



Roma, 17 marzo 2023

Al presidente dell'Istat  
Prof. Gian Carlo Blangiardo  
Al direttore generale dell'Istat  
Dr. Michele Camisasca  
Al direttore DCRU  
Marco La Commare  
e p.c.  
All'ufficio relazioni sindacali

## **Oggetto: sviluppo professionale del personale ricercatore e tecnologo - art. 15 CCNL**

La nota e perdurante mancata valorizzazione del personale in oggetto nel nostro Istituto, sulla quale siamo intervenuti più volte<sup>1</sup>, è già di per sé condizione sufficiente a giustificare la richiesta, che qui ribadiamo, di esaurimento immediato di tutte le graduatorie attualmente esistenti.

Subito dopo, nel rispetto della previsione contrattuale purtroppo finora mai rispettata di una cadenza biennale delle procedure selettive, andrebbero bandite le nuove selezioni interne ex art. 15, **per un numero di posti decisamente più alto di quello attualmente previsto**<sup>2</sup>.

A riguardo si precisa che, nell'ipotesi in cui venga confermata l'intenzione di bandire selezioni distinte per aree diversificate in base all'attività svolta, **deve essere previsto un numero di posti per area proporzionale ai candidati effettivamente partecipanti in ciascuna area**<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Per brevità ci limitiamo ad una selezione degli ultimi documenti: [25 gennaio 2023](#); [22 dicembre 2022](#); [14 dicembre 2022](#); [10 novembre 2022](#); [2 maggio 2022](#); [28 maggio 2021](#); [15 gennaio 2021](#).

<sup>2</sup> 56 posti totali (PIAO 2023-2025). Si raccomanda in ogni caso la riproposizione di un dispositivo di ampliamento dei posti analogo a quello presente nei bandi del 2021 (art. 8), nonché la conferma della volontà dell'Amministrazione, espressa ad esempio in determinazioni del Consiglio, di proseguire nella piena valorizzazione del personale interno prevedendo lo scorrimento delle graduatorie future, compatibilmente con i vincoli di bilancio.

<sup>3</sup> Ci riferiamo alle quattro aree presenti nell'ultima "griglia" dei punteggi elaborata dall'Amministrazione, che alleghiamo per facilità di lettura. Un possibile strumento di definizione dei posti è quello adottato al CNR, in cui al personale interessato prima dell'uscita del bando viene chiesto di scegliere un'area professionale, per poi calcolare i posti in ciascuna area in base alle risposte ricevute. In tal caso si dovrebbe comunque evitare di allungare troppo i tempi.



A nostro giudizio **i punteggi dei titoli andrebbero differenziati valutando maggiormente i titoli che caratterizzano ciascuna area, mentre non ci dovrebbero essere differenze tra i profili**, vista la storica ed evidente “intercambiabilità” dei profili di ricercatore e tecnologo nel nostro Istituto. Oltre ad assicurare l’esaustività delle aree rispetto alle professionalità presenti e alle funzioni assegnate alle strutture, è **necessario non penalizzare coloro che hanno maturato titoli ed esperienze in aree diverse, o comunque non esattamente coincidenti con una delle aree proposte**<sup>4</sup>.

Riteniamo inoltre indispensabile prevedere una **composizione delle commissioni che garantisca una valutazione piena e collegiale dei titoli nelle diverse aree**, quindi commissioni distinte per area oppure commissione unica ma con presenza di almeno un componente per ciascuna area.

Come evidente dal lungo e travagliato iter dell’ultima procedura bandita nel maggio 2021, oltre ad un più che congruo numero di posizioni vanno garantiti anche **tempi rapidi per la conclusione delle procedure, nonché bandi semplificati e inclusivi di tutte le esperienze e professionalità esistenti, criteri di massima trasparenza nella composizione e nell’operato delle commissioni**, ed infine una chiara ed esaustiva definizione dei titoli ammessi e dei relativi punteggi.

Scriviamo questa nota per contribuire al raggiungimento di tali fondamentali condizioni, rispetto alle quali chiediamo sin da subito un confronto tempestivo ed adeguatamente approfondito prima dell’uscita dei prossimi bandi.

In primo luogo, **concordiamo assolutamente con l’eliminazione della prova orale**, il cui punteggio va però redistribuito aumentando anzitutto quello riferito all’anzianità, mentre va diminuito il punteggio attribuito al giudizio complessivo sul candidato (curriculum), vale a dire quello più suscettibile di interpretazioni di carattere necessariamente “generale” da parte delle commissioni.

---

<sup>4</sup> Alle quattro aree proposte si potrebbe aggiungere un’area trasversale in cui possa candidarsi il personale con percorsi lavorativi in aree diverse e/o impegnati in attività tipicamente trasversali, come quelle svolte dal personale in forza agli uffici territoriali.



