

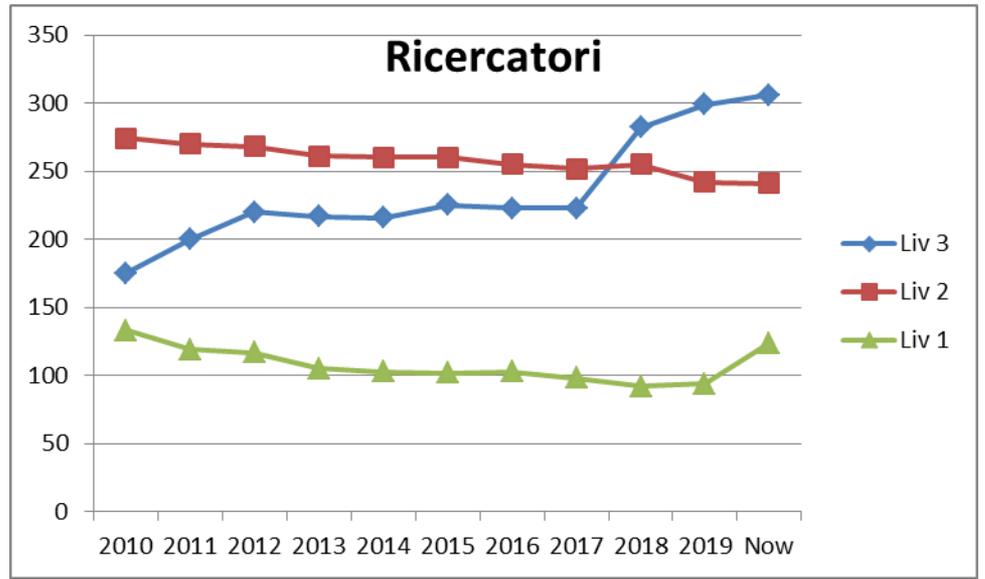
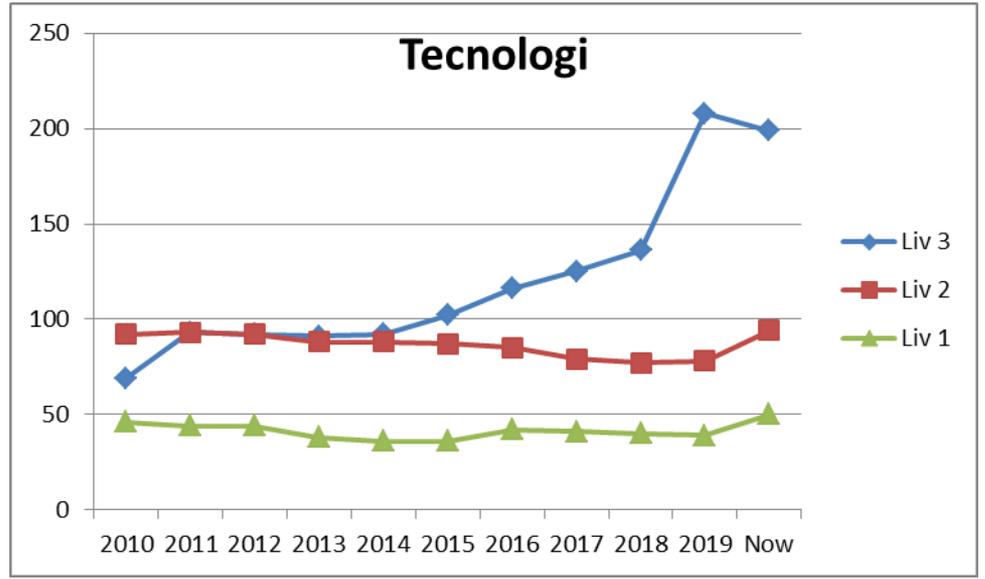
Numeri NON ufficiali

- Fonte: Godiva
- Ogni anno monitorato a gennaio
- Ultima rilevazione «Now» il 9 ottobre 2019

Forte immissione di giovani a liv.3

Gli ultimi concorsi non hanno veramente ripopolato i liv 1 e 2 (soprattutto il primo ricercatore)

Evoluzione delle carriere



Numeri NON ufficiali

Occupazione dei livelli attuale

tecnologi		
liv 3	liv 2	liv 1
199	94	50
58,0%	27,4%	14,6%
target 35-45-20		
120	154	69
-79	60	19

ricercatori		
liv 3	liv 2	liv 1
306	241	124
45,6%	35,9%	18,5%
target 35-45-20		
235	302	134
-71	61	10

Posti previsti nell'attuale PTA

2019: 30 primi ricercatori e 25 primi tecnologi

2021: 15 dirigenti di ricerca e 10 dirigenti tecnologi

(a liv.2 è meno del 50% di quanto manca al target)

In discussione il prossimo PTA, ricordando che al massimo si possono investire in carriere e nuovi accessi l'equivalente di 20-25 posizioni da DR e che:

$$\Delta R2-3 = 0.233, \Delta R1-2 = 0.315$$

$$\Delta T2-3 = 0.247, \Delta T1-2 = 0.33$$

Ma vi sono diverse altre considerazioni.....

