Con la tempistica imposta dal vertice (fortunatamente in scadenza) del CNR che obbliga a comunicazioni al personale in pieno agosto e votazioni al rientro dal periodo che, per gran parte del personale, coincide con quello delle ferie estive, cominciamo a presentare la proposta di Articolo 33.

Il candidato è Vito Mocella ma, prima ancora della persona vediamo il programma di cui è portatore (scaricabile anche a questo link in formato pdf):

Vito Mocella - REALIZZARE IL CNR 2.0

Già nel 2012, assieme ad altri colleghi, promuovemmo CNR 2.0 – un'iniziativa che delineava le linee guida di un Ente al servizio della ricerca ed a misura del personale. Quelle linee guida sono quanto mai d'attualità a causa dello stallo in cui versa il CNR.

Il programma consiste nella realizzazione CNR 2.0, basandosi anche sul documento disponibile al link http://www.articolo33.it/documenti/CNR_2.0.pdf.

0) Trasparenza e Sburocratizzazione

Intimamente legate, sono la priorità per il nuovo CdA. Si tratta di aspetti assolutamente "normali", che non dovrebbero costituire le priorità in un Ente efficiente, ma che sono all'ordine 0 perché divenute un problema talmente pesante da incidere negativamente sulla ricerca del CNR e sull'attività del personale amministrativo, quotidianamente costretto a districarsi nella giungla di regole molto spesso neanche scritte.

Gli ostacoli burocratici vengono spesso frapposti per impedire la trasparenza, come ad esempio

la conoscenza delle modalità con cui l'Ente decide di finanziare alcune linee di ricerca piuttosto che altre (si vedano i recenti Premiali, così come i progetti Bandiera, Progetti Sud, ecc.).

Eliminare/semplificare, dunque, ogni procedura inutile che non sia esplicitamente prevista dalla normativa vigente con indubbio vantaggio per la qualità del lavoro del personale amministrativo e dell'efficienza della ricerca di ricercatori/tecnologi.

Tutte le delibere del CdA, così come tutti gli atti degli organi del CNR (Consigli d'Istituto, comitati di Area, Consigli Scientifici, ecc.), saranno immediatamente resi disponibili a tutto il personale mediante la procedura informatica di cui al successivo punto 1).

1) Rispetto della Carta Europea dei ricercatori, oggi nel CNR quasi del tutto disattesa

1a) Promozione dell'eccellenza: cadenza regolare nei bandi di concorso per l'accesso e la progressione di carriera

Modificare appositamente il regolamento perché, verificate le disponibilità di bilancio, turn-over e quanto previsto dalla normativa, il CNR bandisca annualmente nuove posizioni. Ciò consentirà a tutto il personale non strutturato di avere annualmente la garanzia di un concorso.

Analogamente per le progressioni di carriera, prevedere una cadenza annuale dei concorsi da effettuare su CV finalmente aggiornati e secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 15, art. 54 del CCNL, riforma Brunetta ecc.).

Le modalità di concorso, sia per le nuove assunzioni sia per le progressioni, saranno snellite per consentirne l'espletamento tempestivo. Il meccanismo attuale per la formazione delle commissioni dei concorsi è assurdamente accentrato nella sola persona del Presidente. L'introduzione del sorteggio come meccanismo di formazione delle commissioni sarà inserito

nel regolamento a garanzia della loro imparzialità.

Adozione del codice Minerva (previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori) sulle assunzioni e sulla valutazione in genere con conseguente diffusione immediata su sito Web dei verbali relativi agli atti delle Commissioni di concorso.

1b) Partecipazione del Personale

Attivare una consulta del personale, con un'apposita piattaforma informatica per un contatto diretto con la dirigenza dell'Ente. Il rappresentate si impegnerà ad attivare da subito un forum informatico, autogestito dal personale, poggiato sull'infrastruttura Web dell'Ente.

1c) Finanziamento della ricerca

Assegnazione dei finanziamenti esclusivamente mediante modalità peer-review. Quando sussiste l'obbligo di un numero limitato di progetti di Ente (per esempio nei progetti Premiali) attivazione di una peer-review interna all'Ente, snella e priva di inutile burocrazia (cf. punto 0).

1d) Rispetto della parità di genere

Le donne costituiscono una risorsa determinante per il CNR mentre l'Ente viola sistematicamente le leggi vigenti in materia di parità di genere, a partire dalle commissioni di concorso (comprese quelle dei recenti concorsi ex art. 15).

2) Multidisciplinarietà del CNR

Promuovere ed incentivare la multidisciplinarietà del CNR. È una caratteristica peculiare dell'Ente; tuttavia è sistematicamente penalizzata dall'attuale struttura per Dipartimenti e da concorsi rigidamente incasellati in settori scientifici che penalizzano le competenze multidisciplinari.

Snellimento delle procedure concorsuali e ridimensionamento del ruolo dei Dipartimenti, limitati alla funzione di coordinamento e controllo, riportando gli Istituti e i gruppi di Ricerca al centro dell'attività di Ricerca.

3) Internazionalizzazione

Per favorire ed incentivare la partecipazione a progetti internazionali, il CNR possiede già delle competenze che troppo spesso non sono utilizzate dai ricercatori.

Potenziamento, valorizzazione e riorganizzazione delle numerose competenze sparse per l'Ente presso il personale amministrativo e tecnologo, in modo da consentirne l'efficace utilizzo da parte dei ricercatori in fase di stesura e rendicontazione dei progetti.