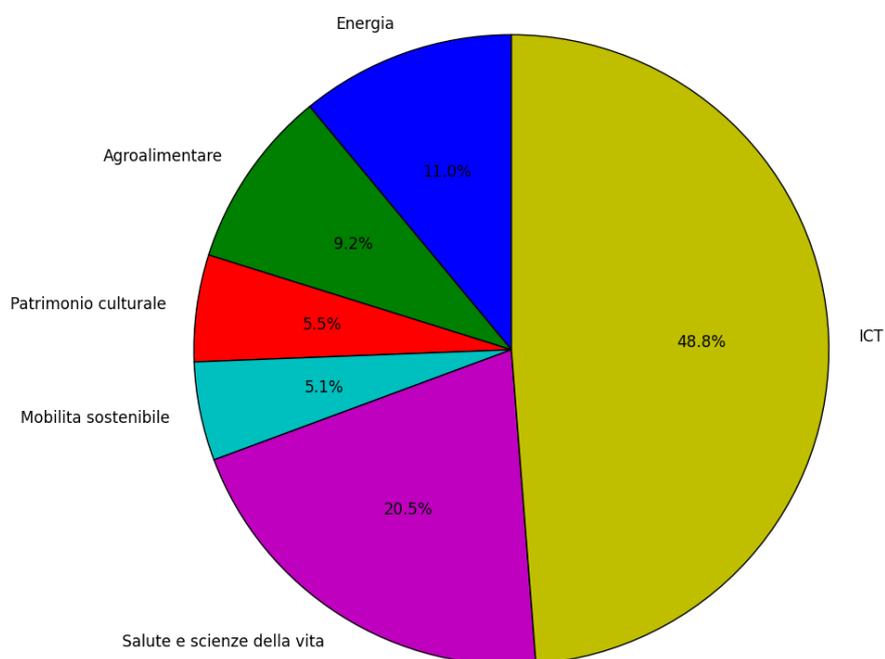


Figura 3.1: Suddivisione percentuale delle offerte

per un lavoratore single e senza familiari a carico.

Vi sono tuttavia sensibili differenze tra le varie offerte di lavoro. L'offerta minima è di 18 500 euro per una posizione nel settore del "Patrimonio culturale", che corrisponde ad un netto di circa 1 069 euro mensili; l'offerta migliore, invece, è di 50 000 euro per una posizione di progettista elettronico nel settore agroalimentare (netto mensile circa 2 431 euro).

Il diagramma a box che segue illustra la distribuzione delle offerte in base alla retribuzione annua lorda.

Per quanto riguarda la retribuzione annua lorda nelle aree tematiche oggetto del bando, l'area "Patrimonio culturale" è l'unica che si discosta da una media più o meno omogenea e vicina ai 27 000 euro annui. In questo settore, infatti, la retribuzione media proposta è di 24 224.68 euro (netto mensile 1 345 euro circa).

Di seguito il dettaglio relativo alle aree tematiche oggetto del bando.

Nel diagramma che segue, proponiamo invece un'analisi basata sui quartili, dove ancora una volta emerge chiaramente la specificità dell'area "Patrimonio culturale"

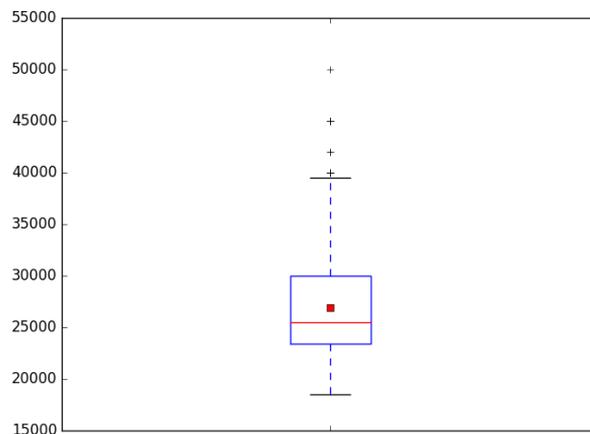


Figura 3.2: Distribuzione delle offerte in base alla Retribuzione Annua Lorda

Tabella 3.2: RAL medio per area tematica di riferimento

Area tematica	RAL
Energia	26 941.26
Agroalimentare	26 867.34
Patrimonio culturale	24 224.68
Mobilità sostenibile	27 098.89
Salute e scienze della vita	27 369.37
ICT	26 993.30

