



Dipartimento  
Ricerca

Sezione



## CREA: piccola luce in fondo al tunnel per lo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi!

Dopo che per almeno 2 decenni il CREA ha negato ai propri Ricercatori e Tecnologi un normale sviluppo professionale, un piccolo spiraglio sembra aprirsi all'orizzonte. Infatti, nell'incontro sindacale del 13 ottobre u.s. l'Amministrazione ha manifestato la volontà di voler procedere all'indizione di procedure selettive per progressioni di livello di R&T per complessive 104 posizioni così ripartite:

- 59 posti per Primo ricercatore, costo 735.016,66 €;
  - 21 posti per Dirigente di ricerca, costo 346.981,46 €;
  - 20 posti per Primo tecnologo, costo 249.158,19 €;
  - 4 posti per Dirigente tecnologo, costo 66.091,71 €,
- per un costo complessivo di 1.397.248,01 €.

Al riguardo, FGU-Dipartimento ricerca/Sezione ANPRI, nel ribadire la propria contrarietà alla ripartizione delle posizioni da mettere a concorso per Centro di ricerca (molto meglio una ripartizione per macroaree tematiche) ed alla griglia di valutazione dell'attività del R&T (ripetiamo estremamente penalizzante circa l'attività scientifico-tecnologica del R&T), ha ricordato che:

- ✓ nelle procedure di concorso bisogna assicurare a tutti gli aventi diritto/partecipanti pari opportunità di vincita. A tal fine, le Commissioni esaminatrici dovranno essere costituite a maggioranza di componenti interni (di esterni ne basta solo 1), con esclusione dei Direttori di Centro;
- ✓ la normativa contrattuale di riferimento (art. 15, CCNL 2002-2005) prevede che: a) il numero complessivo dei posti da mettere a selezione è determinato da ciascun Ente in sede di approvazione del bilancio di previsione nel rispetto dei vincoli di legge, impegnando risorse che dovranno comunque garantire la copertura di un congruo numero di posti.; b) **l'accesso al II e al I livello del profilo di ricercatore e tecnologo avviene anche attraverso procedure selettive**, affidate ad apposite Commissioni esaminatrici finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, **attivate con cadenza biennale** all'interno dei profili medesimi; c) **il numero dei posti destinati alle procedure per ciascun profilo e livello è definito con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore.**
- ✓ la strutturazione dell'organico e conseguentemente la programmazione dell'attività di ciascun Centro di ricerca va fatta al momento del reclutamento nel III livello, non in concomitanza di eventuali progressioni interne del personale R&T. Difatti, il passaggio al II ed al I livello è semplicemente una progressione economica all'interno di un unico organico caratterizzato da un'omogenea professionalità (un patologo, un genetista, un biologo molecolare, un agronomo, ecc. fa lo stesso mestiere nel III, nel II, come nel I livello). E tale progressione dovrebbe avvenire esclusivamente in base al merito scientifico-tecnologico espresso senza, in ogni caso, essere obbligati a cambiare sede di servizio (la progressione di livello acquisita deve essere un premio non una punizione).

Pertanto, FGU-ANPRI, oltre ad invitare l'Amministrazione a rivedere la ripartizione delle posizioni tra i diversi profili e livelli con riferimento al numero degli appartenenti al livello inferiore, ha suggerito che nei relativi bandi:

- oltre ai vincitori, venga prevista una lista di idonei, eventualmente da utilizzare in caso di rinuncia di qualche vincitore e/o cambio della normativa di riferimento, che al momento prevede l'indizione di procedure selettive con cadenza biennale;
- per le procedure selettive che non prevedono posti per tutti i Centri di ricerca (I e II livello del profilo di tecnologo) non ripartire le relative posizioni da mettere a bando solo per singolo Centro, ma: a) per la procedura selettiva a Dirigente tecnologo, aumentare le posizioni da 4 a 6 (in accordo con il criterio di proporzionalità previsto dall'art.15) ed operare la ripartizione PB (2) - DC (2) - Altri Centri (2); b) per la procedura a Primo tecnologo operare la ripartizione PB (9) - AC (4) - Altri Centri (7). In ambedue i casi, per Altri Centri, non prevedendo alcuna attinenza dei titoli a qualsivoglia attività;
- l'eventuale vincitore di una posizione per un Centro diverso da quello di afferenza attuale non sia obbligato a trasferirsi presso il Centro di ricerca per il quale ha presentato domanda;
- sia eliminato il limite per il quale i candidati dovranno presentare sino ad un massimo di 15 titoli e di 15 pubblicazioni per ogni tipologia.

Su queste considerazioni/proposte avanzate da FGU-ANPRI, l'Amministrazione si è detta disponibile a fare una qualche riflessione. Speriamo bene.

Dei 7 bandi ipotizzati, 4 per Primo ricercatore, 1 Dirigente di ricerca, 1 per Primo tecnologo ed 1 per Dirigente tecnologo, l'Amministrazione, poi, ha fatto capire di voler indire e concludere entro l'anno corrente gli ultimi 3 (costo complessivo 662.231 €), mentre per i primi 4 (costo complessivo 735.016,66 €) tutto sarà rimandato al prossimo anno. Siffatto modo di procedere appare coerente con la disponibilità di risorse impegnate in bilancio (700 mila €, ripetiamo, da spendere entro il 31/12/2020). A tal proposito, bisogna dire che i tempi sono molto stretti (entro il 31/12/2020 vanno approvate le relative graduatorie), ma ce la si può ancora fare. Difatti, si tratta di procedure interne che non necessitano di pubblicazione in gazzetta ufficiale (basta siano pubblicate sul sito dell'Ente) e le relative selezioni sono previste per soli titoli, che comportano notevole risparmio di tempo. Malauguratamente non ce la si dovesse fare, FGU-ANPRI ha chiesto che questi 700 mila € vengano utilizzati come accessorio (IOS) a beneficio dei R&T per l'anno 2020. Cosa abbia spinto l'Amministrazione CREA ad imprimere una tale accelerata per non perdere anche questi residuali 700 mila € destinati allo sviluppo professionale dei R&T possiamo facilmente immaginarlo. Sicuramente il malcontento generato tra il personale R&T dell'Ente dal nostro comunicato/denuncia di qualche settimana fa sulla situazione CREA circa le proprie criticità avrà avuto il suo effetto.

Ciò detto occorre fare 2 doverose precisazioni:

1. le 104 progressioni di livello di cui sopra (79 al II e 25 al I livello) hanno un costo complessivo di 1.397.248 €, mentre le 98 progressioni iniziali (50 al II e 48 al I livello) avrebbero avuto un costo complessivo di 1.415.996 €. Dunque, in pratica stesso budget, altro che inferiore ai 1,4 milioni di € a suo tempo stanziati, solo aumento delle posizioni II livello e riduzione delle posizioni I livello;
2. il decreto commissariale n. 39 del 16/3/2020 ha dimezzato le risorse per le progressioni di livello di R&T previste nel piano di fabbisogno del personale 2018-2020 (1 milione e 400 €). Perciò nel bilancio dell'Ente, per l'anno 2020, sono stati immessi solo 700 mila €. E questo è l'importo che può essere speso per quest'anno per gli avanzamenti di livello di R&T.

Per molti di noi questi bandi sono un cibo molto acre, per non dire indigesto. L'alternativa, in questa situazione, è niente. Auguriamoci, continuando a fare attivamente la nostra parte, che con l'Amministrazione che verrà molte cose cambino.

FGU-Dipartimento Ricerca-Sezione ANPRI presso il CREA

Allegato:

- Sintesi tabella progressioni R&T