

Il Codice Minerva: la trasparenza per l'eccellenza

Consiglio Nazionale delle Ricerche, Genova
Imperial College London
Helsinki Group for Women in Science, Bruxelles

Il livello di eccellenza delle Università è valutato ogni anno dall'Università di Shanghai in base a qualità dell'educazione, qualità dei docenti, produzione scientifica, e performance rispetto alla dimensione¹. L'unica Università italiana elencata tra le prime cento nel mondo è "La Sapienza" di Roma. Il suo ranking è sceso dal 70° posto nel 2003 al 100° posto nel 2006. Nello stesso periodo il numero delle Università europee tra le prime cento nel mondo è salito da 31 a 34, mentre il numero delle Università italiane tra le prime cento in Europa è sceso da 8 a 5, una in meno del Belgio.

Il Consiglio Europeo di Lisbona del 2000² definì la produzione di conoscenza centrale per l'Unione Europea che: «[...] si è ora prefissata un nuovo obiettivo strategico per il nuovo decennio: diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale. Il raggiungimento di questo obiettivo richiede una strategia globale volta a predisporre il passaggio verso un'economia e una società basate sulla conoscenza migliorando le politiche in materia di società dell'informazione e di R&S [...]». Nel Consiglio Europeo di Barcellona (2002) i Paesi europei si impegnarono a spendere il 3% del PIL per la ricerca³ in ottemperanza alla strategia sulla società della conoscenza delineata a Lisbona. La Commissione Europea nel 2003 costituì il *High Level Group on Human Resources for Science and*

¹ http://ed.sjtu.edu.cn/rank/2006/ARWU2006_Top100.htm

² http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_it.htm, paragrafo 5

³ <http://consilium.europa.eu>

Technology per dare indicazioni sui passi concreti da intraprendere per realizzare la società della conoscenza. Il Gruppo pubblicò il rapporto “*Europe needs more scientists*”⁴ in cui si stima che per raggiungere l’obiettivo di Lisbona l’Europa ha bisogno di aumentare il numero dei ricercatori di almeno mezzo milione.

La sfida per l’Europa è quindi avere più ricercatori. Per l’Italia la prima sfida è invertire la tendenza al decadimento dell’eccellenza nelle accademie e nella ricerca scientifica assumendo e sostenendo i migliori talenti. Tutti sanno che il reclutamento e la conservazione di quei talenti dipende dalla trasparenza e dalla correttezza delle procedure adottate per le assunzioni e gli avanzamenti di carriera.

Per migliorare e rendere più eque le procedure di valutazione dei ricercatori la Commissione Europea adottò nel marzo 2005 la *Carta Europea dei Ricercatori ed il Codice di Condotta per l’Assunzione dei Ricercatori*⁵. Le istituzioni scientifiche italiane sottoscrissero la Carta e il Codice a Roma il 13 dicembre 2005. Il trasferimento dalla dichiarazione di principio all’implementazione è lasciata alle singole istituzioni.

Il Codice Minerva, approvato a Bruxelles nel giugno 2005 dal Gruppo di Helsinki per “Donne e Scienza” e dalla Conferenza della Presidenza austriaca dell’Unione Europea sulle Risorse Umane nel giugno 2006, fornisce cinque semplici regole per trasformare le buone intenzioni in fatti e rendere le procedure di assunzione, promozione e finanziamento dei ricercatori più trasparenti ed eque. In questo modo la ricerca si può arricchire dei migliori talenti scientifici, indipendentemente dal loro genere e dalle loro frequentazioni.

Talenti non utilizzati

Talenti disponibili non sono utilizzati, talvolta semplicemente per mancanza di attenzione alla corretta applicazione di procedure. Il primo caso emblematico riguarda il finanziamento di progetti di ricerca del Swedish Medical Research Council (MRC). In un

