



Comitato Unico di Garanzia

Napoli, 29/10/2013

Al Presidente dell'INFN
ai Componenti della Giunta Esecutiva INFN
al Direttore Generale dell'INFN
ai Direttori delle strutture INFN
ai Rappresentanti Nazionali del Personale INFN

e per cc

al Direttore Affari del Personale
alle Segreterie Nazionali
FLC CGIL
FIR CISL
UIL RUA
ANPRI
USI/RdB Ricerca

Oggetto: raccomandazioni del Comitato Unico di Garanzia relative ai regolamenti e ai bandi di concorso, per posizioni a tempo determinato e indeterminato, assegni di ricerca compresi.

Le raccomandazioni proposte sono estratte, dove indicato, dalla Carta Europea dei Ricercatori e dal Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori.

Si ricorda che la Carta Europea dei Ricercatori definisce come ricercatore/ricercatrice colui/colei che opera da professionista nella ricerca dopo la laurea, distinguendo i ricercatori nella fase iniziale di carriera, ovvero chi si trova nel periodo di formazione dei primi 4 anni di attività, dal ricercatore "senior", ovvero chi ha almeno quattro anni di attività a tempo pieno o è titolare di un diploma di dottorato, senza nessuna ulteriore distinzione.

In particolare non si distingue, e qui non distingueremo, tra tecnologi o ricercatori.

Nel seguito riportiamo le nostre raccomandazioni, punto per punto.

i) Le nomine post dottorato, assegni di ricerca compresi, non devono contenere limiti di età anagrafica. L'inserimento di un'età massima nell'accesso a una posizione di lavoro o di formazione costituisce una discriminazione.

Dovrebbe essere specificata, inoltre, la durata massima di queste posizioni, tenendo conto delle precedenti nomine di post dottorato assunte presso altre istituzioni. Lo stato di post dottorato, la cui funzione primaria è quella di fornire ulteriori opportunità di sviluppo professionale nell'ambito della carriera del ricercatore, deve essere di transizione.

ii) I bandi di concorso, assegni di ricerca compresi, devono citare esplicitamente la legge 10 aprile 1991, n.125, che *"garantisce pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*, come anche previsto dall'art. 61 del

D.Lgs 3 febbraio 1993, n.29, così come modificato dall'art. 29 del D.Lgs. 23 dicembre 1993, n.546.

iii) La legge italiana prevede che, a parità di votazione, la precedenza sia data alle donne ovvero che:

"... in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. " come specifica l'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198i, che a sua volta richiama il D.Lgs 23 maggio 2000 n.196, articolo 7, comma 5.

Diversamente dalla legge italiana, negli attuali bandi di concorso dell'Ente leggiamo che

"A parità di votazione complessiva ha la precedenza in graduatoria nell'ordine:

- *il candidato con voto di laurea più elevato;*
- *il candidato con il punteggio-colloquio più alto".*

Si chiede il rispetto della legge e che il testo dell'articolo 48 del D.Lgs 11 aprile 2006 sia esplicitamente riportato sui bandi di concorso.

iv) Le procedure di selezione dovrebbero seguire le indicazioni contenute nel Codice di Condotta per l'Assunzione dei ricercatori.

Dovrebbe inoltre essere applicato il Codice Minerva, ovvero cinque semplici regole per rendere più eque e trasparenti le procedure di valutazione dei ricercatori/trici, regole che riportiamo qui di seguito:

- 1) Bando di concorso pubblicato con largo anticipo prima della selezione;
- 2) Tutti i criteri di valutazione devono essere pubblicati nel bando;
- 3) Pubblicazione dei curricula dei commissari;
- 4) Pubblicazione dei curricula dei candidati;
- 5) Pubblicazione dei curricula dei vincitori.

Si ricorda che il nostro statuto prevede esplicitamente il rispetto della Carta Europea dei ricercatori, la cui applicazione insieme a quella del Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori e del Codice Minerva sono alla base del regolamento del personale INFN. Si fa notare inoltre che nessuna legge impedisce l'applicazione del Codice Minerva.

v) I bandi, e in genere i documenti ai/alle dipendenti, dovrebbero essere formulati in un linguaggio che faccia esplicita attenzione al genere, seguendo le raccomandazioni sul sito della funzione pubblica

vi) I bandi di concorso INFN, assegni di ricerca compresi, non contengono, correttamente, nessun vincolo di nazionalità. Si suggerisce che i bandi relativi a posizioni di ricerca siano pubblicati anche in lingua inglese e che siano pubblicizzati sui siti web internazionali specializzati (ad esempio <http://inspirehep.net/collection/Jobs>).

In attesa di un riscontro, porgiamo cordiali saluti.

Il CUG dell'INFN