

Programma CdA di Vito Mocella: dal CNR verticistico ad un modello circolare

La mia storia, personale e negli organi del CNR (cf. CV: *Principali risultati ottenuti durante il mandato in CdA 2015-2019*), garantirà la **massima trasparenza** sull'azione del CdA, attraverso una costante interazione bidirezionale con tutto il personale, senza limitarsi alle concise comunicazioni "ufficiali" (comunque un progresso rispetto alla situazione che ho trovato, nell'ormai lontano 2015, quando il personale era all'oscuro anche semplicemente dei punti all'OdG del CdA).

L'esperienza maturata ha mostrato come la mia azione negli organi di governo, e in generale nell'Ente, sarà svolta in totale indipendenza rispetto alle pressioni e ai vari tentativi di intimidazione (cf. CV: *Attacchi subiti in conseguenza dell'impegno in difesa dell'Ente e del personale*).

Il mio primo obiettivo sarà quello di portare il personale al centro dell'Ente. Questo non può che passare attraverso una politica di **costante valorizzazione** dei livelli I-III e IV-VIII, secondo le differenti prerogative e modalità, nonché attraverso un **attento controllo delle procedure per il reclutamento**, sia pur nel mutevole quadro normativo.

Inoltre, la mia prima richiesta sarà l'eliminazione di ogni vincolo burocratico che non derivi da inderogabili vincoli esterni, sovvertendo il rapporto tra burocrazia e attività di ricerca e gestione della ricerca che affligge il personale dell'Ente: Ricercatori, Tecnologi, Tecnici e Amministrativi, combattono quotidianamente con rigide procedure interne, solo in parte frutto delle normative della P.A. Molte delle procedure introdotte negli ultimi anni non discendono da leggi e regolamenti imposti dall'esterno, ma sono l'effetto di una dirigenza sostanzialmente avulsa dalla realtà della ricerca e sono rese ancor più critiche dal cronico sottofinanziamento della ricerca (con l'eccezione dei progetti top-down).

Al fine di valorizzare la pur esigua componente rappresentativa del personale, sarà mio impegno lavorare fin da subito affinché i 18 membri eletti (14 membri eletti nei CSD, 3 nel CS e 1 in CdA) si coordinino formalmente in una **consulta dei rappresentanti**.

Oltre a incidere sull'ordinaria gestione dell'Ente (cf. CV per cenni su quanto fatto nel periodo 2015-2019), il rappresentante del personale deve essere anche portatore di una **visione del CNR la cui forza poggia sul mandato elettivo**. Per questo, ritengo opportuno illustrare tale visione che, pur andando molto al di là del possibile raggio di azione di un singolo membro dal CdA, sarà la linea guida della mia azione, se eletto.

L'attuale struttura del CNR è fortemente centralizzata (Fig. 1a):

- un presidente di nomina governativa,
- un CdA (come se si trattasse di un'azienda!) per 4/5 di nomina governativa,
- un'amministrazione centrale diretta da una dirigenza con una visione burocratica sclerotizzata, all'opposto della flessibilità richiesta dalla missione del CNR.

La rete scientifica è assente dall'organigramma e appare, con timidezza, in quello del piano di rilancio (Fig. 1b)

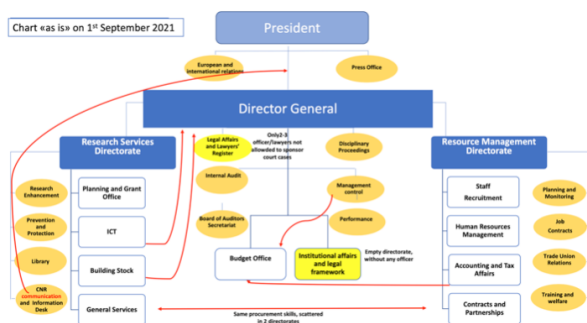


Fig. 1a Attuale organigramma del CNR

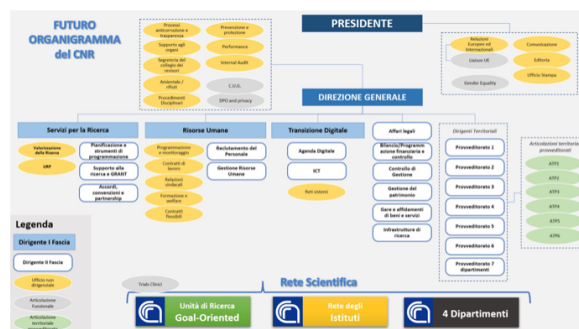


Fig. 1b Organigramma previsto dal PdR

Fonte: Piano di Rilancio del CNR

È il momento di decostruire la struttura del CNR e ripensarla dalle fondamenta, che risiedono nella sua rete di ricerca.

Per questo motivo, il CNR va radicalmente ripensato, secondo un modello circolare anziché gerarchico (Fig. 2), fondato sull'autonomia degli istituti, fermo restando il ruolo di coordinamento centrale dell'Ente che è, necessariamente, nazionale.

Ciò richiede la decostruzione di una struttura fortemente gerarchica, partendo dalla modalità di selezione dei direttori di istituto, al momento interamente nelle mani di Presidente e CdA, ovvero per 4/5 esterni all'ente (per 5/5 di esterni all'istituto). Nell'attuale modello il direttore, indipendentemente dalle sue qualità umane e scientifiche, è un dirigente nominato dal vertice. Solo formalmente è il rappresentante della comunità interna agli istituti, che di fatto non lo ha scelto (a parte la blanda influenza del parere del Cdl) e che, con poche lodevoli eccezioni, non si sente rappresentata da esso. Negli istituti è presente l'unica istanza completamente elettiva del CNR: i Consigli di Istituto (Cdi). Per la nomina dei direttori, ai Cdi dovrebbero spettare le attuali prerogative del CdA: nomina della commissione e scelta del direttore all'interno della terna indicata. Il direttore non dovrebbe avere un contratto dirigenziale, come è oggi, ma attribuzioni simili ai direttori di Dipartimento universitari, e sarebbe affiancato nella sua opera dal Cdi, con poteri decisionali.



Fig. 2: Una organizzazione circolare, per un CNR non gerarchico

Una volta reso democratico il processo di selezione dei direttori, la decostruzione dell'attuale CNR passa per l'eliminazione del CdA, di cui non c'è alcun bisogno. Al suo posto, il coordinamento è assunto da un Consiglio Direttivo, in cui sono presenti i rappresentanti di istituti/amministrazione, selezionati mediante una procedura bottom-up. Il Consiglio elegge al suo interno il presidente (ad esempio indicandolo al governo che formalmente lo nomina, come per l'INFN) che lo presiede.