⁴ http://ec.europa.eu/research/conferences/2004/sciprof/pdf/final_en.pdf

⁵ <http://ec.europa.eu/eracareers>

famoso caso due aspiranti ricercatrici, Christine Wennerås e Agnes Wold, sorprese dai risultati delle valutazioni delle richieste di finanziamento per progetti di giovani ricercatori chiesero di vedere i rapporti redatti dalla commissione di valutazione. L'MRC rifiutò difendendo la correttezza delle procedure di valutazione. Wennerås e Wold ottennero un'istanza del tribunale per accedere ai rapporti di valutazione del MRC in tutto il 1995. Analizzarono i rapporti delle commissioni di valutazione con metodo scientifico. I risultati furono sorprendenti, per l'MRC almeno. Risultò che l'eccellenza scientifica era al primo posto fra i criteri di valutazione, ma al secondo posto era la conoscenza dei valutatori, ed al terzo posto l'appartenenza al genere maschile. Lo studio dimostrò che le donne dovevano essere 2,2 volte più produttive degli uomini per ottenere un finanziamento. I risultati furono pubblicati sulla rivista *Nature*⁶. Wennerås e Wold lavorano da allora per sensibilizzare la comunità scientifica internazionale alla revisione delle procedure di peer-review per evitare gender bias.

Le autrici dello studio non hanno fatto carriera scientifica, ma l'MRC ha infine accettato di aver agito in modo non corretto ed ha cambiato le procedure di valutazione per premiare l'eccellenza soltanto. Questo prova, secondo Agnes Wold, che non è vero l'adagio che le cose possono cambiare solo lentamente perché sono così da centinaia di anni

Un secondo caso riguarda la relazione tra eccellenza delle proposte presentate alla Commissione Europea e la qualifica professionale dei proponenti (dati del Programma Marine Science and Technology III, analizzati dall'autrice, stesso trend negli altri programmi, fonte Commissione Europea). Le proposte di progetti analizzate dai valutatori sono anonime, solo dopo la valutazione si conosce il proponente. L'80% delle proposte presentate dalle donne è approvato. Le proposte presentate da uomini approvate sono il 25%. L'eccellenza del lavoro non è riflessa nella qualifica professionale. Le qualifiche accademiche delle coordinatrici di progetti sono infatti inferiori a quelle dei colleghi maschi.

⁶ Wennerås C. e Wold A., "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature* **387**, 341-343, 1997; http://www.nature.com/nature/debates/women/women_frameset.html

IL rapporto ETAN⁷, pubblicato dalla Commissione Europea nel 2001, identifica nelle donne di talento un pool di risorse non utilizzato. Il rapporto è basato su statistiche raccolte nei diversi Paesi europei e propone una serie di raccomandazioni per aumentare la partecipazione di donne di talento nella ricerca scientifica. La buona pratica proposta alle istituzioni riguarda tra l'altro: la trasparenza nelle selezioni - pubblicizzare i posti disponibili e specificare le qualifiche richieste; la trasparenza nelle valutazioni - sviluppare metodi più trasparenti per valutare merito, qualità e produttività; l'eliminazione del nepotismo; l'incoraggiamento delle donne a far domanda per posti ad alto livello.

La situazione italiana è riportata nell'inchiesta coordinata da Rossella Palomba *Figlie di Minerva: Primo rapporto sulle carriere femminili negli enti pubblici di ricerca italiani*⁸. Il coefficiente di bias verso gli uomini nelle istituzioni italiane è in media 2,6. Una ricercatrice italiana deve produrre 2,6 più di un ricercatore per avere lo stesso successo.

Decisioni ed azioni comunitarie

Per aumentare la partecipazione di donne alla produzione, gestione e programmazione della ricerca la Commissione Europea pubblicò nel 1999 la comunicazione *Donne e Scienza, mobilitare le donne per arricchire la ricerca europea*. Seguirono le risoluzioni del Consiglio "Donne e Scienza" nel 1999 e "Scienza e Società" e "Donne nella Scienza" 2001 e le risoluzioni del Parlamento PE 284.656 sulla Comunicazione della Commissione, e PE 297.122 sulla Comunicazione della Commissione al Consiglio. Alle decisioni politiche seguirono azioni strutturali con la formazione dell'Unità Donne e Scienza nella Direzione Generale Ricerca e azioni politiche con la formazione del Gruppo di Helsinki su Donne e Scienza⁹.

Il primo meeting del Gruppo di Donne e Scienza si tenne a Helsinki nel 1999 durante il semestre di presidenza finlandese dell'Unione Europea, da qui il nome di Gruppo di

⁷ Politiche Scientifiche nell'Unione Europea: Promuovere l'eccellenza attraverso l'uguaglianza di genere.

