

## IL CNR È PRONTO AL SUO RILANCIO?

**Molto è stato fatto... molto altro resta ancora da fare!!!**

La **riorganizzazione dell'Ente**, fortemente voluta dalla Presidente, e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (**PNRR**) sono senza ombra di dubbio l'occasione per la realizzazione del tanto annunciato **rilancio del CNR** e del suo rafforzamento nella leadership scientifica in ambito nazionale, europeo e mondiale.

Mai nella sua storia centenaria, come in questo momento, l'Ente è chiamato ad una politica scientifica capace di **attrarre risorse**, migliorare la **distribuzione della tecnologia**, potenziare la **diffusione della conoscenza** (in un rapporto di collaborazione, da un lato, e competizione, dall'altro, tra gli stati).

### Il CNR è pronto alla sfida?

**Il CNR è in grado di farsi riconoscere come il principale Ente di ricerca del Paese?**

**Il CNR è in grado nell'immediato di dare risposte alle problematiche che da anni lo affliggono?**

Per la FIR CISL la risposta a queste domande è **si**, ma molto dipenderà:

- dalla velocità di azione
- dalla capacità di saper intercettare e utilizzare le competenze esistenti
- dalla volontà di porre in atto scelte adeguate sulle base di tutte le risorse a disposizione.

TUTTO QUESTO NECESSITA DI UNA **ATTENTA PROGRAMMAZIONE** (per finalizzare quanto già in parte avviato e dare seguito alle prossime iniziative) CHE VEDA IL PIENO **COINVOLGIMENTO DI TUTTO IL PERSONALE**

A pochi giorni dalla chiusura per la pausa estiva non è solo tempo di bilanci, ma anche e soprattutto il momento per individuare le priorità da affrontare alla ripresa delle attività: la FIR CISL, fedele al suo DNA, si farà promotrice, fin dai primi giorni di settembre, di iniziative volte ad aprire con l'Amministrazione dell'ENTE una seria e **costruttiva discussione**, che metta da parte preconcetti e pregiudizi e che abbia lo scopo di **migliorare l'attuale situazione della macchina organizzativa**, nella duplice direzione di attuare al meglio gli obiettivi prefissati e di dare immediata risposta alle problematiche delle lavoratrici e dei lavoratori che costantemente intercettiamo.

PER QUANTO CI RIGUARDA:

**NON È PIU' POSSIBILE RIMANDARE LA RISOLUZIONE DELLE DIVERSE CRITICITÀ**

**NON E' PIU' POSSIBILE LAMENTARE CARENZA DI PERSONALE SENZA UNA PROGRAMMAZIONE CONDIVISA**

**NON E' PIU' POSSIBILE PRETENDERE DA POCHE UdP UNA MOLE DI LAVORO IMPONENTE**

**NON E' PIU' POSSIBILE NEGARE L'ESISTENZA DI UN SOTTOINQUADRAMENTO DEL PERSONALE**

**NON E' PIU' POSSIBILE PRESENTARE SEMPRE UN ENTE IN EMERGENZA**

**NON E' PIU' POSSIBILE NON DARE IMMEDIATO SEGUITO AGLI ACCORDI SOTTOSCRITTI**

**NON E' PIU' POSSIBILE IGNORARE LE CORRETTE RELAZIONI SINDACALI**

---

*Molto è stato fatto ma molto è ancora da fare...*

---

**...PARTIAMO DA CIO' CHE È STATO FATTO...**

**PER TUTTO IL PERSONALE**

APPLICAZIONE PARTE ECONOMICA CCNL 2019-2021  
CHIUSURA ACCORDI CCNI 2019-2022  
CHIUSURA ACCORDO CCNI 2023 (in corso di definizione)  
ACCORDO SU CONTO TERZI  
ACCORDO SUL WELFARE PER L'UTILIZZO DI PARTE DI RISORSE NON DISTRIBUITE NEGLI ANNI

**RICERCATORI & TECNOLOGI (R&T)**

SCORRIMENTI ART. 15  
NUOVO BANDO ART. 15 (in corso)

