



Reclutamento: il personale INAF al tempo dei grandi progetti

Enzo Brocato

- Il numero di ricercatori sarà sufficiente a sostenere i grandi progetti ?
- Quale la distribuzione attesa del personale scientifico tra i livelli e in età al tempo dei grandi progetti ?
- Motivazioni per il personale a T.I.: scienza (of course!) ma le progressioni di carriera ?
- Come formare e attrarre giovani brillanti ? Siamo competitivi rispetto ad altre soluzioni lavorative?
- Come assumere giovani brillanti e sostenerli ad acquisire la leadership dei grandi progetti ?
- Un dottorato di ricerca in astrofisica 'sostenibile' ? (-> Salvo)
- Quale il contesto e le regole per un reclutamento di personale scientifico in INAF ? (-> Stefano)

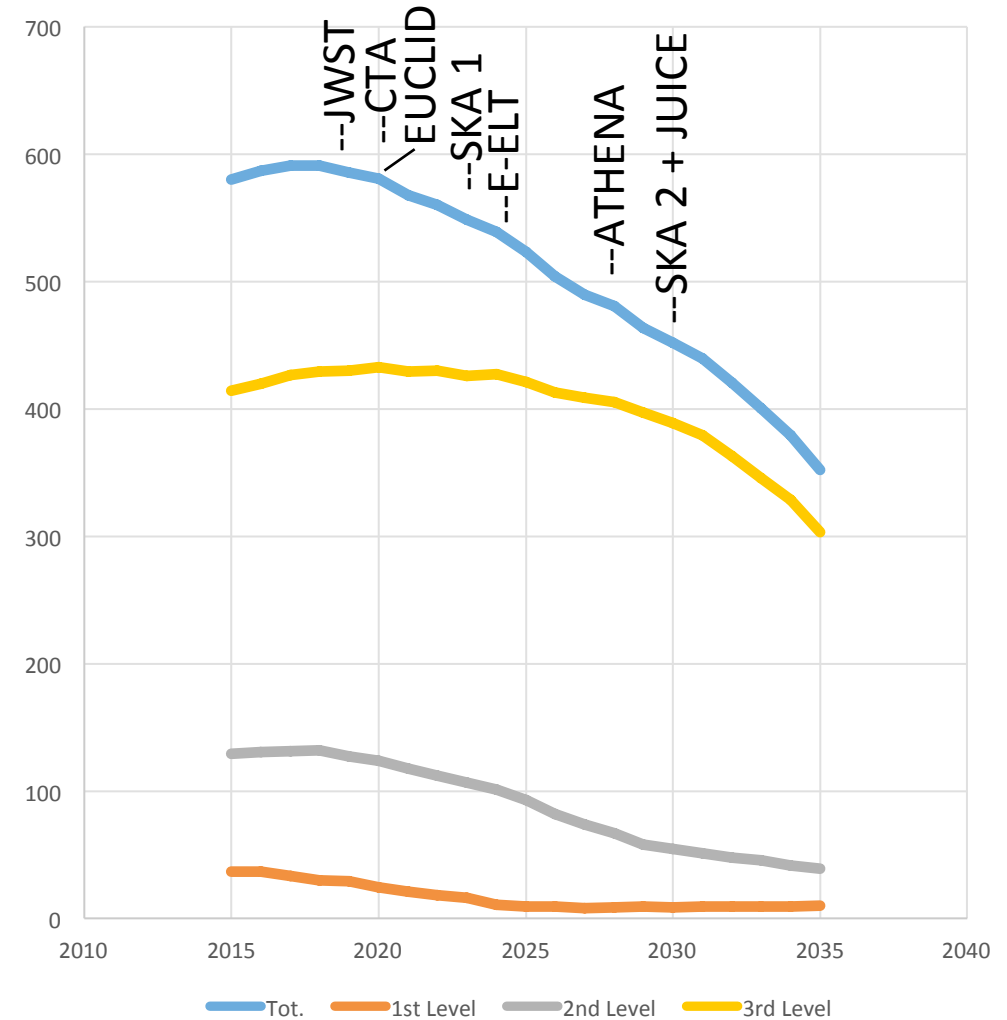
Grazie a Pietro Schipani e ai 'ragazzi' del RNPI

INAF alla “prima luce” dei grandi progetti

Ipotesi

- Numero di assunzioni al III livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(8,9/anno)**
- Numero di ‘progressioni’ al II livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(2,2/anno)**
- Numero di ‘progressioni’ al I livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(0,5/anno)**
- Numero pensionamenti annuo da CED INAF

