

# Considerazioni sulla politica del personale INAF

Documento redatto dal Consiglio Scientifico INAF

Data: 01/08/2013

## 1 Introduzione

Il presente documento è stato elaborato dal Consiglio Scientifico INAF su richiesta di Presidente, CdA e DS<sup>1</sup>, al fine di discutere la tematica dell'abilitazione nazionale nel contesto della politica del personale INAF. L'ambito di riferimento del documento è quello della ricerca scientifica e tecnologica.

## 2 Personale INAF di ricerca scientifica e tecnologica

Il personale di ricerca dell'INAF svolge attività scientifica e tecnologica in 5 macroaree:

- Macroarea 1 - Galassie e cosmologia
- Macroarea 2 - Stelle, popolazioni stellari e mezzo interstellare
- Macroarea 3 - Sole e Sistema solare
- Macroarea 4 - Astrofisica relativistica e particellare
- Macroarea 5 - Tecnologie avanzate e strumentazione

Il personale di ricerca afferente alle 5 macroaree è inquadrato nei ruoli tipici del comparto ricerca (ricercatore, primo ricercatore, dirigente di ricerca; tecnologo, primo tecnologo, dirigente tecnologo), ma anche in quelli del personale astronomo (ricercatore, associato, ordinario).

Il personale tecnologo dell'INAF lavora in 3 settori tecnologici:

- Organizzativo-gestionale
- Giuridico-economico
- Tecnico-scientifico

<b>Ruolo</b>	<b>Numero</b>	<b>%</b>
<b>Dirigente di ricerca</b>	12	<b>5,06</b>
<b>Primo ricercatore</b>	62	<b>26,16</b>
<b>Ricercatore</b>	163	<b>68,78</b>
Tot. Ric.	237	
<b>Dirigente tecnologo</b>	3	<b>2,16</b>
<b>Primo tecnologo</b>	14	<b>10,07</b>
<b>Tecnologo</b>	122	<b>87,77</b>
Tot. Tec.	139	
<b>Astronomo Ordinario</b>	25	<b>11,16</b>
<b>Astronomo Associato</b>	62	<b>27,68</b>
<b>Ricercatore Astronomo</b>	137	<b>61,16</b>
Tot. Astr.	224	
<b>I Livello</b>	40	<b>6,67</b>
<b>II Livello</b>	138	<b>23,00</b>
<b>III Livello</b>	422	<b>70,33</b>
Tot. Ric. + Tec. + Astr.	600	

**Tab. 1 – Personale di ricerca scientifica e tecnologica dell'INAF al 31/12/2012<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Verbale CdA INAF n.15 / 2012

<sup>2</sup> Dati estratti dal Piano Triennale INAF 2013-2015 presentato al MIUR per approvazione.

Si noti che per motivi storici (concorsi per posizioni dello stesso tipo, ma banditi nei diversi ruoli di ricercatore o di tecnologo) esiste una sovrapposizione fra il personale di ricerca e il personale tecnologo, per cui il personale tecnologo afferente al settore tecnico-scientifico può afferire anche alla macroarea 5 del personale di ricerca. Si stima che il personale tecnologo inquadrabile nella macroarea 5 del personale di ricerca sia superiore al 50% del numero totale di tecnologi dell'ente<sup>3</sup>.

Il numero di ricercatori, tecnologi e astronomi dell'INAF, estratto dal Piano Triennale INAF 2013-2015 presentato al MIUR, è riportato in Tab. 1, riferita al solo personale dipendente a tempo indeterminato. I dati riferiti alle varie forme di lavoro precario in INAF sono disponibili nel piano triennale; non vengono qui ricopiati in quanto non completamente confrontabili con i dati disponibili relativi ad altri enti e università.

### 3 Confronto con personale universitario e INFN

Il personale universitario più direttamente confrontabile con la realtà INAF è naturalmente quello del SSD FIS/05 (Astronomia e Astrofisica). In Tab. 2 vengono riportati i dati relativi all'organico del SSD FIS/05 e quelli complessivi di tutta l'area di Scienze Fisiche (SSD: da FIS/01 a FIS/07), aggiornati al 31/01/2013.

	Ruolo	Numero	%
FIS/05	Professore Ordinario	46	28,40
	Professore Associato	44	27,16
	Ricercatore	72	44,44
	Tot.	162	
Scienze Fisiche	Professore Ordinario	517	24,28
	Professore Associato	744	34,95
	Ricercatore	868	40,77
	Tot.	2129	

Tab. 2 – Personale docente nelle università italiane al 31/01/2013. Dati riferiti alla classe FIS/05 (Astronomia e Astrofisica) e a tutta la classe delle scienze fisiche<sup>4</sup>.

I dati relativi a INFN (l'ente di ricerca direttamente confrontabile con l'INAF, per dimensioni e per tipologia di attività) estratti dal Piano Triennale 2013-2015 sono riportati in Tab. 3.

Ruolo	Numero	%
Dirigente di ricerca	117	19,34
Primo ricercatore	268	44,30
Ricercatore	220	36,36
Tot. Ric.	605	
Dirigente tecnologo	43	18,94
Primo tecnologo	91	40,09
Tecnologo	93	40,97
Tot. Tec.	227	
I Livello	160	19,23
II Livello	359	43,15
III Livello	313	37,62
Tot. Ric. + Tec.	832	

Tab. 3 – Personale di ricerca scientifica e tecnologica dell'INFN<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> La macroarea e/o il settore tecnologico di appartenenza non sono disponibili per tutto il personale. La stima è fatta sui dati disponibili.

<sup>4</sup> Fonte: <http://www.miur.it>

In Tab. 4, Tab. 5 e Tab. 6 (e nelle corrispondenti Fig. 1, Fig. 2 e Fig. 3) viene riportato il confronto effettuato per ruoli omologhi (ricercatore – ricercatore; tecnologo – tecnologo; astronomo – professore) fra INAF e le realtà assunte come riferimento (INFN, Università SSD FIS/05, Università Scienze Fisiche), in termini di distribuzione del personale nei tre livelli.

### 3.1 Personale ricercatore

Ricercatori	INAF	INFN
I Livello	5,06	19,34
II Livello	26,16	44,30
III Livello	68,78	36,36

Tab. 4 – Distribuzione percentuale del personale ricercatore nei tre livelli: confronto fra INAF e INFN.

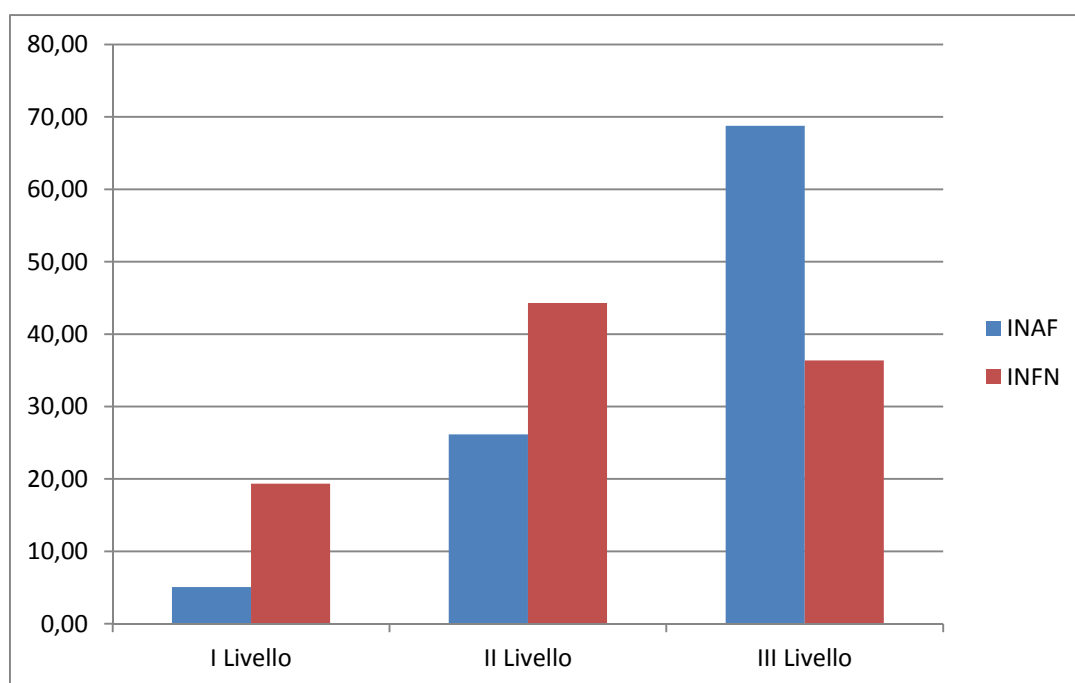


Fig. 1 – Distribuzione percentuale nei tre livelli per il personale ricercatore INAF e INFN.

### 3.2 Personale tecnologo

Tecnologi	INAF	INFN
I Livello	2,16	18,94
II Livello	10,07	40,09
III Livello	87,77	40,97

Tab. 5 – Distribuzione percentuale del personale tecnologo nei tre livelli: confronto fra INAF e INFN.

<sup>5</sup> Dati estratti dal Piano Triennale INFN 2013-2015.

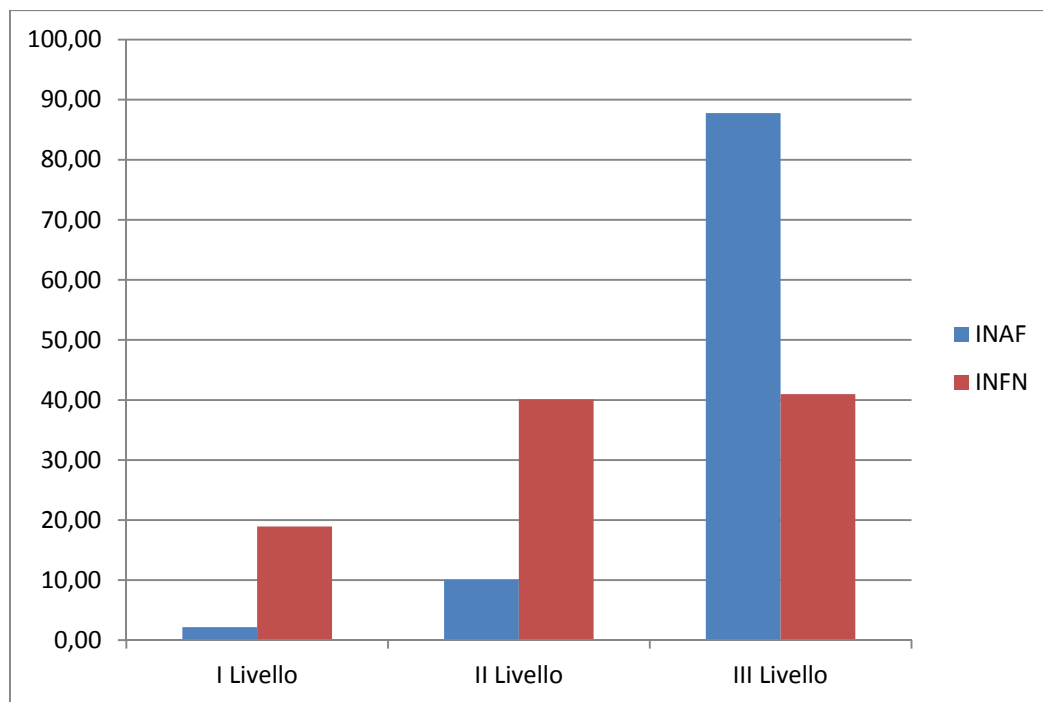


Fig. 2 – Distribuzione percentuale nei tre livelli per il personale tecnologo INAF e INFN.

