

COMUNICATO 4 marzo 2025 IL NUOVO BANDO EX ART. 15 E I SUOI NUMERI

Ieri si è svolto l'incontro informativo tra le Organizzazioni Sindacali e la Direzione Generale sulle progressioni ex art. 15.

Il Direttore Generale ci ha informato che le risorse disponibili verranno distribuite quasi paritariamente sia sugli scorrimenti della graduatoria del concorso 2022, sia su nuove posizioni del concorso in via di espletamento, secondo la tabella seguente:

STIMA DEGLI ESITI DEGLI INTERVENTI DI SVILUPPO PROFESSIONALE CONCLUSI E PROGRAMMATI NEL PERIODO 2023-2025 RELATIVI AL PERSONALE INQUADRATO NEL SECONDO E TERZO LIVELLO RETRIBUTIVO									
INTERVENTI DI SVILUPPO PROFESSIONALE 2023-2025		NUMEROSITA' DEL PERSONALE INQUADRATO NEL LIVELLO DI PARTENZA AL 31 DICEMBRE 2021	NUMEROSITA' INTERVENTI					TOTALE INTERVENTI	% SVILUPPO PROFESSIONALE REALIZZATO
DAL	AL		BANDO 2022 POSTI INIZIALI	BANDO 2022 AMPLIAMENTO	BANDO 2022 SCORRIMENTI 2024	BANDO 2022 SCORRIMENTI 2025	STIMA VINCITORI BANDO 2025		
		A	B	C	D	E	F	G=B+C+D+E+F	H=G/A
SECONDO LIVELLO	PRIMO LIVELLO	297	60	32	78	-	-	170	57,24%
TERZO LIVELLO	SECONDO LIVELLO	1.046	190	99	123	166	164	742	70,94%
TOTALE		1.343	250	131	201	166	164	912	67,91%

Le 164 posizioni del nuovo concorso non sono "cristallizzate" perché potrebbe esserci un leggero scostamento derivante dall'effettivo costo del personale

Abbiamo preso atto di quanto comunicato dal DG, ovvero che tale ripartizione è stata effettuata rispettando un principio di distribuzione economica già effettuata nei precedenti scorrimenti, con lo scopo di massimizzare il numero complessivo di avanzamenti di livello.

Rileviamo che nella tabella presentata la numerosità del personale nel livello di partenza è ferma al 31/12/2021. Nessun dato su quanto personale è stato assunto e quanto personale è andato in pensione al 31/12/2024 è rilevabile dalla tabella stessa. Poiché è noto, che grazie al ricorso vinto da ANPRI, anche i neoassunti possono partecipare al concorso, il dato del 70,94%, relativo ai passaggi terzo secondo livello, potrebbe quasi sicuramente variare.

Inoltre, il DG ci ha informato che ci sono stati alcuni pronunciamenti di ricorsi da parte degli idonei con i pdf non valorizzati e che questi risulterebbero favorevoli alla amministrazione, specificando, però, che si tratta di casi particolari.

Rispetto al nuovo concorso, solo grazie alla lotta in solitaria fatta da FGU Ricerca ANPRI, sono stati rimossi: la odiosa attribuzione dei 25 punti per il contributo di ruolo, l'attribuzione di punteggio alla formazione obbligatoria persino superiore a quella dei titoli etc., dobbiamo però

rilevare che persistono ancora criteri che, a nostro parere, sono discutibili perché non tengono conto della specificità delle attività dei ricercatori e tecnologi ENEA.

Infatti, se è pur lodevole la suddivisione dei bandi tra tecnologi e ricercatori, non si capisce perché nel bando dei ricercatori viene data scarsa valorizzazione alle attività che svolgono in qualità di tecnologo, e viceversa, o non si riconosce alcun punteggio a chi fa formazione interna ai colleghi, come pure una valorizzazione penalizzante a chi, nel corso della sua carriera, ha cambiato area di ricerca (e dunque area concorsuale), o anche la persistente presenza di un limite massimo di punteggio attribuibile a chi ha ampia produzione scientifica, solo per citare qualche esempio.

È stato chiesto al DG se è disponibile ad effettuare una modifica a tali criteri e ci è stato risposto un sonoro no. Ma noi non demordiamo e continueremo ad insistere, certi che tali aggiustamenti eviterebbero la “tempesta perfetta” del precedente bando, che ha reso scontenti sia i vinti che i vincitori.

Ci aspettiamo, inoltre, che almeno in concomitanza dell’uscita ufficiale del bando siano pubblicate le FAQ di chiarimento ai numerosi quesiti che i colleghi hanno inviato al RUP.

CONTINUEREMO COMUNQUE A LOTTARE, *NON IMPORTA SE COME AL SOLITO SAREMO DA SOLI*, PERCHÉ L’ ENEA SI DOTI DI UN REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA DI TUTTO IL PERSONALE.

Informiamo, inoltre, che il 28 febbraio abbiamo avuto un proficuo incontro con il Direttore del Personale per rappresentare le difficoltà che i dipendenti incontrano nell’applicazione della circolare 544/ 2016/PER, relativa agli spostamenti per le missioni o per i permessi di servizio, e sulla circolare 774/2024 PER, relativa alla formazione, che è stata percepita come poco aderente alle esigenze dei ricercatori.

Su molti di questi temi si è riscontrata ampia ricettività, FGU Ricerca ANPRI ha fornito sia le modalità che sono state adottate negli altri EPR, e suggerito soluzioni specifiche per ovviare a problematiche del tutto interne all’Ente. Il Direttore del Personale si è reso disponibile a verificare la fattibilità delle nostre proposte come pure a trovare delle nuove soluzioni.

Ci riserviamo di informarvi non appena faremo pervenire per iscritto alla Direzione PER i nostri suggerimenti.

La delegazione
FGU Ricerca ANPRI ENEA