Fonti: documenti CS -> <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico>

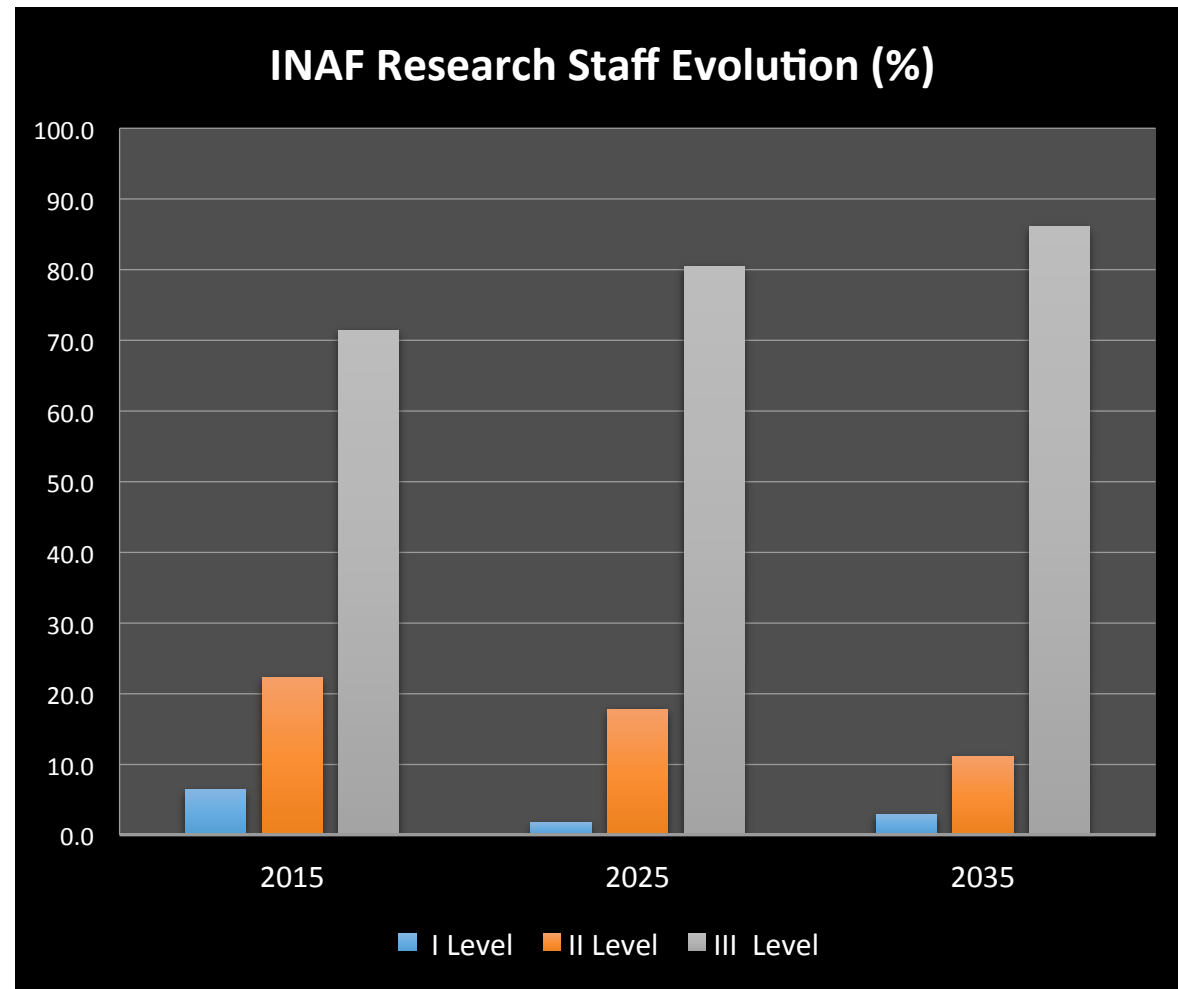


INAF alla “prima luce” dei grandi progetti

Ipotesi

- Numero di assunzioni al III livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(8,9/anno)**
- Numero di ‘progressioni’ al II livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(2,2/anno)**
- Numero di ‘progressioni’ al I livello annuo pari alla media degli ultimi 10 anni 2005-2014 **(0,5/anno)**
- Numero pensionamenti annuo da CED INAF