Considerazioni sulle carriere

- **Il famoso «target» è solo un benchmark di riferimento concordato col CD 2 anni fa, ma non serve a capire il problema.**
- **La professionalità e la competenza dei RT nell'Ente è evidentemente in generale superiore al livello di inquadramento. La pressione e l'aspettativa di carriera è enorme. E' impensabile che un Ente di eccellenza abbia il 40% di RT al livello base, molti con permanenze >20 anni.**
- **Viviamo una grave asimmetria con l'università, dove ormai ci sono solo 2 livelli: si sta creando una subalternità molto pericolosa.**
- **Il punto non è l'occupazione dei livelli a un dato istante, ma la prospettiva del singolo di salire di livello entro tempi ragionevoli !**
- **L'aleatorietà dei concorsi è un elemento non trascurabile del problema.**

Le possibili ricette

- **Bandire più posti.....**
 - Serve un piano finanziario, con un investimento specifico
 - Affrontare subito il problema del liv.3
 - Ripensare il peso del liv.1

- **Pensare ad un sistema di valutazione continua che permetta di premiare la continuità e di prevedere ragionevolmente i percorsi di carriera?**
 - Sarebbe possibile con lo strumento dell'art.15
 - Mentre i ministeri decidono se è praticabile, potremmo pensare se ci interessa....

- **La ridefinizione dell'ordinamento, prevista nell'ultimo CCNL e affidata a una commissione paritetica ARAN-OOSS.**
 - Era partita qualche mese fa, ma ora pare ferma da mesi
 - Attenzione ai rischi di una (auspicata da qualcuno) carriera automatica per anzianità.

Articolo 15

Il CCNL 2002-2005 all'art.15 aveva unificato i 3 livelli di ricercatori e tecnologi in due unici profili, al cui interno era quindi possibile un percorso di «carriera interna».

E' stato molto utile per permettere di fare concorsi per più posti, stanziando solo il budget necessario al passaggio di livello (e non quello relativo all'intero costo di nuove posizioni). Applicato all'INFN in due tornate, 2007 e 2009, con modalità identiche ai concorsi.

La legge Brunetta (Legge 150/2010) disapplicò retroattivamente tutte le norme contrattuali che modificavano le disposizioni di legge sul reclutamento.

Una recente sentenza a sezioni riunite della Cassazione ha confermato la validità dell'art.15 riconoscendo **l'omogeneità della professionalità e l'unicità dell'organico dei ricercatori e dei tecnologi**. *Quindi la progressione fra i livelli non comporta un mutamento dello status professionale, ma è un semplice passaggio ad una qualifica più elevata.* Sono quindi legittime le selezioni interne per il passaggio di livello in luogo dei concorsi aperti.

L'impatto sul budget dell'uso di concorsi art.15 non è rilevante: dopo il DL 218 non abbiamo più problemi di budget per poter bandire i concorsi, ed i concorsi aperti hanno sempre una partecipazione esterna minima.

L'impatto «concettuale» appare invece potenzialmente molto rilevante.

Testo art.15

5. L'accesso al **II livello** del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso **procedure selettive affidate ad apposite Commissioni esaminatrici** finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, attivate **con cadenza biennale** all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo. **Il numero dei posti destinati alle procedure di cui al presente comma sarà definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.**
6. Con gli stessi criteri e modalità di cui al comma 5 saranno attivate selezioni all'interno dei profili di ricercatore e tecnologo per l'accesso al **I livello** del profilo professionale di ricercatore e tecnologo da parte del personale appartenente al livello immediatamente inferiore.

Considerazioni:

- **Non ci sono regole predefinite per le «procedure selettive».** Non devono sottostare a tutti i vincoli tipici dei concorsi. Si possono (volendo) definire modalità che rispondono alle esigenze ed alla realtà del personale INFN
- **La carriera non è più legata al fabbisogno di personale.** Il fabbisogno riguarda il profilo dei ricercatori complessivamente, mentre la distribuzione sui livelli è solo il riconoscimento della qualificazione acquisita.
- Le risorse da destinare alle carriere vanno contrattate con le OOSS e inserite nel bilancio di previsione ogni 2 anni.
- I concorsi per l'accesso a livello 1 e 2 restano possibili, ma dedicati ai rari casi di accesso dall'esterno.