3.2 Tipologia contrattuale

Il bando PhD ITalents relativo alle imprese ha offerto ad esse la possibilità di “candidarsi per accedere a un cofinanziamento a parziale copertura del costo aziendale per l’assunzione – con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (triennale) o indeterminato – di candidati in possesso di un dottorato di ricerca”. Tale finanziamento copre un periodo massimo di tre anni.

Tra le 730 offerte selezionate per l’accesso al cofinanziamento, solo 271 prevedono l’assunzione del dottore di ricerca con un contratto a tempo indeterminato, mentre 459 prevedono l’assunzione a tempo determinato.

La retribuzione annua lorda media per i contratti a tempo indeterminato è pari a 28 260.30 euro, mentre quella relativa ai contratti a tempo determinato è di circa 2 000 euro inferiore, pari a 26 107.92 euro.

Diversi elementi di interesse emergono analizzando la tipologia delle offerte in base all’area tematica e alla retribuzione media. In particolare, è possibile notare come per le aree “Agroalimentare” e “Patrimonio culturale” la retribuzione media proposta per il contratto a tempo indeterminato non sia affatto più alta

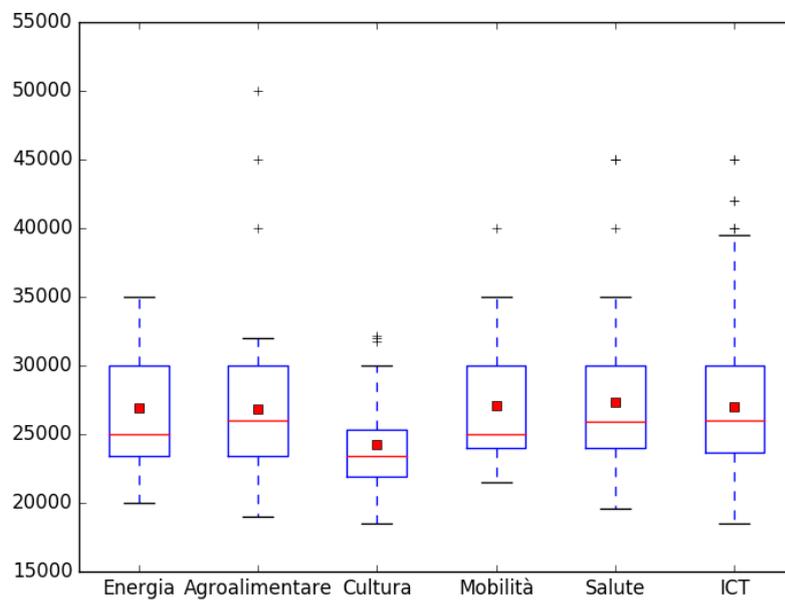


Figura 3.3: Retribuzione per area tematica di riferimento

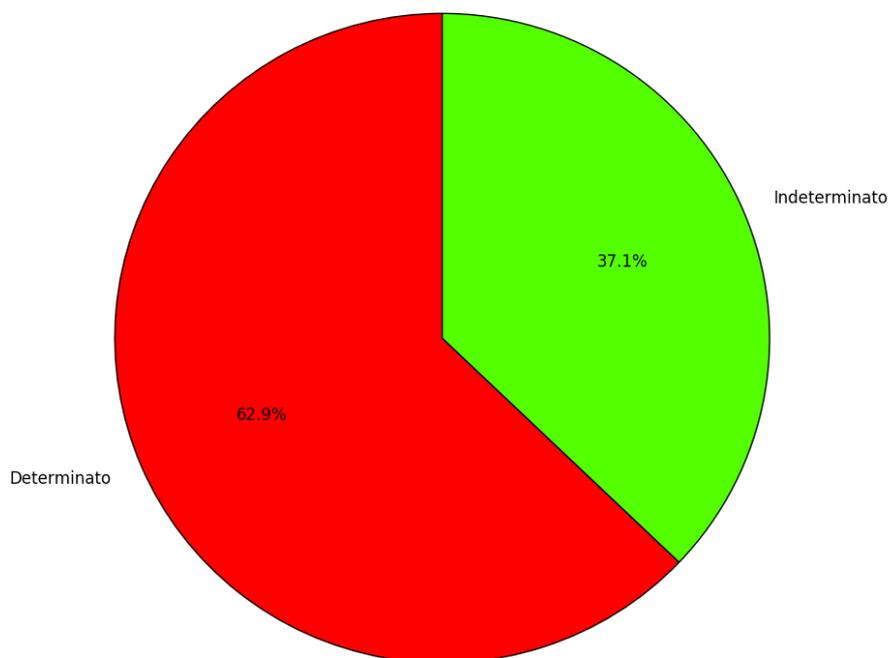


Figura 3.4: Offerte per tipologia contrattuale

di quella proposta per i contratti a tempo determinato, come invece accade per le altre aree, dove la differenza è superiore ai 3000 euro. I dati sono riassunti

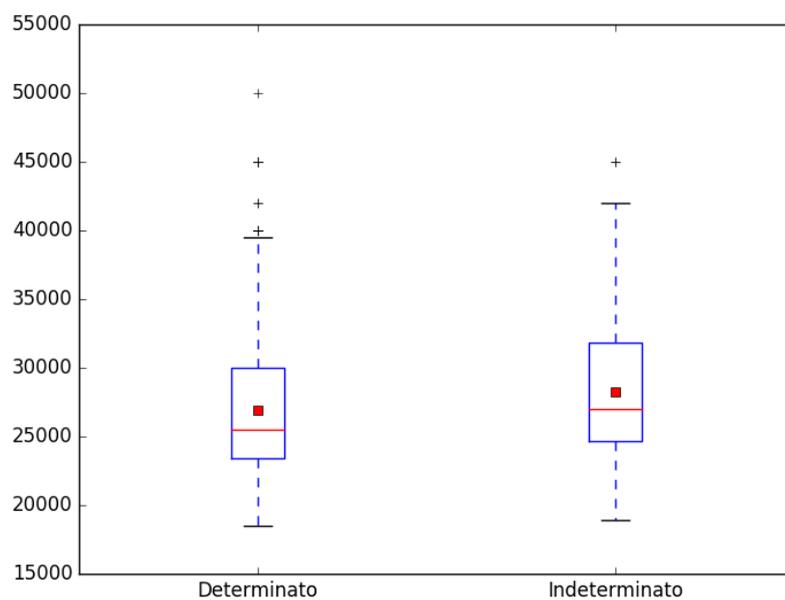


Figura 3.5: Retribuzione per tipologia contrattuale

nelle tabelle 3.3 e 3.4 e graficati nella figura 3.6.

Tabella 3.3: Offerte a tempo indeterminato

Area tematica	Numero offerte	RAL medio
Energia	34	28 857.56
Agroalimentare	11	26 356.91
Patrimonio culturale	10	24 211.10
Mobilità sostenibile	12	29 512.92
Salute e scienze della vita	38	29 319.16
ICT	166	28 175.09

Tabella 3.4: Offerte a tempo determinato (triennale)

Area tematica	Numero offerte	RAL medio
Energia	56	25 524.87
Agroalimentare	56	26 967.61
Patrimonio culturale	30	24 229.20
Mobilità sostenibile	25	25 940.16
Salute e scienze della vita	112	26 707.84
ICT	190	25 960.78