### 3.3 Personale astronomo

Astronomi / Prof.	INAF	UNIV. FIS/05	UNIV. FISICA
Ordinari	11,16	28,40	24,28
Associati	27,68	27,16	34,95
Ricercatori	61,16	44,44	40,77

Tab. 6 – Distribuzione percentuale del personale “docente” (astronomi pre-riforma nell’INAF e universitari) nei tre livelli: confronto fra INAF, astronomi nelle università (FIS/05) e fisici nelle università.

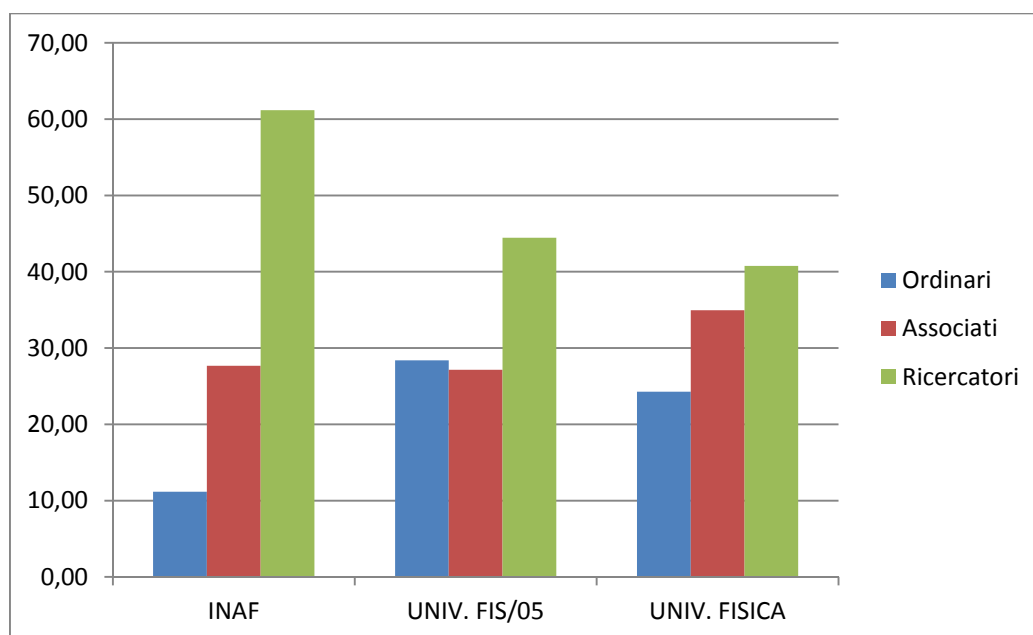


Fig. 3 – Distribuzione percentuale nei tre livelli per il personale astronomo (INAF) e docente (università).

### 3.4 Dati aggregati

In Tab. 7 sono riportati i dati aggregati sommando ricercatori, tecnologi e astronomi.

Ric. + Tec. + Astr.	INAF	INFN	UNIV. FIS/05	UNIV. FISICA
I Livello	6,67	19,23	28,40	24,28
II Livello	23,00	43,15	27,16	34,95
III Livello	70,33	37,62	44,44	40,77

Tab. 7 – Distribuzione percentuale del personale di ricerca scientifica e tecnologica nei tre livelli: confronto fra INAF, INFN, astronomi nelle università (FIS/05) e fisici nelle università.

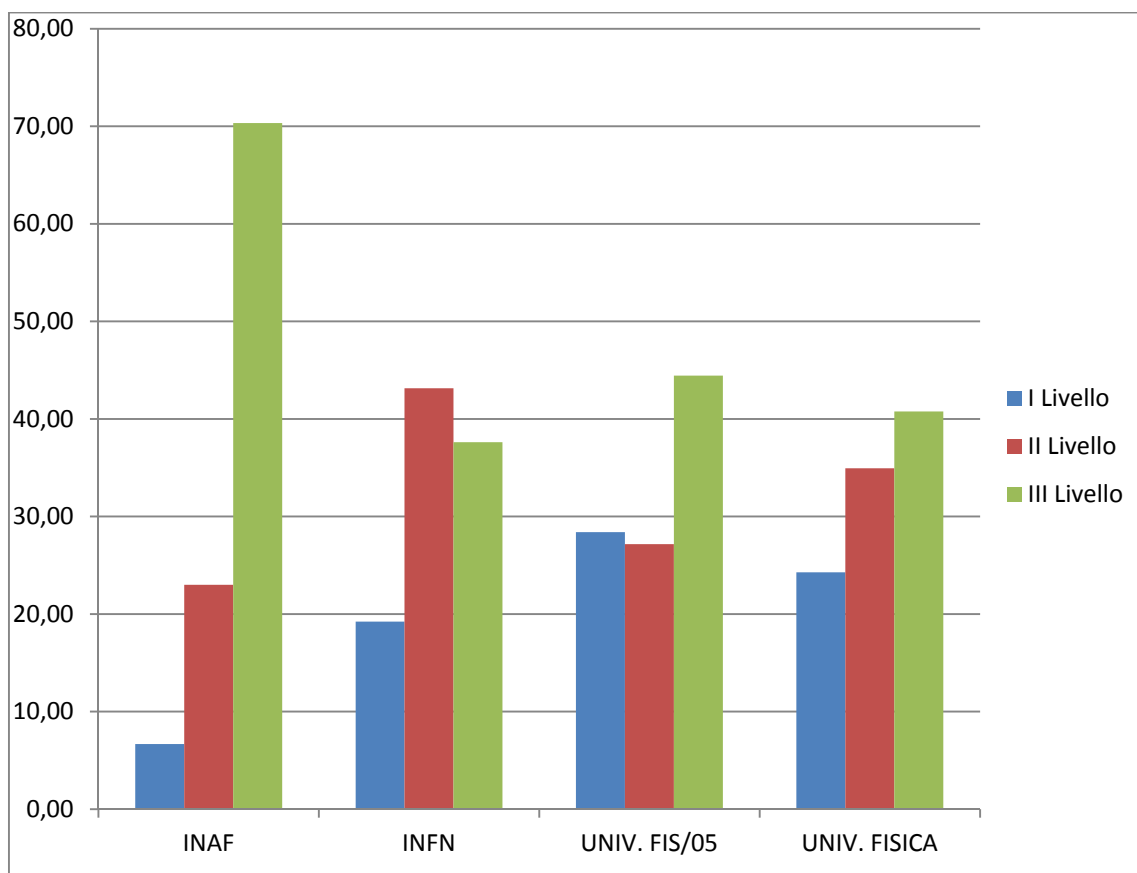


Fig. 4 – Distribuzione percentuale nei tre livelli (dati aggregati di ricercatori, tecnologi e astronomi)

## 4 Considerazioni sui dati statistici

I dati presentati al paragrafo 3 evidenziano un'enorme differenza fra INAF e le realtà analoghe in termini di distribuzione del personale di ricerca scientifica e tecnologica nei tre livelli. In INAF oltre il 70% del personale ricercatore e tecnologo è ferma al livello di partenza, i secondi livelli sono circa la metà che nell'INFN e molti di meno che nell'università, e vi è un numero di posizioni di primo livello pari a 1/3 di quelle dell'INFN e a meno di 1/4 di quelle degli astrofisici delle università.

Il dato incontrovertibile è che per effetto della politica del personale seguita finora il personale INAF risulta enormemente penalizzato rispetto sia ai colleghi universitari astrofisici che ai colleghi fisici delle università e dell'INFN.

A ciò va aggiunta la considerazione che anche l'ingresso in INAF è progressivamente diventato sempre più difficile, al pari di quanto accade nelle università e negli altri enti di ricerca. Il periodo di "precaricato" che i neo-vincitori di concorso in INAF hanno dovuto affrontare è ormai dell'ordine dei dieci anni o più, l'età media di ingresso è di 35-40 anni (a riprova di ciò, solo quattro ricercatori/tecnologi a tempo indeterminato di terzo livello in INAF hanno oggi meno di 35 anni<sup>6</sup>).

La situazione complessiva che emerge da questi dati è estremamente preoccupante in termini di competitività e attrattività dell'ente. Stanti i dati attuali infatti, un giovane universitario brillante e amante della ricerca che volesse intraprendere una carriera in INAF andrebbe scoraggiato: pur con analoghe difficoltà in ingresso (derivanti anche da limiti sul reclutamento imposti da agenti esterni, come le regole sul turn-over), gli converrebbe senza dubbio indirizzarsi a una carriera nell'università o in altri enti di ricerca come l'INFN, ove avrebbe in prospettiva il triplo o il quadruplo di possibilità di far valere i propri meriti. Ancor più attraente sarebbe una prospettiva di lavoro in altri paesi della Comunità Europea, dove la possibilità di inserimento nella ricerca è molto più concreta, pur nella presente situazione di crisi economica. E' altresì evidente che la mancanza di opportunità di carriera demotivi qualunque lavoratore in qualsiasi contesto e diminuisca decisamente la produttività complessiva dell'organizzazione.

E' opinione del Consiglio Scientifico che l'Ente debba in maniera prioritaria attivarsi per correggere una politica del personale che finora ha prodotto, in termini di opportunità a tutti i livelli per i suoi ricercatori e tecnologi rispetto alle realtà analoghe considerate in questo studio, risultati numericamente inconsistenti.

## 5 Reclutamento e sviluppo di carriera

*E' opinione del Consiglio Scientifico che l'Ente, per mantenere nel tempo la sua competitività e produttività scientifica e possibilmente accrescerla, debba affrontare il problema della politica del personale in modo organico, prestando la massima attenzione a tutto lo sviluppo di formazione, inserimento in ruolo e carriera del personale di ricerca scientifica e tecnologica, dal reclutamento alle successive progressioni.*

La storia recente ha registrato una situazione di totale stallo in INAF per lo sviluppo di carriera del personale di ricerca. A tale stallo si è sovrapposta anche la contrapposizione fra personale astronomo e personale sotto contratto ricerca sui concorsi riservati al personale interno, problema al quale non si è ancora trovata soluzione. Pertanto mentre negli altri enti di ricerca e nelle università il personale sta continuando ad avere opportunità di progressioni di carriera, in INAF da anni non accade nulla di sostanziale, aumentando il divario già imbarazzante di cui al paragrafo 3.

Un punto fermo da stabilire è che il reclutamento è il primo passo dello sviluppo dell'ipotetica carriera di un individuo meritevole, cui vanno garantite possibilità in INAF almeno uguali rispetto alle situazioni analoghe. In questa ottica, si deve tendere ad annullare ogni eventuale contrapposizione fra reclutamenti al terzo livello e concorsi a livelli superiori, che non ha ragione di esistere. A tale proposito giova notare che la quasi totalità dei potenziali concorrenti a un concorso aperto per i livelli primo e secondo nell'INAF è costituita dagli astrofisici italiani, ovvero il personale inquadrato nei livelli secondo e terzo dell'INAF (83% del totale) e del SSD FIS/05 universitario (17%)<sup>7</sup>. Statisticamente, si può dunque sostenere che tali concorsi aperti sarebbero vinti nell' 83% dei casi da personale interno. Pertanto i concorsi per i livelli primo e secondo in INAF non danno luogo, se non in una frazione minima dei casi, all'inserimento in tali posizioni di ricercatori esterni all'ente e andrebbero considerati fin dalla definizione del budget necessario come semplici variazioni di retribuzioni di personale già in ruolo (salvo rare e sporadiche eccezioni).

