



Dipartimento  
Ricerca

Sezione



Roma - Via Tortona 16 - Tel. 06.7012666

Email: [info@fgu-ricerca.it](mailto:info@fgu-ricerca.it)

Roma, 11 marzo 2022  
Prot:9/2022

Alla prof.ssa Maria Chiara Carrozza  
Presidente del CNR  
e p.c. al dott. Giuseppe Colpani  
Direttore Generale del CNR  
alla dott.ssa Manuela Falcone  
Responsabile Unità Relazioni Sindacali  
ai R&T del CNR

Oggetto: **Piano di riorganizzazione e rilancio del CNR. Il contributo della FGU-ANPRI**

Gentile Presidente,

la scrivente O.S., con riferimento a quanto da Lei presentato nel corso della riunione con le OO.SS. tenutasi il 2 marzo, Le vuole rappresentare alcune proposte e considerazioni, in continuità e ad integrazione di quanto Le abbiamo illustrato nel corso della stessa riunione e del documento sintetico consegnato.

Nel confermarle il nostro apprezzamento per l'intenzione che ci pare si evinca dalla sua illustrazione di voler **mettere finalmente la Ricerca** (e con essa i suoi principali attori, ossia i **Ricercatori e Tecnologi (R&T)**) **al centro di ogni processo organizzativo e decisionale** dell'Ente, Le vogliamo segnalare, in concreto, la necessità di individuare un canale di interazione con i R&T che ne consenta una pro-attiva partecipazione che, Lei concorderà, non si può tradurre nella mera compilazione di un questionario, sicuramente utile per raccogliere indicazioni generali ma non per rendere effettivamente partecipi i R&T.

Ci è chiaro che una completa riorganizzazione e un vero rilancio del CNR richiedano ancora qualche altra integrazione del quadro normativo e, in particolare, del D.lgs. n. 218/2016 (peraltro ancora lungi dall'essere stato attuato nella sua interezza), ma non possiamo perdere questo passaggio intermedio che ci viene offerto per fornire un contributo a legislazione vigente. Quello che pensiamo di proporle, in larga parte illustrato nel corso della riunione del 2 marzo e nel documento che le abbiamo già consegnato, riguarda dunque le questioni più urgenti e maggiormente legate alla buona riuscita del contributo che il CNR è esplicitamente invitato a dare al PNRR, per come è scritto nella Legge di Bilancio 2022.

Per alcuni dei punti trattati, come potrà constatare, possiamo fornirle dei contributi organici e definitivi sulla base di un lavoro condiviso da una pluralità di R&T.

Il riferimento guida, che ci pare Lei condivida, è mettere 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. Quanto andiamo ad illustrarle brevemente vuole dare un segnale chiaro di un'inversione dell'attuale approccio verticistico nelle nomine e nella gestione dell'Ente, concentrandosi su due direttrici. La prima è il **riconoscimento del ruolo** fondamentale che il D.lgs. n. 218/2016 e la Carta Europea dei Ricercatori attribuiscono ai **R&T dell'Ente**. La seconda è un deciso **snellimento delle procedure burocratiche** per renderle compatibili con i tempi e le necessità delle attività di ricerca.

1. Modificare le modalità di nomina dei Direttori di Istituto, al fine di riconoscere ai R&T afferenti all'Istituto il diritto di scegliere, tramite consultazione, il proprio Direttore.
2. Modificare sostanzialmente sia i compiti sia le funzioni dei Dipartimenti, ripensandone il ruolo in termini di coordinamento e raccordo tra gli Istituti loro afferenti (con conseguente potenziamento dei Consigli Scientifici di Dipartimento, come luogo di confronto scientifico delle comunità degli Istituti afferenti, e nomina condivisa dei Direttori di Dipartimento), ed eliminare gli ulteriori passaggi burocratici attualmente introdotti dai Dipartimenti.

