



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Osservazioni e suggerimenti del Consiglio Scientifico per il reclutamento delle posizioni a termine dell'Ente

Marco Conti

Consiglio Scientifico del CNR

marco.conti@cnr.it

Premessa

- La **selezione del personale** costituisce uno degli aspetti centrali nella **strategia scientifica** di un Ente di ricerca quale il Consiglio Nazionale delle Ricerche.
- il Consiglio Scientifico indica come **prioritaria** la selezione dei ricercatori da immettere nei ruoli solamente sulla base di **concorsi aperti a tutta la comunità scientifica**, nazionale ed internazionale, e basati sulla **valutazione dei curricula scientifici** e delle reali esigenze di ricerca del CNR rispetto alla sua strategia di sviluppo.
- Nell'ambito della strategia di selezione del personale riveste un **ruolo centrale anche la selezione del personale con contratti a termine**.
- Il CS ribadisce da un lato **l'importanza strategica** delle posizioni a termine nella ricerca, e dall'altro la **durata limitata nel tempo** di queste posizioni, legata ad esigenze temporanee o alla realizzazione di progetti specifici:
 - Queste posizioni vengono di norma create per rispondere ad esigenze specifiche, con obiettivi precisi, e limitati nel tempo;
 - Queste posizioni, fortemente legate alla realizzazione di obiettivi definiti e progetti finanziati, terminano naturalmente con il conseguimento degli obiettivi o la conclusione del progetto;
 - Alcune di queste posizioni, come ad esempio gli assegni di ricerca, dovrebbero essere considerate come uno stadio di alta formazione in cui un ricercatore viene messo a diretto confronto con la gestione e la soluzione di problemi di ricerca.

Premessa

- Al fine di perseguire una generale strategia di qualità nel reclutamento, e alla luce delle recenti immissioni di personale a termine nei ruoli dell'Ente, è importante che l'Ente controlli le modalità con cui avviene il reclutamento del personale a termine. Infatti:
 - È importante evitare un utilizzo non controllato delle posizioni a termine, in particolare quelle a Tempo Determinato (TD), tale da generare situazioni critiche che poi motivano le periodiche richieste di “sanatorie”;
 - L'essere titolare di un contratto a termine non dovrebbe costituire condizione sufficiente per acquisire una posizione a tempo indeterminato nell'Ente;
 - È importante che chi già opera nell'Ente, con posizioni a termine, possa essere competitivo in una eventuale selezione pubblica.
- Le maggiori criticità sono associate alle posizioni a tempo determinato, ma è tuttavia importante controllare la qualità del reclutamento anche per quanto riguarda gli assegni di ricerca, soprattutto per gli assegni di ricerca post dottorali.

Raccomandazioni

- Il Consiglio Scientifico raccomanda all'Ente di perseguire due obiettivi principali nel reclutamento delle posizioni a termine:
 - *Controllare il numero delle posizioni a TD che vengono aperte.* Il numero delle posizioni TD dovrebbe essere proporzionato alle posizioni a tempo indeterminato che l'Ente potrà bandire nel prossimo futuro, in modo da consentire alle persone che già operano con profitto all'interno dell'Ente la possibilità di partecipare a concorsi con una ragionevole probabilità di successo.
 - *Garantire la qualità del reclutamento anche per le posizioni a tempo determinato, con particolare attenzione alle persone coinvolte nelle attività di ricerca, quali i ricercatori TD e gli Assegnisti di Ricerca (AdR), soprattutto per le quanto riguarda le posizioni AdR post dottorali.* In modo tale che le persone che operano all'interno dell'Ente siano competitive nelle selezioni pubbliche aperte dall'Ente.
- Contemporaneamente, il CS raccomanda di semplificare il processo amministrativo per l'attivazione delle posizioni a termine che soddisfino questi obiettivi.

Suggerimenti: controllare il numero di persone con posizione a termine

- **Suggerimento #1:** al fine di garantire un controllo da parte dell'Ente sul numero di posizioni TD presenti al suo interno, gli istituti, i dipartimenti e l'amministrazione centrale per bandire, o rinnovare, una posizione a TD dovrebbero essere autorizzati dal CdA ad aprire tale posizione. A seconda delle posizioni:
 - ✓ Posizioni a termine per ruoli amministrativi e tecnici necessari per il funzionamento di uffici/servizi essenziali per gli istituti e l'amministrazione centrale;
 - ✓ Posizioni a termine associate alle attività progettuali finanziate su bandi competitivi e/o da terzi;
 - ✓ Posizioni a termine associate ad attività strategiche per l'Ente.

l'autorizzazione potrà essere esplicita o implicita.