<sup>6</sup> <http://www.ced.inaf.it>

<sup>7</sup> Ovviamente ai concorsi aperti può partecipare chiunque. Tuttavia, il numero di partecipanti non già presenti nei ranghi INAF o universitari FIS/05 si può considerare statisticamente irrilevante, stante anche la scarsa attrattività economica delle posizioni in esame rispetto alle retribuzioni in enti di ricerca esteri.

## 6 Abilitazione Scientifica Nazionale

Nel 2012 nelle università è stato introdotto il meccanismo dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN). I ruoli a tempo indeterminato sono scesi a due (professore associato e ordinario), per accedere ai quali è condizione necessaria ma non sufficiente il possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, conseguibile attraverso periodiche selezioni. Una preselezione basata su indici bibliometrici ha fatto parte del meccanismo della prima tornata di abilitazioni.

Il ruolo del ricercatore a tempo indeterminato nelle università è scomparso. Il presumibile iter che le nuove generazioni di universitari seguiranno passerà attraverso un periodo come ricercatori a tempo determinato durante il quale si dovrà cercare di ottenere l'ASN, per poi poter essere chiamati dagli Atenei.

Gli effetti pratici del nuovo sistema non sono ancora visibili in quanto la prima tornata di abilitazioni è ancora in corso. Il nuovo sistema è stato contestato per molti motivi che qui non vengono esaminati nel dettaglio.

L'applicazione del meccanismo dell'ASN anche per INAF è stato prima discusso all'interno del CdA<sup>8</sup>, poi introdotto in un articolo della legge di stabilità 2013 per tutti gli enti pubblici di ricerca, che successivamente è stato espunto. Pertanto, il tutto si è risolto per ora in un nulla di fatto.

In merito all'introduzione dell'ASN per INAF, il Consiglio Scientifico rileva quanto segue.

- Qualsiasi iniziativa al riguardo dovrebbe avvenire a valle di una ridefinizione delle opportunità di carriera per il personale EPR e astronomo, che conceda l'accesso a tali opportunità ad entrambi i ruoli e preveda un budget finanziario finalizzato a portare le percentuali di distribuzione nei tre livelli a valori confrontabili con quelli delle altre realtà parallele (par. 3), quali l'INFN (dal I livello al III: 20%, 40%, 40%). In mancanza di tale quadro operativo, l'operazione ASN sarebbe solo un inutile esercizio teorico senza alcun effetto benefico per l'ente.
- Nel quadro delineato al punto precedente, l'ASN potrebbe essere adoperata come un sistema per superare gli attuali limiti numerici alle progressioni di carriera, derivanti anche dal fatto che a un concorso aperto attuale si deve presumere che equivalga un nuovo reclutamento nell'ente (cosa che nella realtà pratica si verifica molto raramente: vedi par. 5). Avendo a disposizione, a seguito di una procedura di abilitazione, una lista di abilitati a posizioni di primo o secondo livello, l'ente potrebbe chiamarne in servizio un numero molto superiore all'unità, una volta accertato che non si tratterebbe (nella stragrande maggioranza dei casi) di reclutamenti di esterni ma di personale già dipendente INAF. Se l'ASN potesse essere usato in questo modo, come un moltiplicatore di opportunità per il personale, allora potrebbe valer la pena di considerarne l'adozione con opportuni meccanismi di valutazione che tengano conto della specifica realtà dell'INAF.
- Dovrebbero esistere procedure separate con criteri differenti per ricercatori e tecnologi EPR, essendo due ruoli distinti. Si noti che il meccanismo di abilitazione scientifica nazionale proposto nella legge di stabilità 2013 e successivamente espunto non faceva esplicitamente riferimento ai tecnologi EPR (si parlava di "accesso al ruolo dei ricercatori"). Esistendo al momento il solo precedente universitario, un'eventuale abilitazione nazionale per il ruolo dei tecnologi EPR sarebbe un concetto nuovo.
- Le procedure rivolte al ruolo dei ricercatori dovrebbero essere strutturate in modo che si possano confrontare fra loro candidati che svolgono un lavoro simile. Come esempio più evidente, ai ricercatori che si occupano di tecnologie (l'attuale macroarea n.5) dovrebbero essere dedicate procedure separate, con criteri di valutazione decisamente differenti. La stessa problematica

<sup>8</sup> Verbali CdA INAF n. 4-5-7-8 / 2012

dovrebbe essere approfondita per altre aree di ricerca (ad esempio anche l'attuale macroarea n.3 mostra di preferire indici di valutazione differenti e procedure separate dalle altre).

- I criteri di valutazione dovrebbero essere molto più ampi di quelli previsti dall'ASN universitaria, ove la preselezione è stata affidata a tre soli indici. Andrebbe valutato il curriculum complessivo dei candidati.
- Sarebbe auspicabile che l'ASN fosse rivolta anche al terzo livello, per evitare l'istituzionalizzazione del precariato al livello di ingresso operata nelle università.
- L'ASN dovrebbe essere quindi anche "personalizzata" per i differenti enti di ricerca. L'esperienza dell'ASN universitaria ha dimostrato che con criteri unici per tutti i SSD si generano enormi disfunzioni, la stessa cosa presumibilmente accadrebbe con criteri uguali per INAF e tutti gli altri EPR. Una ASN unica per tutti gli enti di ricerca avrebbe criteri e modalità che INAF non potrebbe stabilire in autonomia, dovendo magari subire le decisioni di enti numericamente più rilevanti. In questa situazione, molto difficilmente si riuscirebbero a ottenere gli effetti desiderati.



## 7 Appendice – Risultati sondaggio personale

Nel mese di maggio 2013 è stato effettuato un sondaggio fra il personale di ricerca INAF che si identifica nelle cinque macroaree, pubblicizzato sulla lista [ricercatori@ced.inaf.it](mailto:ricercatori@ced.inaf.it). Il questionario che è stato proposto era schematizzato in modo da rendere possibile una analisi statistica delle risposte: alcune domande consentivano risposte multiple, altre richiedevano una scelta fra le sole opzioni proposte, in alcuni casi vi era un campo “altro” ove era possibile aggiungere ulteriori indicazioni. Alcuni ricercatori (~10) hanno inviato delle e-mail a complemento delle risposte date, o in alcuni casi per motivare la loro reticenza a rispondere.

Al sondaggio hanno partecipato in 137, equivalenti a circa il 20-25% del personale afferente alle macroaree. Pur non essendovi stata una partecipazione di massa, il campione rispecchia abbastanza bene la distribuzione del personale sia nelle cinque macroaree (vi è stato un maggior numero di partecipanti nelle macroaree più numerose, più o meno in proporzione) che nei vari livelli riferiti al personale dipendente (le percentuali ricalcano quasi perfettamente quelle di tutto il personale, cfr. Tab. 1 e Tab. 9), per cui si ritiene che possa essere considerato statisticamente significativo, sia pure con tutte le cautele del caso.

<b>Posizione Rivestita</b>	<b>Ricercatore EPR</b>	44
	<b>Primo Ricercatore EPR</b>	12
	<b>Dirigente di Ricerca EPR</b>	3
	<b>Tecnologo EPR</b>	15
	<b>Primo Tecnologo EPR</b>	1
	<b>Dirigente Tecnologo EPR</b>	0
	<b>Ricercatore Astronomo</b>	28
	<b>Astronomo Associato</b>	15
	<b>Astronomo Ordinario</b>	5
	<b>TD, Assegnista, Borsista, Contrattista</b>	14
	<b>Tot.</b>	137

Tab. 8 – Partecipanti al sondaggio divisi per ruolo

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>I Livello (Ord., Dir. Ric./Tec.)</b>	8	6,5
<b>II Livello (Ass., Primo Ric./Tec.)</b>	28	22,8
<b>III Livello (Ric./Tec.)</b>	87	70,7
<b>Precari (TD, Assegn., Borsista, Contr.)</b>	14	

Tab. 9 – Partecipanti al sondaggio divisi per livello

<b>Macroarea</b>	<b>Macroarea n.1</b>	32
	<b>Macroarea n.2</b>	32
	<b>Macroarea n.3</b>	16
	<b>Macroarea n.4</b>	26
	<b>Macroarea n.5</b>	31

Tab. 10 - Partecipanti al sondaggio divisi per macroarea

L'analisi delle risposte al questionario è riportata nel seguito.

**Pensi che potrebbero esserci vantaggi con l'introduzione di un meccanismo di ASN + chiamata idonei per INAF, in analogia a quanto accaduto nelle università?**

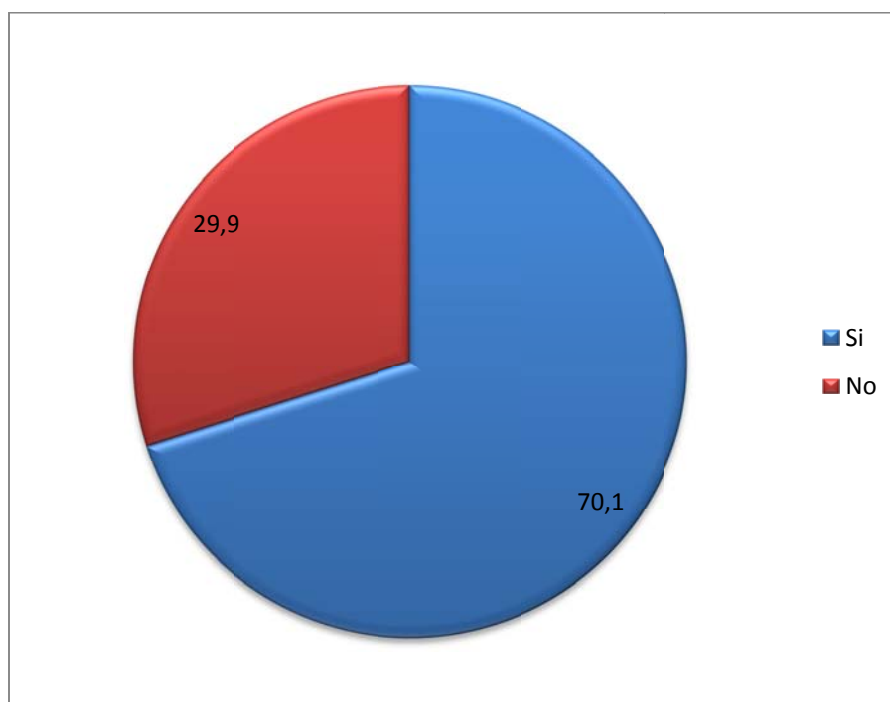


Fig. 5

	Macroarea										Ruolo									
	Tutti		MA1		MA2		MA3		MA4		MA5		I Livello		II Livello		III Livello		Precari	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Si</b>	96	70,1	21	65,6	20	62,5	13	81,3	19	73,1	23	74,2	8	100,0	19	67,9	58	66,7	11	78,6
<b>No</b>	41	29,9	11	34,4	12	37,5	3	18,8	7	26,9	8	25,8	0	0,0	9	32,1	29	33,3	3	21,4

Tab. 11

**Analisi**

Vi è stata nel campione una maggioranza favorevole all'introduzione di un meccanismo di ASN + chiamata idonei. Dividendo i dati per macroarea o per ruolo, non vi sono differenze statistiche rilevanti nella risposta a questa domanda. Tale dato va comunque integrato da alcune delle risposte seguenti, dove come si vedrà alcuni criteri fondanti l'ASN universitaria (unico precedente) sono messi fortemente in discussione o rigettati dalla maggioranza del campione.

