

COMUNICATO AL PERSONALE CNR n. 11/23

INCONTRO CON LA PRESIDENTE CNR: ART. 15, VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E PRECARIATO.

Nella giornata di giovedì 20 Aprile 2023 ha avuto luogo in Sede Centrale la riunione tra la Presidente Maria Chiara Carrozza e le OO.SS dedicata al tema, molto sentito dalla comunità scientifica dell'Ente, della valorizzazione del personale Ricercatore e Tecnologo. L'incontro ha fatto seguito al tavolo tecnico tenutosi la settimana precedente (14 Aprile) tra le stesse OO.SS, il Direttore Generale Colpani, la dott.ssa Gabrielli ed altri Dirigenti dell'Amministrazione durante il quale le sigle sindacali avevano presentato una piattaforma di discussione sulle modalità di attuazione e sui possibili criteri del prossimo bando art. 15.

La Presidente ha iniziato il suo intervento affermando come l'effetto combinato dell'ultimo concorso del 2020 (incluse le procedure di scorrimento 2022 e 2023) e dei prossimi bandi porterà alla modifica della distribuzione dei livelli del personale R&T. A chiusura delle procedure 2023, il terzo livello dovrebbe passare dal 71,7% attuale al 39,7%, il secondo livello dal 17,73% al 43.47% e, infine, il primo livello dal 10.57% al 16,83%.

Dovrebbero contribuire a tale variazione circa 1220 posti previsti per il passaggio da terzo a secondo livello e 215 posti per il passaggio tra secondo e primo livello, inclusivi dei profili di Ricercatore e Tecnologo. Tali numeri saranno verificati nei prossimi tavoli di confronto. La Presidente ha confermato l'intenzione dell'Ente di procedere con celerità all'attuazione delle procedure concorsuali per garantire il completamento del bando entro il 31 dicembre 2023 (con decorrenza del profilo per i vincitori al 1° gennaio 2023), come richiesto da tutte le OO.SS.. Le tempistiche saranno ovviamente influenzate da diversi fattori quali definizione dei bandi, procedura di valutazione individuata (in particolare riferita all'esame orale), la gestione delle Commissioni ecc..

Per quanto concerne le metodologie attuative e i criteri da adottare nella prossima procedura la Presidente ha voluto riassumere i punti principali sui quali intende impostare la formulazione del bando.

METODOLOGIE:

- a) Bandi suddivisi per Macroaree Dipartimentali;
- b) Suddivisione delle Macroaree in sotto-categorie (ancora da identificare) per arrivare a commissioni non eccessivamente numerose ovvero dedicate a campi troppo ampi del sapere scientifico;
- c) Mantenimento dell'esame orale;
- d) Riconoscimento della valorizzazione (o "maturazione") professionale seppur subordinata alla valutazione scientifica/tecnologica dei candidati;
- e) Scelta dei commissari non soggetta alle indicazioni dei direttori di Dipartimento o di Istituto;
- f) Preparazione di linee guida per agevolare e uniformare il lavoro delle commissioni;

- g) Preparazione di un cv standard in forme già utilizzate (es. PRIN) affiancato da un curriculum narrativo che evidenzia i caratteri di maturità, autonomia e indipendenza dei candidati;
- h) Considerazione dei periodi di maternità e malattia.

CRITERI:

- i) Valorizzazione dell'intera produzione scientifica senza pregiudiziali di attinenza dei titoli presentati all'aria dipartimentale scelta o restrizioni a limitati periodi di servizio;
- j) Premialità a ruoli di responsabilità editoriale nella valutazione delle pubblicazioni; utilizzo responsabile degli indicatori bibliometrici (con premialità ridotta verso ruoli secondari in gruppi molto numerosi di autori);
- k) Valutazione positiva dell'autonomia, indipendenza e maturità scientifica dei candidati;
- l) Considerazione limitata di tutte le attività scientifiche, tecniche e gestionali di tipo top-down;
- m) valorizzazione della multi e inter-disciplinarietà propria della ricerca Cnr.

Riguardo ai criteri ipotizzati, ANIEF esprime soddisfazione per la disponibilità al confronto confermata anche dalla Presidente e per l'accoglimento di gran parte delle proposte presentate nella riunione tecnica del 14 Aprile. Come ulteriore contributo ANIEF propone l'istituzione di una sezione di valutazione dedicata esclusivamente alla valorizzazione della ricerca multi- e inter-disciplinare tramite premialità aggiuntiva ai titoli non strettamente ricadenti nell'area tematica di riferimento ovvero caratterizzati da elementi di forte integrazione tra settori di ricerca differenti.