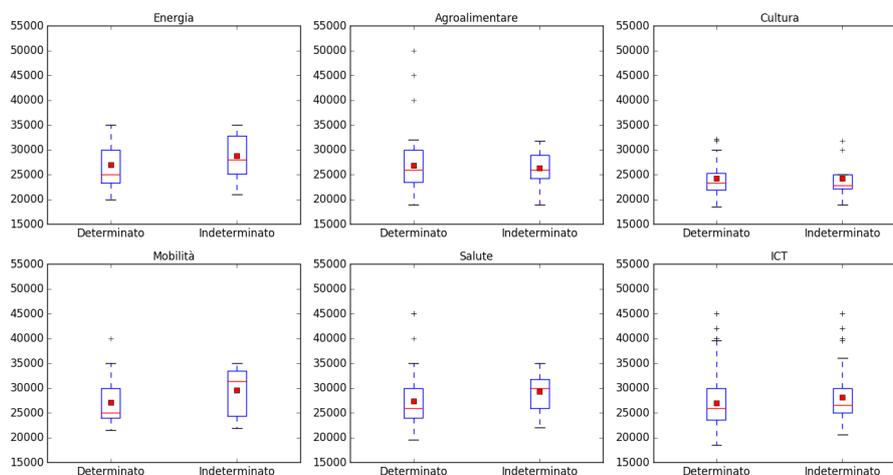


Figura 3.6: Retribuzione per tipologia contrattuale e area tematica

Per quanto riguarda, infine, la percentuale delle offerte a tempo indeterminato sul totale delle offerte, riscontriamo che l'area più penalizzata è quella "Agroalimentare", mentre l'area con la situazione più favorevole risulta "ICT". I dati sono presentati in figura 3.7.

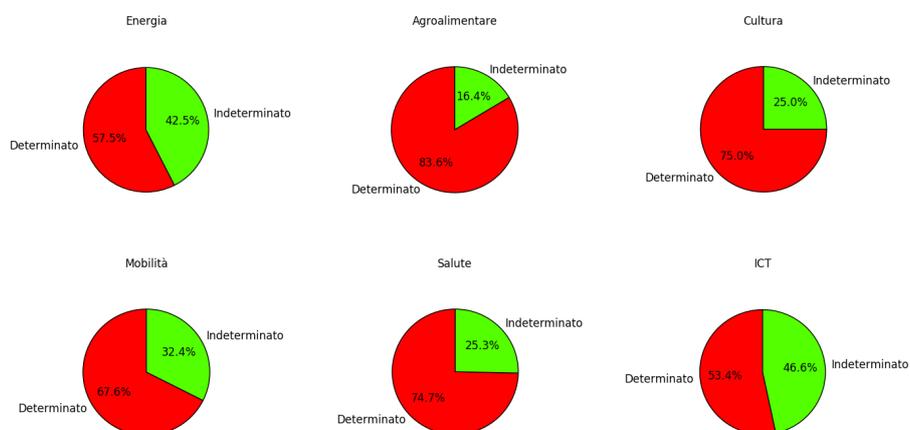


Figura 3.7: Offerte per tipologia contrattuale e area tematica

3.3 Sede di lavoro

Per quanto riguarda la sede di lavoro proposta dalle offerte, riscontriamo una concentrazione in 10 città italiane, che mettono assieme più del 50% delle proposte. Per una valutazione completa, tale dato dovrebbe essere analizzato alla luce del numero di imprese presenti in ciascuna città, al fine di valutare se la concentrazione risponde alla normale distribuzione delle imprese italiane sul territorio o hanno operato, in fase di presentazione delle candidature o in fase di

selezione, meccanismi che hanno alterato l'equilibrio a vantaggio di alcune aree territoriali.