Se sì, quali vantaggi sarebbero da ricercare in un tale cambiamento, tali da giustificarlo?

	N	%
Maggiori possibilità di "chiamata" degli abilitati in caso siano già interni a INAF	65	47,4
La preselezione	62	45,3
Altro		

Tab. 12

Avere la possibilità di una valutazione personale e generale purchè fatta con criteri che tengono conto di tutti i fattori tipici dell'INAF e dello specifico ruolo.
l'idoneità ha senso solo se a questa fa seguito un numero significativo di chiamate, altrimenti non serve a sanare la situazione di stallo negli avanzamenti di ricerca evidenziata dai grafici e tabelle allegati
Maggiore trasparenza
valorizzazione della professionalità
chiarezza nei criteri di selezione
parallelismo con le università, regolare periodicità della procedura
Maggiori possibilità di "chiamata" degli abilitati in caso siano già interni a INAF, maggiore flessibilità
vedi email spedita separatamente
rendere + semplice e lineare il passaggio al livello superiore a patto che il meccanismo sia apertissimo anche agli esterni, stranieri inclusi.
Mirare a eliminare la selezione titoli a livello concorsuale e a rivedere le procedure stesse di concorso, in linea con la maggior parte dei Paesi Europei e non
Si costituirebbe finalmente un meccanismo di reclutamento
Selezione maggiormente basate sulle necessità scientifiche specifiche dell'Ente
una preselezione con criteri uniformi e chiari per tutta INAF
Regolarità del meccanismo di assunzione
'Speranza' di poter pianificare la politica del personale
i modestissimi vantaggi si applicano pochissimo al nostro caso: sarebbe un disastroso spreco di denaro maggiore uniformità di giudizio; MA i vantaggi ci sono SOLO se e' un processo a scadenza regolare, nota, frequente e SOLO se segue chiamata di una congrua frazione
In questo particolare caso: preselezione già avvenuta a costo zero

Tab. 13 – Ulteriori opzioni segnalate nel campo "altro"

### Analisi

A questa domanda era possibile selezionare più risposte e aggiungere dei propri commenti nel campo "altro". I contrari all'ASN hanno ribadito per lo più la loro posizione nel campo "altro" (per un difetto del questionario erano costretti a rispondere in ogni caso). Le due opzioni proposte hanno ottenuto un numero di voti pari a circa i 2/3 del numero dei favorevoli a un ASN. Pertanto circa i 2/3 dei favorevoli a un ASN ritengono che vi sarebbero maggiori possibilità di chiamata per gli idonei nel caso siano interni a INAF, e un numero circa uguale di persone ritiene che una preselezione sarebbe un vantaggio (anche se si evince dalle risposte seguenti che sui criteri di selezione non vi sono pareri univoci).

Una eventuale ASN per INAF dovrebbe essere:

	Macroarea											
	Tutti		MA1		MA2		MA3		MA4		MA5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
separata per ogni macroarea di ricerca e per ogni settore tecnologico, in analogia con la divisione per Settore Scientifico Disciplinare nelle università	92	67,2	16	50,0	21	65,6	15	93,8	15	57,7	25	80,6
unica, con la sola divisione fra ricercatori e tecnologi	45	32,8	16	50,0	11	34,4	1	6,3	11	42,3	6	19,4

Tab. 14

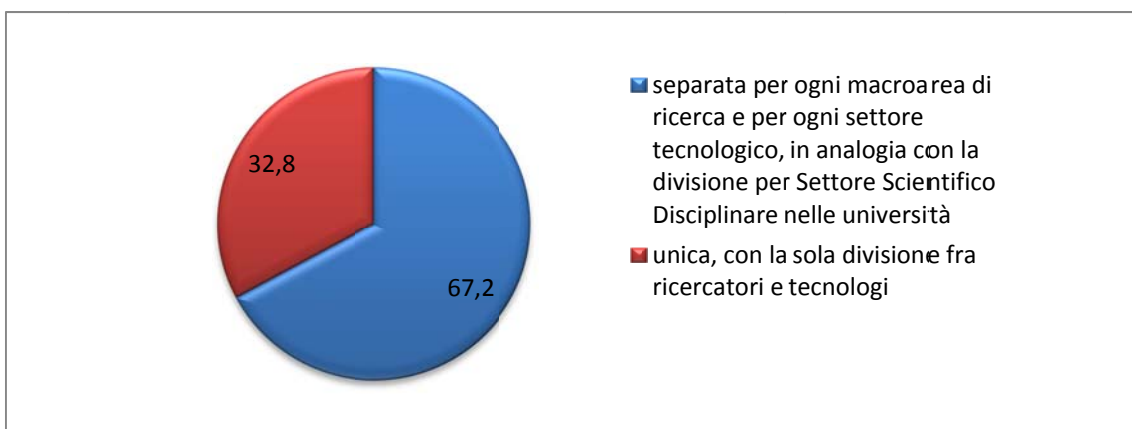


Fig. 6

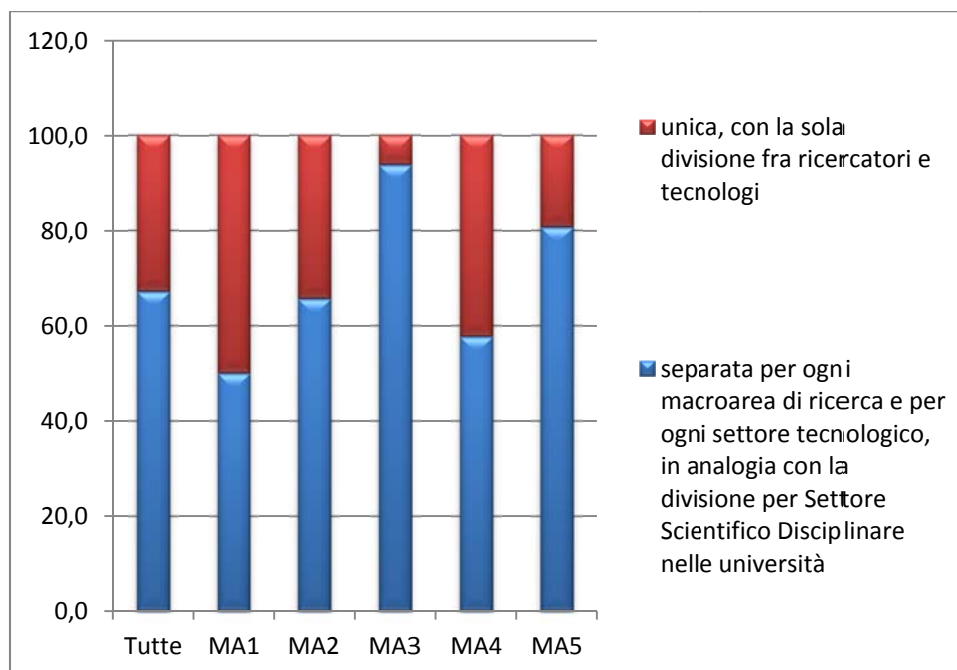


Fig. 7

**Analisi**

*A questa domanda, come a tutte le altre, erano costretti a rispondere tutti i partecipanti al sondaggio, inclusi i contrari all'ASN (che evidentemente sono stati costretti a scegliere ciò che a loro avviso sarebbe il male minore). Vi è una maggioranza favorevole a una separazione delle procedure di eventuale ASN per ogni macroarea e/o settore tecnologico<sup>9</sup>. Tale maggioranza vi è in tutte le macroaree esclusa la MA1 dove le due opzioni risultano in parità. I più favorevoli alla separazione delle procedure sono in percentuale i ricercatori delle MA3 e MA5.*

---

<sup>9</sup> Si noti che il meccanismo di abilitazione scientifica nazionale proposto nella legge di stabilità 2013 e successivamente espunto, non faceva esplicitamente riferimento ai tecnologi EPR (si parlava di "accesso al ruolo dei ricercatori"). Non è pertanto chiaro a cosa si pensasse per il ruolo dei tecnologi EPR, nell'ambito del riordino degli EPR non andato a buon fine. L'ipotesi di abilitazione divisa per settore tecnologico nell'ambito dei tecnologi EPR è stata introdotta nel questionario arbitrariamente, solo per analogia con il caso dei ricercatori EPR.

Una ipotetica ASN per INAF dovrebbe essere rivolta:

	N	%
solo al primo e al secondo livello, come nelle università - le posizioni di terzo livello a tempo indeterminato sarebbero abolite	28	20,4
a tutti e tre i livelli, diversamente dalle università	109	79,6

Tab. 15

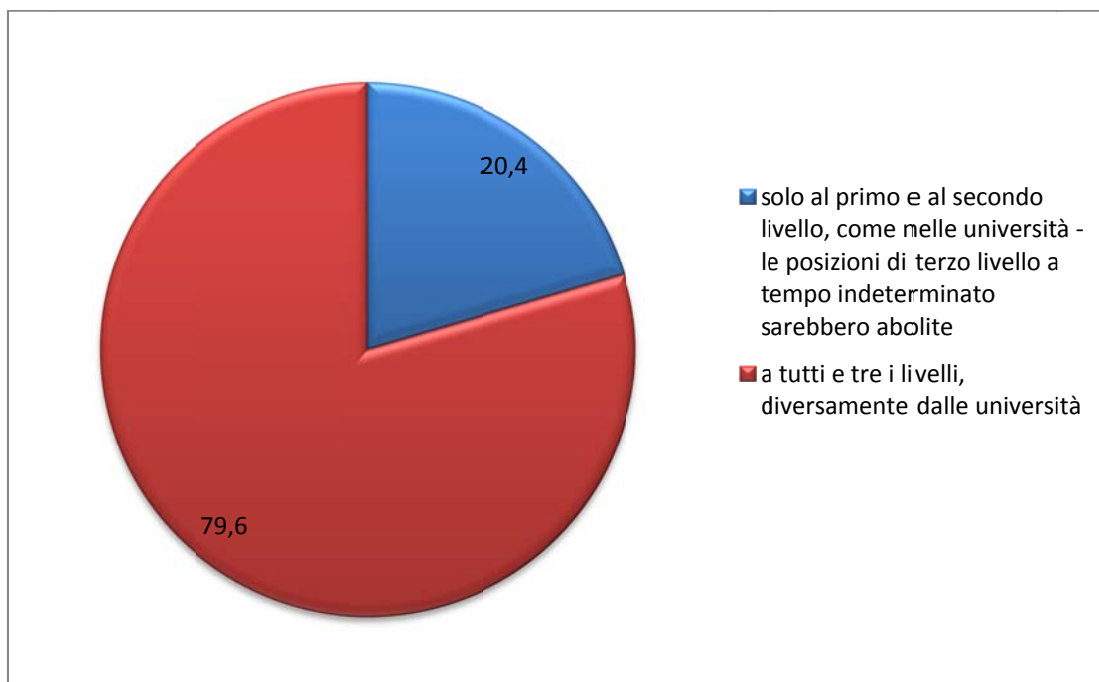


Fig. 8

### Analisi

A questa domanda, come a tutte le altre, erano obbligati a rispondere tutti i partecipanti al sondaggio, inclusi i contrari all'ASN (che evidentemente sono stati costretti a scegliere ciò che a loro avviso sarebbe il male minore). Vi è una netta prevalenza di opinioni sfavorevoli all'attuale implementazione dell'ASN in ambito universitario, ove le posizioni a tempo indeterminato a livello di ricercatore sono state abolite. Ciò significa che pur essendovi una maggioranza di favorevoli a un concetto "astratto" di ASN, se venisse implementata come nelle università, le percentuali verosimilmente si invertirebbero.

