

Comunicato per il personale del 2/1/2026

Auguri di Buon 2026: rendere l'INGV coerente con la sua missione.

Care Colleghe, Cari Colleghi,
con l'avvio del 2026 desideriamo rivolgere a tutto il personale dell'INGV i **nostri auguri di buon lavoro e di serenità**, nella consapevolezza che la qualità della ricerca e del servizio pubblico reso dall'Istituto dipende, prima di tutto, dalle persone e dalle condizioni concrete in cui esse operano.

Stato del cambiamento: segnali ancora troppo piccoli, ostacoli ereditati e scelte necessarie

Il [2 aprile 2025](#), pochi giorno dopo la sua nomina, abbiamo incontrato il Presidente Florindo, e con lui abbiamo condiviso tre priorità strategiche:

- **Revisione della Governance.**
- **Riorganizzazione dell'Amministrazione e del Sistema di Valutazione delle Performance.**
- **Valorizzazione del Personale e Benessere Lavorativo.**

Il [21 maggio 2025](#), auspicando un cambio di passo, abbiamo richiamato anche Eraclito, a ricordare che il cambiamento non è uno slogan, ma una direzione che richiede scelte coerenti.

A una prima analisi, i segnali di cambiamento appaiono ancora troppo limitati rispetto alla profondità delle criticità ereditate. La giustificazione è evidente: l'Ente proviene da un periodo di forte squilibrio organizzativo, con nodi difficili da sciogliere (programmazioni di spesa discutibili, assetti consolidati, prassi interne non sempre omogenee e pienamente trasparenti e dinamiche non virtuose che hanno finito per indebolire la percezione di equità e fiducia). Rimettere in asse tutti questi elementi è un'opera complessa.

Proprio per questo, però, suggeriamo una strategia per rendere l'Amministrazione più efficiente **senza gravare sui R&T con compiti gestionali**:

- **rafforzare temporaneamente la dirigenza amministrativa** con profili di alto livello esterni, per discontinuità reale e competenze di riorganizzazione;
- utilizzare gli eventuali **margini/avanzi** di bilancio per **acquistare servizi** e soluzioni che rendano velocemente la macchina più efficiente;
- evitare l'idea, spesso fallace, che l'organizzazione migliori soltanto “aggiungendo personale amministrativo”: la leva decisiva è la **reingegnerizzazione dei processi**, la qualità dei **sistemi informativi gestionali** e l'**automazione intelligente**.

Procedure selettive ex art. 15: complimenti ai vincitori, ora servono regole stabili e condivise

Si sono concluse le procedure selettive ex art. 15: **complimenti alle colleghe e ai colleghi vincitori**, per un traguardo professionale meritato.

Detto questo, l'esperienza di questi anni conferma un punto essenziale: **non è accettabile che le regole siano percepite come variabili, episodiche o scritte “per” i Ricercatori e Tecnologi anziché “con” i Ricercatori e Tecnologi**. Occorre un **regolamento ben ponderato, scritto e non soggetto a modifiche estemporanee**, costruito con il contributo determinante di chi quelle regole le applica: un regolamento che consenta ai ricercatori e tecnologi di programmare attentamente il proprio percorso professionale. Tale regolamento dovrebbe essere strutturato in modo coerente con una strategia di reclutamento del personale R&T basata sui medesimi principi. Le norme organizzative che impattano sul lavoro dei R&T non possono essere impostate come mero esercizio amministrativo: devono rispettare la missione scientifica e la specificità dell'Ente, oltre che l'autonomia professionale di quei R&T.

Osserviamo che l'ampliamento delle posizioni per i **Primi Ricercatori e Primi Tecnologi** è stato **molto limitato** rispetto a quanto richiesto da FGU-DR-ANPRI: solo 16 posizioni, con un totale, tra le diverse tornate 2022 e 2024, di **146 posizioni** complessivamente finanziate dai fondi stanziati dalla Legge di Bilancio 2022, a fronte di un potenziale di **197 posizioni**. La motivazione addotta è **la difesa contabile del bilancio (!)** e **la necessità di non saturare la capacità assunzionale** dell'Ente: una scelta obbligata e non condivisa che rende ancora più urgente una vera programmazione. Serve infatti che le **scelte strategiche** su priorità scientifiche, fabbisogni e carriere siano assunte e guidate dagli **organi di indirizzo politico (CdA), scientifico (Consiglio Scientifico) e operativo (Direttori di Dipartimento)** dell'INGV, e si traducano in indirizzi chiari e vincolanti per l'Amministrazione: **sono gli organi di indirizzo a indicare la rotta agli uffici amministrativi, non il contrario**.