3. Rivedere profondamente la procedura di riorganizzazione, soppressione e costituzione degli Istituti e delle loro sedi secondarie, affinché queste iniziative scaturiscano da effettive necessità scientifiche proposte con forti motivazioni dalle comunità scientifiche interessate e ricevano parere positivo da parte di tutti i CdI interessati.
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". Rimanendo aperta sul piano normativo la questione generale del governo degli Enti Pubblici di Ricerca che, pur considerandone le peculiarità, non è coerente con quella delle Università e con quella di Istituzioni internazionali omologhe.
5. Introdurre nello Statuto una forma di consultazione da parte dei R&T del CNR sulla rosa di idonei alla Presidenza dell'Ente.
6. 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. In particolare, è necessario strutturare un'interazione istituzionale tra gli organi di consulenza scientifica e i R&T per rendere effettivo ed efficace il contributo che le comunità scientifiche dell'Ente possono fornire per far crescere l'Ente nell'interesse del Sistema Paese.
7. 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. n. 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. Rivedere anche le procedure per la nomina delle commissioni esaminatrici, affinché i commissari siano scelti, anche per sorteggio, da appositi albi di esperti interni ed esterni.
8. Eliminare l'attuale ambiguità che vede la sostanziale coincidenza tra "Aree Strategiche" e "Aree Concorsuali" e far sì che le Aree Strategiche diventino gli eco-sistemi per l'integrazione e il raccordo delle proposte scientifiche dei Dipartimenti, evitando di considerarle, come avviene adesso, di esclusiva "appartenenza" ad un singolo Dipartimento, cosa che pregiudica la carriera di tanti Ricercatori che svolgono attività di ricerca trasversale tra più Dipartimenti e scoraggia le collaborazioni interdisciplinari all'interno e all'esterno dell'Ente.
9. Ridefinire le "Aree Concorsuali" per i Ricercatori, aumentandone il numero oggi eccessivamente ridotto, in modo che siano scientificamente omogenee al loro interno così da consentire corrette e comparabili valutazioni dei candidati. Analogamente, bisogna revisionare i Settori Tecnologici, per rendere anche essi il più possibile omogenei e in grado di coprire le competenze tecnologiche maturate da tutti i tecnologi dell'Ente, e fornirne una precisa declaratoria.
10. 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. Si evidenzia a tal riguardo che, nonostante i concorsi pubblici banditi nel 2017 e i concorsi riservati ex art. 15 da poco conclusosi, ad oggi nel CNR il 70% dei R&T è ancora bloccato nel livello iniziale e solo il 10% ha raggiunto il livello apicale, percentuale quest'ultima che non potrà crescere per effetto delle iniziative di legge in itinere (il ddl 2285, in particolare).
11. Definire da subito, anche in connessione a quanto si andrà a svolgere nell'ambito delle iniziative del PNRR, politiche di assunzione del personale atte a contrastare e prevenire efficacemente i fenomeni del sotto-inquadramento e del prolungato precariato del personale, pensate per essere raccordabili alle soluzioni a regime trattate nel precedente punto 6.
12. 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, costituiti da rappresentanti condivisi con la comunità scientifica interna, che affianchino la Direzione Generale.
13. Snellire nell'immediato le procedure per l'acquisizione di materiale, strumentazioni ed apparecchiature di uso scientifico, utilizzando completamente le attuali previsioni normative, e nel breve termine proporre alla Politica, anche in vista delle attività da svolgere per il PNRR, ulteriori mirate semplificazioni.

Pensiamo che tutti i R&T, anche raccordati dai rispettivi CdI, a loro volta coordinati dai Consigli Scientifici di Dipartimento, potranno contribuire fattivamente a fornire soluzioni condivise alle questioni principali che Le abbiamo evidenziato.

Come O.S., rappresentativa dei R&T degli EPR, continueremo a fornire ogni contributo propositivo, anche in forme più esplicite se ritenuto di interesse.

Per quanto riguarda la questione della ridottissima possibilità di carriera dei R&T dell'Ente, questione estremamente scottante che temiamo non possa trovare adeguata soluzione nell'attuale cornice contrattuale e normativa, Le segnaliamo un contributo strutturato su "Reclutamento e Carriera dei R&T negli EPR" (disponibile qui <https://www.anpri.it/reclutamento-e-carriera-negli-enti-pubblici-di-ricerca-centriamo-lobiettivo/>), frutto di un lavoro di analisi e sintesi condivisa dall'ANPRI (associazione professionale cui aderiamo per gli aspetti più direttamente connessi alle questioni di politica della ricerca) che vede come principale obiettivo la definizione per legge dei doveri e diritti dei R&T degli EPR, condizione indispensabile per garantire una effettiva circolarità nel Sistema Ricerca del Paese.

La ringraziamo da subito per l'attenzione e la considerazione che vorrà dare alle nostre richieste, che rappresentano il risultato di costanti e consolidate interlocuzioni con numerosi colleghi, restiamo a loro disposizione per un auspicato confronto sulle questioni su evidenziate.



Gianpaolo Pulcini  
Responsabile Nazionale FGU-DR-ANPRI CNR