

# Mobilità dei ricercatori

Riflessioni del rappresentante in CD

# Le conseguenze dei concorsi nazionali

- I concorsi nazionali sono stati adottati in modo dichiarato, da parte dell'INFN, per avere il profilo più elevato possibile dei nostri ricercatori: “**selezionare l'eccellenza**”
- Insieme alla dimensione nazionale dell'Ente, congiunta alla sua naturale federale diffusa in 25 strutture dalle dimensioni molto diverse, e alla necessità di avere un **organico commisurato alle attività di ciascuna struttura** e alle dimensioni della comunità locale, questo implica che molti dei vincitori possono (e in effetti così è capitato) risultare vincitori e poi essere assegnati a una **sede di lavoro diversa** da quelle indicate perché **non rispondente** alle proprie necessità **personali** e familiari e/o aspettative **professionali**
- L'**unica** modalità riconosciuta **equa** dalla **grande maggioranza** dei ricercatori sarebbe quella di procedere a una **scelta** della sede, tra quelle messe a concorso, da parte dei vincitori, **secondo l'ordine della graduatoria finale**

# Ulteriori canali di reclutamento: scorrimento delle graduatorie e chiamate dirette

- Una ulteriore complicazione su questo schema, rispetto al passato oramai vecchio più di un decennio dei concorsi locali, è stata la recente introduzione di norme di legge che prevedono **altri due canali di reclutamento**:
  - Le **chiamate dirette** ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 213/2009. Pensate in analogia al meccanismo della “chiara fama” sono state utilizzate (con l'assenso del Ministero e del CEPR) anche per l'accesso di ricercatori al livello di ingresso
  - Lo **scorrimento delle graduatorie** di concorsi pubblici ancora valide ai sensi del D.L. 101/2013
  - In entrambi i casi, i ricercatori neo-assunti **non sono associati automaticamente** a una sede, ed è dunque il Consiglio Direttivo a destinarli, secondo criteri di pianificazione scientifica nazionali e locali (e, in subordine, i loro desiderata)

# Pianta organica nazionale o piante organiche locali?

- La peculiare natura **federale**, come già sottolineato, del nostro Ente, conduce a porsi una domanda di fondo:
  - La dotazione organica, e in particolare i ricercatori, deve essere considerata unicamente a livello nazionale, con una ripartizione sulle diverse sedi “di massima”, e dunque con la possibilità di avere **variazioni del personale**, nel tempo, nel **numero** ma - **soprattutto** - dell’**organizzazione** tecnico-scientifica delle strutture...
  - O piuttosto la **dotazione organica di una singola sede**, e dunque la sua organizzazione, vanno considerate in modo più rigido e definito?
- In altre parole, ogni struttura dell’INFN deve e può essere una **replica esatta**, in ogni articolazione, di un **unico modello**, così come ogni città delle province dell’Impero Romano era, nell’ideale augusteo, un’esatta riproduzione dell’Urbe?
- Questa questione è più cogente per i ruoli tecnici e amministrativi, in relazione alla presenza di tutti i servizi in ogni sede periferica, ma anche per i ricercatori e tecnologi rimane la questione di fondo se il criterio storico sia l’unico per stabilire la dimensione e la vocazione di una struttura

# Mobilità nell'INFN e mobilità sociale

- E' chiaro che un problema di questo tipo non può prescindere dal quadro generale del Paese, e dalle condizioni particolari di questo periodo storico. Due sono gli elementi sociologici che non possono essere trascurati:
  - L'**età** media dei neo-assunti, progressivamente spostata dai "30" verso i "40" dalle fortissime limitazioni al reclutamento nell'Università e negli Enti di Ricerca, che perdurano, con varia asprezza, da almeno un decennio
  - La **limitata mobilità** lavorativa e geografica tipica della nostra realtà **culturale** e **socio-economica**, spesso a causa di ostacoli oggettivi quali:
    - Costo e reperibilità di alloggio, tasso di disoccupazione e comunque difficoltà di impiego per le donne, scarsa mobilità lavorativa anche nel settore privato, ruolo fondamentale della famiglia in senso allargato per la gestione dei problemi famigliari e per la sostenibilità economica, eccetera
  - Conseguentemente, la mobilità all'interno dell'INFN è **prevalentemente** di "**rientro**" o di "**avvicinamento familiare**" e **molto più raramente** dettata da esigenze **scientifiche** o da un desiderio reale di cambiamento di contesto **lavorativo**

