



## **Assemblea dei rappresentanti dei ricercatori dipendenti e con incarico di ricerca**

### **Mozione**

*Approvata per via telematica il 10 ottobre 2011*

A seguito delle modifiche apportate alla bozza del Regolamento del Personale, ed in particolare delle norme sui rapporti di lavoro a tempo determinato (art. 7), l'Assemblea ritiene di dover esprimere quanto segue:

#### **Premesse**

- Sebbene nel processo di elaborazione del Regolamento del Personale ci sia stata un'apertura al confronto con le diverse componenti dell'Ente, si esprime rammarico che una modifica così significativa sia stata introdotta solo in questa fase finale. Se – come appare necessario per completare nei tempi richiesti dal D.lgs. 213/2009 il percorso di riordino – il Regolamento del Personale sarà approvato definitivamente nelle prossime settimane, saranno mancati il tempo e le opportunità per l'indispensabile riflessione, confronto e approfondimento all'interno della nostra comunità, proprio su uno dei temi più strategici e rilevanti come il reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato.
- Tuttavia, è opinione forte nella comunità che sia urgente delineare un percorso del ricercatore verso una posizione a tempo indeterminato noto, ben definito e trasparente. Affinché ci sia condivisione e consenso, il sistema di reclutamento che sarà congegnato dovrà soddisfare alcuni semplici

#### **Principi di base**

1. L'esito verso l'assunzione a tempo determinato e indeterminato deve essere – così come in tutte le fasi della carriera di un ricercatore – guidato esclusivamente dal merito. Questo implica che, nell'ambito di un percorso, il quale, a partire da contratti assegnati a chiamata (ai sensi dell'art. 23 del DPR 171/91), conduce all'assunzione a tempo indeterminato (attraverso l'applicazione dell'art. 5 del Contratto Collettivo), il concorso per l'assegnazione di contratti di tipo *tenure-track* (TTT) deve essere selettivo e – appunto – meritocratico.
2. La permanenza in posizioni a tempo determinato va limitata in modo non ambiguo e noto a priori.
3. Pur comprendendo che introdurre molte regole può risultare limitante per l'efficienza e l'efficacia, nel nostro caso dei progetti di ricerca e del reperimento delle migliori risorse umane ad essi necessarie, tuttavia non si può prescindere da un'attenta (nei limiti del possibile) programmazione. Il numero di posizioni a tempo determinato, dunque, deve essere commisurato al numero di posti a tempo indeterminato che saranno disponibili nel periodo immediatamente successivo.
4. L'introduzione di un percorso di tipo *tenure-track* non è malvisto dalla maggioranza dei ricercatori, a patto che, oltre a non mettere in discussione l'accesso meritocratico, venga salvaguardato un canale per l'accesso di chi, avendo scelto un percorso di ricerca nell'Università o in istituzioni

estere, abbia delle qualità adeguate. Non si può non notare, infatti, come il meccanismo di *tenure*, sia per come è stato introdotto nell'Università dalla legge 240/2010, sia per come viene utilizzato nelle istituzioni straniere, è diverso da quello qui prospettato, essendo regolato per legge e non per regolamento interno, e in quanto di norma conduce ad accedere al livello superiore a quello iniziale.

5. La creazione di questo percorso TTT non deve generare false garanzie o ulteriori aspettative che poi non potranno essere onorate, e quindi accumulare una massa di precari, sebbene "*golden*".

Di conseguenza, l'Assemblea formula le seguenti

## Proposte

1. Il numero di posizioni a tempo determinato TTT sia una frazione nota dei posti disponibili, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale. Tale frazione deve essere certificata, per esempio attraverso la formalizzazione all'interno del Piano Triennale.

Il limite dovrebbe essere posto sul totale del personale in servizio, sommando il tempo determinato a quello indeterminato, stabilendo una soglia pari al 120% della pianta organica complessiva.

2. L'accesso al concorso per tali posizioni sia aperto:
  - sia a chi ha già usufruito di 2 anni di contratto con l'INFN
  - sia a chi abbia un equivalente bagaglio di esperienze post dottorato all'estero o nell'Università.
3. Un possibile sistema alternativo al 3+2 potrebbe essere il 2+3, nel quale si può da subito (per esempio dopo un anno di contratto art. 23) concorrere per un contratto triennale TTT (con la forma dell'art. 36 del D.lgs. 165/2001), e nel frattempo si può continuare ad usufruire di contratti ex art. 23, assegnati con regole diverse (a chiamata o -meglio- a concorso specifico, come specificato nel punto successivo), naturalmente fino ad un massimo complessivo di 5 anni. Questo sistema avrebbe il vantaggio di offrire uno "scivolo" per chi non riesce ad accedere al contratto TTT, ferma restando la possibilità di concorrere alla quota di posti messa a concorso in modo "standard".
4. La frazione di contratti TTT rispetto al totale dei posti disponibili sia definita in sede di programmazione del fabbisogno nel piano triennale, in misura non superiore al 25%.
5. L'accesso agli art. 23 (non TTT, quindi) sia soggetto a concorso, con un'ampia commissione permanente (da rinnovare con cadenza annuale o biennale), e non a un'inutile selezione sulla "cultura generale", o meglio sarebbe lasciarlo totalmente aperto e "a chiamata". In subordine, sia introdotto un meccanismo di garanzia su una cadenza rigorosamente annuale delle selezioni.