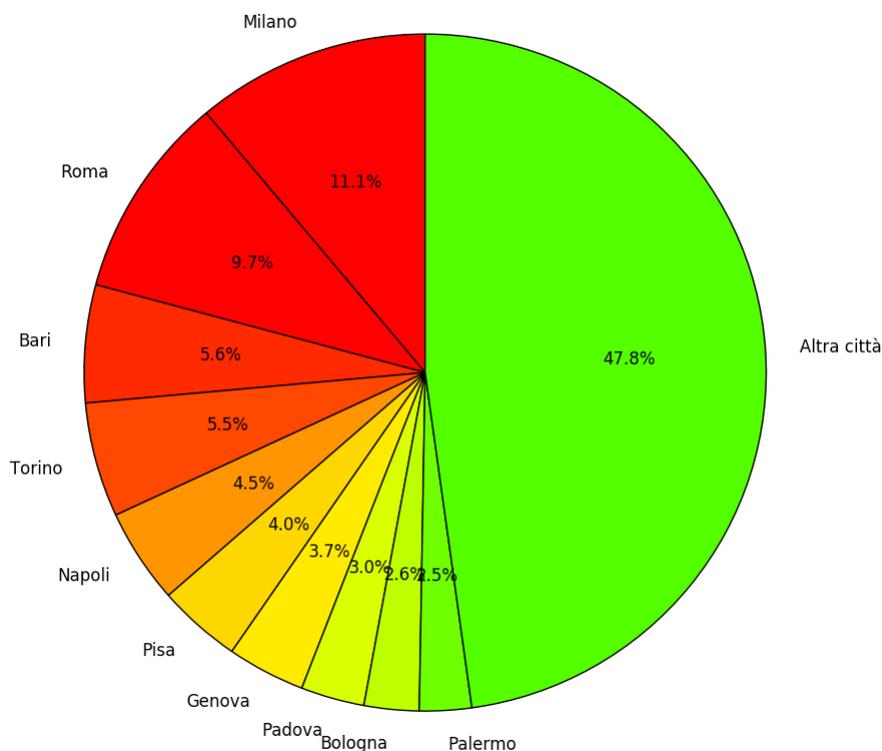


Figura 3.8: Offerte per sede di lavoro

3.4 Competenze

Le offerte di lavoro che fanno esplicito riferimento, nella job description o nel profilo, alla figura del Dottore di Ricerca sono 329, ossia il 45.07% del totale; di contro, 301 offerte (41.23%) fanno esplicito riferimento alla Laurea. Questo elemento è indicativo rispetto alla mancata percezione, da parte delle imprese che hanno partecipato al bando, dell'alto livello di competenza scientifica che il Dottore di Ricerca può esprimere nel suo campo rispetto ad un laureato.

Rispondendo alla mail di un collega, un incaricato della Fondazione CRUI ha dichiarato:

Il fatto che il candidato debba avere un dottorato di ricerca è un requisito imprescindibile su tutte le offerte; tuttavia, le imprese possono comunque aver indicato anche preferenze rispetto al percorso precedentemente svolto dal candidato. Inoltre la particolare dizione del titolo di dottore di ricerca non sempre è identificabile per le imprese e quindi indicano il percorso precedente.

Queste righe evidenziano come da parte della Fondazione CRUI non sia stato posta in essere nessuna iniziativa per rendere il titolo di Dottore di Ricerca “identificabile” dalle imprese. L’ovvia conseguenza è il rischio che per molte delle offerte del bando il ricercatore si trovi a svolgere mansioni differenti dalla ricerca.

La risposta di cui sopra, dunque, assume una grave rilevanza perché rivela la possibilità che parte dei fondi del progetto “PhD ITalents” finiscano per finanziare posizioni lavorative che non hanno nulla a che fare né con l’innovazione né con la ricerca, evidenziando la bassa coerenza del progetto con quelle che sono le direttive ministeriali.

Per quanto riguarda la piattaforma di candidatura, essa propone al candidato di allegare solo il proprio Curriculum Vitae, e non vi è modo di indicare o allegare pubblicazione sul tema oggetto della posizione lavorativa prescelta.

Non è inoltre possibile proporre un proprio piano di ricerca per soddisfare le esigenze esplicitate dall’impresa, completo di step, metodologie e bibliografie di riferimento, né sono indicati tempi e modi per la divulgazione dei risultati, con il forte rischio di pregiudicare l’attività di ricerca sin dall’inizio.

Queste omissioni evidenziano le criticità del progetto rispetto al ruolo e ai compiti dei Dottori di Ricerca che si propone di valorizzare.

Capitolo 4

Proposte indecenti

In questa sezione intendiamo dar conto di una serie di posizioni offerte nel bando che, per caratteristiche relative alla job description, al profilo del candidato o alla scarsa congruenza con i termini del bando, si distinguono tra le altre.

