

Roma, 11 novembre 2022
Prot. 142

Presidente del CREA
Prof. Carlo Gaudio

Direttore generale del CREA
Dott. Stefano Vaccari

Gentile Presidente, Gentile Direttore Generale

nello spirito costruttivo che ha sempre contraddistinto la FIR CISL abbiamo più volte manifestato la nostra disponibilità a collaborare con l'Amministrazione auspicando l'instaurazione di un rapporto basato sul confronto costruttivo volto alla risoluzione pragmatica delle problematiche in essere al CREA.

Purtroppo, dobbiamo evidenziare che nel corso degli ultimi mesi continuiamo ad assistere ad una serie sempre più lunga di ritardi e inadempienze negli impegni presi da parte degli Uffici dirigenziali del CREA. La situazione creatasi ci impone, quindi, di evidenziare ufficialmente tutte le criticità che si stanno sommando da parte dell'Amministrazione, causando danno e, in alcuni casi, a nostro avviso anche discriminazione di trattamento del personale. Mancanze che ci aspettiamo che trovino non solo tempestiva soluzione, ma anche, per rispetto del lavoro e dei doveri richiesti ai suoi dipendenti, che trovino un chiaro e oggettivo riscontro nelle performance dei dirigenti responsabili.

Dai primi mesi dell'anno erano stati prospettati e discussi in sede di informazione/comunicazione/confronto sindacale una serie di impegni da parte dell'Amministrazione, derivanti dall'attuazione del Piano triennale di fabbisogno del personale e da altri Regolamenti CREA, con anche una calendarizzazione delle scadenze previste.

A marzo siamo partiti con il bando **art. 15** per le progressioni di livello per ricercatori e tecnologi, la cui procedura prevista attraverso la piattaforma Demetra ha creato notevoli problemi tecnici e ingolfamenti (è stata anche prorogata la scadenza). In seguito, abbiamo evidenziato ritardi nella composizione e nell'avvio dei lavori delle commissioni, soprattutto per la scelta di coinvolgere dei membri esterni al CREA, scelta da noi contestata perché trattasi di procedure interne e perché la stessa scelta aveva generato notevoli ritardi anche nella tornata precedente dell'art. 15 (1 anno tra bando e uscita delle graduatorie). Inoltre, per il bando 2022 si sono aperte forti polemiche (con anche lettere di diffida di avvocati) in merito al numero di posti assegnati e ai criteri di valutazione, modificati rispetto al 2020 e con alta discrezionalità prevista per le commissioni, contrariamente ai principi e agli obiettivi enunciati nel *Piano Trasparenza e anti-corrruzione* del CREA. Nel corso di un incontro sindacale svoltosi a settembre, il Direttore generale ha informato che le commissioni avevano una previsione di chiusura dei lavori al 15 ottobre, ma che erano previsti forti ritardi e che in alcuni casi si poteva prospettare uno slittamento al 2023. La FIR CISL ha fortemente criticato la

possibilità che ciò avvenga, perché si creerebbe una non giustificabile discriminazione tra i dipendenti, alcuni dei quali potrebbero trovarsi con un anno in meno di anzianità nel livello e senza un anno di arretrati. È in capo all'Amministrazione e agli Uffici dirigenziali preposti organizzare il lavoro in modo che le scadenze siano rispettate e che non si crei discriminazione tra il personale; è sempre compito degli stessi Uffici rimuovere eventuali ostacoli per il raggiungimento degli obiettivi previsti. A ciò si aggiunge il fatto che la scelta della piattaforma Demetra, che tanti problemi ha creato in fase di presentazione delle domande, nelle intenzioni avrebbe dovuto garantire un lavoro più snello delle commissioni, cosa che invece non sembra stia avvenendo. Ribadiamo che ci si aspetta che tutti i posti siano assegnati nel 2022, ritenendo inaccettabile qualunque possibile alternativa.

Nel mese di luglio, si è anche discusso della procedura di **stabilizzazione**, la cui chiusura era prevista entro settembre nel Piano del fabbisogno del personale, mentre ad oggi non è ancora partita. La questione è particolarmente grave in quanto a luglio il Direttore generale aveva informato che nei successivi 10 giorni l'avviso sarebbe andato in Gazzetta ufficiale per la pubblicazione, quindi si dava per scontato non ci fossero problemi. A settembre, poi, è emerso che si voleva applicare il requisito dei tre anni a TD, erroneamente, come segnalato in una nota dalla FIR CISL. A quel punto, a ottobre, ci è stato comunicato che l'Amministrazione nel fare approfondimenti normativi si è resa anche conto che in realtà, a norma vigente, per gli EPR è possibile solo la stabilizzazione secondo l'art. 12 bis d.lgs. 218/2016 e che tale norma escluderebbe i collaboratori di amministrazione dal processo di stabilizzazione. In un'ottica costruttiva, avevamo chiesto i dati aggregati sul personale precario, al fine di fare valutazioni e proposte, ma nessun dato ci è stato inviato. Di fatto, ad oggi, la procedura di stabilizzazione potrebbe slittare al 2023. Ci si chiede come si sia potuto interpretare erroneamente la norma, perdendo mesi di lavoro e tradendo legittime aspettative dei colleghi precari. È difficilmente giustificabile da parte dell'ufficio preposto affermare a luglio che l'avviso è pronto e dopo due mesi dire che in realtà ci sono ostacoli normativi. Se la bozza del bando fosse stata condivisa, come più volte da noi richiesto, sicuramente oggi non ci troveremo in questa situazione.