Allo stesso tempo, tuttavia, ANIEF rileva numerosi aspetti critici e questioni ancora irrisolte di fondamentale importanza:

- 1) Il numero di posti messi a concorso, seppur parzialmente in linea con l'entità dei finanziamenti derivanti dal MUR, è insufficiente per garantire un pieno percorso di valorizzazione professionale alle centinaia di Ricercatori e Tecnologi rimasti in anomala permanenza temporale al livello di ingresso (III) e, subordinatamente, al II livello a causa della mancata osservanza della periodicità biennale dell'art. 15 prevista dal CCNL. Si chiede pertanto alla dirigenza uno sforzo deciso per reperire nel bilancio interno dell'Ente ulteriori risorse necessarie ad aumentare il numero complessivo di passaggi tra terzo e secondo livello (di alcune centinaia) ed arrivare ad una percentuale superiore a quella ipotizzata. Nell'incontro che avremo con il Ministro del MUR il giorno 26 aprile p.v. presenteremo delle proposte per una diversa ripartizione dei finanziamenti previsti per le progressioni III-II livello.
- 2) ANIEF richiede in tempi strettissimi l'apertura dei lavori di un tavolo tecnico permanente che consenta nel mese di maggio la stesura condivisa del bando di concorso, affinché possano concludersi le procedure nella presente annualità e garantire così la decorrenza economica ai vincitori a partire dal 1 Gennaio 2023 (analogamente a quanto avvenuto per i fruitori del provvedimento straordinario di scorrimento integrale).
- 3) Per quanto concerne le procedure metodologiche ANIEF si dichiara preoccupata che la mancata definizione, al momento, delle sottocategorie dipartimentali possa comportare un ritardo nell'emanazione dei Bandi. Parimenti la discussione sui settori Tecnologici e sui criteri per i colleghi Tecnologi rimane ancora in uno stato embrionale.

Inoltre, ANIEF rimane fortemente contraria all'inserimento dell'esame orale sia per una inevitabile procrastinazione dei tempi di completamento del concorso che per l'inevitabile incremento che ne deriverebbe del fattore discrezionale del giudizio; nel precedente concorso art. 15 del 2020 l'esame orale contribuiva ad un'aliquota di 60/90 (!) pertinente al giudizio discrezionale; ANIEF suggerisce che la stesura del curriculum narrativo possa sostituire di fatto la prova orale.

Per quanto concerne la selezione delle commissioni va osservato come non si è avuta conferma della richiesta di procedere tramite sorteggio, a nostro avviso prerogativa dirimente per allontanare o ridurre logiche spartitorie e consortili e dare spazio ad un approccio il più possibile trasparente.

Si ribadisce poi la ferma convinzione che data la natura straordinaria del concorso (e delle risorse ad esso destinate in legge di bilancio) in relazione alla condizione diffusa di anomala permeanza nei livelli non si possa prescindere da una forma di premialità diretta verso la valorizzazione professionale dei candidati, di natura progressiva in funzione degli anni di servizio, da affiancare alle procedure di valutazione scientifica e tecnologica. Si ricorda, a tal proposito, che la valorizzazione professionale era prevista già nel precedente concorso.

In aggiunta, viene rimarcata l'assoluta contrarietà all'inserimento di soglie di esclusione e ripetuta la richiesta di prevedere liste di idonei dalle quali attingere in previsione di ulteriori finanziamenti derivanti dai meccanismi di riparto a regime dei fondi dedicati alla valorizzazione.

Infine, nel condividere appieno il rifermento alla considerazione dei periodi di maternità (e malattia) argomentato dall'Amministrazione nel corso della riunione, Anief chiederà analoga valutazione, seppure in modo differenziato, anche riferita più in generale alla genitorialità.

In chiusura di riunione e al di fuori dell'ordine del giorno, abbiamo posto l'accento sulle altre criticità relative alla valorizzazione del personale: precariato, utilizzo graduatorie art. 22 e recupero differenziale economico vincitori delle stesse procedure selettive art.22, situazione progetto IGNITOR.

Riguardo il precariato, in considerazione della proroga dei termini prevista dalla norma, abbiamo chiesto all'Amministrazione di procedere in tempi brevi ad una ricognizione del personale in possesso dei requisiti previsti dalla legge ed avviare un confronto su modalità e tempi per la conclusione del processo di stabilizzazione. Sul tema la Presidente, pur non dichiarando una netta chiusura, ha espresso alcune perplessità e chiesto di voler affrontare l'argomento in modo approfondito in uno specifico confronto con le organizzazioni sindacali.

Anche in riferimento allo scorrimento idonei art. 22 non abbiamo riscontrato una immediata apertura, ma solo una generica disponibilità a valutare la situazione nel dettaglio per individuare possibili soluzioni.

In riferimento alla riduzione degli stipendi dei dipendenti vincitori delle procedure art. 22, l'Amministrazione ha verbalmente ribadito l'indisponibilità ad accedere alla richiesta di erogare, almeno come assegno riassorbibile, i differenziali stipendiali, soluzione peraltro già adottata in altri enti. In assenza di risposte concrete valuteremo le strade percorribili, anche legali, per la tutela dei lavoratori.

Abbiamo infine chiesto alla Presidente di chiarire la situazione del Progetto IGNITOR, chiuso lo scorso anno su decisione del C.d.A., sul quale è stato interrotto in anticipo anche il rapporto di lavoro del personale precario impegnato sull'attività. Su questo argomento la presidente ha assicurato una risposta a breve.

Ci auguriamo che la disponibilità al confronto dichiarata dall'Amministrazione si traduca in atti concreti in favore del personale. Nel frattempo, manterremo alto il livello di sollecitazione nei confronti dei Vertici dell'ente.

A breve attendiamo le convocazioni per i confronti sulle diverse tematiche aperte.

La Segreteria ANIEF EPR CNR