Posizioni a termine

- **Posizioni a termine per ruoli amministrativi e tecnici necessari per il funzionamento di uffici/servizi essenziali per gli istituti e l'amministrazione centrale**
 - Questa modalità di autorizzazione riguarda l'apertura di posizioni a termine per coprire le posizioni amministrative e tecniche, ad esempio, necessarie per garantire i servizi essenziali di un istituto -- quali, ad esempio, il personale tecnico in carico di gestire importanti infrastrutture di ricerca -- , a seguito del pensionamento, maternità o malattia di figure che non possano essere sostituite con personale interno.
 - Per gestire questo meccanismo di autorizzazione è possibile pensare ad una tra due modalità: una esplicita ed una implicita:
 - 1. Autorizzazione esplicita:** gli istituti per aprire/rinnovare posizioni TD dovrebbero sottomettere delle domande per ottenere l'autorizzazione ad aprire/rinnovare tali posizioni. Le domande, dopo una validazione da parte del dipartimento di afferenza, verrebbero sottoposte, per approvazione, al CdA.
 - 2. Autorizzazione implicita:** in funzione della dimensione e complessità di un Istituto, potrebbe essere assegnata ad ogni istituto una dotazione di personale tecnico ed amministrativo necessario per svolgere le sue attività. Nel caso in cui il personale in servizio nell'istituto non sia sufficiente a ricoprire tutte le posizioni assegnate, l'Istituto avrebbe l'autorizzazione, implicita, ad attivare le posizioni a termine per coprire le carenze di personale.

Posizioni a termine

- **Posizioni a termine associate alle attività progettuali finanziate su bandi competitivi e/o da terzi**
 - L'assegnazione dell'autorizzazione ad aprire una posizione a TD potrebbe essere basata su un meccanismo "premiare" associato all'acquisizione di progetti finanziati su bandi competitivi e/o da terzi.
 - In questo caso l'assegnazione dell'autorizzazione ad aprire posizioni a termine sarebbe implicita e funzione della qualità del progetto e del ruolo svolto nel progetto: coordinatore o partner. Ad esempio:
 - Ad un progetto ERC potrebbero essere assegnato un numero N (anche illimitato) di posizioni TD per l'intera durata del progetto;
 - Al vincitore di un *grant* europeo potrebbe essere attribuita una posizione TD, o due posizioni nel caso di coordinamento dell'intero progetto;
 - Per le altre tipologie di progetti internazionali e i progetti nazionali/regionali e conto terzi potrebbe essere definita una corrispondente assegnazione di diritti, anche in funzione del livello di finanziamento ricevuto;
 - Per le attività di servizio le posizioni assegnate dovrebbero essere primariamente relative a tecnici (CTER) e tecnologi.

Posizioni a termine

- **Posizioni a termine associate alle attività progettuali finanziate su bandi competitivi e/o da terzi (cont.)**
 - Per stabilire la corrispondenza tra la tipologia di progetto e i diritti ad aprire posizioni TD si potrebbe utilizzare una tabella elaborata dal Consiglio dei Direttori di Dipartimento ed approvata dal CdA, previo parere del CS.
 - In funzione dell'andamento del livello di posizioni a termine presenti nell'Ente, la tabella potrebbe essere aggiornata annualmente, aumentando/riducendo i diritti associati ad ogni tipologia progettuale.
 - Questa tabella potrebbe essere utilizzata anche per definire una politica di Ente sulle tipologie di attività progettuale che l'Ente vuole promuovere/incentivare.

Per tutte le tipologie progettuali, i diritti ad aprire posizioni TD legate ad un progetto decadono nel momento della chiusura del progetto; un contratto in essere rimarrà attivo fino alla scadenza (annuale) ma non potrà essere rinnovato.

Posizioni a termine

- **Posizioni a termine associate ad attività strategiche per l'Ente**

- Il CdA, su proposta del Presidente, potrebbe autorizzare l'apertura di un certo numero di posizioni TD quale meccanismo per favorire lo sviluppo di competenze in aree strategiche per l'Ente.
 - Ad esempio, a fronte di iniziative *flagship* della Commissione Europea, oppure a fronte di temi strategici per il Paese.
- Questo meccanismo permetterebbe di implementare una strategia di Ente finalizzata ad indirizzare l'acquisizione/sviluppo delle competenze.

