



## Comunicato del 4 marzo 2022

### Piano di rilancio del CNR: le proposte della FGU-ANPRI ai vertici dell'Ente

Mercoledì 2 marzo la Presidente del CNR, prof.ssa Carrozza, insieme al DG dott. Colpani e alla Dirigente dott.ssa Gabrielli, ha incontrato la FGU-DR-ANPRI e le altre OO.SS. per **illustrare il Piano di riorganizzazione e rilancio** dell'Ente previsto dell'ultima Legge di Bilancio.

La Presidente del CNR ha innanzitutto fornito ai presenti i nominativi dei **componenti il Supervisory Board**, il comitato strategico di nomina ministeriale che deve affiancare il CdA del CNR nella stesura del Piano e fornirne un parere prima che il Piano venga approvato con decreto del MUR, di concerto col MEF. Nel dettaglio, il Supervisory Board è costituito dal dott. Andrea Brandolini, della Banca d'Italia, dalla dott.ssa Francesca Pasinelli, DG della Fondazione Telethon, dal prof. Riccardo Zecchina, dell'Università Bocconi, dalla prof.ssa Marcia Kemper McNutt, Presidente della National Academy of Sciences degli USA, e dal dott. Antoine Petit, Presidente del CNRS francese.

La Presidente ha quindi illustrato lo stato di avanzamento dei lavori, in larga parte già presentato la settimana scorsa all'AdR di Pisa e disponibile sulla piattaforma YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=aufxIf7yrdQ>.

Per quanto riguarda più strettamente il personale R&T, la Presidente ha evidenziato la **forte criticità nella progressione di carriera dei R&T**, segnalando che solo il 10% dei R&T è inquadrato nel I livello e che quasi il 70% dei R&T è ancora bloccato nel III livello, situazione che la FGU-DR-ANPRI ha già tantissime volte stigmatizzato. La Presidente ha anche segnalato l'**inaccettabile squilibrio di genere a danno delle donne**, mostrando, ad esempio, che sono donne solo il 20% dei Direttori e che solo il 31% dei Dirigenti di Ricerca è costituito da donne, a fronte di una sostanziale parità di genere nei profili di Ricercatore e Tecnologo. La Presidente ha quindi affermato che l'impegno dell'Ente è cercare di sanare entrambe le suddette criticità.

**La FGU-DR-ANPRI è quindi intervenuta** ringraziando innanzitutto la Presidente per l'occasione data alle OO.SS. di esprimersi nel merito del Piano di rilancio.

Abbiamo quindi ribadito la nostra **posizione fortemente critica** in merito al **ruolo assegnato ad un Comitato esterno di nomina ministeriale**, il *Supervisory Board*, nel riorganizzare il CNR, in evidente **violazione dell'autonomia riconosciuta** per legge al CNR e agli altri EPR.

Abbiamo anche segnalato le nostre **preoccupazioni in merito alla concreta possibilità per il CNR di aggiornare nei prossimi anni il Piano Triennale delle Attività**, come previsto dal d.lgs. 216/2018, dato che il Piano di rilancio, da adottare entro giugno 2022 e da concludersi entro i tre anni successivi, assumerà, ai sensi della legge di Bilancio, anche la funzione di Piano Triennale delle Attività.

Ciononostante, ritenendo che l'adozione del Piano di rilancio possa costituire una imperdibile occasione per attuare una riforma del CNR che **metta finalmente la Ricerca** (e con essa i suoi principali attori, ossia **i Ricercatori e Tecnologi**) **al centro di ogni processo organizzativo e decisionale** dell'Ente, abbiamo illustrato alla Presidente alcune nostre proposte. In particolare, abbiamo chiesto di:

1. **Modificare le modalità di nomina dei Direttori di Istituto**, al fine da riconoscere ai R&T afferenti all'Istituto un ruolo determinante nell'individuazione del Direttore del "proprio" Istituto,
2. **Modificare sostanzialmente i compiti e le funzioni dei Dipartimenti**, che devono cessare di essere dei compartimenti stagno, con conseguenti ostacoli alle attività di confine tra più Dipartimenti, e diventare snelle strutture di coordinamento degli Istituti loro afferenti e non ulteriori costosi intoppi burocratici,
3. **Rivedere la procedura di riorganizzazione, soppressione e costituzione degli Istituti** e delle loro sedi secondarie, affinché il parere delle comunità scientifiche coinvolte sia vincolante,

4. **Portare a due su cinque il numero dei rappresentanti del personale nel CdA**, nel rispetto degli artt. 8 e 11 del d.lgs. 213/2009 di "Riordino degli enti di ricerca",
5. **Estendere i compiti degli organi di consulenza scientifica**, il cui contributo alla definizione delle linee strategiche dell'Ente e del Piano Triennale delle Attività deve essere accresciuto e mai aggirato o ignorato (a tal riguardo, abbiamo duramente stigmatizzato l'assoluta segretezza con la quale ha operato il precedente Consiglio Scientifico che non ha mai reso noti non solo i pareri forniti, ma anche gli odg delle riunioni),
6. **Adeguare il Regolamento del Personale** ([quello vigente](#) è vecchio di quasi 17 anni) alla Carta Europea dei Ricercatori, al Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori e all'*European Framework for Research Careers*, così come imposto dal d.lgs. 218/2016, al fine, ad esempio, di assicurare **procedure trasparenti, certe, durature nel tempo e condivise** dalla comunità scientifica interna per **l'assunzione e la progressione di carriera dai R&T** dell'Ente,
7. **Evitare che le Aree Strategiche siano** considerate **di esclusiva "appartenenza" ad un singolo Dipartimento**, cosa che pregiudica la carriera di tanti Ricercatori che svolgano attività di ricerca trasversale tra più Dipartimenti,
8. **Porre la massima attenzione alle esigenze di carriera dei R&T**, inserendo nel prossimo Piano di Fabbisogno del Personale un numero di passaggi dal II al I livello realmente rispondente alle necessità di carriera, in particolare se il III livello verrà messo ad esaurimento e se la quota dei complessivi 40 M€ assegnati agli Enti vigilati dal MUR dalla Legge di bilancio per i passaggi a II livello consentirà, come previsto, il passaggio al II livello di una significativa percentuale di R&T CNR di III livello,
9. **Definire politiche di assunzione del personale** atte a contrastare e prevenire efficacemente i fenomeni del **sotto-inquadramento** e del **prolungato precariato** del personale,-
10. **Individuare procedure atte a verificare preventivamente l'impatto sulla Ricerca di ogni provvedimento**, anche gestionale ed amministrativo, dell'Ente, ad esempio costituendo uno o più gruppi di lavoro, con rappresentanti della comunità scientifica interna, che affianchino la Direzione Generale (a tal riguardo, a mo' di banale esempio, abbiamo criticato l'eccessivo preavviso di 15 giorni relativo all'attività extra-istituzionale, spesso incompatibile con l'incarico da svolgere),
11. **Snellire le procedure per l'acquisizione di materiale, strumentazioni ed apparecchiature di uso scientifico**, al fine di ridurre i tempi di acquisto di tale materiale e di evitare che i ricercatori si debbano far carico dello svolgimento di funzioni (es. RUP) che li distolgono dal loro compito principale che è quello di fare ricerca.

Su richiesta della Presidente di fornirle un documento contenente le nostre proposte, abbiamo consegnato alla Presidente e ai Dirigenti del CNR copia della [lettera](#) del 1° febbraio scorso, riservandoci la possibilità di inviare quanto prima **un documento più completo e meglio articolato**.



Gianpaolo Pulcini  
Responsabile Nazionale FGU-DR-ANPRI CNR