Ritieni esistano indici numerici di performance tali da poter fare una equa preselezione dei candidati a una ASN, nel tuo settore di attività?

	Macroarea											
	Tutte		MA1		MA2		MA3		MA4		MA5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Si</b>	87	63,5	28	87,5	18	56,3	8	50,0	20	76,9	13	41,9
<b>No</b>	50	36,5	4	12,5	14	43,8	8	50,0	6	23,1	18	58,1

Tab. 16

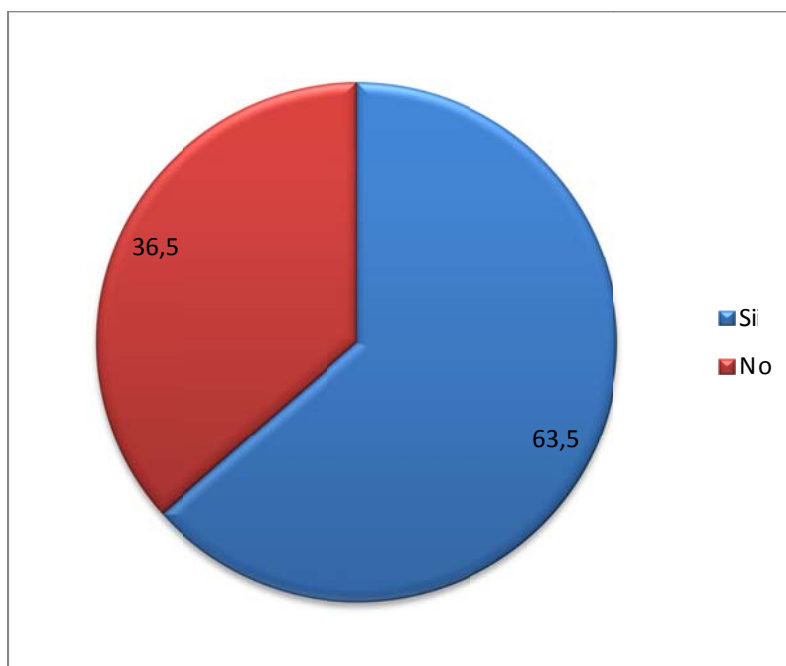


Fig. 9

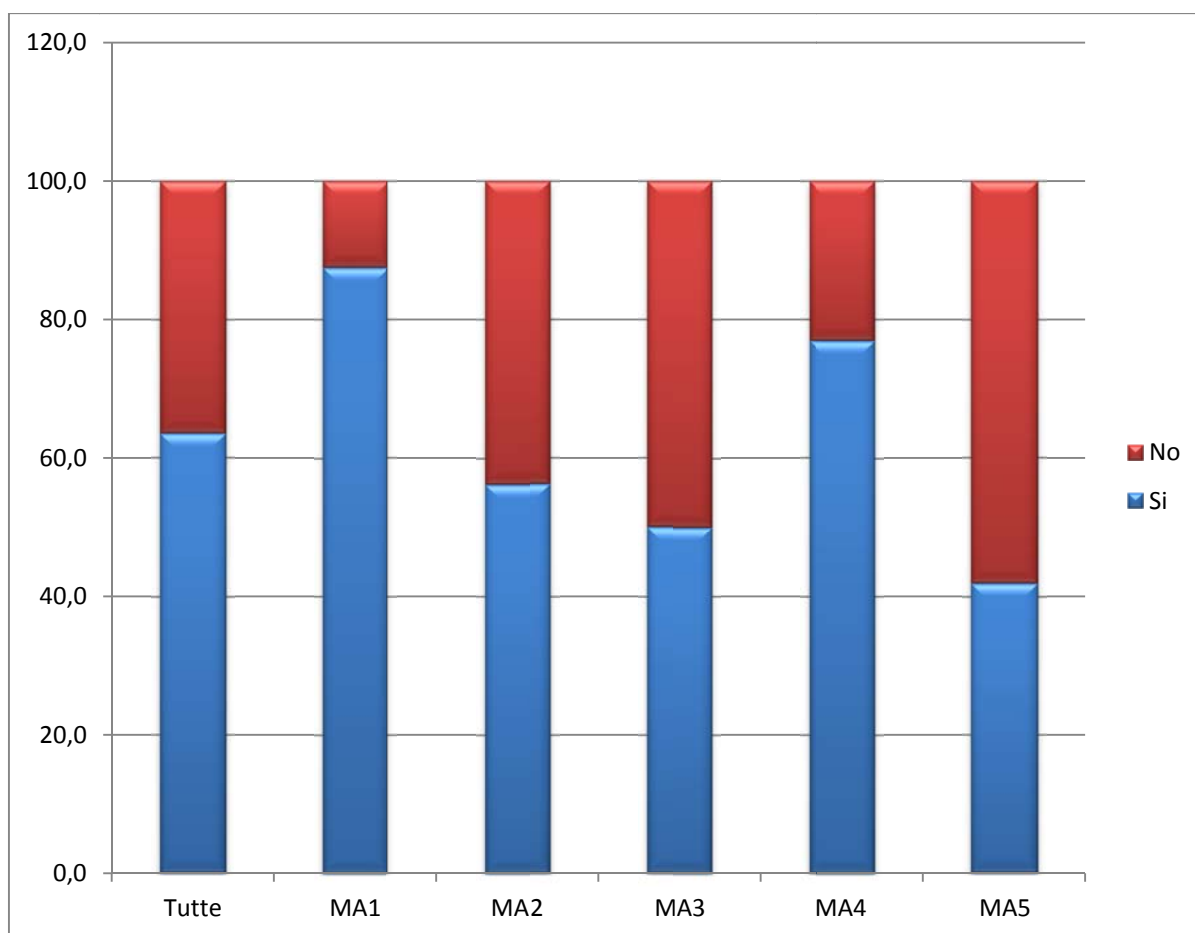


Fig. 10

### Analisi

Nel complesso, vi è una maggioranza del campione che ritiene esistano indici numerici in grado di fare una preselezione dei candidati nel proprio settore di attività (si noti che le modalità dell'ASN universitaria si richiamano esplicitamente a metodi del genere).

Tuttavia, analizzando i dati per macroarea (Fig. 10), viene fuori un giudizio contrastato: i ricercatori di MA1, MA2 e MA4 ritengono che questi indici esistano nel loro settore di attività (con una prevalenza marcata nelle MA1 e MA4), quelli di MA5 ritengono il contrario, quelli di MA3 si dividono equamente fra le due opzioni.

Ciò riflette ovviamente la tipologia di attività delle varie macroaree: in alcune gli indici "misurabili" (che tipicamente sono considerati quelli bibliometrici) sono ritenuti generalmente affidabili come indicatori di performance, in altre no. Evidentemente nelle aree dove si fa ricerca nel campo delle tecnologie, del tutto (MA5) o in parte (ad es. MA3), il numero delle pubblicazioni e delle citazioni è in generale inferiore ma soprattutto può dipendere più dalla publication policy di determinati strumenti che dal valore del candidato.



**Quali criteri di produttività ritieni siano applicabili al tuo settore di attività?**

	Macroarea											
	1		2		3		4		5		Tutte	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	MA1	MA2	MA3	MA4	MA5	All						
<b>Numero pubblicazioni</b>	20	62,5	25	78,1	13	81,3	21	80,8	19	61,3	98	71,5
<b>Numero citazioni</b>	19	59,4	24	75,0	12	75,0	22	84,6	6	19,4	83	60,6
<b>Num. pubblicazioni primo autore</b>	22	68,8	21	65,6	12	75,0	15	57,7	8	25,8	78	56,9
<b>Num. citazioni primo autore</b>	19	59,4	15	46,9	11	68,8	12	46,2	3	9,7	60	43,8
<b>h-index</b>	18	56,3	17	53,1	8	50,0	15	57,7	5	16,1	63	46,0
<b>h index normalizzato</b>	15	46,9	19	59,4	9	56,3	15	57,7	5	16,1	63	46,0
<b>Realizzazione di strumentazione</b>	8	25,0	9	28,1	11	68,8	9	34,6	24	77,4	61	44,5
<b>Responsabilità in progetti</b>	21	65,6	25	78,1	14	87,5	21	80,8	29	93,5	110	80,3
<b>Capacità di attrarre finanziamenti</b>	19	59,4	15	46,9	10	62,5	19	73,1	17	54,8	80	58,4
<b>Incarichi di coordinamento</b>	17	53,1	19	59,4	13	81,3	13	50,0	24	77,4	86	62,8
<b>Numero rapporti tecnici</b>	1	3,1	9	28,1	3	18,8	3	11,5	20	64,5	36	26,3
<b>Num. rapporti tecnici primo autore</b>	1	3,1	6	18,8	4	25,0	2	7,7	9	29,0	22	16,1
<b>Incarichi didattici</b>	4	12,5	14	43,8	9	56,3	11	42,3	8	25,8	46	33,6
<b>Brevetti</b>	4	12,5	5	15,6	3	18,8	2	7,7	12	38,7	26	19,0

**Tab. 17**

Istituti internazionali usano fino ad otto indicatori diversi: impariamo da loro!
Numero pubblicazioni e citazioni normalizzate per il numero di autori e pesato per la posizione del candidato nella lista di autori
attività EPO
attività in comitati internazionali / invited talks
Giudizio di una commissione senza conflitto di interessi
Incarichi in IAU
partecipazione a gruppi di lavoro internazionali
non ritengo esista un indice idoneo per una preselezione equa
POE e valutare il numero di pubblicazioni in cui si è tra i primi 4-5 autori con relativo h-index
Esperienze di ricerca/coordinamento presso enti esteri. Capacità interdisciplinare scientifico/tecnologica.
Realizzazione e mantenimento archivi, cataloghi e tool di analisi, altri deliverables previsti dai piani di attività
Un ragionevole mix dei criteri elencati sopra, con maggiore importanza a pubblicaz. e citaz. (almeno per i ricercatori)
Attività svolta in prestigiosi istituti o università estere
durata della affiliazione INAF e curriculum!!
Incarichi internazionali, Board, Panels di valutazione
Numero di pubblicazioni come secondo autore
la QUALITÀ deve essere un criterio fondamentale, non bastano meri criteri numerici e bibliometrici
In generale tutti i criteri - a parte gli ultimi due - con diversi pesi anche in dipendenza della posizione a cui si applica
valutazione complessiva dell'attività di ricerca
pubblicazioni su proceedings (p. es. SPIE)
Note: non enfatizzare i criteri bibliometrici utilizzare ADS come fonte principale, invece delle banche dati utilizzate dalla ASN universitaria