4.1 Chi offre di meno?

Come abbiamo visto nella sezione 1, la Fondazione CRUI si impegna a finanziare offerte di lavoro che espongano un costo lordo per l'azienda pari al minimo a 30 000 euro. Questo costo lordo, comprensivo di contributi e quota TFR nella misura di circa il 40% sul RAL, corrisponde ad un RAL di circa 21 500 euro.

Risultano invece a bando ben 35 offerte con RAL proposto inferiore alla cifra di 21 500 euro.

È possibile che su tali offerte gravino dei costi maggiori rispetto a quelli da noi valutati, per particolarità inerenti il contratto proposto o altri vincoli. In tal caso, però, ci pare opportuno che la Fondazione CRUI e le aziende coinvolte giustificino esplicitamente il motivo della bassa retribuzione proposta, rendendolo chiaro a possibili candidati.

Ci pare opportuno sottolineare che nelle 35 offerte con RAL inferiore a 21 500 euro si nota una sovra-rappresentazione delle offerte relative all'area "Patrimonio culturale" (20%), dato che contribuisce a spiegare le peculiarità rispetto al RAL osservate nella sezione precedente.

4.2 Per soli uomini

Un'azienda del padovano propone un'offerta per il ruolo di progettista R&D di "attrezzature combinate ad utensili non azionati da presa di potenza per concimazione e semina su grandi estensioni". Il progettista dovrà lavorare in un team costituito da tecnici prototipisti e da un project manager di riferimento, relazionando periodicamente sulla sua attività di ricerca. In base alle competenze, potrà occuparsi di aspetti strutturali, idraulici o elettronici in fase di proget-

tazione.

La descrizione della posizione è molto interessante; ancora di più è il profilo del candidato, che inizia così:

“È richiesto che la figura abbia i seguenti requisiti: sesso maschile [...]”

Ci chiediamo come mai questa azienda ritenga le donne inadatte a ricoprire il ruolo descritto, e soprattutto ci chiediamo come tale profilo marcatamente discriminatorio possa essere sfuggito agli esperti del panel che hanno valutato questa offerta.

4.3 Oltre i limiti

Abbiamo già esposto le nostre perplessità relativamente al limite dei 35 anni imposto sull'età dei Dottori di Ricerca. Come se non bastasse tre offerte di lavoro impongono limiti più stringenti sull'età dei candidati.

È il caso di due offerte di lavoro, una nel campo della progettazione elettronica in area di mobilità sostenibile, e l'altra nel campo energetico, in cui l'età del candidato è ulteriormente limitata a 30 anni. Nel campo energetico è possibile imbattersi in un'altra offerta in cui l'età del candidato viene addirittura limitata a 28 anni!

A prescindere dalle perplessità sul limite di età, queste offerte escludono di fatto potenziali candidati idonei ai sensi del bando “Dottori di Ricerca”. Ci chiediamo cosa ne pensi la Fondazione CRUI, ed ancora una volta ci chiediamo come la cosa possa essere sfuggita all'occhio attento degli esperti che hanno valutato le offerte.

4.4 Riservato residenti

Per fortuna sono ormai passati i tempi in cui, in alcune città del Nord, era possibile trovare annunci per stanze o appartamenti in affitto con su scritto: “non si accettano meridionali”. Non è così, però, per un'azienda di Caltanissetta, che ha modo di specificare, in di due differenti offerte di lavoro, che il candidato deve essere residente, appunto, in zona Caltanissetta.

Non sappiamo cosa privi candidati esperti nelle tematiche indicate dall'azienda, non residenti ma disponibili a trasferirsi in loco, della capacità di lavorare sui progetti proposti.