Fonti: documenti CS -> <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico>



Distribuzione ric. e tecn. nei 3 livelli

Distribuzione del personale scientifico ricercatori + tecnologi nei 3 livelli (=integrale dei concorsi degli ultimi decenni)

Confronto con:

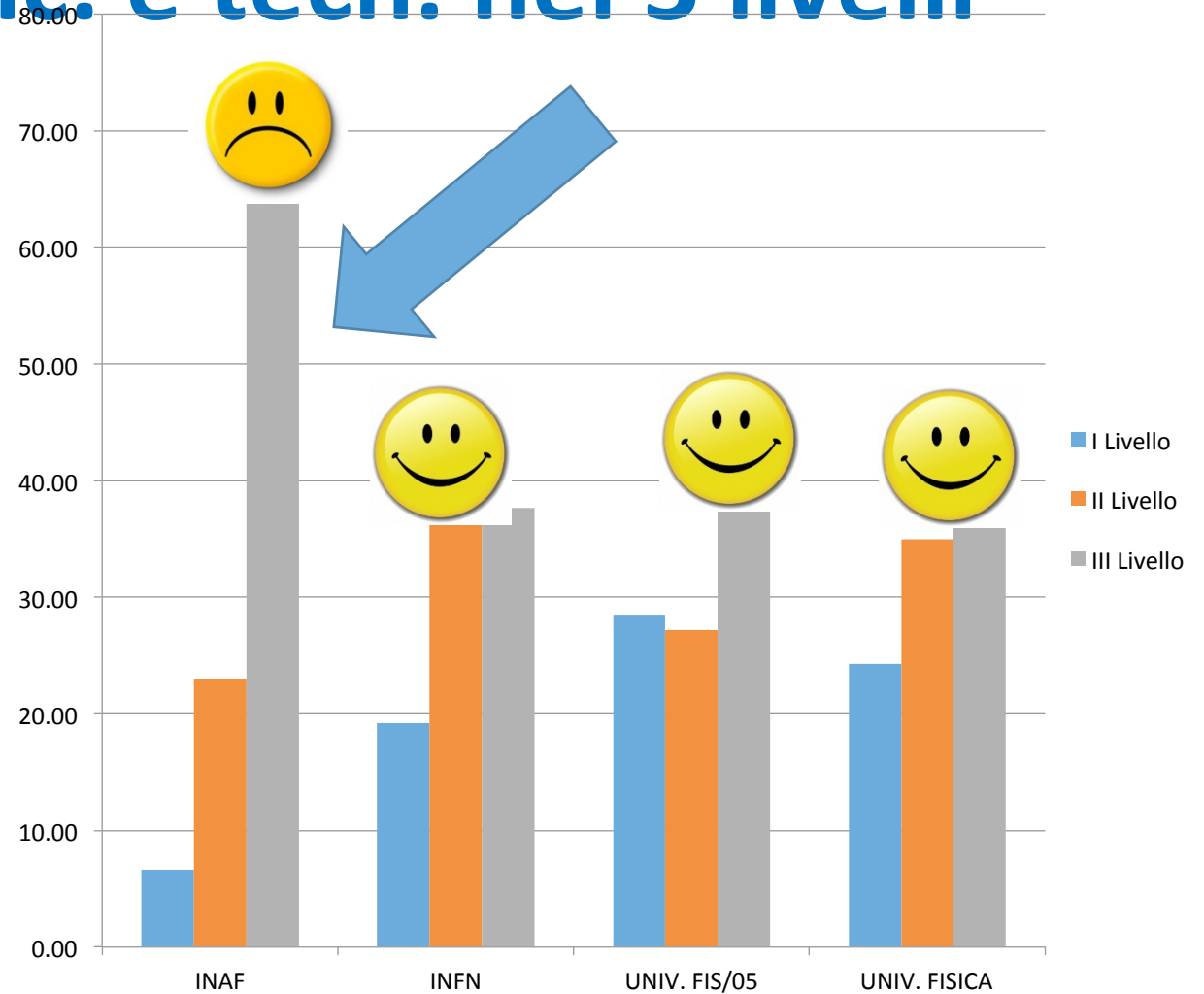
- INFN (EPR simile)
- Università - Fisica
- Università - Astronomia e Astrofisica

✧ Prospettive di carriera sono inferiori rispetto ad altri enti.

