



Roma, 29 luglio 2014

COMUNICATO AL PERSONALE INGV

Il giorno 24 luglio u.s., si è tenuto il secondo incontro del tavolo tecnico costituito appositamente in merito al Piano Assunzione Straordinario. L'incontro, avvenuto dopo due mesi dal precedente, ha visto presenti la delegazione INGV con Presidente e Direttore del Personale e le OO.SS. CGIL – CISL – UIL e ANPRI.

Il Presidente ha manifestato l'auspicio e l'impegno di far assumere dal CdA una delibera che concluda la prima fase del percorso per l'assunzione dei 200 posti attribuiti all'Istituto con il DL 104. Saranno ripartiti 100 posti su procedure "riservate" (o meglio, in base a reclutamento speciale transitorio) e 100 su procedure pubbliche.

L'ipotesi individuata definisce quanto già prefigurato nella precedente riunione:

- a. Dopo aver avuto gli opportuni approfondimenti con Funzione Pubblica e MEF, sono stati confermati i 65 posti riservati per concorsi interni per i tecnici e amministrativi (al fine di evitare la mobilità');
- b. I rimanenti posti, tutti destinati al personale ricercatore e tecnologo, risultano così distribuiti:
 1. Gli ulteriori 35 "riservati" saranno destinati per un numero di 23 al profilo di ricercatore e 12 al profilo di tecnologo;
 2. I 100 posti destinati al reclutamento ordinario (concorso pubblico) sono destinati per 43 posti a scorrimenti di graduatorie di concorsi già espletati; di questi, 35 sono destinati a scorrimenti delle graduatorie "ex Mussi" e 8 a scorrimenti di graduatorie cosiddette "pre-Mussi", ovvero precedenti al 2007 (in vigore dal settembre 2003);
 3. I rimanenti 57 posti saranno da ricoprire attraverso concorsi pubblici nazionali; sono ancora da ripartire tra i profili di ricercatore e tecnologo, e siamo stati tutti concordi a prevedere una valutazione particolare per l'anzianità e l'attività svolta nell'INGV. L'ente ha presupposto di garantire un minimo di almeno 15 punti su 30 nella valutazione dei titoli, presupponendo concorsi con scritti, titoli ed esami.

A tale ultimo riguardo, come UIL abbiamo rappresentato che la valorizzazione dell'esperienza interna può arrivare fino alla metà del punteggio totale, ovvero fino a 50 su 100 ove le prove fossero solo due (titoli ed esami), e che sarà fondamentale operare al meglio all'atto della predisposizione dei bandi per il riconoscimento dell'attività interna, cercando di centrare l'obiettivo che i migliori (tra vincitori e idonei) siano tutti coloro che possono vantare esperienza e presenza in INGV

Il Presidente ha dichiarato che i 7 posti per i tecnici-amministrativi che erano stati individuati nel 2012 come da assumere in base al Turn Over 2009 sono stati confermati come importanti, quindi rientreranno nelle professionalità di cui si terrà conto; ciò ci fa piacere in quanto va nel senso di dare continuità all'azione istituzionale.

Il Presidente ha tenuto a precisare che il lavoro di individuazione delle professionalità e tipologie necessarie all'attività sia di monitoraggio, sia di sorveglianza, sia di protezione, sia ambientale, è stato fatto in stretto raccordo con i responsabili delle strutture e delle sezioni, con l'obiettivo specifico di **alleviare il problema del precariato**.

Ovviamente il CdA è sovrano, e va dato atto che finora l'orientamento generale va nel senso suddetto, ovvero di riconoscere come necessarie per le funzioni istituzionali tutte le professionalità presenti tra i precari, che infatti sono tutte rientrate nel piano triennale.

Pur avendo individuato le priorità, tutte le professionalità presenti tra i precari avranno **almeno** una opportunità di partecipazione.

Il CdA dovrà confrontarsi in maniera serrata, in quanto le esigenze prioritarie individuate sono 229, anziché le 200 concesse; in base ai principi condivisi si dovrà arrivare ai 200.