4.5 Cherchez la recherche!

“Il Responsabile del marketing coopera alla progettazione e si occupa dell'attuazione e della realizzazione dei piani strategici di marketing, volti a raggiungere gli obiettivi commerciali dell'impresa per la quale lavora. Conosce approfonditamente l'organizzazione e la mission aziendale, in quanto cura in prima persona

l'esecuzione operativa dei piani di marketing. Le sue funzioni e le sue competenze lo pongono al centro di una fitta rete di relazioni con diversi partner e collaboratori. Si tratta di una figura che occupa una posizione intermedia, dotata di discreti margini di autonomia, in quanto escogita le soluzioni operative migliori per realizzare le strategie commerciali più proficue all'aumento degli utili dell'impresa. Attraverso l'organizzazione e la gestione di ricerche, individua le caratteristiche del mercato e assiste i vertici dell'azienda, impegnati nella pianificazione delle strategie, fornendo loro l'aggiornamento continuo dei dati e contribuendo alla revisione dei piani d'offerta aziendali"

Questa descrizione completa, precisa, quasi agiografica, del tipico responsabile dell'area marketing di un'impresa è tra le offerte del bando PhD ITalents.

Malgrado l'ottimo italiano in cui è formulata, non riusciamo a scorgere tra le righe nessun accenno ad attività di ricerca o innovazione. E purtroppo questa non è l'unica offerta per cui ciò avviene. Abbiamo offerte per sviluppo del brand in ambito agroalimentare, esperti in web marketing e social media management, o bandi in cui viene scritto nero su bianco:

"L'attività principale sarà volta allo sviluppo delle attività commerciali e di vendita coordinandosi con la direzione."

4.6 Umiltà

Un'impresa del barese individua, tra le altre caratteristiche, queste qualità per il suo candidato ideale:

"Deve essere umile per risolvere qualunque tipo di problema inerente le attività di ricerca in laboratorio ed essere capace di gestire eventuali situazioni di stress; NON si desiderano puri esecutori di istruzioni ma cervelli dotati di braccia"

Lo ammettiamo: non avevamo affatto idea che l'umiltà fosse necessaria a risolvere i problemi dell'attività di ricerca. D'ora in avanti saremo certamente più umili; nel frattempo, consigliamo a chi ha esteso questo profilo di mostrare un maggior rispetto per i Dottori di Ricerca e per la loro esperienza personale e professionale.

4.7 Fumo senza arrosto

Non possiamo certo diffonderci in commenti sull'offerta di un'azienda di Arezzo, che offre un posto a tempo determinato per un progetto di ricerca ancora da definire.

Dedichiamo una menzione anche ad una azienda di Alba, che cerca un chimico come "Ricercatore su componente aromatica bevande", senza descrivere in alcun modo il progetto di ricerca su cui dovrà lavorare. Lo stesso accade per un'altra posizione offerta dalla stessa azienda, "Raw Material Specialist", dove vengono

descritte per sommi capi le mansioni ma non viene descritto in alcun modo il progetto.

4.8 PhD ITalents finanzia posizioni post-doc?

Veniamo infine ad un argomento spinoso. Tra le 730 offerte del bando PhD ITalents si annidano, ben nascoste, sette posizioni post-doc.

Ci auguriamo che la dicitura “post-doc” sia stata inserita per errore, perché bandire assegni di ricerca su fondi del progetto PhD ITalents è in chiara violazione del bando, che prevede che le imprese possano offrire soltanto contratti a tempo determinato triennale o a tempo indeterminato.

Osservando più attentamente le sette offerte, si nota come sei di esse vengano da due aziende con sede a Pozzilli, comune di 2 400 abitanti in provincia di Isernia. Le due aziende sono “INM NEUROMED SRL” e “Innomed Srl”. Singolare il fatto che quest’ultima abbia sede allo stesso indirizzo della “Fondazione Neuromed”. Poiché il bando limita ad un massimo di 3 le offerte per cui ogni azienda può accedere a cofinanziamento, non vorremmo che questo fosse un modo per aggirare tale limite. Chiediamo quindi alla Fondazione CRUI di rendere noto il modo in cui ha accertato che le due aziende di Pozzilli sono effettivamente realtà completamente distinte.

Chiediamo inoltre al responsabile scientifico di “INM NEUROMED SRL” ed ex rettore dell’Università “La Sapienza”, prof. Luigi Frati, rassicurazioni in merito al fatto che le posizioni lavorative offerte non servano a finanziare assegni di ricerca, ma contratti di lavoro a tempo determinato triennale così come dichiarato nel bando.

