

PROGRAMMA ASSUNZIONI DEL CNR, ANNI 2009-2011

RELAZIONE GENERALE

Consiglio di Amministrazione del CNR, 1 luglio 2009

Il CNR, ente pubblico nazionale, ai sensi del D.lgs. 4 giugno 2003, n. 127 ha la missione generale di *“svolgere, promuovere, diffondere, trasferire e valorizzare attività di ricerca nei principali settori di sviluppo delle conoscenze e delle loro applicazioni per lo sviluppo scientifico, tecnologico, economico e sociale del Paese...”*. Tra le previste varie attività del CNR, (art. 3, D.lgs. 127) le seguenti assumono un particolare interesse nell’attuale momento di difficoltà per l’economia nazionale e la finanzia pubblica *“svolge, promuove e coordina attività di ricerca con obiettivi di eccellenza...”*; *“promuove e realizza iniziative che integrino la ricerca pubblica con quella privata..”*; *“collabora con le regioni e le amministrazioni locali al fine di promuovere attraverso iniziative congiunte lo sviluppo delle specifiche realtà produttive sul territorio..”* Per assolvere a questi, come pure agli altri suoi molteplici compiti, il CNR si avvale in prevalenza di risorse finanziarie ottenute dallo Stato quale fondo di funzionamento ordinario (FFO) e risorse finanziarie ottenute in competizione sul mercato.

Dal 2001 ad oggi il contributo ordinario dello Stato al CNR è passato, in termini nominali da 541 a 551 milioni di euro. In termini reali, tenuto conto dei tassi inflattivi intervenuti, lo FFO si è ridotto del 10%. Nello stesso periodo, blocco delle assunzioni e pensionamenti hanno ridotto il numero complessivo dei dipendenti strutturati da 7.595 a 6.660 (- 14%). Ricercatori e tecnologi sono scesi, nello stesso periodo, da 4.081 a 3.749 unità (- 8%)¹.

Per svolgere con efficienza la propria missione, il CNR ha ricorso in misura crescente a contratti di collaborazione con Ministeri, Regioni, Enti locali, imprese e a fondi dei programmi europei. Il bilancio consuntivo per il 2008 riporta l’acquisizione di risorse da fonti esterne nella misura di 175 milioni di euro.

Una misura dell’efficienza del CNR nello svolgere il suo ruolo al servizio del paese è fornita dal rapporto tra le risorse complessive disponibili e le risorse concesse dallo Stato attraverso il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO). Questo *coefficiente di*

¹ Fonte: data manager personale estrazione al 22/06/2009.

attrattività, indice particolarmente significativo per misurare l'attività del CNR in un sistema competitivo, si è attestato negli anni trascorsi su un valore medio di circa 1,5, con punte fino a 3 in alcuni settori. Un altro indicatore oggettivo di merito è la *performance* nel Programma Quadro della Comunità Europea. Nel VI PQ, il CNR si è qualificato come il primo ente italiano nella raccolta di risorse, quinto in Europa dopo il CNRS (FR), gli Istituti Fraunhofer e Max Planck (DE) e il CEA (FR). Sembra particolarmente significativo menzionare il fatto che questi enti dispongono di un numero nettamente maggiore (es. 3x per il CNRS francese) rispetto al CNR. Dati preliminari relativi al VII PQ indicano una situazione analoga.

Le risorse umane, insieme alle infrastrutture, e ai fondi necessari per lo svolgimento dell'attività di ricerca e il rinnovo delle attrezzature scientifiche, sono l'elemento chiave del sistema. Per poter svolgere le attività previste nei contratti con varie istituzioni ed acquisire una parte importante delle risorse finanziarie necessarie per mantenere un indispensabile livello di competitività a livello nazionale ed internazionale, il CNR si è avvalso negli ultimi anni di personale con contratti a tempo determinato di varia natura (Co.Co.Co., assegni di ricerca, contratti ex artt. 36 e 23 etc.) in prevalenza finanziato sui contratti esterni, con un conseguente aumento di personale cosiddetto "precario", rispetto al personale assunto a tempo indeterminato. In totale il personale cosiddetto "precario" a vario titolo in servizio presso il CNR, tra contratti a tempo determinato, co.co.co. e assegnisti, ammonta attualmente a 2652 unità.²

