

Rita Levi Montalcini

DOCUMENTO DI ANALISI PUNTI DEBOLI E POSSIBILI CONTROMISURE

Il Programma [Rita Levi Montalcini](#) è stato negli ultimi 13 anni bandito 11 volte con cadenza praticamente annuale. Si tratta di uno strumento molto importante per l'attrattività del sistema ricerca Italia, dedicato a giovani ricercatori (<=6 anni dal PhD) che abbiano trascorso almeno 3 anni all'estero e si trovino all'estero al momento del bando. Il bando permette ogni anno a circa 20-30 ricercatori di entrare in Italia con una posizione di tipo RTDb (tenure track per Prof. Associato). La divisione tra le varie aree è proporzionale al numero di domande ricevute. Al momento, dal 2009 al 2022 circa 250 ricercatori sono entrati in Italia dal primo bando. **Sarebbe quindi utile avere una prima valutazione ex-post dell'impatto di questo strumento, analizzando (a) risultati dei programmi di ricerca proposti originariamente, (b) sviluppo della carriera scientifica dei ricercatori assunti (c) tasso di stabilizzazione in Italia a +5 anni dall'entrata in ruolo come PA.** In mancanza di questi dati elenchiamo comunque alcuni aspetti che potrebbero essere migliorati per aumentare l'impatto e l'attrattività sia per quanto riguarda la struttura del bando che per la struttura del finanziamento.

1.VALUTAZIONE: Il limite ad una anzianità di <=6 anni dal dottorato è positivo, punta su ricercatori molto giovani. Questo comporta però un alto tasso di rischio nella valutazione dei CV e delle potenzialità di ricerca che necessita una selezione accurata (da cui anche la necessità di avere una valutazione ex-post dei risultati delle selezioni). A questo proposito si intravedono le seguenti criticità:

1.1 Il bando permette di inviare il progetto solo in formato HTML con un numero di caratteri limitato. Sembra una sottigliezza ma questo non permette una personalizzazione del progetto, con inserimento di tabelle, figure e altro materiale. Standardizza anche il CV quando invece si dovrebbe permettere ai singoli candidati di inviare le informazioni in formato libero ma con un limite di pagine e di dimensioni dei caratteri. Il limite a 16000 caratteri per il progetto di ricerca e a 8000 caratteri per il CV e per le pubblicazioni appare decisamente molto riduttivo. Si sta qui selezionando un futuro PA.

1.2 Una sola pubblicazione da inviare per la selezione è decisamente troppo poco. In 6 anni di anzianità dal PhD si deve richiedere un numero più elevato, altrimenti l'aleatorietà nella selezione cresce ancora, essendo per i referee troppo complicato farsi un'opinione sulla base di una sola pubblicazione.

1.3 Il processo di selezione si basa sui report dei referee e sul parere di un comitato molto ristretto di esperti SENZA nessuna intervista orale dei candidati. Questo passaggio è molto delicato in quanto, soprattutto per valutare i giovani ricercatori, è molto importante la fase di intervista orale onde sondarne la solidità e indipendenza scientifica. Si potrebbe immaginare che la fase di selezione orale non sia prevista per accelerare la tempistica della selezione (obiettivo benemerito) ma purtroppo questo non avviene -passa solitamente circa 1 anno tra il bando e la pubblicazione della selezione). Sarebbe anche auspicabile avere un comitato di esperti con più rappresentanti delle differenti aree scientifiche disciplinari onde evitare inevitabili bias culturali e la necessità di affidarsi ad esperti "intermedi" i cui nomi non sono resi pubblici.

Possibili contromisure

- Lasciare libero il formato di presentazione delle domande con documento pdf e limite solo delle pagine
- introdurre una valutazione orale di una short list di candidati
- aumentare il comitato di valutatori con più esperti per area
- permettere di inviare almeno fino a 5 pubblicazioni per la selezione

2.PRESA SERVIZIO

2.1 Invece di chiedere un ordine di preferenza delle Università dove prendere servizio in fase di domanda al candidato, bisognerebbe lasciare ampio spazio una volta selezionato di negoziare con i 5 istituti indicati onde ottimizzare il matching tra candidato e istituto

2.2 Il termine di 15 gg per accettare la posizione potrebbe essere origine di rinunce essendo molto ristretto (arrivando l'esito del concorso anche con un anno di ritardo dal bando, data in cui molti candidati hanno già avuto altre offerte se ricercatori di eccellenza). Guardando la statistica delle rinunce sembra attestarsi intorno al 15-20%. In caso di rinuncia la graduatoria scorre.

2.3 La tempistica della selezione è uno dei punti deboli. Per selezionare giovani eccellenti bisogna accorciare i tempi tra bando e esito. Passano circa 8-10 mesi dal bando alla pubblicazione della graduatoria. Alcuni anni si è arrivati anche a 14-16 mesi rendendo lo strumento poco attrattivo per i giovani molto validi (che hanno un mercato internazionale). Ogni anno ci sono sempre dei differimenti della conclusione dei lavori.

Possibili contromisure:

- lasciare un periodo più lungo (almeno 2 mesi) per l'accettazione della proposta
- permettere al ricercatore di negoziare con le università delle condizioni di entrata (fondi di start up, riduzione della didattica etc...) e di indicare la sede di presa di servizio dopo la selezione
- Accelerare la tempistica della selezione aumentando il numero dei componenti del comitato di valutazione (come detto in precedenza)

3.FONDI DI START-UP

Il bando prevede correttamente dei fondi di start-up per permettere al ricercatore di impostare il lavoro ma MOLTO ridotti e di fatto inutili. Limitando l'attrattività dello strumento. Si tratta in media di poche decine di migliaia di euro nella maggior parte dei casi senza quindi permettere una progettualità indipendente al giovane ricercatore.

Possibili contromisure

-immaginare almeno 50 keuro per anno per i tre anni (totale 150 keuro) come fondi di start-up onde permettere l'acquisto di strumentazione di laboratorio e/o apertura di assegni di ricerca per dei collaboratori e rendere il bando piu' attrattivo anche per i giovani sperimentali.