<ftp://ftp.cordis.europa.eu>

⁸ http://www.universitadedelledonne.it/rapporto_minerva.htm

⁹ <http://cordis.europa.eu/improving/women/helsinki.htm>

Helsinki. Il Gruppo è costituito da due rappresentanti per ciascuno dei 27 Paesi dell'Unione Europea più Norvegia, Islanda, Svizzera e Israele. Il lavoro delle/dei delegate/i consiste nel suggerire alla Commissione Europea azioni per raggiungere l'obiettivo, raccogliere dati e promuovere l'iniziativa europea a livello nazionale e scambiare esperienze e bench-marking.

Uno dei risultati dell'azione del Gruppo di Helsinki è stato l'inserimento del Gender Action Plan nei progetti del 6° Programma Quadro 2001-2006. Questo consentì di ottenere un migliore bilanciamento di genere nei progetti di ricerca del 6° PQ.

La Commissione Europea ha eliminato sia l'Unità Donne e Scienza che il Gender Action Plan nelle proposte per il 7° Programma Quadro 2006-2012. Il Gruppo di Helsinki però rimane attivo.

L'accurata raccolta di dati nazionali sulla performance di donne nella ricerca è un'altra azione del Gruppo. I dati sono analizzati in *She Figures*¹⁰ pubblicato nel 2003 e nel 2006. Nella tabella seguente sono riportati i valori medi della percentuale di donne nei diversi livelli della carriera scientifica nei 25 Paesi dell'Unione Europea.

Laureati	58%
Dottorati/PhD	41%
Livello 3 (ricercatori)	40%
Livello 2 (professori associati/primi ricercatori)	32%
Livello 1 (prima fascia/dirigenti di ricerca)	14%

I valori non differiscono significativamente nei diversi Paesi e nei diversi settori disciplinari. Le donne sono quindi effettivamente un pool di risorse di talento sottoutilizzate in ricerca, soprattutto nei livelli professionali più alti.

¹⁰ <http://cordis.europa.eu/documents/documentlibrary/2727EN.pdf>

Trasparenza ed eccellenza

Esiste una relazione tra trasparenza nella valutazione, livello professionale e successo delle donne?

Si possono considerare elementi del processo di valutazione: i candidati, i membri della commissione di valutazione, i criteri che definiscono la competenza richiesta, gli strumenti di verifica della competenza stessa, l'ambiente in cui il processo si svolge. Un semplice esercizio di comparazione di questi elementi nei processi per l'ingresso nei diversi livelli della carriera scientifica è riportato nella tabella che segue.

<i>Livello</i>	<i>Candidati</i>	<i>Commissione</i>	<i>Criteri</i>	<i>Strumenti</i>	<i>Ambiente</i>	<i>Trasparenza</i>	<i>Successo Donne</i>
Laurea/ Dottorato	Studenti/ Laureati	Docenti	Conoscenza della materia	Esami Scritti/orali	Pubblico	Alta	58%
III livello Ricercatore	Laureati/ Dottorati	Nominata dall'ente	Bando e decisi da commissione	CV referenze esame scritto e orale	Orale e scritto pubblico	Media	40%
II livello Professore associato e 1° ricercatore	Laureati/ Dottorati ricercatori	Nominata dall'ente	Bando e commissione	CV referenze esame orale	Orale pubblico	Bassa	32%
III livello Professore prima fascia e Dirigenti di ricerca	Associati Primi ricercatori	Nominata dall'ente	Decisi da commissione	CV referenze	Chiuso	Nulla	14%

La relazione tra trasparenza e successo delle donne nella carriera quindi esiste ed è inversa. All'aumentare del livello professionale la trasparenza nel processo di valutazione diminuisce, e con la diminuzione della trasparenza diminuisce anche la percentuale di donne che superano la valutazione. Quindi l'aumento della trasparenza negli elementi del processo di valutazione è il primo passo per l'utilizzo del pool di talenti non utilizzato, oltre a per rendere più equo il processo.