Il rapporto tra personale assunto a tempo determinato rispetto a quello in pianta stabile è pari a $2.652/6.660 = 0.4$, un rapporto che, a livello internazionale risulta del tutto fisiologico per un grande ente di ricerca. Non risulta fisiologico invece il

² Il personale con contratto a tempo determinato si classifica nel seguente modo: 234 unità con contratto a tempo determinato con 3 anni di anzianità al 30.06.09; 15 unità con contratto a tempo determinato con 3 anni di anzianità al 29.09.09, che ha titolo alla stabilizzazione ai sensi della Legge 296/2006; 158 unità di personale con contratti a termine stipulati tra il 29.09.06 e il 28.09.07; 360 unità con contratto a tempo determinato stipulato dopo il 28.09.07. Ai contratti a termine di cui sopra vanno aggiunti 805 co. co. co. ex legge finanziaria 2007 e 1080 assegnisti di ricerca. In totale il personale cosiddetto "precario" a vario titolo in servizio presso il CNR, ammonta attualmente a 2652 unità.

Fonte: dati inviati alla Funzione Pubblica per il "Monitoraggio contratti lavoro a tempo determinato".

permanere di questo personale in uno stato di incertezza lavorativa per un lungo periodo di tempo.

Come si è detto la gran parte delle risorse finanziarie necessarie per le retribuzioni del personale a tempo determinato provengono da fonti esterne. Come è ben noto tali fonti sono soggette per la loro natura ad imprevedibili mutamenti in relazione ai finanziamenti pubblici e privati disponibili per il settore ricerca.

Fatte queste premesse appare del tutto chiaro che molteplici sono i fattori che debbono essere considerati nella definizione di un piano di nuove assunzioni che, per la prima volta in molti anni, si presenta di notevole ampiezza. Da questo punto di vista occorre tenere nel massimo conto che la difficile situazione della finanza pubblica derivante dall'alto deficit del bilancio statale, la diminuzione del PIL conseguente alla crisi internazionale e la difficile tenuta dell'export italiano concentrato in settori a bassa tecnologia, renderanno assai difficile prevedere nei prossimi anni un significativo incremento del contributo dello Stato all'Ente. Occorrerebbe da questo punto di vista una precisa volontà politica di investire in ricerca quale leva competitiva per lo sviluppo a medio-lungo periodo. In attesa di ciò, la tenuta dei conti del CNR risulta quindi in buona parte dipendente dall'acquisizione di risorse esterne. Tra i fattori presi in considerazione nell'attuare il presente piano delle assunzioni, i seguenti risultano di particolare importanza.

1. Il sostegno alla ricerca mirata all'acquisizione di nuova conoscenza, assicurata dall'assunzione di personale di alta qualificazione scientifica.
2. La concentrazione delle risorse su aree e settori strategici di sviluppo scientifico e tecnologico.
3. Lo sviluppo di iniziative in collaborazione con le imprese con potenziale ricadute applicative dirette al mondo produttivo.
4. I programmi in collaborazione con le regioni per conseguire opportune sinergie su programmi prioritari di sviluppo su base territoriale.
5. L'inserimento di giovani meritevoli nella ricerca.
6. Il potenziamento della partecipazione a programmi europei e internazionali.

I problemi sopra delineati si intersecano con le legittime aspettative del personale, sia esso di ruolo sia assunto a tempo determinato rispettivamente di un cadenzato sviluppo di carriera e di una stabilizzazione definitiva.

Risulta infine del tutto evidente al fine di acquisire nuove risorse la ulteriore urgente necessità di continuare nella incisiva ristrutturazione della rete di istituti, di incrementare la focalizzazione delle attività su temi di assoluta priorità scientifica e tecnologica e di procedere alla riorganizzazione della sede centrale da attuarsi insieme a un forte decentramento delle sue funzioni verso i dipartimenti e gli istituti.

