

Comunicato del 18 marzo 2026

FUORI TEMPO MASSIMO

Il Direttore Generale uscente ha recentemente indetto una serie di incontri per “salutare” i dipendenti, occasione nella quale ha illustrato il lavoro svolto in questi anni, sottolineando, con scontata soddisfazione, i risultati positivi della sua direzione.

Prendiamo atto con interesse dell’apertura di questo momento di dialogo con il personale. Peccato che sia arrivato a ridosso delle dimissioni: un tempismo che definiremmo... sportivo. In altre parole, il confronto con i dipendenti è stato avviato quando la partita era ormai finita. Durante il pieno esercizio dei suoi poteri, infatti, gli incontri col personale sono stati accuratamente evitati.

Il problema è che nel frattempo diverse questioni sono rimaste sospese, da lungo tempo, e rischiano di andare ben oltre il già citato “fuori tempo massimo”. Ne ricordiamo alcune:

Docenze. Per quanto riguarda le modalità di svolgimento delle attività di docenza, il Direttore Generale ha risposto alla nostra richiesta di chiarimenti (che trovate [qui](#)). Nella risposta ([qui](#)) ci assicura che “la Circolare 833/PER/2026 non stabilisce alcun procedimento autorizzatorio per le docenze e per le altre attività liberalizzate, ma si limita a confermare l’onere comunicativo”. Una rassicurazione che, tuttavia, tralascia un dettaglio: al punto F.2 la Disciplina richiamata dalla Circolare Commissariale n. 69/2011 afferma che, nel caso di docenze presso università non convenzionate, è necessario che ENEA rilasci apposita autorizzazione. In sostanza, sembra che la nostra O.S. e tanti colleghi interessati abbiano sollevato una preoccupazione che non esiste! Se è davvero così, ne siamo felici. E prendiamo in parola il Direttore Generale: se non serve autorizzazione, non chiedetela!

Auspichiamo comunque che la questione venga definitivamente chiarita con l’entrata in vigore della nuova Disciplina per l’espletamento di attività all’esterno dell’Agenzia, nella quale, finalmente, le docenze (insieme alle altre attività già liberalizzate dalla normativa) non dovrebbero più essere assoggettate ad alcuna autorizzazione, restando soltanto l’obbligo della preventiva comunicazione.

Nel frattempo, qualora dovessero sorgere dubbi o conflitti interpretativi, suggeriamo di attenersi alla risposta del DG: nessuna autorizzazione richiesta.

Formazione. Sul tema della formazione siamo ancora in attesa del tavolo tecnico promesso a valle della circolare a firma del DG che ventilava un presunto “obbligo” del dipendente.

Vale forse la pena ricordare cosa prevede la Direttiva Zangrillo: le amministrazioni devono programmare percorsi formativi specialistici, utilizzare risorse proprie o del PNRR, progettare formazione interna, ricorrere all’offerta di mercato e, soprattutto, analizzare i fabbisogni formativi coinvolgendo direttamente il personale. Sono i dirigenti, in particolare ad essere “obbligati” a porre in atto le azioni suddette per non dover incorrere in penalizzazioni sui premi delle performances se non sanzioni.

Alla luce di questo quadro, riteniamo difficile immaginare che eventuali carenze nella programmazione della formazione possano essere utilizzate come leva per condizionare l'approvazione del lavoro agile, ipotesi ventilata nell'ultimo tavolo sindacale sul lavoro a distanza.

Rinnoviamo quindi la richiesta di aprire un confronto serio su percorsi formativi adeguati per ricercatori e tecnologi, individuando anche le risorse necessarie per realizzarli.

Progressioni dei ricercatori e tecnologi. Ci chiediamo a che punto sia la procedura Art. 15.

Bandita nel dicembre 2024, ad un anno di distanza non sono ancora state formate le commissioni di valutazione. Considerando che la procedura precedente ha registrato un ritardo di ben 22 mesi, e che questa volta i candidati sono meno della metà, ci auguriamo che il record non venga superato.

Anticipiamo inoltre una richiesta di informazioni sulla destinazione del fondo per le progressioni dei R&T.

Chiarimenti. In relazione al contratto integrativo (che questa O.S. non ha firmato), in data 27 gennaio 2026, abbiamo inviato al DG una lettera di richiesta di chiarimenti su alcune figure tecniche che percepiscono uno stipendio maggiore (la trovate [qui](#)) a cui non è seguita alcuna risposta. Non vogliamo sapere chi, ma le motivazioni per cui tali attività debbano essere ben remunerate. Sarebbe interessante capire perché ricercatori che acquisiscono ricchi progetti, la cui quota parte serve a sostenere l'intero ente, non possano godere di un congruo riconoscimento economico e circa 40 figure amministrative sì.

Il bilancio finale. Docenze, formazione, lavoro agile, chiarimenti e commissioni sono dunque questioni rimaste irrisolte (in buona compagnia assieme alle tante problematiche dell'ente...), non stupisce che siano state dimenticate nella densa ed entusiasmante presentazione dei risultati del Direttore.

NEWS DA FGU ANPRI

Fasce stipendiali. Sul recente contenzioso relativo alla durata delle fasce stipendiali, FGU-ANPRI ribadisce la propria posizione. Fin dall'inizio abbiamo sostenuto che la durata della prima fascia è pari a tre anni, come applicato da tempo in tutti gli enti di ricerca. Non abbiamo ritenuto corretto fondare iniziative giudiziarie su interpretazioni che consideriamo giuridicamente deboli, né alimentare aspettative su esiti incerti.

Per quanto possa essere svantaggiosa, la recente pronuncia della Corte di Cassazione va nella direzione da noi indicata. Alla luce dei precedenti giurisprudenziali ancora contrastanti, ANPRI non ritiene opportuno suggerire ulteriori azioni legali specifiche su questo tema; sottolineando il rigore interpretativo, serietà e trasparenza nei confronti dei lavoratori che ci contraddistinguono.

Polizze e responsabilità. La Legge n. 1/2026 (poi in parte reinviata) prevede che chi assume incarichi con gestione di risorse pubbliche soggetti alla giurisdizione della Corte dei conti debba stipulare una polizza assicurativa per la responsabilità patrimoniale da colpa grave.

Ricordiamo che tutti gli iscritti FGU-ANPRI sono già coperti da polizza assicurativa. È comunque in corso una verifica per accertare la piena conformità delle coperture alla normativa e sta valutando una estensione.

SAP: quando il sistema non segnala. Alla chiusura dell'anno alcuni colleghi hanno trovato trattenute in busta paga dovute a errori di compilazione.

Il precedente sistema GEPAV assieme all'obbligo della stampa aiutava a rilevare difformità, al contrario del SAP, che risulta meno "user friendly" e porta a sbagliare.

Per questo proponiamo di introdurre alcuni accorgimenti: un sistema più robusto che impedisce errori nella compilazione in aggiunta ad una segnalazione automatica che avvisi il dipendente nel momento in cui venga rilevata un'anomalia destinata a trasformarsi in una trattenuta sullo stipendio.