



Dipartimento
Ricerca

Sezione



Comunicato del 14 marzo 2023

Riunione su Piano di Fabbisogno del Personale e Lavoro Agile

Venerdì 10 marzo si è svolta una riunione sindacale con i vertici della SZN avente all'ordine del giorno il Piano di Fabbisogno del Personale 2023-2025 e il Lavoro Agile. Presenti per la SZN, oltre al Presidente e al dott. Preti, anche il nuovo Direttore Generale, l'ing. Cavaliere, al quale abbiamo formulato i nostri migliori auguri di buon lavoro.

Nell'affrontare il primo punto all'odg, ossia il Piano di Fabbisogno del Personale 2023-2025, abbiamo innanzitutto chiesto che per tutti i concorsi pubblici programmati per il triennio 2023-2025, e non solo per alcuni di essi, sia prevista la riserva del 50% massimo per il personale interno all'Ente.

Abbiamo quindi affrontato la questione dei concorsi interni ex art. 15 che l'Ente, forse anche a seguito della formale diffida da noi inviata a luglio 2021, aveva inserito, per la prima volta, nel precedente Piano di Fabbisogno del Personale 2022-2024 (senza però dare seguito a quanto previsto nel 2022) e che ora ripropone per il triennio 2023-2025, limitandosi ad un lieve (ed insufficiente) aumento del numero di passaggi di livello. Previsti infatti, per il triennio 2023-2025, solo 4 passaggi di livello a Dirigente di Ricerca, 12 a Primo Ricercatore e 4 a Primo Tecnologo.

Abbiamo fatto presente che, col prossimo Decreto di Riparto dei complessivi 40 M€ previsti dalla Legge di Bilancio 2022, così come modificata dalla Legge di Bilancio 2023, "per lo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello", il MUR dovrebbe assegnare alla SZN risorse economiche in grado di coprire circa 40 passaggi dal III al II livello, da realizzarsi attraverso una nuova tornata di concorsi interni.

Di conseguenza, abbiamo chiesto di aggiornare, non appena possibile, il Piano di Fabbisogno del Personale inserendo tutti i passaggi a II livello che potranno essere finanziati dal MUR col suddetto Decreto di Riparto e destinando a nuovi concorsi ex art. 15 per I livello tutte le risorse economiche che il Piano di Fabbisogno attualmente riserva ai passaggi a I e II livello, in modo da programmare un totale di circa 15 passaggi a Dirigente di Ricerca e Dirigente Tecnologo.

Abbiamo inoltre evidenziato la necessità di accantonare definitivamente la cosiddetta "piramide della ricerca" (introdotta anni fa dall'allora presidente Danovaro) che pone illegittimi limiti alla percentuale di R&T inquadrati nel I e nel II livello. Limiti, come detto, illegittimi in quanto la materia, l'ordinamento del personale, è di competenza della contrattazione nazionale.

D'altronde, è evidente che il legislatore, nell'assegnare 40 M€ agli Enti vigilati dal MUR per la progressione di carriera dei R&T di III livello, ha inteso ridurre drasticamente, della metà circa, il numero dei R&T ancora inquadrati nel livello iniziale.

Abbiamo inoltre fatto presente che la suddetta "piramide della ricerca" non può trovare neanche alcuna giustificazione organizzativa in quanto i tre livelli dei R&T sono caratterizzati, ai sensi del dpr 171/1991, in base alla differente capacità di determinare avanzamenti delle conoscenze, e non in funzione di differenti mansioni o rapporti gerarchici.

Per quanto riguarda il Lavoro Agile, abbiamo fatto presente che la bozza del nuovo CCNL predisposta dall'ARAN esclude esplicitamente i R&T dal novero del personale cui si applica il Lavoro Agile, riservandolo, per gli EPR, al solo personale tecnico ed amministrativo.

Il motivo di tale esclusione trova giustificazione innanzitutto nel fatto che il vigente contratto (in particolare il comma 3 dell'art. 58 del CCNL del 2002) già consente ai R&T di svolgere attività fuori sede in piena autonomia, senza porre alcun limite a dove svolgere tale attività, compreso quindi anche il proprio domicilio.

Qualora, invece, il Lavoro Agile dovesse essere previsto dal nuovo CCNL anche per i R&T, allora sarà indispensabile definire accordi individuali che rispettino tutte le prerogative e i diritti riconosciuti ai R&T dalle vigenti norme di legge e contrattuali.

In particolare, non si potrà prevedere che il Ricercatore o il Tecnologo concordi col Direttore/Dirigente l'attività da svolgere in modalità agile dato che, in applicazione del d.lgs. 165/2001, il comma 5 dell'art. 80 del CCNL del 2018 stabilisce che i R&T non sono *"gerarchicamente subordinati alla Dirigenza [...] per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche"*.

Parimente, non si potrà prevedere una fascia oraria di contattabilità dato che il CCNL riconosce ai R&T *"l'autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro"*.

Infine, non potrà essere prevista (al momento) alcuna valutazione dell'attività svolta in modalità agile dato che, ai sensi dell'art. 14 del [DPCM 26 gennaio 2011](#), la performance dei R&T degli EPR potrà essere misurata e valutata solo dopo che l'ANVUR, d'intesa con l'ex CIVIT (ora ANAC), abbia individuato *"specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi"*.

La Delegazione FGU-DR-ANPRI
Stazione Zoologica Anton Dohrn