✧ Saturazione dei posti in organico al III livello

INFN / Università: le scelte fatte nel tempo sono state fatte nell'ottica di valorizzare il personale di ricerca il più possibile (e.g.: 40%-40%-20% INFN)

Fonti: documenti CS -> <http://www.inaf.it/it/sedi/sede-centrale-nuova/consiglio-scientifico>

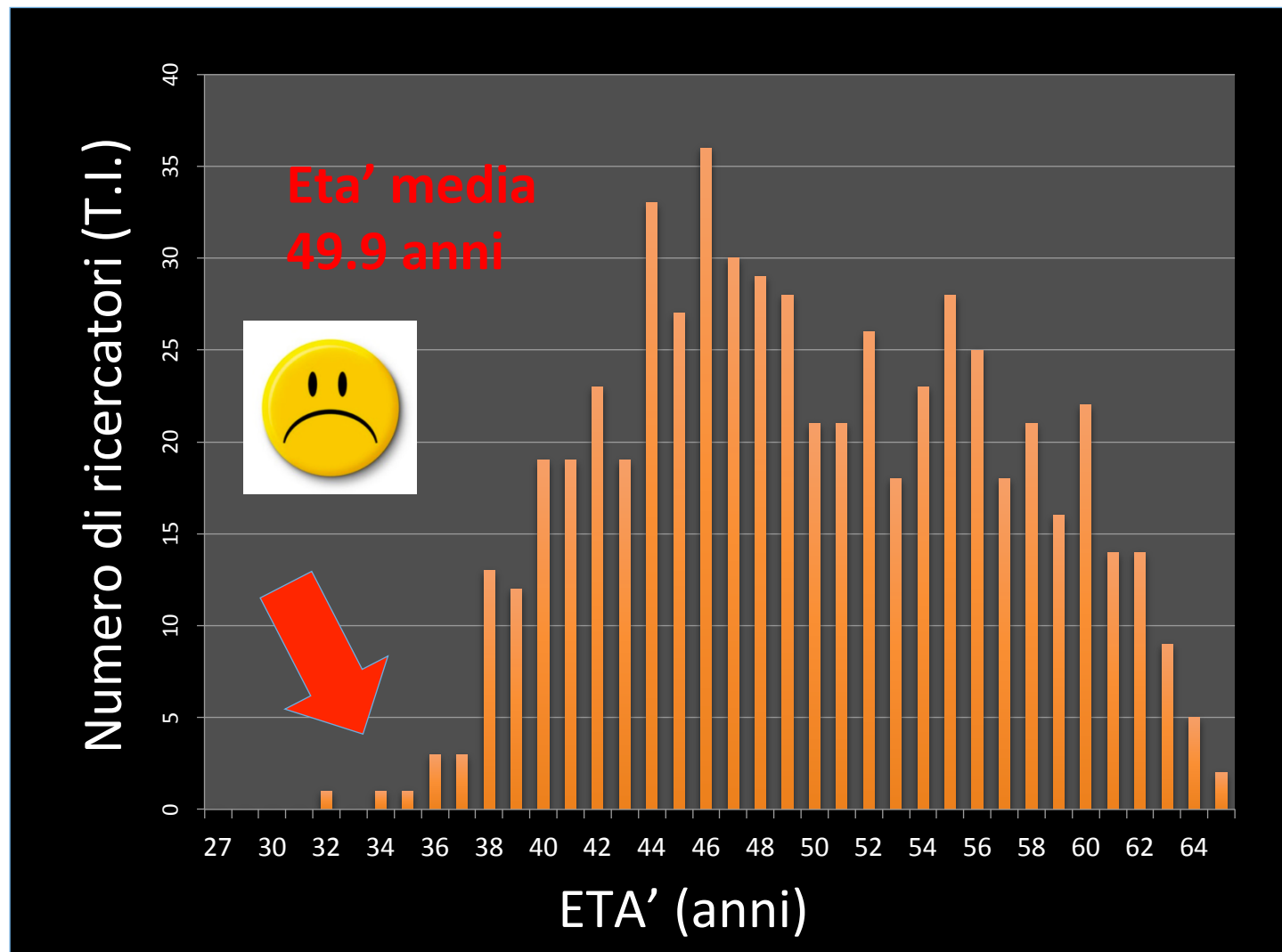


Distribuzione di eta' e futuro

- L'età media 49.9 anni
- Solo **3** ricercatori/tecnologi INAF T.I. hanno oggi età ≤ 35 anni
- Solo il 6% ha meno di 40 anni

