

Comunicato sindacale al personale INGV del 22 gennaio 2025

INGV e Art. 15 - Bando 2024 per Primi Ricercatori e Primi Tecnologi: opportunità da sfruttare, ostacoli da superare.

La FGU-DR-ANPRI accoglie con favore l'ampliamento del numero delle posizioni previste dalle selezioni ex art. 15 del CCNL per Primi Ricercatori e Primi Tecnologi, che passano da 100 a 130 unità, come stabilito dalle Delibere del Consiglio di Amministrazione INGV n. 233 del 19 luglio 2024 e n. 292 del 11/10/2024, utilizzando i fondi previsti dal MUR per gli EPR ai sensi dell'art. 1, comma 310, lettera b), della Legge di Bilancio n. 234/2021. Questo incremento rappresenta un primo passo per garantire il **pieno rispetto della finalità della norma per la valorizzazione professionale dei livelli III**, con 60 posizioni già assegnate nel 2022 (insieme alle 37 finanziate dal FOE) e un potenziale per ulteriori 70 posizioni nel previste dal bando del 31 dicembre 2024.

Tuttavia si ritiene che questo sforzo debba essere ulteriormente ampliato, estendendo il totale numero di posizioni bandite da 130 fino a **190** (vedi <https://www.anpri.fgu-ricerca.it/ingv-comunicato-al-personale-ingv-del-4-ottobre-2024-procedure-selettive-riservate-art-15-100-posti-invece-di-193>) per garantire il pieno rispetto delle opportunità derivanti dalla **corretta applicazione** della Legge di Bilancio 2022.

Criticità del bando art 15 per Primi Ricercatori e Primi Tecnologi

La FGU-DR-ANPRI, che insieme alle altre OO.SS. aveva proposto, senza successo, di supportare la redazione dei bandi, deve purtroppo evidenziare il malcontento generato dai bandi del 31 dicembre scorso. Tra le questioni più spinose emergono:

- ❖ **Troppi punti all'orale:** si persevera nell'assegnare ben 30 punti alla prova orale (1/3 del totale). Esporre in un colloquio le proprie attività professionali alla commissione è davvero un criterio così forte rispetto alla sostanza del lavoro svolto? Questa modalità potrebbe favorire margini di discrezionalità e soggettività quindi poca trasparenza nella valutazione complessiva dei candidati.

- ❖ **Scienza e servizio pari non sono:** l'attribuzione di 20 punti sia alle attività scientifiche e/o tecnologiche che a quelle di servizio per l'Ente appare squilibrata. Tale parificazione svaluta l'eccellenza scientifica, già erosa dall'eccessivo carico burocratico e dalle molteplici attività di servizio promosse dall'ente. La scelta dei prodotti andrebbe fatta successivamente ai criteri stabiliti dalla commissione. Manca anche la differenziazione tra Ricercatori e Tecnologi.
- ❖ **Poco anziani sì, molto anziani no:** la saturazione del punteggio relativo all'anzianità equipara 20 anni di servizio a 30 che è una discriminazione inaccettabile che penalizza i ricercatori senior in un contesto in cui le selezioni ex-Art. 15 sono state al palo per ben 14 anni, dal 2008 al 2022.
- ❖ **Titoli aggiuntivi ma non troppo:** il riconoscimento tardivo del ruolo dei responsabili di progetto è positivo (aspettiamo il conseguente posticipo della scadenza!) ma non coinvolge i partecipanti ai progetti, evidenziando una visione poco inclusiva nei confronti del lavoro di squadra nei gruppi di ricerca.
- ❖ **Incarichi che fanno curriculum:** rileviamo premianti gli incarichi (vedi soprattutto allegato n.3) che incidono significativamente sulle carriere e sulle indennità. Gli incarichi sono assegnati top-down, troppo spesso privi di call pubbliche, graduatorie, verbali e criteri chiari, a discapito di un processo competitivo.
- ❖ **Nomina opaca delle commissioni:** la persistente mancanza di trasparenza nella nomina delle commissioni, siano esse interne o esterne, è motivo di forte critica. Il criterio di giudizio appare altamente arbitrario, considerando che la nomina potrebbe essere effettuata dalla Direzione Generale o dalla Presidenza senza un sorteggio pubblico tra un albo di candidati, compromettendo la credibilità e l'imparzialità delle selezioni.
- ❖ **Stabilità regolamentare:** continuiamo a chiedere di istituire un regolamento concorsi stabile e duraturo o di definire i criteri da adottare nelle progressioni di carriera nel regolamento del personale che permetta ai candidati di conoscere preventivamente il valore attribuito alle proprie attività professionali in ogni selezione interna senza la schizofrenia dei bandi che oscillano a sanare molte delle delusioni delle procedure selettive precedenti.