**TECNICI & AMMINISTRATIVI**

BANDO ART. 22 - Legge Madia (in corso ultimo bando per funzionario)  
BANDO EX ART. 54 (in corso)  
BANDO EX ART. 53 (in corso quello su CCNI 2022 – in attesa del nuovo su CCNI 2023)

A fronte di tanto lavoro, costato tempo e fatica da parte di tutte le parti in causa (Amministrazione e OO.SS.),  
**DOVREMMO ESSERE SODDISFATTI DEI RISULTATI ACQUISITI.**

**Il condizionale è però d'obbligo.**

Infatti, pur riconoscendo all'attuale Amministrazione una sostanziale apertura e un notevole sforzo lavorativo, volto ad affrontare e chiudere questioni da lungo tempo irrisolte, **riscontriamo ancora oggi delle criticità che mettono in crisi e a rischio la fruibilità degli accordi stessi.**

Riteniamo che ciò non sia dovuto ad una cattiva volontà degli amministratori, ma ad un modello organizzativo non più in grado di supportare un carico di lavoro che contempra le attività ordinarie e le attività straordinarie necessarie per "recuperare tutto il progresso".

**VENIAMO A CIÒ CHE NON È STATO FATTO O È STATO FATTO CON RITARDO**

Nell'applicazione della parte economica, a seguito della sottoscrizione del CCNL 2019-2021, gli **ARRETRATI SONO STATI EROGATI IN FORTE RITARDO A CAUSA DI UN SOFTWARE OBSOLETO.**

Questo può sembrare un problema banale, ma la nostra preoccupazione è rivolta ad un'eventuale applicazione della revisione dell'Ordinamento Giuridico in discussione già dal prossimo 7 settembre all'ARAN: come si procederà al nuovo inquadramento dei Livelli? quante UdP saranno impiegate per le attività conseguenti?

### CHIUSURA ACCORDI CCNI 2018-2022

Alla data attuale **non c'è stata nessuna erogazione sullo stipendio di nessun dipendente** delle spettanze accessorie elencate. **E STIAMO PARLANDO DI SALARIO!**

**IOS (R&T)**

**PRODUTTIVITA' (Livelli)**

**INDENNITA' DI RESPONSABILITA' (anche di accordi precedenti)**

**INCENTIVAZIONI FUNZIONI TECNICHE**

**SEGRETARI AMMINISTRATIVI, ecc.**

### CHIUSURA ACCORDI CCNI 2023

**LA FIR CISL HA DECISO DI NON FIRMARE L'ACCORDO (unica OS a prendere tale posizione)**

Da anni evidenziamo la necessità di aprire una discussione sul CCNI in corso e di non firmare un accordo basato su regole vecchie e che non corrispondono alle attuali esigenze.

Ricordiamo che non aprire una discussione e passare direttamente alla firma comporta la riproposizione dell'accordo precedente: nel caso del CNR l'ultimo CCNI oggetto di revisione è quello 2009-2010!

Tale era il motivo per cui lo scorso febbraio si era arrivati alla firma di un'intesa tra le parti, che impegnava l'Amministrazione ad affrontare l'apertura di un'ipotesi di accordo per il triennio 2023-2025.

**Non era forse necessario parlare di IOS, Indennità di Ente, di indennità di responsabilità, di turnazioni, di sedi disagiate, di straordinario, di valorizzazione del personale tutto, ecc.?**

Ed invece la proposta dell'Amministrazione è stata quella della chiusura dell'accordo senza discussione, giustificandola con la necessità e l'urgenza di far partire subito un ulteriore bando ex art. 53.

**LA FIR CISL AVEVA GIÀ CHIESTO UN ACCORDO STRALCIO SULL'EX ART. 53 ED UN'IMMEDIATA APERTURA DELLA DISCUSSIONE DEL CCNI 2023-2025.**

**RISULTATO: CCNI 2023 fermo alle regole impostate nel 2010 e non ancora inviato neppure agli organi esterni vigilanti!!!**

### E IL CCNI 2024?

**L'AMMINISTRAZIONE RIPETERA' CHE È NECESSARIA UNA DISCUSSIONE, SENZA POI DARNE SEGUITO?**

### ACCORDO SU CONTO TERZI

Da quanto tempo non se ne parlava? È stata fatta una revisione dell'accordo che ha reso disponibili dei cospicui residui, sia per la parte che riguarda direttamente gli interessati sia per la parte generale da distribuire a tutto il personale. **QUANDO AVERRA' LA DISTRIBUZIONE E CON QUALI CRITERI?**