# Mobilità e vitalità scientifica

- **Nonostante** le premesse, che disegnano un quadro di scarsa propensione agli spostamenti, che coinvolge ricercatori “anziani” e per lo più desiderosi di una situazione logistica, familiare e personale meno disagiata, in realtà il desiderio di portare la propria **professionalità** e il proprio **contributo scientifico**, anche **in modo non definitivo**, in una sede dell’INFN diversa da quella di appartenenza **esiste** e non è un fenomeno trascurabile
- Gli ostacoli sono, spesso, quelli legati alle condizioni sociali, economiche o anche semplicemente pratiche (alloggio, trasporti, ecc.) ma pesano in modo significativo anche le difficoltà legate al meccanismo di trasferimento attualmente adottato, e in particolare il regime del **doppio nulla-osta** della sede “cedente” e “ricevente”
- Un meccanismo meno difficoltoso nell’accesso ma, **per questo stesso motivo**, spesso utilizzato in modo distorto, è quello della mobilità temporanea (sei mesi rinnovabili, secondo il vigente regolamento del personale)

# Proposte concrete/1

- **Slegare il trasferimento definitivo** dall'esistenza di un **posto** nell'organico della struttura ricevente
  - Inutile nascondere o sottovalutare la **conseguenza molto rilevante** di un tale schema, ovvero un **indebolimento del concetto di organico della singola struttura**, a favore di una maggiore elasticità nell'ambito dell'organico nazionale (questo dato a priori: attualmente dalla dotazione organica certificata dalla Funzione Pubblica, in futuro dal budget complessivo delle spese di personale).
  
- Rendere la **mobilità temporanea** uno strumento (ancora) più **semplice e elastico**.
  - Solo a titolo di esempio si può pensare a uno strumento **simile** all'attuale disciplina del **congedo** straordinario: mobilità fino a 5 anni (tipicamente per uno specifico progetto di ricerca)
  - **Contemporaneamente**, si può pensare di tracciare **una linea di demarcazione netta** rispetto al trasferimento definitivo, stabilendo un **limite non superabile** per la mobilità: per portare avanti l'analogia con i congedi straordinari, per esempio non più di 5 anni ogni 10 di servizio.

# Proposte concrete/2

- **Slegare il trasferimento definitivo dal vincolo fortissimo del doppio nulla-osta:**
  - Il nulla-osta della struttura “**ricevente**” potrebbe rimanere, tra i criteri da considerare, ma non essere l’unico parametro
  - Il nulla-osta della struttura “**cedente**” potrebbe rimanere, ma con una valenza ridotta rispetto al potere di veto attuale
- **Introdurre parametri oggettivi di valutazione:**
  - Il “**progetto**” scientifico o tecnico o professionale di chi intende trasferirsi, la sua compatibilità/adattamento alla realtà della struttura “ricevente”
  - A questo scopo, dei parametri di valutazione di questo tipo prevedono un collegio che la effettui, che potrebbe, almeno in prima istanza, **non corrispondere** al Consiglio Direttivo
  - Per esempio, si potrebbe pensare a una **commissione permanente a livello nazionale**, analoga a quella per i passaggi orizzontali da ricercatore a tecnologo e viceversa a parità di livello (art. 65 CCNL)
- **Introdurre una cadenza temporale definita:** per esempio biennale, per le richieste di trasferimento definitivo

# Considerazioni finali

- Prima le **persone**, poi le questioni **scientifiche e tecniche**, solo in terza battuta la “geo-politica”
  - Le **persone** prima dell’**organizzazione**
  - La **scienza** prima della **burocrazia**
- **Poche regole, chiare e semplici**
  - Applicare, fin dove è possibile, **criteri freddi**
  - Rafforzare il ruolo dei **Consigli di Struttura**
- **Facilitare** la mobilità, già difficile, piuttosto che **scoraggiarla**
  - Fin quando cambiare sede di lavoro sarà considerato un “capriccio” (“bamboccioni”) o un fastidio (“scontenti cronici”), non staremo dando un contributo alla crescita, anche sociale e culturale, del nostro Paese