- **Suggerimento #2: Semplificazione delle procedure amministrative**

Assieme all'introduzione delle procedure volte a garantire un maggior controllo sul processo di attivazione di posizioni a termine, il CS raccomanda una semplificazione delle procedure amministrative previste per l'apertura dei bandi per le posizioni a termine che risultino (implicitamente o esplicitamente) autorizzate.

- Ad esempio, dovrebbe essere permessa la possibilità di utilizzare i residui delle attività progettuali per attivare i bandi per posizioni a termine relative (e, quindi, autorizzate) alle nuove attività progettuali. Tale semplificazione consentirebbe, ad esempio, un rapido avvio delle attività scientifiche per i nuovi progetti, visto che, spesso, i nuovi progetti non hanno nella loro fase iniziale le disponibilità finanziarie per attivare tali posizioni a termine, necessarie per far avviare le attività scientifiche.

Suggerimenti: garantire la qualità del reclutamento per posizioni a termine

Suggerimento #3: Al fine di garantire la qualità del reclutamento per le posizioni a termine (TD e AdR) si suggerisce:

- i. L'introduzione di criteri minimi, omogenei a livello di Ente, per il superamento delle selezioni concorsuali per garantire un livello omogeneo, a livello di l'Ente, nella valutazione dei candidati evitando che i requisiti minimi vengano definiti in modo "ad hoc" per ciascun concorso;
- ii. Una forte responsabilizzazione dei direttori degli istituti nel processo di selezione.

1. Requisiti minimi per i concorsi

- I requisiti minimi dovrebbero riguardare la fase di valutazione dei titoli: un candidato che non soddisfi i requisiti minimi non dovrebbe essere ammesso alle fasi successive della valutazione concorsuale.
- Nel caso di un concorso in cui nessuno dei candidati soddisfi i requisiti minimi, il concorso non avrà un vincitore.
- I criteri minimi dovrebbero essere in grado di valutare:
 - Per le posizioni per ricercatore TD e AdR post doc, la capacità dei candidati di poter svolgere attività di ricerca di qualità con un buon grado di autonomia.
 - Per quanto riguarda il reclutamento degli AdR, nella fase di formazione (AdR post laurea), i criteri potrebbero riguardare soprattutto la qualità del percorso formativo svolto fino a quel momento; ad esempio, il voto di laurea.
- I requisiti minimi potrebbero essere definiti facendo riferimento ad un'area strategica, in modo da riguardare un contesto relativamente omogeneo da un punto di vista scientifico e/o tecnologico.
- La definizione dei requisiti minimi dovrebbe avvenire a livello del dipartimento di riferimento dell'area strategica, coinvolgendo il Consiglio dei Direttori d'Istituto e il CS di dipartimento, eventualmente, con il parere del CS generale.

Suggerimenti: Garantire la qualità del reclutamento per posizioni a termine

2. Responsabilità del Direttore di istituto nel garantire la qualità del reclutamento per le posizioni a termine
 - La qualità delle persone che vengono reclutate a tempo determinato è essenziale per il CNR.
 - Il Direttore di un istituto ha una grande responsabilità su questo tipo di reclutamento.
 - Il Direttore dovrebbe, pertanto, essere il presidente delle commissioni di reclutamento, oppure potrebbe delegare questo ruolo mantenendo però la responsabilità di controllare che il reclutamento avvenga garantendo i livelli di qualità definiti a livello di Ente.
 - Le commissioni di concorso dovrebbero essere rappresentative delle migliori competenze dell'Istituto e non essere delegate ai gruppi di ricerca che bandiscono le relative posizioni.

Suggerimenti: Garantire la qualità del reclutamento per posizioni a termine

2. Responsabilità del Direttore di istituto nel garantire la qualità del reclutamento per posizioni a termine
 - La qualità delle persone che vengono reclutate a tempo determinato è essenziale;
 - Il Direttore di un istituto ha una grande responsabilità su questo tipo di reclutamento.
 - Il Direttore dovrebbe, pertanto, essere il presidente delle commissioni di reclutamento, oppure potrebbe delegare questo ruolo mantenendo però la responsabilità di controllare che il reclutamento avvenga garantendo i livelli di qualità definiti a livello di Ente.
 - Le commissioni di concorso dovrebbero essere rappresentative delle migliori competenze dell'Istituto e non essere delegate ai gruppi di ricerca che bandiscono le relative posizioni.

GRAZIE!