 ***manca una generazione di ricercatori/tecnologi***

- Nei prossimi 10 anni 146 ricercatori/tecnologi andranno in quiescenza (247 in totale)
- Se potessero essere reintegrati tutti : **15 reclutamenti/anno** (25 recl./anno in totale)

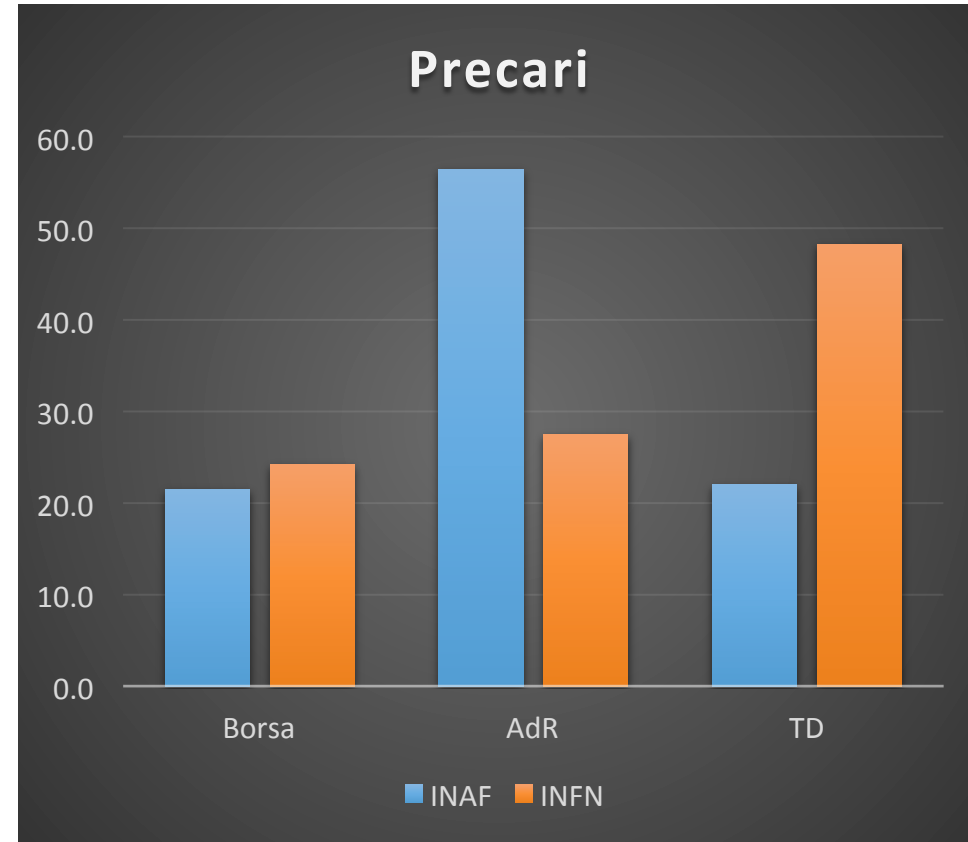


Personale precario e progetti

La generazione 'mancante' (30-40 anni)

- ~ **40%** (~400) personale precario (su 580 T.I. 'ricercatori')
- i precari sono coinvolti nei progetti (~20% premiali ~40% Space, +~22% PRIN, +~15% EU)
- Significativa differenza nelle forme contrattuali adottate tra INAF e INFN.

 **Situazione di criticità**





Prospettive di reclutamento del personale scientifico

Situazione di criticità

- ◆ DDL Riforma della scuola. art.8 Piano di assunzione straordinario
=> ~100 000 posti per i precari. I precari in tutti gli EPR sono ~ 5-10 %

Quali possibilità reali di un intervento analogo per gli EPR ?

- ◆ Uscire da P. A. => maggiore autonomia anche in termini di assunzioni
Sufficiente per INAF ?

Situazione 'a regime'

- ◆ Uscire da P.A. =>
il 100% del turn over per i prossimi 10 anni => ~15 reclutamenti/ anno

INAF e i grandi progetti futuri

- Capacità di attrarre risorse economiche



- Capacità di essere presenti in grandi infrastrutture



- Attrarre e assumere giovani per ottimizzare il ritorno scientifico dai grandi progetti internazionali in cui siamo coinvolti

