

Ulteriori considerazioni su organico e mobilità

Paolo Valente

L'introduzione dei concorsi nazionali, almeno per il personale ricercatore e tecnologo, rappresenta – in modo dichiarato – una scelta, da parte dell'INFN, per avere il profilo più elevato possibile dei vincitori: in altre parole sono stati concepiti per “selezionare l'eccellenza”.

Tuttavia, le peculiarità dell'Ente hanno fatto sì che questo strumento fosse accompagnato da alcuni elementi di criticità. Occorre, infatti, considerare il fatto che la dimensione nazionale dell'Ente non può essere disgiunta dalla sua naturale federale. L'Istituto è, infatti, diffuso in 25 strutture dalle dimensioni molto diverse, con anche la necessità di avere un **organico commisurato alle attività di ciascuna struttura** e alle dimensioni della comunità locale.

Questo implica che molti dei vincitori possono (e in effetti così è capitato) risultare vincitori, e poi essere assegnati, a una **sede di lavoro diversa** da quelle indicate (in sede di domanda di partecipazione) perché **non rispondente** alle proprie necessità **personali** e famigliari e/o aspettative **professionali**.

Negli ultimi concorsi si è scelto di dirimere questo tipo di contrasto, tra le esigenze personali dei vincitori, e quelle scientifico-gestionali della struttura, facendo ricorso al giudizio ultimo del Consiglio Direttivo. Questo, oltre a creare delle situazioni di oggettiva difficoltà e indurre – appunto – il ricorso agli strumenti della mobilità interna, è contrario al comune sentire (almeno dei ricercatori e tecnologi) che l'**unica** modalità **equa** in casi di questo genere sarebbe quella di procedere a una **scelta** della sede, tra quelle messe a concorso, da parte dei vincitori, **secondo l'ordine della graduatoria finale**.

Questa modalità è stata richiesta, più volte, e in varie forme, sia in imminenza, sia in modo non correlato all'espletamento di un concorso, ma ha trovato una forte resistenza di una parte non trascurabile dei Direttori.

Un'ulteriore complicazione su questo schema, rispetto al passato oramai vecchio più di un decennio dei concorsi locali, è stata la recente introduzione di norme di legge che – di fatto – prevedono **altri due nuovi canali di reclutamento**:

- Le **chiamate dirette** ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. 213/2009. Pensate in analogia al meccanismo della “chiara fama” sono state utilizzate (con l'assenso del Ministero e del CEPR) anche per l'accesso di ricercatori al livello di ingresso

- Lo **scorrimento delle graduatorie** di concorsi pubblici ancora valide ai sensi del D.L. 101/2013

In entrambi i casi, i neo-assunti **non sono associati automaticamente** a una sede, ed è dunque il Consiglio Direttivo a destinarli, secondo criteri di pianificazione scientifica nazionali e locali (e, in subordine, i loro desiderata).

A queste situazioni si sono aggiunte i casi che, a causa di difficoltà e lentezza della procedura di trasferimento definitivo, si sono accumulati negli anni, di persone che aspirano – per motivi diversi – a spostare la loro sede di lavoro in un'altra struttura dell'INFN.

Al presidente Ferroni va ascritto il grande merito di aver stimolato la discussione in merito, anche prendendo dei provvedimenti concreti di trasferimento, mentre si affrontava il dibattito su nuove regole (per il futuro).

La dotazione organica

Nell'affrontare il problema di quali debbano essere i criteri, i meccanismi e – soprattutto – il rationale di fondo, da adottare per le problematiche legate alla mobilità di personale all'interno dell'INFN, e dunque tra le diverse sedi, emerge in modo assolutamente chiaro che il principio di partenza su cui occorre fare chiarezza è quali debbano essere i criteri per stabilire la consistenza dell'organico di ciascuna struttura, e se questa consistenza debba essere preservata immutata nel tempo (con la mera sostituzione del *turn over*) o debba piuttosto adeguarsi al mutare delle esigenze.

