

PIANO DI RIORGANIZZAZIONE E RILANCIO DEL CNR: primo incontro con la Presidente!

Nel pomeriggio del 2 marzo u.s., alla presenza della Presidente del CNR, del Direttore Generale e della Dirigente della Direzione Centrale delle Risorse Umane, si è tenuto un primo incontro tra i Vertici del CNR e le OO.SS. sul “*Piano di riorganizzazione e rilancio*” del CNR, previsto dalla legge di Bilancio 2022.

La Presidente ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali il lavoro fin qui condotto dall’Amministrazione, partendo da una mappatura puntuale delle attuali attività dell’Ente in termini di personale impiegato e risorse gestite.

L’analisi condotta e presentata, anche attraverso il benchmarking con 4 enti di ricerca europei ed internazionali (tra i quali CNRS, Max Planck, Karolinska Institute) ha messo in luce alcuni punti di forza su cui proseguire l’azione, ma molti punti di debolezza, che secondo la FIR dovranno essere affrontati e risolti: la riforma che ci si appresta a mettere in atto rappresenta un’imperdibile occasione per rimettere al centro dell’agenda politica la Ricerca con il suo patrimonio di competenze, di progettualità e di servizi resi alla collettività.

L’Ente, con il suo carattere multidisciplinare già allo stato attuale spazia in diversi “ecosistemi”: oltre alle attività di Research performing (con notevoli risultati nei progetti ERC e del programma Horizon), il portafoglio delle attività dell’Ente è ben distribuito anche in ambito delle Infrastrutture (progetti EU Horizon, PNIR e da ultimo PNRR), di sostegno al sistema industriale (con PhD industriali, Spin off, Servizi e Join Lab con le principali aziende italiane ed europee), e di servizio “diffuso” al territorio (POR, PON, PdC, Regioni, ecc).

Particolarmente attiva la partecipazione alle grandi infrastrutture della Road Map ESFRI (Eurobioimaging, ICOS, ELIXIR, Infrafrontier, solo per citarne alcune), nei diversi settori dell’energia, dell’ingegneria, della salute, dell’agroalimentare, della fisica, della chimica e dell’innovazione sociale e culturale.

La Presidente, inoltre, ha dichiarato che nel processo sono stati coinvolti i Direttori di Dipartimento e di Istituto istituendo tavoli di lavoro tematici (Gestione dei progetti, Organizzazione della Rete scientifica, Aree della Ricerca, Valutazione dell’impatto della ricerca, Agenda digitale, Infrastrutture e Personale).

Al riguardo, sul metodo, la FIR ha chiesto un maggiore coinvolgimento delle OO.SS., avanzando la proposta di inserire tra le possibili riforme da apportare ai meccanismi statutarî, quella di prevedere la partecipazione di tutto il personale all’individuazione dei Vertici.

Purtroppo, non mancano le criticità, per altro spesso denunciate dalla FIR, tra le quali sono emerse, nella discussione:

- Età media del personale troppo elevata (un esempio emblematico lo stesso dato presentato relativo all’ultima stabilizzazione!);
- Scarsa attrattività delle nostre strutture, ragione per la quale molti progetti ERC vinti dai ricercatori italiani non vengono svolti in Italia;
- Incidenza troppo bassa delle pubblicazioni su riviste di classe A+ rispetto al totale;
- Risorse insufficienti (eclatante il fatto che il costo del personale rappresenti quasi il 90% del FOE);

- Rapporto tra personale amministrativo e personale di ricerca (ricercatori, tecnologi e tecnici) tra i più bassi rispetto ai competitor europei;
- Necessità di “sburocratizzare” i processi gestionali.

La FIR ha sostenuto con forza che qualsiasi processo di riordino necessiterà di adeguate risorse per renderlo attuabile: difficile pensare di procedere senza un incremento significativo delle attuali risorse a disposizione, per valorizzare adeguatamente il personale e incidere significativamente sulla sicurezza delle sedi di lavoro e sul potenziamento di laboratori ed infrastrutture!

Positivo il giudizio sulla rivisitazione del rapporto delle strutture del CNR con le Università, fermo restando che sul tema la FIR ha ribadito la necessità che detto rapporto sia di “pari dignità” (anche in termini di mobilità del personale, troppo sbilanciato a favore delle università quello previsto nel DDL n.2285).

Tra i nodi da sciogliere in questo momento di rilancio dell’Ente va posto l’accento sul Personale e sulla necessità del riconoscimento e della valorizzazione delle potenzialità che esprime. La stessa Legge di Bilancio 2022, pur offrendo delle possibilità, lascia irrisolti molti temi. Sarà quindi compito del CCNL tener conto della peculiarità del Personale con la consapevolezza della difficoltà di dover intervenire in un ambito che è quello del comparto Istruzione e Ricerca, che riguarda ben un milione e trecentomila addetti.

La FIR CISL ritiene il CNR e il mondo della ricerca pubblica nel suo insieme siano essenziali per il Paese: lo dimostra il fatto che le competenze chiamate a risolvere ogni emergenza (dalla pandemia, ai cambiamenti climatici, dai processi di transizione ecologica, al dissesto idrogeologico, dal rischio sismico, alla sicurezza sui luoghi di lavoro, tanto per citare alcuni dei temi più sentiti), provengono sempre da chi opera nel settore della Ricerca pubblica.

Per questo, la FIR coerentemente muoverà la propria azione con l’obiettivo di valorizzare il ruolo del Personale del CNR.

Abbiamo apprezzato la convocazione di questo incontro e riteniamo necessario che lo stesso rappresenti il primo di una serie di incontri cadenzati rispetto all’avanzamento dei lavori individuati per il rilancio del CNR.

Roma, 4 marzo 2022

p. il Coordinamento CNR