Capitolo 5

Conclusioni

Con questo report non intendiamo certo sostituirci ai panel di esperti che hanno valutato le offerte, né mettere in discussione la necessità di iniziative che mirino ad avvicinare ed integrare i Dottori di Ricerca nel mondo delle imprese. Per l'ADI il tema della valorizzazione del Dottorato di Ricerca nel mondo delle imprese è prioritario, come mostra la Quinta Indagine su Dottorato di Ricerca e Post-Doc, in cui abbiamo dedicato una sezione proprio al difficile rapporto tra PhD e imprese.

Riteniamo però che le criticità e gli elementi sopra esposti debbano indurre la Fondazione CRUI ad una riflessione. In primo luogo, chiediamo alla Fondazione che renda pubblici i nomi degli esperti che hanno composto i panel nella fase di valutazione delle offerte delle imprese, e che faccio lo stesso con i nomi di coloro che valuteranno le candidature dei Dottori di Ricerca.

Non abbiamo a disposizione tutti gli elementi utili per valutare queste offerte, al contrario dei panel di esperti che le hanno approvate. Chiediamo dunque alla Fondazione CRUI che renda disponibili i giudizi degli esperti su tutte le proposte pervenute, in nome di un sano principio di trasparenza, in modo da consentire il controllo dell'operato degli esperti anche a terzi.

In questo senso, riteniamo opportuno che la Fondazione CRUI chieda alle aziende di rettificare le offerte segnalate nel Capitolo 4, assicurando la loro piena rispondenza ai criteri del bando e l'assenza di clausole potenzialmente discriminatorie. In assenza della volontà dell'impresa di procedere ad una rettifica, chiediamo che la Fondazione proceda, in autotutela, ad escludere tali offerte dal bando.

Chiediamo inoltre che la Fondazione CRUI corregga gli aspetti più critici del bando, relativamente all'età massima di 35 anni e alle modalità con cui il Dottore di Ricerca può candidarsi a due offerte, se necessario rinviando i termini di chiusura del bando.

Per quanto riguarda il limite di età, chiediamo che esso sia completamente espunto dal bando, in quanto potenzialmente discriminatorio in rapporto alle finalità del Progetto e alle posizioni offerte. Chiediamo inoltre che la Fondazione CRUI dia preferenza, a parità di valutazione, ai Dottori di Ricerca in stato doc-

umentato di disoccupazione.

Per quanto riguarda il limite sul numero di candidature, riteniamo ragionevole sia innalzato a tre. Contemporaneamente chiediamo sia abolito il vincolo ad accettare la prima offerta pervenuta al candidato, per cui non vediamo alcuna ragion d'essere.

Invitiamo inoltre il MIUR e la Fondazione CRUI a valutare e monitorare attentamente la coerenza del titolo di Dottore di Ricerca con l'attività svolta nelle imprese, in modo da evitare che fondi pubblici destinati alla ricerca siano distratti ed impiegati in maniera non conforme rispetto a quanto previsto.

Invitiamo infine i partner del progetto PhD ITalents a prestare maggiore attenzione ai Dottori di Ricerca in discipline umanistiche, per i quali sono state previste opportunità molto scarse.

Alla luce di tutte le problematiche individuate, chiediamo dunque l'immediata apertura di un tavolo di confronto con la Fondazione CRUI, per facilitare questi e altri interventi migliorativi su un progetto che rischia di essere l'ennesimo sentiero lastricato di buone intenzioni riservato ai ricercatori italiani.

Ringraziamenti

Gli autori desiderano ringraziare tutti i colleghi che, privatamente, sulla Pagina Facebook e sul gruppo Facebook dell'ADI, hanno fornito informazioni sul bando e sulle offerte in esso contenute. Ringraziamo inoltre Emanuele Storti per il supporto tecnico in fase di trattamento dei dati raccolti, e Filippo Pellitteri per l'interessantissima discussione sul budget complessivo del progetto "PhD ITalents".