Emergono, inoltre, diverse **preoccupazioni**. L'attuale richiesta di ampliamento delle posizioni, se non accolta dal CdA entro il 19 febbraio 2025, rischia di essere gestita da una nuova presidenza e da una nuova direzione generale, le quali potrebbero avere una **visione strategica diversa**. Inoltre, la contrattazione del CCNL 2022-2024 potrebbe, addirittura, **modificare l'essenza dell'Art. 15**, con potenziali impatti sulle opportunità di carriera. Il numero limitato di posizioni attuale appare orientato a **limitare la valorizzazione interna**, privilegiando l'assunzione di ricercatori e tecnologi di livello III attraverso concorsi nazionali. Tale strategia, gravosa per i costi del personale vincolati all'80% delle entrate, rischia di generare un'ampia platea di ricercatori e tecnologi di livello III, i quali, al

raggiungimento del tetto massimo di spesa, potrebbero vedere precluse le loro opportunità di carriera, impedendo di fatto progressioni all'interno dell'ente.

Proposte della FGU-DR-ANPRI

Alla luce delle criticità evidenziate, la FGU-DR-ANPRI formula le seguenti proposte di **modifiche nel bando 2024 per Primi Ricercatori e Primi Tecnologi**, volte a trasformare l'INGV in un modello di eccellenza e trasparenza nella Ricerca.

1. **Incremento delle posizioni.** Si richiede al CdA un deciso ampliamento delle posizioni, portandole **da 70 a 130 unità**. Terremo il conto dei costi del personale interessato per aiutare l'Amministrazione ad adempiere alla legge.
2. **Valorizzazione della ricerca scientifica e tecnologica.** L'INGV non deve diventare un mero erogatore di servizi di monitoraggio sismico, vulcanologico o ambientale. Chiediamo alla Direzione Generale una **revisione complessiva** dei criteri di valutazione, **salvaguardando il bando 2024**, privilegiando la produzione scientifica e tecnologica e il curriculum dei candidati rispetto alle attività di servizio di cui deve essere investito principalmente il personale dedicato al supporto e alla facilitazione delle attività di ricerca. In generale le metriche di valutazione debbono essere definite preventivamente in un processo di trasparenza nelle selezioni e nei concorsi.
3. **Trasparenza nelle selezioni.** È prioritario, per la Direzione Generale, avviare immediatamente, per questo bando, le procedure per la designazione delle commissioni mediante un **sorteggio** all'interno di una rosa di candidati qualificati. Proponiamo al CdA e alla Direzione Generale l'urgente istituzione di un **albo** dei commissari e l'adozione di un **regolamento dei concorsi** stabile e inequivocabile o di inserire i criteri per le progressioni di carriera nel regolamento del personale. Tale misura non solo assicurerà maggiore imparzialità e trasparenza, ma consoliderà il ruolo cardine dell'INGV nella comunità scientifica nazionale e internazionale, valorizzando al contempo le competenze e le eccellenze del personale.

Fabio Di Felice
Responsabile Nazionale FGU - DR -ANPRI INGV