5 Lettere di presentazione di ricercatori stranieri NON coautori

**Tab. 18 – Ulteriori criteri segnalati nel campo “altro”**

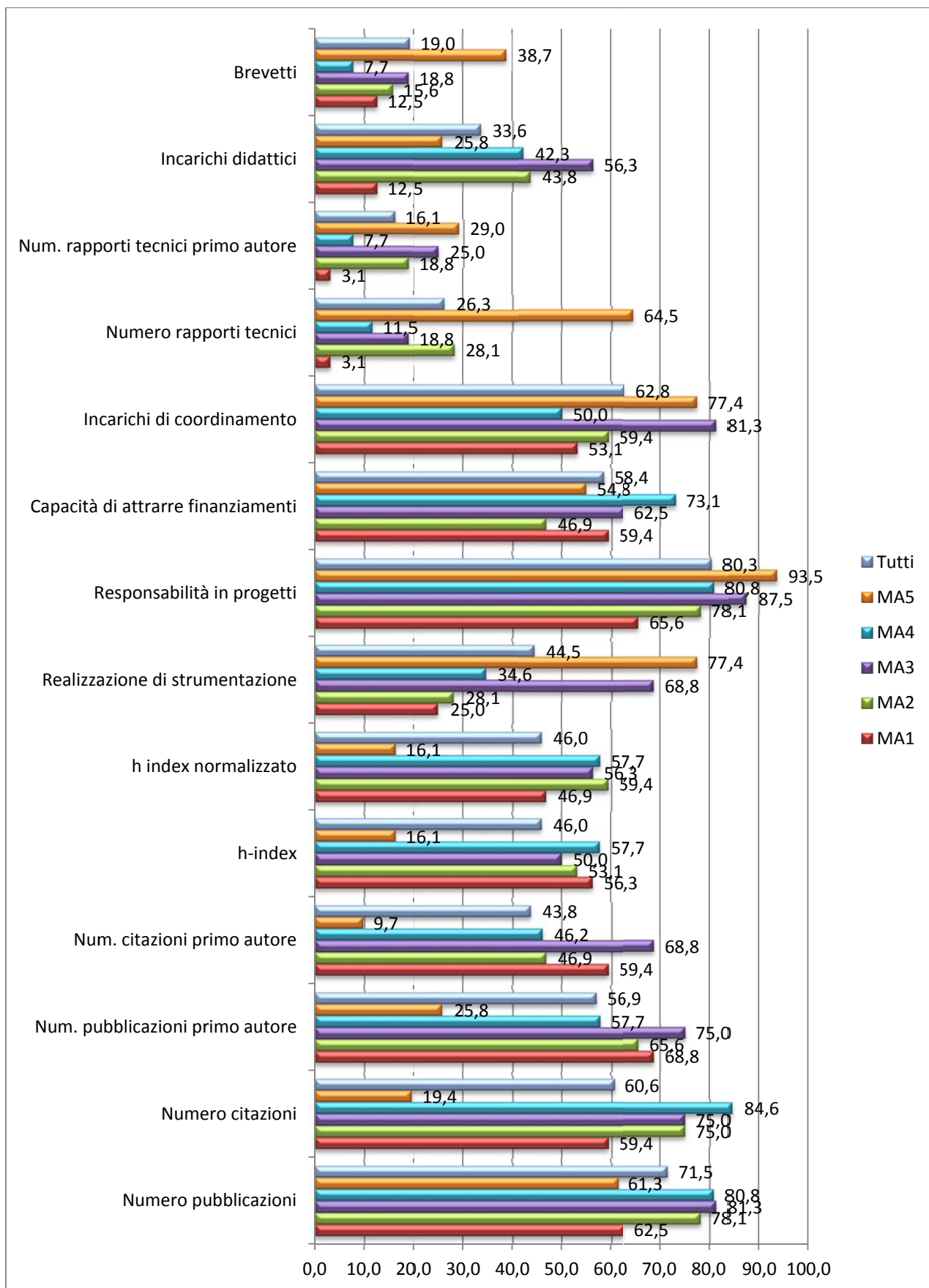


Fig. 11

## **Analisi**

L'analisi complessiva di tutti i dati rivela che i tre indici di produttività più considerati dal campione intervistato sono, nell'ordine:

1. responsabilità in progetti
2. numero di pubblicazioni
3. incarichi di coordinamento

Seguono quasi a pari merito "numero citazioni" e "capacità di attrarre finanziamenti" (il resto della classifica si evince facilmente da Tab. 17).

Da un'analisi del voto diviso per macroarea, però, emergono differenze talvolta enormi che rendono semplicistica un'analisi non fatta per macroarea. Alcune considerazioni vengono sviluppate nel seguito; per un'analisi completa si rimanda a Tab. 17.

Nelle MA1, MA2, MA4, sia pure con qualche oscillazione percentuale a volte non banale, sembra vi siano pareri simili.

MA3 e MA5 presentano qualche somiglianza in alcuni parametri che li differenziano dalle altre MA: ad esempio è altissima la considerazione dei parametri "responsabilità in progetti", "incarichi di coordinamento" e "realizzazione di strumentazione" (quest'ultimo più in MA5 come prevedibile, ma la percentuale è alta anche in MA3). La somiglianza deriva presumibilmente dal fatto che i ricercatori di MA3 sono spesso coinvolti pesantemente, anche se non prevalentemente, in programmi tecnologici.

La MA5 si differenzia dalle altre anche per la bassissima considerazione per citazioni e h-index, e la alta considerazione per i rapporti tecnici.

Può essere interessante un esame del risultato per i tre parametri scelti per effettuare un pre-screening nell'ASN universitaria:

- pubblicazioni
- citazioni
- h-index

E' interessante notare che, a giudizio del campione, solo le pubblicazioni si piazzano nei primi tre posti negli indici di gradimento complessivi INAF (le citazioni sarebbero tuttavia nei primi 3 posti in MA2 e MA4). In nessuna macroarea h-index ed h-index normalizzato si piazzano nei primi 4 posti.

In definitiva si può dire che il campione:

- abbia orientamenti a volte molto diversi in funzione della macroarea
- ritenga molto importanti per la valutazione anche aspetti che poco si prestano a essere misurati da indici (responsabilità in progetti, incarichi di coordinamento, capacità di attrarre finanziamenti)
- non ritenga i tre parametri scelti per il pre-screening dell'ASN universitaria esaustivi per un pre-screening, in quanto in nessuna macroarea quei parametri sono ritenuti i tre più importanti per la valutazione

La procedura di chiamata successiva alla ASN, secondo te dovrebbe essere:

	N	%
<b>chiamata diretta</b>	42	30,7
<b>concorso per titoli e colloquio</b>	48	35,0
<b>concorso per soli titoli</b>	29	21,2
<b>altro</b>	18	13,1

Tab. 19

Colloquio
colloquio motivazionale
Colloquio, se la selezione sulla base dei titoli è già stata fatta con l'abilitazione
intervista
solo colloquio, o chiamata diretta, a seconda del livello
conversione TD e chiamata diretta
I titoli vengono valutati nell'ASN. A questo punto potrebbe essere utile un colloquio, specialmente nel caso in cui siano previste procedure di chiamata nazionali. Nel caso di procedure locali si potrebbe scegliere tra il colloquio e la chiamata diretta.
Chiamata da parte di INAF, su indicazione della Struttura di Ricerca
colloquio
come adesso, intendendo differenziati per i casi R->PR T->PT PR->DR e PT->DT (titoli e colloqui salvo PR->DR soli titoli)
concorso per titoli + 1 seminario
selezione diretta di una short-list degli abilitati, seguita da colloquio
concorso per titoli ed eventualmente colloquio
dipende dal livello
titoli e presentazione/discussione di un 'progetto di attività'
questa domanda è troppo semplicistica; l'intero questionario è ideologicamente orientato
concorso per colloquio

Tab. 20 – Ulteriori opzioni inserite nel campo “altro”

Rispetto alla politica del personale attuata in INAF nel lungo periodo che ha generato la situazione attuale, ritieni:

	Ruolo									
	Tutti		I Livello		II Livello		III Livello		Precari	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
che sia stata sostanzialmente equilibrata e non abbia particolari responsabilità nella mancanza di opportunità ai vari livelli	4	2,9	2	25,0	1	3,6	1	1,1	0	0,0
che ci sia necessità di un piano speciale di interventi per garantire ai meritevoli opportunità di sviluppo di carriera	105	76,6	7	87,5	24	85,7	66	75,9	8	57,1
che si sia sfavorito l'accesso a posizioni di terzo livello a tempo indeterminato al di là delle limitazioni esterne (quali il blocco del turn-over, ecc), e che occorrano correttivi in tal senso	61	44,5	2	25,0	10	35,7	36	41,4	13	92,9
che si debba dare una maggiore priorità alle posizioni direttamente dedicate alla ricerca scientifica e tecnologica	72	52,6	3	37,5	17	60,7	47	54,0	5	35,7

