

Alla Presidente CNR
Prof.ssa Maria Chiara CARROZZA

Al Direttore Generale CNR
Prof. Giuseppe COLPANI

p.c.

Al Responsabile Unità relazioni Sindacali
Dott.ssa Manuela Falcone
CNR SEDE

Oggetto: **proposte correttive su procedure ex art.15**

Gentile prof.ssa Maria Chiara Carrozza,

Egregio dott. Giuseppe Colpani,

la FIR-CISL facendo seguito alla nota informativa ricevuta il 18 maggio u.s. in merito alle "Procedure selettive ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6, del CCNL 7 aprile 2006" che l'Amministrazione intende sottoporre alla valutazione del Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione al loro avvio, richiede la Vs attenzione su alcune questioni che appaiono critiche.

In particolare,

- 1) la valutazione dell'intero CV proposto sembra doversi basare su giudizi meramente qualitativi senza quasi nessun riferimento a valutazioni quantitative che tengano conto, in base a parametri oggettivi, dell'effettivo contributo del candidato nel determinare avanzamenti significativi delle conoscenze inter/multidisciplinari dell'Ente. Tali valutazioni qualitative mal si adattano a valutazioni di tipo comparativo e lascerebbero massima discrezionalità alle Commissioni, se non confinate all'interno di indirizzi e criteri chiari e oggettivi da esplicitare direttamente nel bando;
- 2) l'impostazione porta a sottostimare ricercatori con curricula particolarmente ricchi, sottovalutando le competenze e la maturità acquisite nel tempo attraverso produzioni estese, tipiche dei ricercatori attivi e con lunghi anni di carriera alle spalle.

Si propongono, pertanto, le seguenti misure correttive:

- 1) i criteri per la valutazione del CV, trasversali a tutte le aree/settori, dovrebbero essere chiari e dettagliatamente enunciati già nel bando per garantire l'omogeneità di comportamento di tutte le commissioni
- 2) permettere ai candidati di inserire un numero maggiore di prodotti e titoli scelti in fase di presentazione della domanda attraverso un elenco più ampio possibile (almeno il doppio), e poi a valle della pubblicazione dei criteri di valutazione da parte delle singole commissioni, procedere con l'indicazione dei prodotti/titoli da sottomettere alla valutazione;
- 3) per le discipline bibliometriche, si auspica un abbandono non completo degli indicatori per una valutazione delle pubblicazioni trasparente e obiettiva.

- 4) **Sezione 1 “Prodotti e Titoli scelti”**: La valutazione dovrebbe essere analitica basata su criteri **quantitativi**, benché attraverso un uso responsabile di indicatori bibliometrici. In particolare:
- Per i prodotti scelti si dovrebbe riconoscere il contributo individuale del candidato assegnando premialità all'autonomia, anche attraverso il riconoscimento del ruolo svolto (es. First, Corresponding e Last Author).
 - Andrebbe riconosciuta la qualità della collocazione editoriale della rivista (per esempio attraverso la classificazione in quartili di InCites-Journal Citation Report che consente di tener conto delle differenze tra i pattern citazionali tra i diversi settori disciplinari)
 - Allo stesso modo, i titoli scelti dovrebbero essere valutati attraverso l'attribuzione di un punteggio chiaro e oggettivo, che premi i progetti bottom up assegnati attraverso rigorose procedure di revisione tra pari.
 - Andrebbero dichiarati nel bando i titoli ammissibili includendo i riconoscimenti scientifici e accademici.
 - La valutazione dovrebbe, quindi, essere ricondotta a parametri oggettivi e tracciabili come ad esempio i parametri bibliometrici, ove possibile e lì dove i criteri qualitativi non possono garantire trasparenza e obiettività nel giudicare i titoli
- 5) **Sezione 2 “Contributo e risultati della tua attività”**:
- Aggiunta, anche in forma di appendice al modello ora proposto, di due liste “compatte” che includano:
 - i) **tutte** le pubblicazioni su riviste interazionali peer-reviewed/indicizzate, capitoli su libro muniti di ISBN, doi etc (ma tralasciando report interni, e atti di congressi non peer-reviewed/indicizzati etc);
 - ii) elenco di tutti gli titoli “verificabili”, come progetti di natura competitiva/a bando (ma tralasciando tutti gli incarichi di natura top-down).
 - **La valutazione della sezione 2 deve essere coerente con quella della sezione 1, ovvero utilizzando gli stessi criteri quantitativi della sezione 1.** La valutazione qualitativa proposta per la sezione 2, se attenta ed equilibrata, comporterebbe un enorme carico in termini di tempo per le Commissioni esaminatrici.
 - **Aumentare il peso attribuito alla sezione 2 da 20 a 30 punti.** Tale sezione, infatti, valuta il complesso della carriera di un ricercatore ed il punteggio previsto (20 punti), se paragonato a quello (45 punti) assegnato nella sezione 1, risulta estremamente riduttivo. Un eccessivo sbilanciamento del punteggio, infatti, a favore della sezione 1 metterebbe sullo stesso piano ricercatori con un CV di qualità, ma poco esteso in termini quantitativi, con ricercatori che oltre ad avere pubblicazioni e titoli acquisiti di qualità, hanno anche un'estesa e consistente produzione e carriera, come spesso capita ai ricercatori attivi con più anni di esperienza. Si propone quindi di attribuire 30 punti alla sezione 2, possibilmente dividendo il punteggio tra titoli e pubblicazioni in maniera da tener conto delle dimensioni scelte dal ricercatore. La modalità con cui si intende attribuire il punteggio in funzione della collocazione nelle tre dimensioni (per i ricercatori) e nei sei ambiti (per i tecnologi) dovrebbe essere **noto a priori e scritto nel bando**, in modo da dare la possibilità al candidato di fare le scelte più opportune.
- 6) **Raggruppare la “Sezione 3. Prospettive scientifiche e potenziale” con la “Sezione 4. Percorso Professionale (Curriculum narrativo, che descrive il percorso del ricercatore)” e assegnare un punteggio massimo di 5 punti.**

