

10 giugno 2015

COMUNICATO AL PERSONALE CNR n.

SCORRIMENTO IDONEI

Nonostante l'ultima delle tre approvazioni ministeriali, relative al Piano di fabbisogno 2011-2016, sia stata formalizzata nel marzo u. s., il CNR deve ancora completare la procedura degli scorrimenti delle graduatorie degli idonei avviata il 1 aprile u.s. .

Risultano infatti mancanti, rispetto alla programmazione approvata, gli scorrimenti relativi ai profili di Funzionario di Amministrazione (3 posti), di Collaboratore di Amministrazione (4 posti) e di CTER (2 posti).

Al riguardo la UIL RUA ha inviato al Presidente e al Direttore Generale la seguente nota:

La scrivente O.S. rende partecipe le SS.LL. del grave stato di disagio creato per alcuni dipendenti che hanno oramai maturato decenni di precarietà e che si ripercuote sia sulla loro condizione lavorativa sia sulle prospettive di vita.

Tale situazione, riguardante in particolare i profili amministrativi di Funzionario e di Collaboratore, oltre al profilo di CTER, deriva:

1) *dagli ingiustificati ritardi accumulati:*

- a) *prima, dai Ministeri Vigilanti, ai quali non sono stati sufficienti 12 mesi (da marzo 2014 a marzo 2015) per concedere le previste autorizzazioni a bandire e ad assumere;*
- b) *ora, dal CNR, che dopo oltre due mesi non ha ancora completato (e non sembrano al momento ipotizzabili i tempi di tale adempimento) assunzioni a tempo indeterminato mediante scorrimento di idonei con risorse dei cessati dal servizio addirittura nel 2010 e 2011.*

Infatti, il Piano di fabbisogno del turn over 2011-2016, deliberato dal C.d.A. il 9-10-2014 e approvato dai Ministeri Vigilanti (ultima approvazione del MEF a marzo 2015) prevede:

- tre scorrimenti di idonei del profilo di Funzionario di Amministrazione da realizzarsi rispettivamente per una posizione nel 2011 e per due posizioni nel 2012;*
- quattro scorrimenti di idonei del profilo di Collaboratore di Amministrazione da realizzare nell'anno 2012.*
- due scorrimenti di idonei del profilo di CTER nell'Amministrazione Centrale da realizzare nell'anno 2012.*

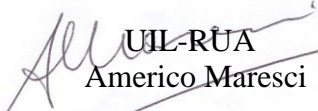
Siamo giunti a metà del 2015 e ancora non si intravede una ipotetica data di assunzione pur in presenza di risorse, autorizzazioni e posti in pianta organica.

2) *dall'adozione di criteri con una mutevolezza tale da mettere in crisi la credibilità delle decisioni:*

- a) *il primo scorrimento di idonei, effettuato nell'ottobre 2012, ha riguardato tutti gli idonei classificati al primo posto, dopo il vincitore, indipendentemente dal rapporto di lavoro con il CNR;*
- b) *la seconda procedura di scorrimenti, effettuata a dicembre 2012, ha preso in considerazione i dipendenti con contratto a tempo determinato risultati idonei al primo posto, dopo i vincitori;*
- c) *la terza procedura di scorrimenti, effettuata a dicembre 2013, ha preso in considerazione i dipendenti, con maggiore anzianità maturata con contratto a tempo determinato nel medesimo profilo risultanti primi idonei in posizione utile nelle graduatorie vigenti;*
- d) *la quarta procedura di scorrimenti, effettuata ad aprile 2015, ha preso in considerazione gli idonei, in posizione utile delle graduatorie individuate dai singoli Direttori interessati;*
- e) *la procedura di scorrimento, riguardante 3 posizioni di Funzionario di Amministrazione, ancora da realizzare, sembra abbandonare ogni criterio freddo per attivare una "call", con valutazione dei curricula ed eventuale colloquio, tra tutti gli idonei in posizione utile in tutte le graduatorie, interessati e disponibili a raggiungere le sedi di lavoro nelle città individuate dall'Ente;*
- f) *la procedura di scorrimento, riguardante quattro posizioni di collaboratore di Amministrazione e due posizioni di CTER i cui criteri sono ancora in corso di definizione.*

Detta variabilità di criteri apre ampi spazi ai più svariati ricorsi giudiziari, alcuni già in itinere, e mette in fibrillazione ed a rischio le procedure di scorrimento di idonei effettuate negli ultimi cinque anni.

Necessita pertanto un diretto intervento delle SS.LL. che garantisca certezze e uniformità di comportamento al fine di valorizzare le formate professionalità esistenti, andando ad una progressiva riduzione del precariato, nello spirito della Legge 125/2013.


UIL-RUA
Americo Maresci