Tab. 21

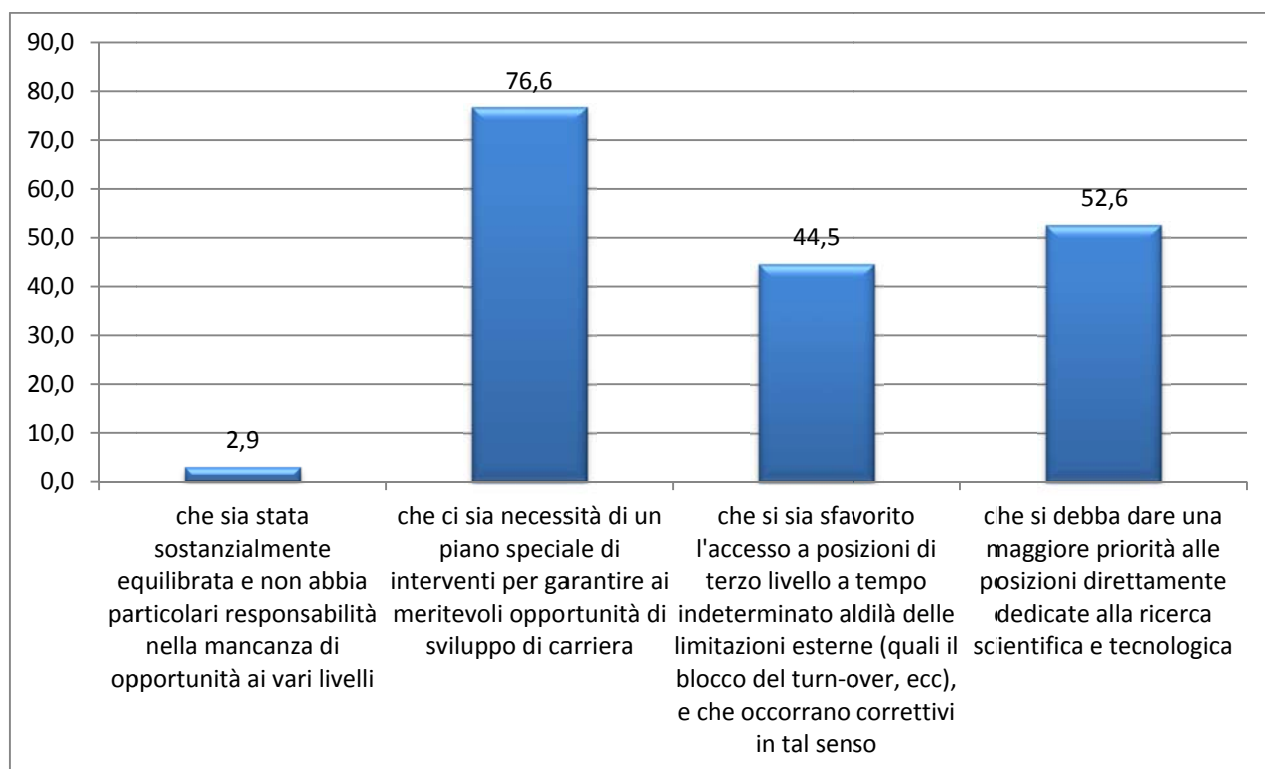


Fig. 12 – Analisi complessiva

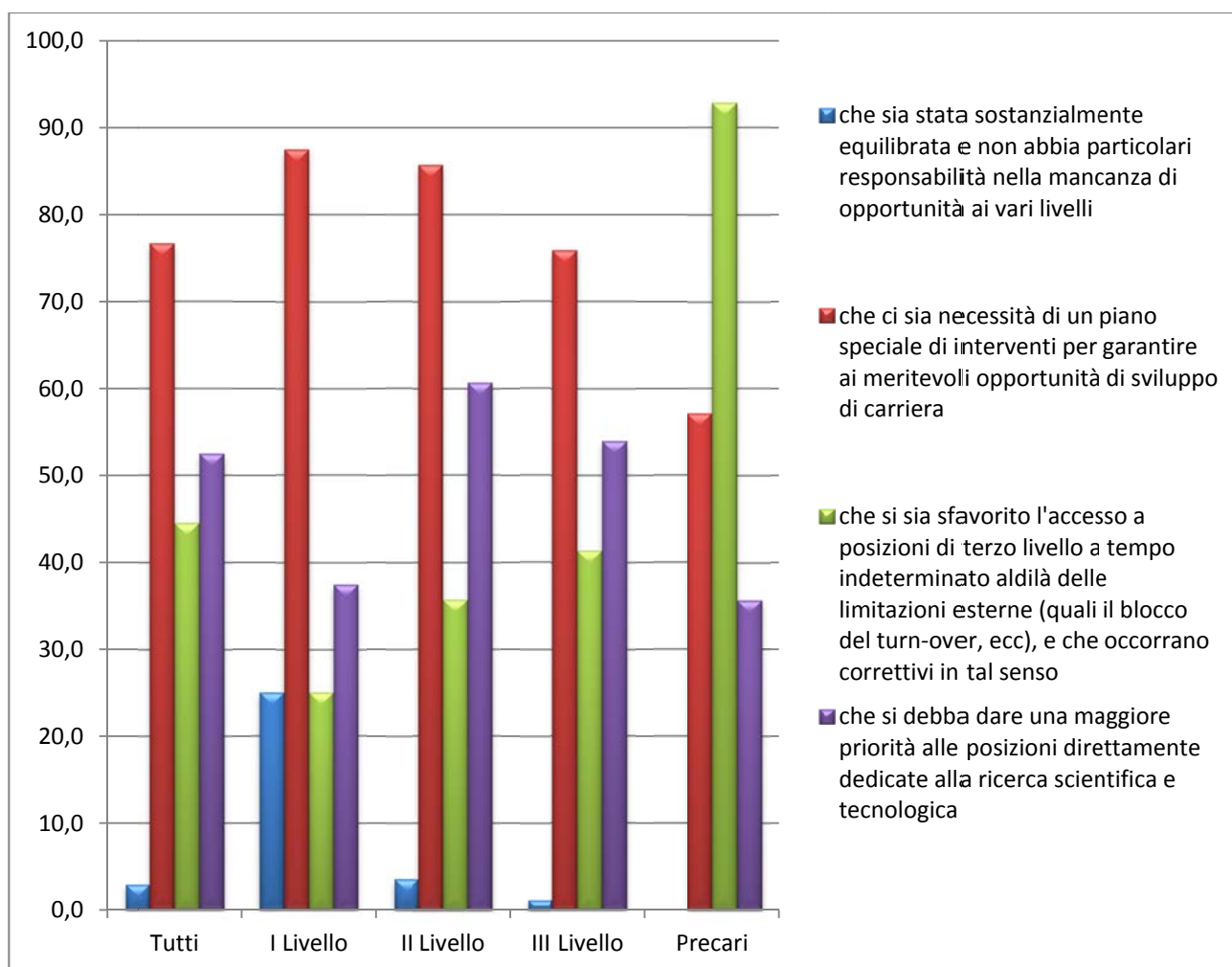


Fig. 13 – Analisi per ruolo

### Analisi

A questa domanda era possibile selezionare più risposte. Solo il 2,9% del campione ritiene che la politica del personale attuata in INAF nel lungo periodo sia stata equilibrata, evidenziando una delusione pressoché unanime nei riguardi dei risultati ai quali si è pervenuti finora. Una elevatissima percentuale (76,6%) ritiene che vi sia necessità di un piano di interventi per garantire opportunità di sviluppo di carriera. Poco più di metà del campione (52,6%) ritiene che si debba dare una maggiore priorità alle posizioni direttamente dedicate alla ricerca. Il 44,5% ritiene infine che occorrono correttivi anche per i concorsi di accesso al terzo livello, al di là delle limitazioni imposte all'ente dall'esterno.

**Dovendo perseguire novità nella politica del personale in INAF, meglio l'ASN o altre soluzioni?**

	N	%
ASN	86	62,8
Altro	51	37,2

Tab. 22

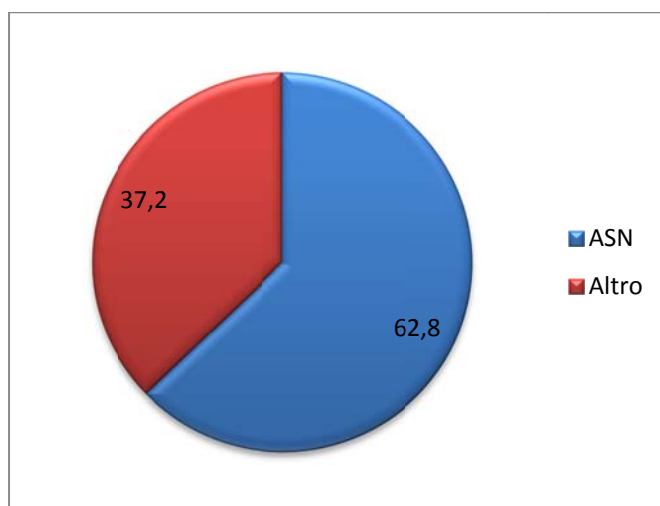


Fig. 14

ASN non serve a nulla!
Programmazione posizioni su progetto globale ente, ripartito sulle sedi in funzione dei progetti e necessita', con responsabilizzazione delle sedi (benchmark sui progetti)
call, short list dopo titoli (5 candidati per posizione tematica), poi selezione finale per colloquio
Concorso
avere un programma fisso e definito negli anni sul numero di nuove assunzioni ed avanzamenti di carriera da fare ogni anno (o ogni 2)
Totale sussidiarietà: i posti vengono assegnati alle strutture sulla base di applications verso INAF centrale. A loro volta, le posizioni richieste dalle strutture sono quelle discusse concordate su basi competitive tra i gruppi interni alla struttura. Noto che in questo momento l'organizzazione interna delle strutture INAF non garantisce una dialettica e pianificazione delle posizioni future, basata sui risultati. Il Consiglio di Struttura (elettivo) viene surrogato allo scopo, ma non può svolgerlo perché non è rappresentativo delle realtà di ricerca di quell'Osservatorio o Struttura. È necessaria una specie di Consiglio Scientifico di Struttura in cui le diverse anime (in particolare quelle che tengono in piedi la struttura con i loro fondi di progetto), possano confrontarsi, scannarsi e arrivare alle proposte da fare a INAF centrale. Dopodiché tutta la selezione del personale, una volta "assegnato" da INAF, deve essere responsabilità della struttura e addirittura del gruppo che ha "conquistato" (per meriti) quella posizione. In questo modo sarà ben chiaro di chi è la responsabilità di scelta
Modello francese CNRS e CNAP
Apertura posizioni su base di necessità local, short list, colloqui, responsabilità del gruppo che assume
Concorsi riservati al personale tutto interno INAF per i passaggi di livello visto il gran numero di permanenze anomale
chiamata diretta
maggiori accordi sindacali. Il nostro è un lavoro non una missione di vita.



Concorsi con merito
Risolvere la questione del diverso contratto ex-EPR vs. astronomi
1) call internazionale per curriculum/titoli/lettere presentazione etc. 2) Commissione mista nazionale e internazionale 2) Short-list candidati; 3) selezione finale sulla base di curriculum/titoli/etc...attinenza con il posto da ricoprire, colloquio.
tenure track
tenure track istituzionali ed abolizione dei concorsi ad ogni grado (anche al I e II livello si potrebbe accedere tramite TD tenure track ed eventualmente venire convertito in ruolo)
Qualsiasi soluzione che permetta di sbloccare le carriere, con concorsi che permettano, sempre basandosi sul merito e includendo tutto il personale, EPR+ Astronomi, senza discriminazioni, di sanare la situazione ben evidenziata anche dagli istogrammi allegati. Ciò permetterebbe anche l'assunzione di altri III livello.
percorso strutturato precari
Credo che ASN non sia male, ma temo che il problema di fondo che resta e che la ASN (anche quella universitaria) non risolve e' il numero di posizioni "chiamabili" dai vincoli attuali di legge. Il superamento di questi vincoli e' cruciale.
molti posti per avanzamento di carriera per tutti i dipendenti (ASTRONOMI ed EPR senza distinzione)
avere i fondi necessari
sanare la situazione critica e avviare un sistema di reclutamento funzionante
ASN ma con procedure di presentazione delle domande semplificate
Espandere le posizioni di II e III livello
concorsi aperti per titoli e colloquio
Assumersi responsabilità
Concorsi aperti
valutazioni comparative a seguito di bandi specifici
concorso per titoli e quota per "anomala permanenza"
l'ASN può andar bene a patto che ci sia un impegno del ministero a bandire un certo numero di posizioni per anno. Se no è aria fritta.
Una ASN resa snella e facilmente fruibile anche da candidati stranieri (o italiani all'estero)
stabilizzazioni!!
Qualunque meccanismo che permetta chiamate dirette, anche l'ASN se del caso
Qualsiasi iniziativa e' benvenuta per cercare di smuovere la situazione di stallo
Short list presentata da ogni sede e successivo colloquio con i candidati
Concorsi nazionali, con commissari stranieri
Definizione dell'organico e pianificazione coerente e regolare di concorsi per assunzione nelle varie posizioni disponibili
valutazione indici bibliometrici con procedura piu' snella
concorsi frequenti
ASN seguita da chiamata diretta (I e II fascia), concorso per titoli e colloquio (III fascia, da mantenere a tempo indeterminato). Altrimenti concorso per titoli (I e II fascia) o titoli e colloquio (III fascia, da mantenere a tempo indeterminato). In entrambi i casi, introduzione della responsabilità /valutazione della commissione sulla base dei risultati ottenuti dal/i vincitore/i.
vedi sopra. La domanda che segue - a risposta obbligatoria - e' fra le piu' ideologicamente orientate dell'intero questionario. Sono costretto a cliccare un tasto per proseguire
Individuare il responsabile della procedura di selezione, e renderlo corresponsabile del livello di produttività della persona selezionata, per un periodo di almeno 3 anni.
un metodo che permetta di valutare la qualità non in modo automatico
Concorsi locali a cadenza definita e regolare, per titoli e colloquio
concorsi interni
Concorso per titoli e colloquio diretto. I requisiti minimi sono immediati e semplicissimi da verificare dalla commissione al momento di valutare la domanda, senza bisogno di complicate procedure di ASN, che per loro natura introducono pure uno sfasamento temporale nella valutazione (un anno per un giovane