Veniamo ora a considerare in questo quadro generale i problemi inerenti all'attuazione del presente piano di assunzioni.

La parte del personale precario maggiormente e da più tempo integrata nel CNR è stata recentemente immessa in ruolo attraverso il processo di stabilizzazione, ai sensi della legge 27 dicembre 2006 n.296, legge finanziaria 2007, che ha interessato finora circa 636 unità di personale (UdP), tra cui 298 ricercatori/tecnologi. La stabilizzazione di ulteriori 250 UdP, tra cui 164 ricercatori/tecnologi dovrebbe avvenire nel corso del 2009. Sono, altresì, in fase di conclusione le procedure concorsuali per 150 posti da ricercatore.

Si tratta di una prima importante risposta al problema del personale non di ruolo operante nell'Ente.

La possibilità di assunzioni attraverso regolari concorsi aperti alla comunità scientifica e quindi anche al restante personale "precario" resta la via maestra per l'acquisizione di ulteriori risorse umane nel CNR in quanto non solo si dà modo all'Ente di acquisire il personale maggiormente preparato e meritevole, ma si rende possibile anche di finalizzare la collocazione di questo personale in funzione degli obiettivi strategici 1-6 sopra specificati.

Questa possibilità si offre ora al CNR, attraverso (i) le posizioni rese disponibili dal provvedimento dell'art. 4 bis comma 17 del D. L. n. 97/2008, convertito con modificazioni dalla legge 2 agosto 2008 n.129, (ex-Mussi, che riguardano posizioni di ricercatore, terzo livello) e (ii) la facoltà di rimpiazzare il personale che va in pensione, concessa agli EPR a partire dal turn-over dell'anno 2009. Sulla base di questi provvedimenti, con Delibera 46/2009 del 25 Febbraio 2009, il Consiglio di Amministrazione del CNR ha delineato il programma complessivo per le assunzioni di personale negli anni 2009-2011, come riportato nella Tabella in All. 1.

Nelle istruzioni fornite ai Direttori di Dipartimento per la formulazione del Piano Triennale 2009-2011, riportate nello Stralcio del Piano Triennale approvato in data 8 aprile 2009 con delibera n.71/2009 verbale 101, il Consiglio di Amministrazione

ha considerato necessario che le risorse disponibili, in particolare le nuove risorse di personale, siano concentrate su linee di ricerca specifiche per ogni Dipartimento nelle quali il CNR sia competitivo a livello europeo e che siano in coerenza con le strategie del Governo nazionale e della Unione Europea. La ricerca di base va sostenuta nelle aree in cui il CNR ha raggiunto livelli di riconosciuta eccellenza internazionali. Nei concorsi, va perseguita l' qualità del personale da assumere, in particolare attribuendo i posti ad Istituti che diano garanzia di attuare programmi di alta validità scientifica e tecnologica.

Nel concreto, per favorire la collaborazione con imprese, università e altri centri di ricerca, sono stati presi come riferimento anche le linee strategiche indicate nel programma Industria 2015, in cui il CNR è fortemente impegnato, i programmi infrastrutturali nazionali e regionali, PON e POR, destinati alle Regioni Obiettivo 1, in corso di definizione tra Regioni e Governo centrale, le linee strategiche del VII PQ, oltre naturalmente alle potenzialità di ricerca dell' Ente.

Si è considerato di mantenere una riserva di posti, specialmente nella componente turn-over, per favorire il rientro di ricercatori di alto livello e il collegamento con programmi di eccellenza (ad esempio riferiti ai grants attribuiti dallo ERC o ai contratti di rientro Teleton).

Il processo di attribuzione agli Istituti delle risorse umane, per quanto attiene ai posti ex-Mussi e ai posti associati al turn-over degli anni 2009 e 2010, si è svolto lungo le linee previste dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento del CNR, Art. 40 e seguenti.

