

CdA: Programma di Vito Mocella

Il programma poggia su tre cardini fondamentali: **Trasparenza, Autogoverno e Ripensamento del rapporto Amministrazione/Ricerca.**

0. Trasparenza (verso la completa pubblicità)

Nel corso del mio mandato, ho prioritariamente garantito la massima trasparenza sulle decisioni attraverso una costante comunicazione con il personale. Affinché tali progressi diventino strutturali e non reversibili occorre inserire nei regolamenti l'obbligo di pubblicazione di tutti gli atti (verbali, CV di candidati e commissari, incarichi, mobilità, accordi bilaterali, ecc.), pur nel rispetto della privacy.

La trasparenza si traduce in maggiore equità, come dimostra la pubblicazione delle liste degli stabilizzandi, ed in maggior risparmio, come si è verificato con i recuperi seguiti alla pubblicità delle informazioni sulle operazioni immobiliari di Catania (Myrmex) e Bari (Manifattura Tabacchi), la partecipazione onerosa del CNR ad alcune società, l'indirizzamento di fondi a terzi (Fondazione Cellule Staminali). Tali azioni hanno contribuito a scongiurare il prelievo dai fondi di ricerca e in futuro potrebbero essere destinati a finanziare progetti interni (cfr.1.3)

1. Autogoverno

Il CNR è pronto a dare piena attuazione al principio di autonomia costituzionale che non può prescindere da un reale autogoverno. Da Governo e Parlamento va pretesa una modifica dei meccanismi di nomina di Presidente e membri del CdA, rendendo il personale parte attiva della selezione e superando l'attuale CdA, adatto per le aziende ma non per un EPR. L'elezione di rappresentanti nei CS di Dipartimento ed il leggero rafforzamento delle prerogative dei CdI non sono che l'inizio di questo processo.

1.1 Concorsi e commissioni

- Il reclutamento e le progressioni non possono avvenire in modo estemporaneo, ma attuando una pianificazione annuale.

A tal fine occorre:

- definire gli ambiti disciplinari e fissare i criteri ex ante;
- rivedere il meccanismo di destinazione dei vincitori agli Istituti
- rispettare il turnover per i CTER e amministrativi

Per superare l'attuale meccanismo autocratico di formazione delle commissioni da parte dal Presidente, occorre dare piena attuazione dello [European Framework for Research Careers](#), riformando la selezione dei commissari in modo trasparente, almeno in parte a sorteggio da elenchi predisposti, rafforzando la componente interna.

1.2 Piano straordinario di progressioni di carriera

La distribuzione attuale dei livelli I-III nel CNR è semplicemente vergognosa, sintomo del disinteresse del vertice alle sorti del personale. Il CNR è inadempiente nell'applicazione dell'art.15 del CCNL da ben 5 bienni: oltre un migliaio di



progressioni sulla base dei numeri dell'ultimo concorso. Un Ente autogovernato tutela le proprie professionalità, ne è esempio l'INFN che grazie all'autogoverno garantisce una più equa distribuzione sui livelli.

Le progressioni interne dei livelli IV-VIII (art. 54) devono essere calendarizzate con regolarità, con commissioni e criteri trasparenti.

1.3 Finanziamento di attività di ricerca interne

Nel bilancio del CNR è possibile reperire fondi per finanziare attività di ricerca, mettendo a bando le attività strategiche del FOE e riducendo gli sprechi. Va istituito un fondo per il sostegno di attività e di idee innovative, favorendo il progresso dei neoassunti verso l'autonomia.

2 Rapporto Amministrazione/Ricerca

2.1. Sburocratizzazione

Nel CNR la burocrazia prevale sulla missione primaria dell'Ente. Sebbene ciò dipenda anche da motivi esterni (regole della PA), un vertice espressione della comunità interna, comprendendo le specificità, è in grado di limitarla ai passaggi strettamente necessari. Occorre una puntuale valutazione dell'efficacia dei processi, attraverso commissioni di lavoro miste amministrazione/ricerca.

2.1.1 Decentralizzazione degli uffici dell'amministrazione

Uno dei motivi dell'eccessiva burocratizzazione è lo scollamento fra Amministrazione Centrale e rete scientifica. Per colmare questo iato occorre decentrare parte sostanziale delle competenze e degli uffici presso la rete scientifica, alleggerendo i passaggi e valorizzando le eccellenze amministrative presenti in maniera diffusa.

2.2 Dipartimenti e Istituti

I Dipartimenti costituiscono, di frequente, un ostacolo allo svolgimento dell'attività dell'Ente. Occorre un ripensamento radicale in un coordinamento di Istituti. Questi ultimi vanno a loro volta ridisegnati dal basso, con un approccio opposto rispetto agli odierni accorpamenti, che a fronte di qualche vantaggio organizzativo hanno spesso creato situazioni di sofferenza. I Direttori non devono avere un inquadramento dirigenziale ma una funzione di primi fra pari.

2.3 Consulta degli eletti

In attesa di un vero autogoverno ci sono 14 membri già eletti nei CSD, 3 da eleggere in quello di Ente e 1 in CdA. Sarà mio impegno lavorare perché questi 18 membri eletti si coordinino in una consulta per un confronto costante, costituendo il primo nucleo di un Consiglio Direttivo destinato a sostituire l'attuale CdA.

