

Alejandro Kievsky, Maria Paola Lombardo, Massimo Mannarelli , Gian Paolo Vacca

Contributo alla Discussione sulle Carriere

Assemblea dei Rappresentanti - 6 Giugno 2018

Grazie ad Antonio Passeri, e a tutte le colleghe e i colleghi, in particolare a Patrizia Cenci, Angela di Virgilio, Sandra Leone, Barbara Mele, Enrico Nardi, Michele Viviani, per le discussioni che hanno contribuito a dare forma a questo intervento

Il bell'intervento di Mannarelli, da parte di Kievsky- MM-Vacca la volta scorsa ha illustrato efficacemente la situazione INFN rispetto a quella Universitaria, portando convincenti argomenti a favore dell'aumento delle percentuali nei livelli piu' alti.

In questa breve presentazione ci concentriamo non sul numero dei posti, ma sulla loro distribuzione.

Consideriamo come **baseline** una situazione in cui i ricercatori sono tutti ugualmente 'bravi': chiamiamolo il 'modello standard'

date le percentuali 40-40-20, e una eta' di ingresso di 30 anni, otteniamo - in media -

Promozione a primo ricercatore a 44 anni

Promozione a dirigente di ricerca a 59 anni

Ci saranno fluttuazioni, ma indubbiamente ci sono le condizioni perche' tutti arrivino al massimo della carriera, rispettando i vincoli di spesa.

E' ragionevole interrogarci sul **perche' questo non avviene** ed in caso proporre delle azioni correttive.

L'art.15 del CCNL 2002-2005 discusso nell'intervento di Antonio Passeri ci puo' aiutare in questo tentativo.