In questa seconda ipotesi, poi, la tensione è – da una parte – tra le condizioni locali, legate alla comunità scientifica locale, il locale Dipartimento e Ateneo, le attività scientifiche che si sono affermate negli anni, le aspirazioni e la cultura dei ricercatori e tecnologi che vi lavorano, le interazioni con il territorio e il tessuto sociale, eccetera, e – dall'altra invece – la pianificazione scientifica stabilita a livello nazionale dalla Giunta Esecutiva e dal Consiglio Direttivo, sulla base delle scelte strategiche, della pianificazione, del contesto internazionale, dei rapporti con altri Enti e istituzioni, dai piani di lungo termine dei grandi laboratori, e così via.

Banalizzando: la dotazione organica, e in particolare quella dei ricercatori, deve essere considerata unicamente a livello nazionale, con una ripartizione sulle diverse sedi “di massima”, e dunque con la possibilità di avere **variazioni del personale**, nel tempo, nel **numero** ma - **soprattutto** - dell'**organizzazione** tecnico-scientifica delle strutture, o piuttosto la **dotazione organica di una singola sede**, e dunque la sua organizzazione, vanno considerate in modo più rigido e definito?

In altre parole, ogni struttura dell'INFN deve e può essere una **replica esatta**, in ogni articolazione, di un **unico modello**, così come ogni città delle provincie dell'Impero Romano era, nell'ideale augusteo, un'esatta riproduzione dell'Urbe?

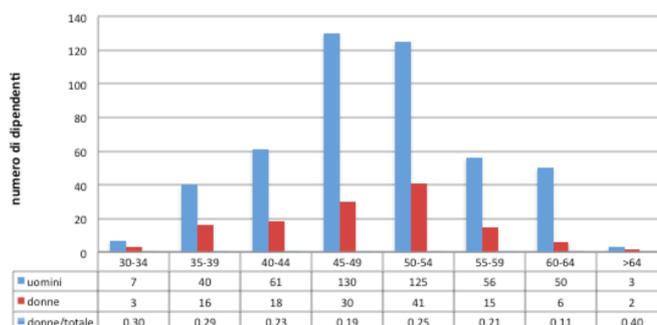


Anfiteatro romano di El Jem (Thysdrus), Tunisia.

Questa questione non è certo meno importante per i ruoli tecnici e amministrativi, in relazione alla presenza di tutti i servizi in ogni sede periferica, ma anche per i ricercatori e tecnologi rimane la questione di fondo se il criterio storico sia l'unico per stabilire la dimensione e la vocazione di una struttura.

E' anche vero che tutte le strutture sono in sofferenza oramai da diversi anni, a causa della progressiva **riduzione** e **invecchiamento** del personale in servizio: il blocco quasi totale delle assunzioni e il sistema utilizzato per l'ultima robusta immissione (di ricercatori e tecnologi) di personale, praticamente con cadenza quinquennale (2005, 2010), ha determinato un generale depauperamento degli organici di tutte le Sezioni, con numeri e distribuzione geografica assolutamente casuali, determinati semplicemente dall'anagrafica del personale. Ciò ha determinato ovviamente una crescente difficoltà a privarsi di unità di personale, in tutte le sedi, anche temporaneamente, in tutte le strutture e ha privato l'Ente dell'unico meccanismo regolatore (in positivo) possibile, ovvero la sostituzione con nuovi assunti.

Distribuzione per fasce d'età del personale ricercatore
2011



Gli unici dati disponibili sono quelli sulla pagina del CUG oramai risalenti al 2011: in passato era possibile accedere all'articolazione del personale nelle sedi tramite il vecchio portale <http://www.infn.it/portale/personale/> (o giù di lì), ma questo tipo di informazione del database non è più accessibile (almeno a me).