### ACCORDO SU WELFARE

Anche in merito all'Intesa sull'utilizzo dei residui dei fondi per i benefici assistenziali - Anni 2018-2019, la FIR CISL ha ritenuto giusto non firmare: avevamo chiesto che la nuova modalità di erogazione dei contributi a favore del personale, per le spese da esso sostenute per attività ricreative e culturali proprie e dei propri familiari avesse un carattere "sperimentale" e quindi applicabile, a meno di ulteriori intese sottoscritte tra le parti, per il solo anno 2023; avevamo chiesto di allargare il più possibile la platea dei beneficiari del contributo da erogare, abbassandone i massimali; avevamo indicato all'Amministrazione la necessità di creare una rete di referenti locali per ripristinare e/o potenziare le attività culturali e ricreative (soggiorni

di studio, colonie estive/invernali, viaggi, eventi nazionale) che nel corso degli ultimi anni hanno registrato una sensibile diminuzione in termini di adesioni (da cui l'origine dei residui oggetto dell'intesa) ...**NULLA E' STATO ACCOLTO!!**

#### **SCORRIMENTI ART. 15**

**QUANTO TEMPO DOVRA' ANCORA PASSARE PER L'INQUADRAMENTO DEI RICERCATORI INTERESSATI, IL CUI EFFETTO GIURIDICO È STABILITO DAL 1° GENNAIO 2023?**

Ci risulta che questo lavoro non da poco è processato da una sola UdP!

#### **BANDO ART. 15**

Anche nella procedura di questo tanto atteso bando saranno coinvolte poche UdP con la **possibilità concreta di uno slittamento al 2024 dell'uscita della graduatoria.**

#### **BANDO EX ART. 54**

#### **BANDI EX ART. 53**

Quante UdP saranno coinvolte nella procedura? FORSE SEMPRE LE STESSE? Anche qui con la possibilità concreta di uno slittamento dell'uscita della graduatoria al 2024. **IN QUESTO CASO CI SAREBBE LA PERDITA DELL'INQUADRAMENTO GIURIDICO AL 1° GENNAIO 2023.**

#### **INCENTIVI TECNICI E NUOVO CODICE APPALTI**

Molte le questioni da discutere e affrontare anche alla luce nel Nuovo Codice degli appalti (D.lgs.36/2023): in particolare per la nuova figura del RUP, il **Responsabile Unico di Progetto**, sempre più caricato di responsabilità in tutte le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al Codice chiediamo che l'Ente adotti azioni per la **copertura assicurativa dei rischi per il personale, anche a tempo determinato**, individuato per svolgere detta mansione.

**RESTANO ANCORA DA CAPIRE TEMPI E MODI DELL'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI PREVISTI DAL REGOLAMENTO VIGENTE** (che per altro dovrà essere rivisto, con le OO.SS. alla luce del cambio della normativa).

#### **BANDO ART. 22 (Legge Madia)**

Guardando oltre i risultati delle selezioni per la risoluzione del sotto-inquadramento, **È INNEGABILE AFFERMARE CHE, IN QUESTO MOMENTO, UNA PARTE SIGNIFICATIVA DEL PERSONALE SVOLGE ATTIVITÀ DI LIVELLO SUPERIORE SENZA CHE GLI SIA RICONOSCIUTO.** Occorre notare come il suddetto personale svolga tali attività **per sopperire alle necessità dell'Ente**, a seguito di incarichi formali e in assenza di altre figure professionali competenti.

L'applicazione dell'art. 22 ha solo evidenziato come:

**IL SOTTO INQUADRAMENTO ALL'INTERNO DELL'ENTE SIA BEN PIÙ AMPIO DI QUANTO IL LEGISLATORE IPOTIZZASSE E CHE SIA STATO IMPOSSIBILE RISOLVERLO CON GLI STRUMENTI MESSI SIN QUI A DISPOSIZIONE DAL DECRETO.**

Serve una discussione seria e costruttiva, che veda coinvolte le OOSS, la dirigenza dell'Ente e i Direttori degli Istituti, per **AFFRONTARE E CERCARE SOLUZIONI AL PROBLEMA E CERTAMENTE NON CONTINUARE A RIPETERE CHE IL PROBLEMA NON ESISTE.** Tale personale rappresenta una risorsa importante e al momento risulta essere insostituibile per il raggiungimento di quegli obiettivi che il CNR si è prefissato.