Sia per la sezione 3 che per la sezione 4 la valutazione appare **totalmente** lasciata alla **discrezionalità** della Commissione; per di più quanto contenuto nella sezione la sezione 3, ovvero prospettive scientifiche e potenziale, sarà oggetto di colloquio (e pertanto in detta sede oggetto di valutazione). La sezione 4, invece, andrebbe considerata, a nostro avviso, come utile guida per la lettura del CV, senza necessità di attribuzione di punteggio o comunque di un punteggio limitato. A tal riguardo, in considerazione del carattere straordinario della procedura, volta a risolvere l'annoso problema dell'anomala permanenza di R&T nel livello di ingresso, si propone di aumentare il punteggio da attribuire alla valorizzazione professionale aumentando da 10 a 15 i punti attribuibili per l'anzianità di servizio del personale da troppi anni in attesa una opportunità di sviluppo di carriera (legando detto parametro al livello e non al profilo, in modo da non penalizzare quanti, nel tempo hanno usufruito della possibilità di mobilità tra profilo) .

- 7) Vincolare il contenuto del colloquio orale alle prospettive con esplicita dichiarazione nel bando e modalità di colloquio tipo "presentazione"/ seminario.
- 8) Data la natura qualitativa della valutazione o di parte della valutazione, se le nostre richieste verranno accolte, si richiede che, già nel bando, vengano dichiarati i criteri in maniera chiara con particolare riferimento a come si terrà conto dell'autonomia del candidato e della interdisciplinarietà della ricerca come valore aggiunto (non solo attraverso l'eliminazione della pertinenza dell'attività scientifica all'area concorsuale).
- 9) Chiarire con quale modalità si terrà conto dei periodi di interruzione per maternità e/o malattia.
- 10) Chiarire il ruolo del commissario trasversale.
- 11) Avviare immediatamente con le OO.SS. la discussione in merito alle Linee guida per la compilazione, corredate da simulazioni, da fornire sia ai candidati che ai commissari (prioritario fornire indicazioni su come definire le percentuali da attribuire ad ogni singola dimensione/settore, comprensive dei criteri con cui verranno valutate).
- 12) Stabilire un codice di "buona pratica" per tutte le Commissioni in modo che la scelta di una determinata area/settore concorsuale non influenzi in maniera determinante l'esito del concorso come avvenuto nella passata tornata concorsuale art. 15.

La FIR CISL è assolutamente certa che le commissioni saranno di alto profilo: si propone, altresì che possano essere estratte per sorteggio dal database MUR o panel internazionali (es. ERC e commissione europea) riducendo al minimo i potenziali conflitti d'interesse con i candidati. Sarebbe infine opportuno che il numero di supplenti fosse adeguato a subentrare nei casi di una documentata connessione tra commissario e candidato o in caso di dimissioni, al fine di non pregiudicare la conclusione della valutazione entro l'anno.

La FIR-CISL auspica che quanto proposto possa essere accolto, nella convinzione che le misure correttive proposte possano ridurre al minimo possibili contenziosi che un meccanismo di valutazione percepito come ingiusto potrebbe far nascere.

Si porgono cordiali saluti.

Roma, 20 maggio 2023

Alessandro Anzini
Giuseppe Gargiulo
Segretari Nazionali FIR CISL