Per l'**anzianità di servizio** ci sembra adeguata la previsione di **almeno 25 punti**, fermo restando che il calcolo va fatto includendo tutta l'anzianità maturata, anche in diversi profili e livelli e pre-ruolo. Il punteggio dovrebbe essere assegnato con criteri chiari e univoci, che non penalizzino i diversi percorsi di carriera.

Sempre con riguardo ai punteggi, **dovrebbero pesare di più quelli assegnati a titoli inequivoci e identificabili con criteri "oggettivi"**, quindi ad esempio le pubblicazioni e i lavori, gli incarichi e la responsabilità di iniziative e strutture, le idoneità conseguite. In generale, **il lavoro svolto internamente all'Istat dovrebbe essere valorizzato al massimo grado, e tutti i periodi lavorativi** dovrebbero essere validi per la produzione dei titoli.

Riguardo alle idoneità conseguite, siamo per assegnare **lo stesso punteggio (5 punti) per idoneità in selezioni interne e concorsi pubblici** per lo stesso livello nel quale si partecipa, senza distinzioni di profilo<sup>5</sup>. Inoltre a nostro giudizio **la soglia di idoneità andrebbe ridotta a non più di 60 punti**.

Rispetto ai **singoli punteggi** presenti nella griglia predisposta dall'Amministrazione, benché l'intenzione di ridurre la discrezionalità in capo alle commissioni sia naturalmente condivisibile, l'estremo dettaglio dei titoli e dei punteggi **non ci sembra una soluzione valida del problema**, che consiste più che altro nell'individuazione di **criteri di valutazione ragionevoli, inclusivi e costanti nel tempo**; ma anche, non dimentichiamolo, nello **stabilire procedure di affidamento degli incarichi e di attestazione delle attività svolte cadenzate, trasparenti, e basate su criteri condivisi e comuni a tutte le strutture dell'istituto**. Tutte misure poste ad un livello decisamente più generale del micro-punteggio assegnato a ciascun titolo presentabile.

In merito alla **classificazione dei titoli**, le sette macrocategorie ("Aree dei titoli valutabili", da "A" a "G" nelle griglie) ci sembrano decisamente troppe; questo perché ciascuna area dovrebbe essere generale ed esaustiva, in modo che tutti i candidati abbiano la possibilità di conseguire il relativo punteggio massimo, mentre quelle troppo specifiche (come ad es. la F) vanno evitate, così come quelle dal contenuto incerto (come la G).

---

<sup>5</sup> Il punteggio per l'idoneità dovrebbe essere ridotto nel caso in cui, come più volte richiesto, al momento del bando risultino esaurite tutte le graduatorie esistenti, sia quelle relative alle selezioni interne che quelle dei concorsi pubblici.



Una soluzione migliorativa potrebbe essere quella di accorpare le aree A e D (cosa che consentirebbe anche di eliminare le sovrapposizioni tra i titoli), B e C (in modo che la differente natura del prodotto di ricerca non influisca sul punteggio massimo conseguibile), ed infine F e G.

Inoltre, la ripartizione dei punteggi tra le aree deve garantire una **più adeguata valutazione del lavoro corrente**, con un riequilibrio dei punteggi a favore di quelle in cui tali attività emergono maggiormente.

Va **evitata qualsiasi ambiguità** rispetto alla riconduzione dei singoli titoli alle macrocategorie, mentre le modalità di presentazione di ciascun titolo devono essere chiare e inequivoche, per evitare disparità dovute ad esempio all'accorpamento di titoli in uno o più file.

Riguardo **all'attività svolta**, è necessario valutare **tutta l'attività lavorativa svolta in Istituto**, a prescindere dal profilo/livello; andrebbe inoltre **eliminata la distinzione tra iniziative rilevanti e non**, in assenza di un criterio condiviso ed oggettivo per misurarne la rilevanza, che ci sembra molto difficile da individuare.

Infine, la **produzione tecnico scientifica**, che come già detto dovrebbe accorpare pubblicazioni e lavori, **andrebbe valutata tutta**, non escludendo quella prodotta in altri livelli/profili o anche, qualora attinente, quella prodotta all'esterno. **La produzione Istat deve essere in ogni caso maggiormente valorizzata rispetto a quanto attualmente previsto**, rendendo possibile l'inserimento di tutti i prodotti legati all'attività di ricerca condotta nel nostro Istituto.

Si rimane disponibili ad approfondire quanto esposto in un apposito incontro.

Cordiali saluti

Lorenzo Cassata  
FLC CGIL