## PRECARIATO

Il PNRR e i decreti che ad esso si riferiscono, in particolare sull'acquisizione di personale precario (Assegnisti e TD a tutti i profili e livelli), pone la necessità dell'apertura di un tavolo permanente per una corretta programmazione che investa tutti gli attori e che prevenga la stagione di una nuova stabilizzazione che inevitabilmente si sta affacciando sul mondo della Ricerca Pubblica.

**SERVE UNA PROGRAMMAZIONE** AFFINCHÉ NON VENGA PERSO IL POTENZIALE EFFETTO POSITIVO DEL QUADRO NORMATIVO A NOSTRA DISPOSIZIONE. **SERVE CORAGGIO!** IL CORAGGIO DI DEFINIRE UN CAMBIO DI PROSPETTIVA CHE GUARDI ALLA RICERCA COME A UN INVESTIMENTO E NON COME A UNA SPESA. LA NECESSITÀ DI CHIEDERE CON FORZA QUEI FINANZIAMENTI CHE SERVONO AL CNR!

Anche qui è necessario che l'Ente sia in grado innanzitutto di riconoscere la realtà e di lottare insieme alle OO.SS. affinché venga riconosciuta dal Governo, una volta e per tutte, la necessità di un investimento da impegnare per un cospicuo aumento del numero di personale. I vari Governi che si sono succeduti negli ultimi anni hanno ignorato che nel Settore della Ricerca Pubblica sono impegnati circa 28.000 unità di personale soltanto e che, secondo l'ultimo rapporto sullo stato di attuazione della Ricerca, l'Italia destina per la Ricerca pubblica solo lo 0,66% del suo Pil, ben lontana dalla media europea.

## **TROPPO POCO PERSONALE, TROPPO POCHE INVESTIMENTI!!!**

**È COSÌ CHE SI TRATTA LA RICERCA? NEGANDO I FINANZIAMENTI E FACENDO SCAPPARE ALL'ESTERO LE MIGLIORI RISORSE? NEGANDO UN FUTURO ALLA NOSTRA MIGLIORE GIOVENTÙ?**

Per tutto quanto detto, **serve aprire SUBITO un confronto serio tra le OOS, la Presidente e i Dirigenti del CNR** partendo da quelle tematiche che abbiamo elencato e che fanno parte della vita delle lavoratrici e dei lavoratori: siamo convinti che

## **NON SIA POSSIBILE AFFRONTARE UN VERO RILANCIO DEL PIU' GRANDE ENTE DI RICERCA ITALIANO**

- senza una virtuosa riorganizzazione del lavoro
- senza una rilevante e costante valorizzazione del personale
- senza un massiccio innesto di nuovo personale ad ogni livello e profilo.

L'impressione diffusa è che ci troviamo di fronte ad una vera e propria *forma mentis* di un apparato burocratico che è talmente abituato ad interpretare sé stesso nel ruolo di controllore-censore, da non riuscire a fare uno scatto in avanti quando c'è necessità di cambiamento.

**LA FIR CISL CONTINUERA CON LA SUA AZIONE A PARTIRE GIA' DAI PRIMI DI SETTEMBRE, PER:**

- **AFFRONTARE LA DISCUSSIONE SUL CCNL**
- **APRIRE OGNI UTILE INTERLOCUZIONE CON I MINISTRI, CON IL GOVERNO E CON IL PARLAMENTO**
- **DARE VOCE ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI CHE CON IL LORO IMPEGNO QUOTIDIANO DANNO LUSTRO AD UN ENTE E AD UN SETTORE COSÌ IMPORTANTI PER LA NOSTRA NAZIONE.**

Roma, 9 agosto 2023

Per il Coordinamento CNR

Alessandro Anzini  
Giuseppe Gargiulo