Il “**modello standard**” prevederebbe distribuzioni uniformi

*Osserviamo
un vero
stravolgimento,
ben al di là delle
fluttuazioni*

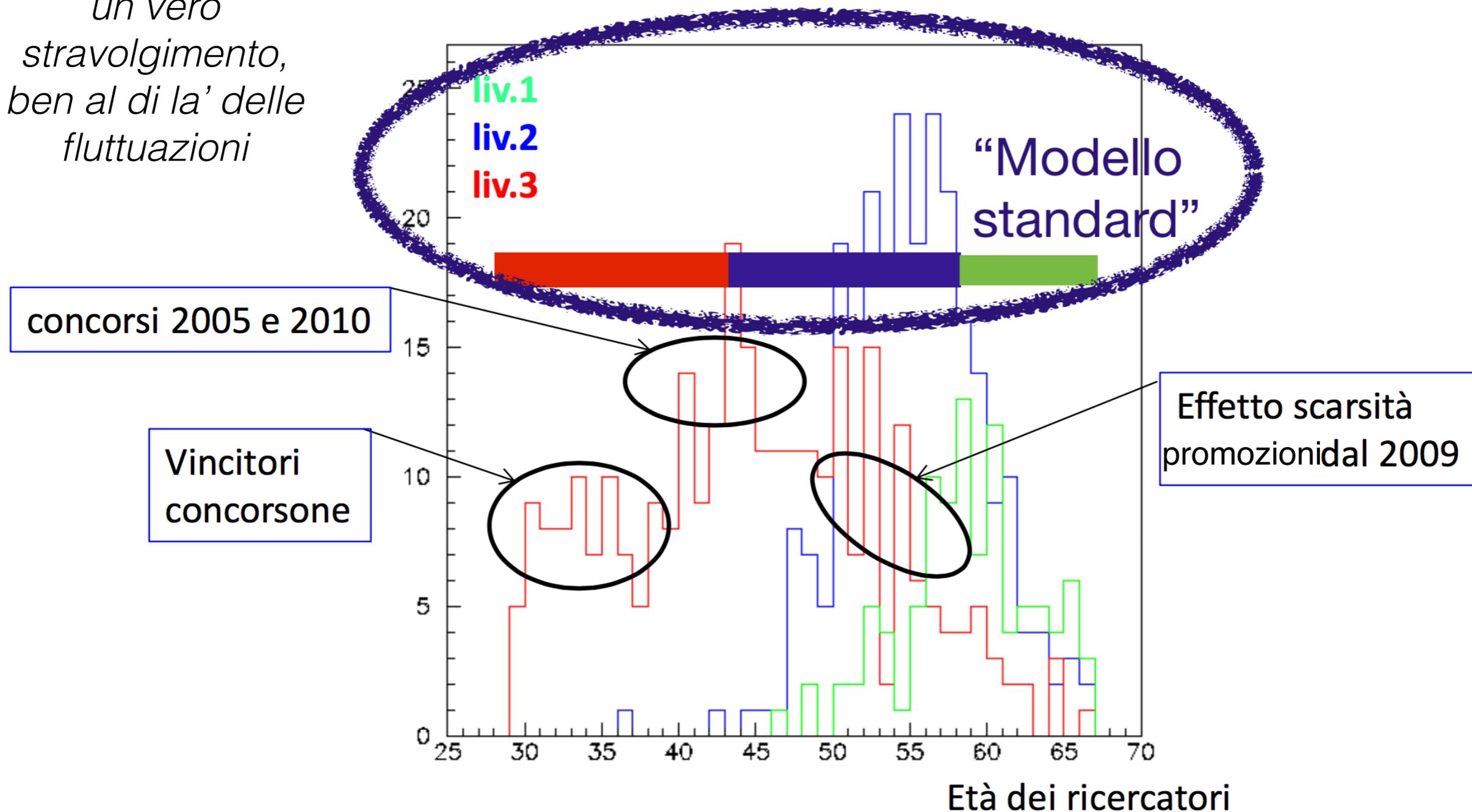


Grafico originale di Antonio Passeri, aggiornato ad un anno fa (prima dell'assunzione dei 73 ricercatori)

Siamo chiaramente “Oltre il modello standard”: Perché’?

— differenze sostanziali nei ruoli



Uffa sono brava anche io come la prima ballerina

Ma solo una puo' essere Odette

— differenze di performance

Buongiorno sig.ra Dirigente di Ricerca INFN, qui Stoccolma....

Premio Nobel? ma che carini

Caro Ricercatore liv. III/II, grazie di averci inviato il suo manoscritto che abbiamo trasmesso alla nostra Sezione 'Slow communications of not particularly relevant results'..

— concorsi precedenti troppo superficiali (ad esempio si potrebbe preferire il quadro intermedio del grande esperimento al leader di un piccolo esperimento, non per ‘cattiveria’ ma perché e’ una scelta piu’ conservativa)

Scenari “Oltre il modello standard”:

~~— differenze sostanziali nei ruoli~~

escluso dalla recente
Sentenza della Cassazione
ma ancor prima dalle
osservazioni

— differenze di performance ?

— concorsi passati troppo superficiali ?

Ovvero

Tra i 40-enni dirigenti di ricerca e i 60-enni ricercatori:

o c'è una significativa differenza di valore

— differenze di performance

o c'è una discriminazione

— concorsi passati troppo superficiali

Ovvero

Tra i 40-enni dirigenti di ricerca e i 60-enni ricercatori:

o c'è una enorme differenza di valore

— **differenze di performance**

comprovate da dati oggettivi???

o c'è una **discriminazione**

— **concorsi passati troppo superficiali**

condivido l'opinione, avendo studiato

con cura i verbali di due concorsi,

e' che questo sia almeno parte

della spiegazione

Concorsi

Nell'ultimo concorso a dirigente di ricerca, secondo i verbali

(uso questo come esempio avendo richiesto accesso agli atti)

—il tempo medio dedicato alla **discussione collegiale di ciascun candidato** e' stato di **otto minuti. La discussione finale e' durata circa due ore.**

—Su circa 250 candidati

—10 candidati giudicati degni di 'massima considerazione' tra cui i 4+4 vincitori. I 10 'eletti' erano in massima parte 'giovani' (passati primi ricercatori nel 2007 ad esempio)

—100 candidati 'degni di particolare considerazione', tra i quali molte persone 58+ (alcuni dei quali 'degni di particolare considerazione da molti anni)

—100 e piu' 'degni di considerazione'.

Il nuovo disciplinare e' strumento ottimo ma:

—**i tempi da dedicare alla discussione difficilmente aumenteranno.** Sei commissari si troveranno a scegliere tra 200+ candidati con pochi minuti a disposizione per discutere i punteggi da assegnare alle varie voci.

Siamo fisici, sappiamo che **ci sono gli errori di misura!** un punto va e viene, **la possibilita' che l'esito sia abbastanza casuale e' realistica.**

Il concorso pubblico non sembra la soluzione

Che cosa occorre

Un meccanismo **selettivo**

Che **garantisca** le **normali opportunita' di carriera** a tutti i ricercatori e tecnologi meritevoli.