Questa criticità di fondo della riduzione del personale, per quanto fortissima, non può tuttavia far ignorare un altro aspetto del problema: già da diversi anni la distribuzione del personale nelle varie sedi non ha certamente obbedito a criteri oggettivi derivanti da una valutazione scientifica o da scelte strategiche, ma più banalmente, dal consolidamento della situazione storicamente determinata, con le notevoli eccezioni rappresentate dalla costituzione o chiusura di Sezioni INFN (ultima, in ordine di tempo, la Sezione di Roma Tre a spese di quella dell'Istituto di Sanità).

In altre parole, la funzione di regolazione "strategica" della distribuzione di personale, è stata abdicata, anche – ma non solo – a causa del flusso in entrata assai ridotto, in favore di una ridistribuzione proporzionale. Certamente alla base di queste scelte c'è stato il lodevole intento di non creare situazioni insostenibili, dal momento che in presenza di risorse limitate una qualsiasi scelta "premiata" o "strategica" andrebbe inevitabilmente a incidere gravemente sulle altre strutture.

Il panorama di contesto

E' chiaro che nell'affrontare la questione della mobilità non si può prescindere dal quadro generale del Paese, e dalle condizioni particolari di questo periodo storico. Due sono gli elementi sociologici che non possono essere trascurati:

- L'**età** media dei neo-assunti, progressivamente spostata dai "30" verso i "40" dalle fortissime limitazioni al reclutamento nell'Università e negli Enti di Ricerca, che perdurano, con varia asprezza, da almeno un decennio;
- La **limitata mobilità** lavorativa e geografica tipica della nostra realtà **culturale** e **socio-economica**, a sua volta causata da un complesso di

ragioni, a partire da alcune difficoltà pratiche quali: costo e reperibilità di alloggio, tasso di disoccupazione e comunque difficoltà d'impiego per le donne, scarsa mobilità lavorativa anche nel settore privato, ruolo fondamentale della famiglia in senso allargato per la gestione dei problemi familiari e per la sostenibilità economica, eccetera;

Come conseguenza, la mobilità all'interno dell'INFN è **prevalentemente** di "rientro" o di "avvicinamento familiare" e **molto più raramente** dettata da esigenze **scientifiche** o da un desiderio reale di cambiamento di contesto **lavorativo**.

Queste stesse difficoltà sono le stesse che rendono difficile il dispiegarsi di un altro tipo di mobilità che è legittimo aspettarsi in un Ente di Ricerca, ovvero quella legata al desiderio di portare la propria **professionalità** e il proprio **contributo scientifico**, eventualmente anche **in modo non definitivo**, in una sede dell'INFN diversa da quella di appartenenza. Fortunatamente questo fenomeno **esiste**, sebbene sia limitato non solo dalle condizioni sociali, economiche e pratiche sopra citate, ma anche dalla difficoltà di ottenere il **doppio nulla-osta** da parte dei direttori della sede "cedente" e "ricevente".

Un meccanismo meno difficoltoso nell'accesso ma, **per questo stesso motivo**, spesso utilizzato in modo distorto, è quello della mobilità temporanea (sei mesi rinnovabili, secondo il vigente regolamento del personale).

I molteplici strumenti di mobilità

L'analisi dettagliata e analitica delle situazioni di mobilità, intesa come personale che – a qualsiasi titolo – trascorre la maggior parte del suo tempo lavorativo al di fuori della sua sede di appartenenza, fa emergere che il fenomeno delle mobilità "storiche" (rinnovate di 6 mesi in 6 mesi) è tutt'altro che trascurabile, tuttavia è superato da almeno altri 2 tipi di mobilità: il congedo straordinario per motivi di studio e ricerca, e le missioni semi-permanenti.

Sul primo strumento, attribuito dal Consiglio Direttivo, ai sensi del regolamento del personale vigente, è possibile solo avanzare dei suggerimenti nel senso di aiutare l'organo direttivo dell'Ente nel compito di stabilire l'interesse dell'INFN nell'attività che il ricercatore svolge nell'istituzione straniera. Nel paragrafo dedicato a semplici proposte concrete, si suggerisce di incaricare la commissione dedicata alla mobilità di stilare – per ciascuna richiesta di congedo – un parere riguardo all'interesse dell'Ente rispetto alle attività svolte nell'istituzione straniera.

