

PROGRAMMA DI MANDATO

ANDREA ORLANDINI

Sono un ricercatore dal 2010 al CNR. Ho ricoperto diversi profili, sperimentando precariato e sotto inquadramento ed ho avuto modo di *osservare* l'Ente da prospettive differenti, capendo che i problemi del CNR spesso richiedono soluzioni che tengano conto di idee ed aspettative talvolta anche opposte. Per questo ho sempre cercato di valutare diverse visioni prestando attenzione a questioni relative al personale, al superamento del precariato e del sotto inquadramento, alla valutazione della ricerca e al governo dell'ente. Sono nel Consiglio di Istituto ISTC dal 2015 rappresentando il personale Tecnico-Amministrativo e dal 2020 il personale Ricercatore-Tecnologo. Sono stato candidato per il Consiglio Scientifico del CNR. Il confronto continuo che ho con molti colleghi mi fa percepire un diffuso senso di disagio tra il personale. Infatti, il CNR ha una maggiore autonomia rispetto al passato ma ancora oggi deve ampliare e rafforzare il ruolo del personale nella gestione dell'Ente.

La mia candidatura vuole promuovere e rafforzare questo processo favorendo nuove iniziative che portino a processi decisionali più inclusivi e condivisi. Auspico un nuovo confronto tra Amministrazione, Personale, OOSS e Stakeholders esterni, stimolando anche un confronto politico. Il piano di rilancio del CNR può favorire nuovi meccanismi per le procedure gestionali che facilitino il lavoro quotidiano e la programmazione di attività. Queste devono richiedere un impegno sostenuto ma non soffocante per il personale di ricerca, dedito alle attività scientifiche, e per il personale tecnico-amministrativo, impegnato nelle attività di supporto, garantendo condizioni di lavoro adeguate e dignitose, ad esempio anche considerando l'applicazione dell'Art 58 CCNL a tutti.

Ritengo che il principale patrimonio del CNR è il suo personale e sia cruciale valorizzarlo con valutazioni coerenti, continue ed adeguate. Recentemente, anche grazie a finanziamenti straordinari, ci sono state opportunità di **reclutamento e valorizzazione del personale**. È necessario rendere regolari queste procedure e ripagare gli sforzi e i sacrifici svolti dal personale (precario e non).

Il CNR deve unirsi alla discussione in corso nella comunità scientifica sulla **valutazione della ricerca** e interrogarsi su come condurre questa delicata attività in modo giusto, equo e completo. L'adesione alla COARA deve guidare una discussione per evidenziare le specificità del CNR e orientare la definizione di criteri di valutazione stabili, equi e adeguati.

Nello **sviluppo del PNRR** il ruolo da protagonista del CNR ne ha rafforzato l'immagine ma fatto anche emergere limiti strutturali e di condivisione. L'investimento in assunzioni, formazione dottorandi e rafforzamento di infrastrutture di ricerca deve essere il preludio al ringiovanimento e consolidamento delle competenze scientifiche, gestionali ed amministrative del CNR. È cruciale che questo capitale di conoscenza ed esperienze venga messo a frutto e non venga poi disperso.

Il CNR raccoglie ingenti finanziamenti su bandi competitivi bilanciando parzialmente la carenza del FOE. Questo a fronte di un costo che il personale paga impegnandosi in attività di redazione e sviluppo progettuale. È importante **favorire le attività di raccolta di finanziamenti esterni**, evitando prelievi ingiustificati, e facilitando il lavoro di gestione e rendicontazione. È importante creare delle riserve di fondi di ricerca *liberi* da offrire alla rete per garantire una indipendenza economica.

Le procedure amministrative spesso costringono il personale a percorsi burocratici complicati ed a volte inutili. La **revisione dei processi interni** deve limitare queste procedure, anche rafforzando la digitalizzazione, sostituendole con nuove soluzioni flessibili e snelle.

Il CNR deve **superare gli schemi dipartimentali** e favorire collaborazioni interdisciplinari tra personale di istituti diversi, anche valutandole adeguatamente. Le URGO sono una nuova opportunità (da monitorare) per agevolare collaborazioni tra dipartimenti.

Il CNR con le università può **realizzare nuovi percorsi di formazione e reclutamento** (dottorato/master e tenure track) da offrire ai neolaureati. I giovani potranno così realizzarsi come professionisti o ricercatori nelle nostre strutture e il CNR potrà implementare un reclutamento più dinamico anche formando nuovi tecnologi o manager della ricerca per la gestione delle strutture di ricerca.

Bisogna **ampliare le rappresentanze del personale** aumentandone la numerosità e rafforzando il peso delle loro decisioni. Sarà utile costituire dei canali di comunicazione istituzionali, senza limiti al diritto di espressione, tra le rappresentanze e verso il personale. L'elezione diretta di direttori e presidente è un ulteriore obiettivo per avere maggiore autonomia.

Vi chiedo di sostenere la mia candidatura per rappresentare il personale nel CdA e lavorare affinché le decisioni prese siano orientate al bene dell'ente e del suo personale