<p>ricercatore puo' fare una differenza enorme!). Per evitare abusi e' fondamentale 1) responsabilizzare chi assume, direttore o meglio ancora un responsabile del gruppo di cui viene a far parte il nuovo assunto; 2) legare i finanziamenti delle strutture/gruppi alla performance dei ricercatori e tecnologi e a una valutazione delle attivita' svolte e delle politiche di assunzione. Questa verifica e' da svolgersi periodicamente con visiting committees internazionali che abbiano potere consultivo e di proposte vincolanti. In questo modo diventa interesse di tutti assumere i migliori e si evitano situazioni ad altissima burocratizzazione e, malgrado cio', zero meritocrazia. Si potrebbe facilmente prendere esempio da altri sistemi all'estero, come la Max-Planck Society in Germania.</p>
<p>valutazione complessiva dell'attivita`</p>
<p>In generale: 1) affrontare problema personale astronomo / personale contrattualizzato; 2) ricorrere a progressioni interne tipo art. 15 CCNL per avanzamenti di carriera aperte a tutti (contrattualizzati e non); 3) concorsi per titoli e colloquio; 4) evitare concorsi nazionali e "generici". Con riferimento alla MA5: 1) favorire assegnazione posti a strutture coinvolte in progetti strategici (come già accade in parte); 2) risolvere ambiguità tra Ricercatori MA5 e Tecnologi settore tecnico-scientifico MA5.</p>
<p>non saprei ora</p>
<p>Concorso per colloquio (come si fa in tutto il mondo)</p>
<p>ASN come riferimento indicativo, confronto fra programmazione/esigenze dell'ente nel suo complesso (priorità) e delle strutture locali, programmazione pluriennale sede per sede, scelta da parte del candidato delle 3-5 pubblicazioni più significative</p>

**Tab. 23 – Ulteriori opzioni inserite nel campo “altro”**

Riterresti che le procedure di chiamata degli idonei, nelle università gestite a livello locale, dovrebbero essere espletate in INAF a livello nazionale o a livello di strutture?

	N	%
A livello nazionale	54	39,4
A livello locale nelle strutture	83	60,6

Tab. 24

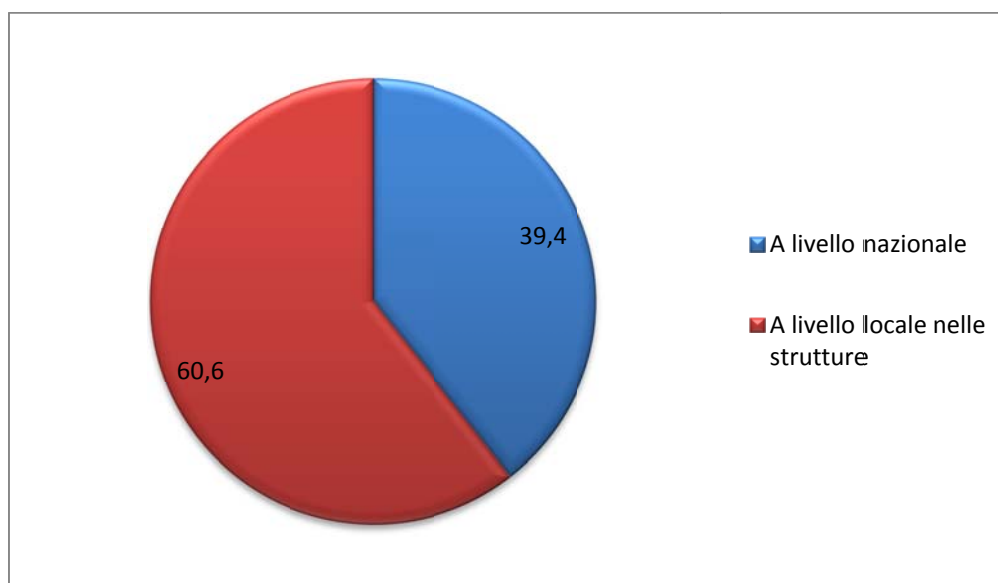


Fig. 15

### Analisi

Questa domanda era posta in similitudine al caso universitario, rispetto al quale ovviamente vi sarebbe una differenza fondamentale: le singole università sono indipendenti fra loro mentre le strutture INAF fanno parte di un istituto nazionale. A prescindere da questo dettaglio per niente trascurabile, la risposta del campione indica una maggioranza del 60% favorevole a una decentralizzazione delle eventuali procedure di chiamata, ove mai ciò fosse possibile.

Ritieni che la situazione del personale INAF:

	N	%	Contrari ASN
non abbia particolari problemi se non quelli imposti da agenti esterni (es: blocco turn-over, ecc.) e vada preservata da cambiamenti	16	11,7	8
presenti problemi seri con elementi di demotivazione e vada assolutamente modificata	121	88,3	

Tab. 25

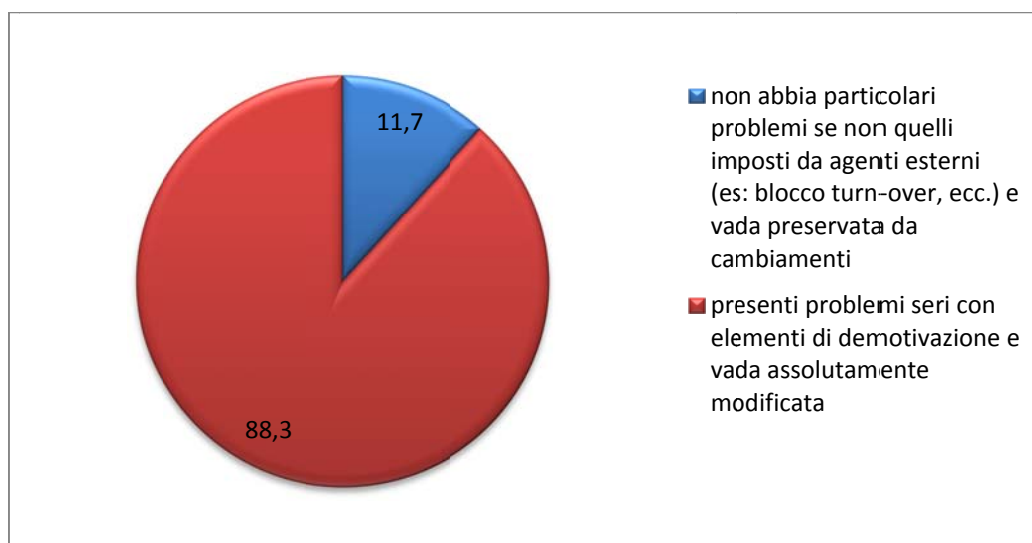


Fig. 16

**Analisi**

Una percentuale altissima (88,3%) ritiene che la situazione del personale INAF presenti problemi seri e vada assolutamente modificata. Fra i pochi (11,7%) che hanno risposto in modo diverso la metà sono contrari all'ASN, per cui vi è la possibilità che abbiano interpretato la loro risposta in chiave anti-ASN (diverse critiche sono state ricevute da parte di ricercatori che hanno interpretato tutto il questionario in chiave pro-ASN).

## Cosa ritieni che INAF e gli altri EPR dovrebbero proporre al ministero?

	N	%
Deroga al blocco finanziario del turn-over (limitazioni ad assumere basate sulla % di budget liberato dai dipendenti in uscita) per gli EPR	103	75,2
Deroga al blocco numerico del turn-over (limitazioni ad assumere basate sulla % del numero di dipendenti in uscita) per gli EPR	85	62,0
Altro		

Tab. 26

sbloccare la carriera dei moltissimi ricercatori meritevoli ormai permanenze anomale e far posto ai giovani meritevoli, anche con eventuali scorrimenti di graduatorie, nelle posizioni di terzo livello
Stabilizzazione max numero possibile di precari
al di la' del blocco finanziario, in INAF c'e' il TOTALE blocco di sviluppo di carriera a casua della nota vicenda del doppio 'contratto' per i ricercatori. A parte la situazione frustrante per TUTTO il personale di ricerca, nel giro di pochissimi anni, non ci sara' piu' nessuno che possa fare il presidente di commissione di concorso (se rimangono) e quasi nemmeno il commissario perche' tutti gli ordinari saranno in pensione. Trovare una soluzione dovrebbe essere la prima priorita' in termini nell'ambito della politica del personale sia per i sindacati, che per il CdA. Sembra invece che non interessi a nessuno....
stabilizzazione per chi ha accumulato più di 3 anni consecutivi di attività di ricerca a QUALSIASI GRADO e CONTRATTO come prevede la riforma fornere nel privato!
Rifinanziamento della Ricerca Italiana. Aggiungo che il processo di ASN universitaria essendo basata solo sulla produttività scientifica, in larga misura produrrà una lista di idonei rcca di ricercatori EPR. Ci si deve domandare se ci sia la necessita' di una ASN "speciale" x EPR o basti attingere alla lista "universitaria".
l'ASN a mio parer non serve a risolvere i problemi. Bisognerebbe sanare l'attuale situazione precaria e istituire un valido sistema di avanzamento e ricambio generazionale.
Uscita degli EPR dal comparto PA
la deroga al blocco del turn-over va bene ma il danno che si è già determinato va corretto con un aumento progressivo dei fondi per la ricerca (se è vero che il governo italiano ritiene
di separare il comparto ricerca dalla pubblica amministrazione
Possibilità di ASN+chiamata diretta per I e II fascia senza il prolungato iter delle autorizzazioni seguito per i concorsi, previa verifica della copertura finanziaria e tenendo conto solo del differenziale tra costo attuale e della nuova posizione nel caso di vincitore interno.
Aumento del finanziamento; possibilità di CRESCITA, non di mantenimento; possibilità reale di assumere anche a tempo determinato
Regole chiare per concorsi regolari e affidabili. Incremento dei fondi alla ricerca.
esclusione di ricercatori e tecnologi dal comparto PA per quanto riguarda procedure di assunzione e progressione di carriera. La carriera scientifica non è equiparabile a una in PA.
Abolizione (o significativa riduzione) del blocco del turn-over, compensando i costi che ne conseguono con una maggiore condivisione di risorse (es. personale) tra diversi EPR ed eventualmente altre amministrazioni pubbliche
una stabilizzazione
Cambiamento radicale dei metodi di selezione (abolizione concorso così come fatto)

Tab. 27 – Ulteriori opzioni inserite nel campo “altro”