Sul secondo, invece, occorrerebbe una riflessione più approfondita, nel senso enunciato nei primi paragrafi: come si concilia la politica scientifica declinata al livello di una singola struttura, poiché questo tipo di situazione è direttamente controllata e autorizzata dal Direttore, con le decisioni strategiche a livello

nazionale? E in particolare come vanno pesate le situazioni di personale che non presta in modo continuativo il proprio servizio in sede, nella ripartizione delle risorse di personale?

Proposte concrete

Sulla scorta delle considerazioni dei precedenti paragrafi è possibile avanzare delle proposte concrete, nella direzione di rendere più snella, ma soprattutto più trasparente, la procedura non solo di trasferimento definitivo, ma anche tutte le altre forme di mobilità del personale dell'Ente.

Le regole in materia dovrebbero dunque essere poche, semplici e estremamente chiare.

In particolare occorrerebbe:

1. **Slegare il trasferimento definitivo** dall'esistenza di un **posto** nell'organico della struttura ricevente. E' inutile nascondere o sottovalutare la **conseguenza molto rilevante** di un tale schema, ovvero un **indebolimento del concetto di organico della singola struttura**, a favore di una maggiore elasticità nell'ambito dell'organico nazionale (questo dato a priori: attualmente dalla dotazione organica certificata dalla Funzione Pubblica, in futuro dal budget complessivo delle spese di personale).
2. Rendere la **mobilità temporanea** uno strumento (ancora) più **semplice** e **elastico**. Solo a titolo di esempio si può pensare a uno strumento **simile** all'attuale disciplina del **congedo** straordinario: ovvero una mobilità fino a 5 anni (tipicamente per uno specifico progetto di ricerca). **Contemporaneamente**, si può pensare di tracciare **una linea di demarcazione netta** rispetto al trasferimento definitivo, stabilendo un **limite non superabile** per la mobilità: per portare avanti l'analogia con i congedi straordinari, per esempio non più di 5 anni ogni 10 di servizio.
3. **Slegare il trasferimento definitivo dal vincolo fortissimo del doppio nulla-osta:**
 - a. Il nulla-osta della struttura "**ricevente**" potrebbe rimanere, tra i criteri da considerare, ma non essere l'unico parametro, quindi con un peso di molto inferiore all'attuale (100%);
 - b. Parimenti, il nulla-osta della struttura "**cedente**" potrebbe rimanere, anche in questo caso con una valenza ridotta rispetto al potere di veto assoluto come è attualmente.
4. **Introdurre parametri oggettivi di valutazione:** in particolare andrebbe considerato il "**progetto**" scientifico o tecnico o professionale di chi intende trasferirsi, la sua compatibilità/adattamento alla realtà della struttura "ricevente". A questo scopo, dei parametri di valutazione di questo tipo prevedono un collegio che la effettui, che potrebbe, almeno in

prima istanza, **non corrispondere** al Consiglio Direttivo. Per esempio, si potrebbe pensare a una **commissione permanente a livello nazionale**, analoga a quella per i passaggi orizzontali da ricercatore a tecnologo e viceversa a parità di livello (art. 65 CCNL). La decisione ultima spetterebbe, sulla base del punteggio e delle considerazioni di questa commissione, come è ovvio al Consiglio Direttivo.

5. **Introdurre una cadenza temporale definita:** per esempio biennale, per le richieste di trasferimento definitivo, annuale per quello temporaneo.
6. Una volta istituita una commissione di questo tipo, e indicati in modo chiaro dei criteri, sarebbe naturale affidarle anche il compito di esprimere un parere motivato rispetto alle richieste di congedo straordinario per motivi di studio e ricerca.



Poche, semplici regole: è l'esatta negazione dell'assenza totale di norme, alla quale invece ci si avvicina fatalmente con l'ipertrofia dell'apparato normativo.

Roma, 22 settembre 2014