Un terzo caso emblematico che dimostra la forza della trasparenza si è verificato per un concorso a dirigente di ricerca del CNR. La commissione di valutazione, debitamente costituita da due uomini e una donna, definì precisi criteri di valutazione, anche se questo

non è richiesto per questo tipo di concorso (e per quelli a cattedra). I criteri però non vennero applicati allo stesso modo a tutti i candidati. I titoli di una candidata vennero sottovalutati. Quelli di uno dei candidati furono sopravvalutati, e questi fu nominato vincitore. La candidata ricorse al TAR per la non corretta applicazione dei criteri di valutazione. Il TAR richiese alla commissione di rivalutare i due candidati applicando ad entrambi gli stessi criteri. La candidata, inizialmente respinta, divenne dirigente di ricerca del CNR e in seguito ricevette il Premio Minerva per la Scienza su indicazione del CNR stesso.

Il Codice Minerva

La mancanza di trasparenza e correttezza nelle procedure di assunzione, finanziamento e promozione nelle istituzioni scientifiche è un problema economico, oltre che etico: non vengono utilizzate le migliori risorse umane disponibili, formate in gran parte con fondi pubblici. Il nepotismo allontana e scoraggia risorse di talento che contribuirebbero ad aumentare la qualità della ricerca e l'innovazione scientifica e tecnologica nel Paese. Non a caso in Gran Bretagna, dove reclutare i migliori è l'ovvia regola, il livello di eccellenza sale, non scende come in Italia. Le prime quattro Università in Europa sono britanniche. In tre anni, dal 2003 al 2006, il numero di Università britanniche tra le prime cento in Europa è aumentato di oltre il 40%, da 23 a 33. Nello stesso periodo il numero delle Università italiane nella classifica delle prime cento in Europa è invece sceso da 8 a 5¹¹. Non è un problema di fondi. L'Università di Mosca ha un ranking superiore a quello de "La Sapienza".

I migliori devono essere incoraggiati a partecipare. Gli annunci dei posti devono essere pubblicati per tempo per consentire ai candidati qualificati di preparare la domanda, la commissione di valutazione deve essere qualificata e indipendente, i criteri di valutazione devono essere *tutti* noti prima della valutazione, gli strumenti della valutazione devono essere verificabili e l'ambiente in cui la selezione si svolge deve garantire la trasparenza.

¹¹ http://ed.sjtu.edu.cn/rank/2006/ARWU2006_Top100.htm

Minerva è definita come «*dea dell'artigianato, delle professioni, delle arti, della saggezza, della correttezza, dell'abilità militare e della vittoria. Rappresenta il lato intellettuale e civile della guerra e le virtù della giustizia e della capacità*».

Pare quindi corretto intitolare a Minerva un semplice codice di procedura per vincere la guerra contro il nepotismo e il malcostume nelle assunzioni.

Il codice Minerva è costituito da cinque semplici regole di facile applicazione, verificabili e a costo zero, per garantire che i migliori contribuiscano alla ricerca scientifica.

1. Bando di concorso pubblicato almeno due mesi prima della selezione;
2. Tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
3. Pubblicazione dei curricula dei membri di commissione;
4. Pubblicazione dei curricula dei candidati;
5. Pubblicazione dei curricula dei vincitori.

Il Codice Minerva è stato approvato dal Gruppo di Helsinki nel 2005 e raccomandato dalla Conferenza della Presidenza Europea “*A researchers’ labour market: Europe a pole of attraction, The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for their recruitment as a driving force for enhancing career prospect*”, tenuta a Vienna nel 2006.

Il Codice Minerva consente di implementare le solenni decisioni prese dalle Accademie e istituzioni di ricerca italiane nel 2005 con la sottoscrizione del *Carta Europea dei Ricercatori* e del *Codice di Condotta per l’Assunzione dei Ricercatori* per rendere più trasparenti ed eque le procedure di assunzione e gli avanzamenti di carriera.

La trasparenza e l’equità aiuterebbero ad utilizzare per la ricerca i migliori talenti, tra questi il grande potenziale sottoutilizzato di donne, e forse consentirebbero di invertire il trend di decadimento dell’eccellenza delle Università italiane e negli enti di ricerca. Non male per un intervento etico ed a costo zero.

Il Ministro Fabio Mussi, ex-normalista di Pisa, ha promesso in una intervista rilasciata al

settimanale l'Espresso il 19 gennaio 2007¹² guerra ai corrotti ed ai furbi nelle accademie italiane. Minerva può essere una buona alleata.

¹² <http://www.miur.it/>