

Comunicato al personale INGV del 4 ottobre 2024

Procedure selettive riservate Art.15: 100 posti invece di 193

Gentili colleghi e colleghe dell'INGV, spett.le CdA,
l'11 marzo 2024, quando ancora non erano state pubblicate le delibere del CdA del 15 febbraio, avevamo reiterato al CdA la richiesta di una delibera che impegnasse i € **2.273.955,99** assegnati dal governo con la legge di bilancio 2022 (art. 1 comma 310 lettera b) Legge 234/2021) per la valorizzazione dei livelli III di Ricercatori e Tecnologi (il dettaglio dei **numerosi comunicati** lo potete leggere qui: <https://www.anpri.fgu-ricerca.it/ingv-concorsi/>). In realtà il governo voleva portare ad esaurimento il III livello con una riforma mai applicata per gli EPR. L'INGV ha recepito tutto ciò con le delibere del CdA INGV n. 43/2024 del 15/02/2024 e n. 233/2024 del 19/07/2024.

Le delibere citate menzionano un costo unitario differenziale medio tra il II e il III livello retributivo dei profili di ricercatore e tecnologo stimato in **€22.643**, senza peraltro chiarire come si è arrivati a questa cifra; un dato che ha portato all'autorizzazione di **sole 100 nuove posizioni** per i livelli III sulla base delle risorse, che sono esplicitamente destinate alla promozione dello sviluppo professionale dei ricercatori e tecnologi degli enti di ricerca.

Il **CNR**, con lo stesso tipo di fondi e di procedure selettive riservate, ha autorizzato ben 2218 posizioni, di cui 659 scorrimenti da precedente bando e 1559 posizioni per nuove procedure selettive riservate a fronte di un finanziamento di € 25.266.665, come si legge dall'informativa sindacale CNR del 16 ottobre 2023 che riguarda la riunione del 18 ottobre 2023 del CdA del CNR, con un costo differenziale medio pari a **€11.391**.

L'**INFN** nelle deliberazioni del Consiglio direttivo n. 16702 del 27/6/2023 e n. 16806 del 29/9/2023 dichiara che con la spesa di €2.800.000 indice bandi per la procedura selettiva, ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del CCNL comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, per complessive 220 posizioni tra primi ricercatori e primi tecnologi con un costo differenziale medio di **€12.727**.

Dal documento di certificazione dei costi del personale INGV per il 2022 abbiamo estratto le fasce di anzianità di tutti i livelli III con una decurtazione di una fascia di

anzianità nel passaggio a livello II (per simulare il mantenimento di due terzi di anzianità) con i seguenti risultati:

Fascia di partenza livello III	Fascia di arrivo livello II	Ricercatori	Tecnologi	costo fascia	differenza a singola	differenza cumulativa
I	I	47	44	64.732	13.050	1.187.577
II	I	49	29	64.732	9.281	723.925
III	II	49	15	70.299	10.946	700.561
IV	III	43	39	76.076	12.703	1.041.667
V	IV	54	47	81.862	11.337	1.145.043
VI	V	22	3	91.611	15.345	383.636
VII	VI	4	2	99.656	16.042	96.255
	TOT	268	179			5.278.663
		TOT liv. III	447			

Per far progredire tutti i 447 R&T di livello III al livello II, l'INGV avrebbe bisogno di € 5.278.663 con un costo medio differenziale per unità di personale stimato in € $5.278.663 / 447 = \text{€ } 11.809$,

un valore in linea con i costi certificati degli altri EPR.

Dal calcolo deriva che, assumendo il costo medio differenziale, con il finanziamento assegnato potremmo avere, salvo consuntivo:

$\text{€ } 2.273.955,99 / \text{€ } 11.809 = \textbf{193 passaggi da III a II livello.}$

Si dimostra, quindi, che **l'analisi condotta dall'amministrazione INGV**, che stima un costo medio di **€ 22.643**, **raddoppia in modo ingiustificato i costi stimati e rappresenta - a nostro avviso - o un errore di calcolo o una sopravvalutazione deliberata dei costi.** Emerge chiaramente che con una stima più accurata dei costi del passaggio III-II livello, col finanziamento per l'INGV si possono autorizzare **almeno 193 posizioni e non solo 100** (da ampliare poi, a fine procedure selettive riservate, utilizzando eventuali economie realizzate all'esito delle procedure selettive).

Solo attraverso un adeguamento delle posizioni oggetto della procedure selettive riservate si potrà garantire il pieno rispetto delle opportunità derivanti da una **corretta applicazione della legge di bilancio 2022**. Tale adeguamento è fondamentale per assicurare un futuro più sereno all'ente, **riducendo al minimo i rischi di tensioni e conflitti** e una politica di gestione del personale da rivedere

profondamente con urgenza poiché intacca il benessere organizzativo, per esempio il quiet quitting.

Vogliamo, inoltre, ricordare le 30 posizioni Art. 15 (3 dirigenti di ricerca, 18 primi ricercatori, 2 dirigenti tecnologici, 7 primi tecnologici) previste per il 2024 nella delibera del CdA n.88/2023 del 28/4/2023 e poi inserite nel PTA 2023-2025 da finanziare con il FOE. Nel PTA 2024-2026 queste posizioni sono state in parte rimodulate mentre le **25 posizioni di livello II** (18 primi ricercatori, 7 primi tecnologici) **sono state eliminate del tutto**, col risultato di avere posizioni disponibili per le carriere dei livelli III solo grazie al contributo straordinario della legge di bilancio 2022. Diversamente hanno fatto **CNR e INFN che hanno cofinanziato con fondi FOE** aumentando il numero di posizioni dei fondi della legge di bilancio.

Il momento è adesso! Chiediamo al CdA la necessità di **garantire il pieno rispetto della finalità della norma**, ovvero la promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologici di ruolo di terzo livello in servizio alla data di entrata in vigore della L.234/2021.

Attualmente (ottobre 2024), infatti, **più del 35% dei Ricercatori e Tecnologi di livello III ha più di 20 anni di servizio** (vedi grafico). Solo così potremo evitare che, a causa della discutibile gestione del personale dipendente degli ultimi anni, l'INGV si trasformi in un ambiente di lavoro dove la disillusione e il disimpegno diventino la norma.

Fabio Di Felice
Responsabile Nazionale FGU -DR-ANPRI INGV