Il Presidente ha al riguardo confermato che il precariato è trasversale in tutte le attività istituzionali, quindi non ci sono aree o strutture o settori "privilegiati"; il problema di quadratura è quindi in capo al CdA. Ha però fatto anche presente che le risorse economiche promesse dal MIUR ancora non sono pervenute.

Come UIL al riguardo abbiamo rappresentato che da qui al 2018 si verificheranno cessazioni che l'INGV potrà rivendicare in aggiunta ai 200, fermo restando che ci sono i cosiddetti "fuori ruolo" da riassorbire.

Da comunicazioni informali abbiamo appreso che il CdA non ha deliberato nulla il giorno successivo all'incontro, e si è aggiornato al prossimo 5 agosto.

In ogni caso, se anche non si trovasse la quadratura sui 200, il primo provvedimento da prendere sarà quello di assumere con le procedure più veloci, ovvero per scorrimento di 43 unità nelle graduatorie; di questi, 40 persone a settembre o comunque entro il 31 dicembre, e 3 persone al 2 gennaio. I criteri per lo scorrimento sono stati individuati in base alle attività e al piano triennale, quindi non è estrapolabile un criterio omogeneo trasversale.

E' probabile che le fasi saranno sfasate, dando precedenza al reclutamento ordinario per usare la fase speciale come una sorta di paracadute. Non è stata esclusa la possibilità di sostanziare la legge – che prevede un reclutamento "speciale" – per bandire anche in campi nuovi e diversi dalle graduatorie attive, che risultano un po' datate.

Come UIL abbiamo più volte ribadito che a nostro avviso vincitori ed idonei delle procedure dovranno confermare le professionalità già presenti che, come ribadito dal piano triennale, risultano tutte necessarie.

La partecipazione ai bandi dovrà per forza essere “doppia”: ad esempio, si dovrà partecipare sia alla selezione “speciale” (riservata) dei 35 posti (23 + 12) che a quella pubblica a 57 posti; ma è chiaro che ove ci sia un doppio risultato positivo, il singolo dovrà agevolare il percorso riservato per altri che non raggiungano lo stesso doppio obiettivo.

In coda alla riunione, come UIL abbiamo ribadito il principio che prioritaria deve essere individuata l’”anzianità” di presenza come precariato; il Presidente ha ribadito che per il CdA è il Piano Triennale che individua le priorità, ma il processo sarà equilibrato.

A sostegno di tale affermazione ha citato come esempio che delle graduatorie cosiddette “pre-Mussi” su 12 idonei sono ritenute interessanti 8 professionalità per lo scorrimento; per quelle dopo il 2007, su 65 idonei sono interessanti 35: questi 35 + 8 costituiscono i 43 destinati al reclutamento ordinario.

Solo per conforto rispetto a chi immaginava più posti “speciali” per i livelli I-III, ci è stato fornito il dato che evidenzia come il rapporto tra presenti con particolari requisiti, e posti disponibili, è più favorevole a R&T (139 aspiranti, 135 posti) che ai IV-VIII (65 posti su 93 aspiranti).

In sintesi la ripartizione dei 200 posti risulterebbe a oggi così articolata:

SINTESI PROCEDURE CONCORSUALI

STRUMENTO	PROCEDURA	POSTI	PROFILI	NOTE
CONCORSO SPECIALE 50% 100 POSTI	CONCORSI INTERNI TITOLI ED ESAMI (100 POSTI)	65	TECNICI AMM.VI	RISERVATI AI DIPENDENTI A T.D. CON 3 ANNI ANZIANITA' MATURATA AL 30-10-2013
		23	RICERCATORI	
		12	TECNOLOGI	
RECLUTAMENTO 50% 100 POSTI	SCORRIMENTO GRADUATORIE (43 POSTI)	35	RICERCATORI E	CONCORSI EX MUSSI
		8	TECNOLOGI	CONCORSI ANTE MUSSI
	CONCORSI PUBBLICI NAZIONALI (57 POSTI)	57	RICERCATORI E TECNOLOGI	VALUTAZIONE ANZIANITA' E ATTIVITA' SVOLTA NELL'INGV
TOTALE		200		

UIL RUA
Sonia Ostrica