Dipartimento	Linee Strategiche
Terra e Ambiente	1. <i>cambiamenti globali e relativi impatti</i>
	2. <i>uso sostenibile delle risorse naturali</i>
	3. <i>rischi naturali, ambientali e antropici</i>
Energia e Trasporti	4. <i>risparmio energetico, fonti rinnovabili e mobilità sostenibile</i>
	5. <i>materiali avanzati e diagnostica innovativa per l'energia e per i trasporti</i>
	6. <i> fusione termonucleare controllata e attività internazionali collegate</i>
Agroalimentare	7. <i>food</i>
	8. <i>agricoltura sostenibile</i>
	9. <i>genomica vegetale e animale</i>
Medicina	10. <i>bioinformatica applicata alla medicina</i>
	11. <i>farmaci personalizzati</i>
	12. <i>Imaging e diagnostica molecolare e clinica</i>
Scienze della Vita	13. <i>diagnostica e farmaci innovativi</i>
	14. <i>molecole di valore da organismi modello</i>
	15. <i>biodiversità molecolare</i>
Progettazione Molecolare	16. <i>chimica sostenibile</i>
	17. <i>energie rinnovabili</i>
	18. <i>tecnologie per la nanomedicina</i>
Materiali e Dispositivi	19. <i>fotonica avanzata e applicazioni</i>
	20. <i>nanoscienze e nanotecnologie</i>
	21. <i>dispositivi e sensori innovativi</i>
Sistemi di Produzione	22. <i>edilizia sostenibile</i>
	23. <i>tecnologie abilitanti per il manifatturiero, per l' edilizia e per il turismo</i>
	24. <i>manifatturiero</i>
ICT	25. <i>internet del futuro</i>
	26. <i>bioinformatica</i>
	27. <i>ICT per il settore marittimo-marino</i>
Identità Culturale	28. <i>migrazioni</i>
	29. <i>linguaggi, scuola e processi formativi</i>
	30. <i>economia, società e istituzioni fra globalizzazioni e localismi</i>
Patrimonio Culturale	31. <i>metodologie e tecnologie per monitoraggio e manutenzione preventiva di beni culturali</i>
	32. <i>strategie olistiche per la gestione integrata e la fruizione multi-utente del patrimonio culturale di un territorio</i>
	33. <i>processi per valorizzazione e sviluppo sostenibile del patrimonio naturale e antropico dei paesaggi culturali</i>

Tabella 1. Linee strategiche dipartimentali.

In via preliminare, a livello del Collegio dei Direttori di Dipartimento, i posti

disponibili sono stati distribuiti³ sulla base del coefficiente di attrattività di ciascun Dipartimento, mediato nel triennio passato, con due correzioni:

1. una parziale sterilizzazione dei posti attribuiti per stabilizzazione, per dar modo ad ogni Dipartimento di indirizzare risorse fresche sui suoi programmi strategici;
2. una correzione di minore entità per compensare i Dipartimenti Identità Culturale e Patrimonio Culturale, che hanno un' alta concentrazione di programmi di alto valore scientifico ma con limitate possibilità di intercettare contratti esterni.

Successivamente, in una riunione aperta alla partecipazione dei componenti del CdA, I Direttori di Dipartimento hanno individuato le linee strategiche su cui distribuire i posti disponibili, Tab. 1. Si tratta come può ben vedersi di macroaree di intervento, indipendenti da una più fine distribuzione dei posti disponibili a singoli istituti secondo ulteriori parametri. Per ciascuna linea strategica è stata elaborata una sintetica scheda esplicativa, che riporta le risorse impiegate che sono disponibili al momento per la linea stessa. Le schede sono riportate in All. 2.

Nel 2008, il CdA aveva indicato quattro grandi aree di interesse per il Paese, in cui il CNR ha le potenzialità per offrire contributi significativi di Ricerca e Innovazione:

- Energia e Ambiente;
- Food;
- Medicina innovativa;
- High Tech per i beni culturali.