Si segnala, sempre a proposito di condivisione e coinvolgimento delle OO.SS., che non è stata ancora convocata, come da noi richiesto, una riunione di informazione/comunicazione sul nuovo Piano di fabbisogno del personale 2023-2025 approvato ormai il 15 ottobre u.s.

Un'ulteriore fonte di polemiche e di conflittualità è nata intorno al bando **art. 54** sulle progressioni di livello IV-VIII uscito lo scorso mese (da espletare entro il 2022). Anche in questo caso, ci sono stati problemi tecnici e ingolfamenti nella piattaforma Demetra (e anche blocco del Protocollo) ed è stata necessaria una proroga della scadenza. Inoltre, anche sull'art. 54 i criteri di valutazione sono stati modificati unilateralmente, senza darne comunicazione esaustiva ai sindacati. Infatti, ci è stato comunicato che la scheda di valutazione sarebbe stata stabile rispetto agli anni precedenti, ad eccezione del punto 1.3 sull'anzianità a TD, mentre in realtà nel bando 2022 rispetto al precedente sono stati anche eliminati dalla valutazione i titoli conseguiti nel periodo a TD; decisione arbitraria poco comprensibile in un'ottica di trasparenza, che sta generando altra conflittualità e possibili contenziosi.

Infine, non si può non evidenziare la questione dell'avviso relativo ai **Sussidi 2021**, che dovrebbe da regolamento uscire entro il mese di aprile di ogni anno. In un primo momento, il ritardo è stato dovuto alla necessità di modificare il Regolamento, dopo alcune modifiche errate apportate al testo da parte dell'Amministrazione e segnalate proprio dalla FIR CISL. In seguito, l'Amministrazione ha comunicato di voler procedere tramite la piattaforma Demetra anche sui Sussidi, sempre con l'intento di accelerare le procedure; dati i precedenti, si è chiesto di non utilizzare Demetra per l'anno in corso,

per evitare prevedibili ritardi nella procedura ma purtroppo siamo rimasti inascoltati. Ad oggi l'avviso non è uscito e di fatto si è negata la possibilità di aiuto economico in tempi consoni ai dipendenti e alle loro famiglie, contravvenendo lo spirito stesso dei sussidi.

Ci giungono anche segnalazioni di ritardi importanti nell'applicazione della procedura dei passaggi di fascia dei livelli I-III nei Centri, con relazioni chieste ai dipendenti diversi mesi prima, proprio per rispettare le scadenze, ma con scatti di fatto avviati anche con 3 mesi di ritardo rispetto al previsto. In questo caso la responsabilità dei ritardi è dell'ufficio dirigenziale del personale, che ha organizzato la procedura e le commissioni nei diversi Centri.

E' evidente che diverse di queste problematiche avrebbero potuto essere risolte anche attraverso un confronto serio e costante con le organizzazioni sindacali, che ben conoscono le condizioni di lavoro e le situazioni a livello nazionale e all'interno dell'Ente; auspichiamo che quanto accaduto quest'anno e qui evidenziato possa far comprendere l'importanza di un dialogo trasparente e costruttivo con i rappresentanti sindacali.

Quanto sta accadendo, tra l'altro, alimenta il clima generale di sfiducia nelle azioni dell'Amministrazione e dei dirigenti in generale, cosa che non farà che aumentare, anziché ridurre, le controversie legali e la conflittualità tra dipendenti ed Ente.

Si ritiene, quindi, doveroso innanzitutto che quanto qui descritto emerga in un processo trasparente ed equo di valutazione delle azioni e della performance dei dirigenti e che si trovino correttivi efficaci per evitare ulteriori ritardi e inadempienze in futuro. Contestualmente, auspichiamo si possa instaurare un dialogo impostato sul confronto costruttivo finalizzato all'obiettivo comune della risoluzione delle criticità presenti nel CREA e alla valorizzazione dei risultati raggiunti.

Cordiali saluti

Il Segretario nazionale
Stefania Luzzi Conti