Che sappia **individuare e premiare l'eccellenza**: ma, proprio per il carattere di eccezionalita', premiare l'eccellenza richiede una analisi profonda e condivisa; **otto minuti di discussione non sembrano sufficienti per mettere qualcuno su una fast track e lasciare qualcun altro su un binario morto.**

***L'art.15 del CCNL 2002-2005
discusso nell'intervento di Antonio Passeri
offre un modo naturale per realizzare tutto questo***

L'art.15 del CCNL 2002-2005

Sentenza delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione sulla art15 CCNL 2002-2005

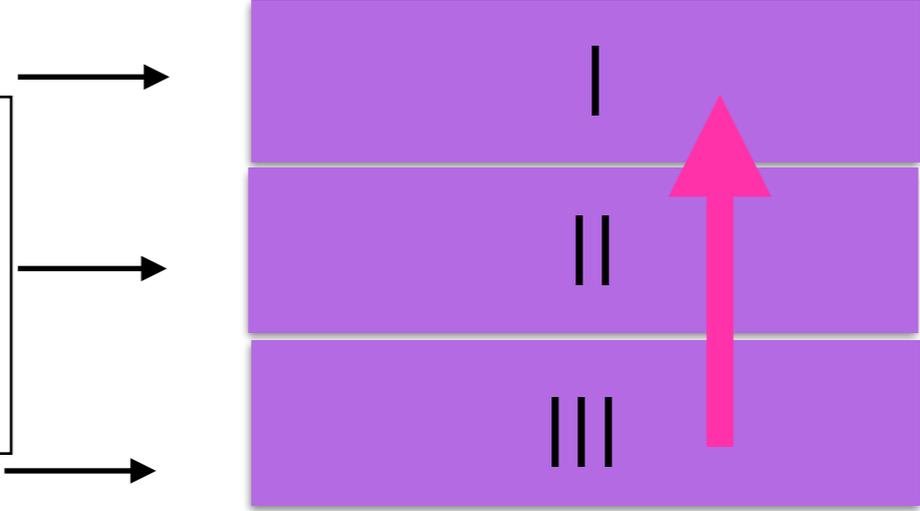
“tale CCNL [2002-2005] ha segnato l’abbandono [...] del sistema vigente [...] per adeguarsi al nuovo sistema nel quale le “progressioni verticali” in senso proprio sono soltanto quelle che si traducono in un mutamento dello status professionale, non le mere progressioni economiche [gradoni], né quelle che comportano il conferimento di qualifiche più elevate, ma comprese tuttavia nella stessa area, categoria o fascia di inquadramento”.

CAPO V - RICERCATORI E TECNOLOGI
ART. 15 - OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE

1. Il profilo dei ricercatori è caratterizzato da un’omogenea professionalità e quindi da un unico organico, articolato su tre livelli, denominati:
- 1 – Dirigente di ricerca;
 - 2 – Primo ricercatore;
 - 3- Ricercatore.

L’accento e’ sulle opportunita’

E’ sempre possibile entrare dall’esterno. Queste procedure sono dettate dal fabbisogno di personale



“progressione interna”

NB: tramite procedure selettive, nessun automatismo

Ma: liberta’ per l’INFN di definire le sue regole

Proposta — sulle modalita' di applicazione dell' art. 15

Premessa: L'art. 15 prevede procedure selettive da indirsi ogni due anni.

La proposta:

- La procedura individua coloro che sono al di sopra della soglia per il livello considerato. Quindi la selezione deve considerare tutti i punti elencati dal nuovo disciplinare, e concludersi con un si' o no (simile all'abilitazione universitaria, che e' certamente selettiva).

- Viene istituito e reso pubblico l'albo di coloro che hanno conseguito un giudizio positivo.

- Alla prima tornata, se il numero di coloro che hanno ricevuto giudizio positivo supera il numero dei posti a concorso, si procede per anzianita' .

- Alle tornate successive, l'appartenenza all'albo diventa titolo preferenziale, seguita dall'eta' anagrafica (ovvero si premia chi e' qualificato da piu' tempo).

- A tutela dei meriti autenticamente eccezionali, la commissione puo' proporre di 'scavalcare' l'anzianita'/appartenza all'albo. In questo caso si devono chiedere ulteriori valutazioni comparative (ad esempio, la Giunta, se giudica la richiesta di scavalco sufficientemente motivata, nomina cinque referee per candidato, scelti nell'area di competenza di ciascun candidato, ed i referee devono fare un ranking. Lo scavalco deve essere avallato da una forte maggioranza (due terzi))