Le linee strategiche dei Dipartimenti sono confrontate con queste aree nella Tab. 2.

³ Per ogni Dipartimento sono stati definiti: il *coefficiente di attrattività* [a_i ($i = 1, 11$)], il *numero di nuovi posti da assegnare* [N_i] e il *numero di posti già assegnati con le stabilizzazioni e i concorsi in attuazione*, [S_i].

I valori complessivi sono forniti dalla formula $N = S_i N_i$ e $S = S_i S_i$.

La proposta di assegnazione a ciascun Dipartimento è ottenuta dalla formula $N_i = a_i N + f (a_i S - S_i)$ dove f è un fattore correttivo che rappresenta il peso da attribuire alle stabilizzazioni, preso pari a 0,5. Con questo algoritmo sono stati distribuiti il 95% dei posti da assegnare. Il 5% è stato utilizzato per le correzioni di cui punto 2) e per i posti destinati a posizioni di eccellenza, vedi più avanti.

LINEE STRATEGICHE		<i>UdP ricercatori</i>
Energia e Ambiente	<i>Cambiamenti globali e relativi impatti (TA)</i>	26
	<i>Rischi naturali, ambientali e antropici (TA)</i>	59
	<i>Risparmio energetico, fonti rinnovabili e mobilità sostenibile (ET)</i>	23
	<i>Materiali avanzati e diagnostica innovativa per l'energia e per i trasporti (ET)</i>	11
	<i>Edilizia sostenibile (SP)</i>	9
	<i>Energie rinnovabili (PM)</i>	17
	<i>Fusione termonucleare controllata e attività internazionali collegate (ET)</i>	14
	<i>ICT per il settore marittimo-marino (ICT)</i>	12
	<i>Economia, società e istituzioni fra globalizzazioni e localismi (IC)</i>	14
	<i>Migrazioni (IC)</i>	17
	<i>totale area</i>	202
food	<i>Uso sostenibile delle risorse naturali (TA)</i>	47
	<i>Food (AG)</i>	20
	<i>Agricoltura sostenibile (AG)</i>	20
	<i>Genomica vegetale e animale (AG)</i>	15
	<i>Molecole di valore da organismi modello (SV)</i>	16
	<i>Biodiversità molecolare (SV)</i>	4
	<i>Chimica sostenibile (PM)</i>	47
<i>totale area</i>	169	
Medicina innovativa	<i>Imaging e diagnostica molecolare e clinica (ME)</i>	32
	<i>Farmaci personalizzati (ME)</i>	23
	<i>Diagnostica e farmaci innovativi (SV)</i>	16
	<i>Tecnologie per la nanomedicina (PM)</i>	31
	<i>Nanoscienze e nanotecnologie (MD)</i>	18
	<i>Bioinformatica applicata alla medicina (ME)</i>	16
<i>totale area</i>	136	
Tecnologie per i beni culturali	<i>Metodologie e tecnologie per monitoraggio e manutenzione preventiva di beni culturali (PC)</i>	12
	<i>Strategie olistiche per la gestione integrata e la fruizione multi-utente del patrimonio culturale di un territorio (PC)</i>	5
	<i>Processi per valorizzazione e sviluppo sostenibile del patrimonio naturale e antropico dei paesaggi culturali (PC)</i>	3
	<i>totale area</i>	20
Manifuture	<i>Tecnologie abilitanti per il manifatturiero, per l' edilizia e per il turismo (SP)</i>	10
	<i>Manifatturiero (SP)</i>	19
	<i>Internet del futuro (ICT)</i>	29
	<i>totale area</i>	58
Linee dipartimentali che contribuiscono ad aree diverse	<i>Fotonica avanzata e applicazioni (MD)</i>	42
	<i>Dispositivi e sensori innovativi (MD)</i>	36
	<i>Bioinformatica (ICT)</i>	11
	<i>Linguaggi, scuola e processi formativi (IC)</i>	14
	<i>altro</i>	30
	<i>totale area</i>	134
	Totale delle aree	718
	riserva	10
	Totale complessivo	728

Tabella 2.