Ai colleghi di III livello diciamo con chiarezza: le risorse per le progressioni vanno protette e non devono essere “drenate” su altre finalità (altre qualifiche, altre operazioni o spese accessorie/indennità). Per questo chiediamo che siano vincolate in un fondo dedicato, con evidenza contabile e regole d’uso coerenti con la finalità della norma: valorizzare e far crescere le carriere dei R&T. **Nel 2026 lavoreremo per un bando di almeno 50 posizioni per Primi Ricercatori e Primi Tecnologi: le risorse ci sono e vanno impiegate per questo scopo!** Chiediamo che questo traguardo rientri tra gli **obiettivi della dirigenza amministrativa**, con la conseguente valutazione delle indennità, perché la funzione gestionale deve essere valutata soprattutto sulla capacità di aumentare il benessere lavorativo e di promuovere e accelerare la Ricerca.

In parallelo, invitiamo a mantenere alta l’attenzione su scelte che incidono sulla capacità assunzionale (ad esempio procedure su profili apicali gestionali, come richiamato nel dibattito interno): su questi punti non servono allusioni, ma atti concreti, motivazioni e trasparenza, e – se emergono dubbi fondati – l’attivazione dei canali di verifica e controllo competenti. È un tema che chiama in causa la responsabilità dell’attuale amministrazione, che a nostro avviso deve marcare una chiara discontinuità rispetto al passato, riequilibrando le priorità in coerenza con la missione scientifica dell’Ente e con la tutela delle carriere dei R&T.

Sul piano del **fabbisogno** e della necessità di operare **scelte qualificate**, alcuni membri del CdA e la Direzione Generale – sollecitati sul punto – hanno condiviso l’esigenza di avviare, **da gennaio 2026**, un approfondimento strutturato sullo stato dell’arte del **costo** e della **composizione del personale**, tramite un quadro analitico che includa: consistenze per livello e fascia, dinamiche di turn-over e progressioni, mappa delle indennità (da incarico e da carica) e relativi criteri di attribuzione. In parallelo, è stata riconosciuta la necessità di verificare la **coerenza tra missione istituzionale e assetto delle competenze** oggi disponibili, identificando con trasparenza i presidi scientifici imprescindibili e i settori da rafforzare, così da orientare in modo tracciabile le scelte di reclutamento, sviluppo di carriera e allocazione delle risorse.

Nello stesso perimetro va affrontata in modo esplicito anche la questione del **personale precario**, definendo un **percorso di pre-ruolo** chiaro e programmato, **sostenibile per l’Ente** e al tempo stesso **dignitoso, credibile e attrattivo** per il personale interessato, evitando soluzioni occasionali e non strutturali.

Due criticità che restano aperte: formazione e regole sull’orario di lavoro

(che, per impostazione e tempistica, rischiano di essere percepite come misure punitive verso i R&T).

Nel frattempo, ci lasciano perplessi due dossier che a nostro avviso richiedono correzioni rapide:

a) **Formazione:** l'attuale gestione, basata su una circolare che presenta lacune e ambiguità applicative, per la quale è stata richiesta formalmente la cancellazione, va **riesaminata e riscritta** in modo coerente con il quadro normativo di confronto sindacale e con le specificità professionali dei R&T tutelati dalla norma, assicurando il conseguente **riallineamento degli atti** e delle modalità attuative. Nel frattempo, **rassicuriamo i R&T:** in presenza di eventuali contestazioni o ipotetici addebiti disciplinari connessi all'applicazione della circolare, gli **iscritti** potranno contare su **tutela e assistenza legale**.

b) **Orario di lavoro e regole operative:** desta forte preoccupazione il [Gruppo di Lavoro sulla revisione del disciplinare sull'orario di lavoro](#) che risulta composto da soli 2 R&T a fronte di 7 profili gestionali-amministrativi in un momento di alte (e altre) priorità. L'INGV è un EPR: l'autogoverno e l'autonomia professionale dei R&T non sono un dettaglio, ma un principio ordinante. **Non è accettabile che altri decidano "come devono lavorare" i R&T** senza una rappresentanza adeguata e senza criteri di bilanciamento e competenza. Notiamo, infine, che il GdL è carente anche per quanto riguarda il bilanciamento di genere.

FGU-DR-ANPRI continuerà a svolgere il proprio ruolo con serietà, trasparenza e determinazione, nell'interesse collettivo dell'Istituto e di chi, ogni giorno, lo fa vivere con competenza e responsabilità. Per farlo, però, serve una **comunità di Ricercatori e tecnologi forte e presente:** partecipate, segnalate criticità e proposte, aiutateci a presidiare i tavoli e a rendere esigibili trasparenza e regole. Chi condivide questa linea può dare un contributo concreto aderendo a FGU-DR-ANPRI, perché in un Ente a prevalenza R&T la rappresentanza non è un dettaglio: è la condizione per impedire che le scelte vengano prese altrove.

Auguri di Buon 2026 a tutte e a tutti.
FGU-DR-ANPRI INGV