È stata aggiunta un' area Manifuture, in cui Innovazione e Ricerca sono di grande interesse per il nostro sistema industriale, nelle ultime righe sono riportate le linee strategiche che possono contribuire a piu' di una delle aree che precedono.

L'associazione delle linee strategiche alle grandi aree ha elementi di arbitrarietà, diverse linee hanno la potenzialità di contribuire anche ad aree diverse. Nonostante questo, la tabella è indicativa delle grandi potenzialità dei Dipartimenti in aree di interesse strategico per il Paese.

Si riportano nella Tab. 3 le unità di personale, declinate per Dipartimento, relative ai profili di tecnologici e di tecnici e amministrativi.

Dipartimento	Tecnologi	Personale Tecnico e Amministrativo
Terra e Ambiente	13	43
Energia e Trasporti	4	32
Agroalimentare	4	24
Medicina	12	35
Scienze della Vita	4	12
Progettazione Molecolare	8	30
Materiali e Dispositivi	8	19
Sistemi di produzione	4	28
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	8	23
Identità Culturale	3	18
Patrimonio Culturale	0	19
Totale per Istituto	68	283

Tabella 3

La distribuzione preliminare dei posti sugli Istituti, da sottoporre al CdA per la validazione finale insieme ad una relazione di merito formulata in via conclusiva dai direttori di dipartimento, come ottenuta da un confronto tra Direttori di Dipartimento, Direttori degli Istituti afferenti, Direttori di progetto e Consigli Scientifici di Dipartimento, è riportata nell' All. 3, separatamente per ricercatori, tecnologici, tecnici e amministrativi. Queste ripartizioni, così come risulta dalle relazioni conclusive dei direttori di dipartimento, sono basate su precise considerazioni di merito scientifico rispetto agli istituti destinatari.

Sono necessarie alcune precisazioni, di seguito riportate:

- i posti comprendono entrambe le componenti, ex-Mussi e turn-over; successivamente all'approvazione da parte del CdA si passerà ad identificare i posti corrispondenti alla prima componente, che può essere bandita senza ulteriori passaggi approvativi, la loro distribuzione geografica, relativamente

- alle unità distaccate degli Istituti e lo sviluppo temporale dei bandi di concorso;
- alcuni Dipartimenti, hanno mantenuto riserve di posti non attribuiti a valere sulla componente turn-over, per un totale di 30 posti, in relazione ad esigenze specifiche: riorganizzazione delle ricerche polari (TA), riorganizzazione degli Istituti di Medicina romani collocati al momento presso l' IRCCS Santa Lucia (ME, SV), o come riserva per situazioni oggi non prevedibili (AG, MD, IC, PC);
 - in aggiunta ai posti indicati nella Tab. 2, sono riservati a livello centrale 10 posti a valere sulla componente del turn-over, per favorire il rientro di ricercatori di alto livello e il collegamento con programmi di eccellenza, come già specificato.

La ripartizione dei posti disponibili così conseguita, sia pure a livello preliminare, potrà essere immediatamente utilizzata per iniziare una valutazione insieme con le Regioni ove questo personale troverà impiego, della possibilità di attuare un programma pluriennale tra singola Regione interessata e CNR sulla falsariga dei programmi di collaborazione già in corso (es. regione Lombardia). Si ritiene che tale azione possa portare al conseguimento di significative risorse finanziarie aggiuntive.

Al momento è in corso una valutazione degli Istituti da parte di Panel di Area con una forte componente internazionale, la cui conclusione è prevista entro la fine del 2009. Mentre non è possibile ritardare fino al 2010 la pubblicazione dei bandi dei posti ex-Mussi, già disponibili da fine 2008, a pena il possibile riassorbimento dei fondi in sede di legge finanziaria, il CdA intende avvalersi dei risultati della valutazione, sempre che essa sia disponibile entro l'anno in corso, ai fini dell' assegnazione definitiva dei posti corrispondenti al turn-over.