

15 novembre 2022

## Analisi della “anomala permanenza” nel terzo e secondo livello

Oggi SNALS-CONFISAL Ricerca ha inviato un [documento](#) all’amministrazione, al Consiglio di Istituto e per conoscenza al CUG, allo scopo di far emergere il fenomeno della “anomala permanenza” nel terzo e secondo livello.

Il documento analizza la forza lavoro inquadrata nel secondo e terzo livello con profilo da ricercatore e tecnologo alla data dell’1.10.2022. Si fa riferimento a 754 dipendenti (505 di terzo livello e 249 di secondo livello) che equivalgono a circa il 40% della forza lavoro Istat.

Scopo dell’analisi è quello di descrivere la permanenza nel profilo di inquadramento per mettere in luce possibili criticità ed eventuali condizioni esistenti di anomala permanenza<sup>1</sup>.

La tavola 1 si riferisce agli attuali secondi livelli, senza distinzione di profilo, per osservare la distribuzione percentuale degli anni di permanenza nel terzo livello occupato in precedenza. In media un dipendente attualmente secondo livello ha occupato il profilo da terzo livello per quasi 11 anni (10, 7 anni). Tale dato è presente per 212 dipendenti sui 249 totali (104 primi tecnologi e 108 primi ricercatori)<sup>2</sup>.

**Tavola 1.** Anni di permanenza nel terzo livello degli attuali primi ricercatori e primi tecnologi. Frequenza assoluta e percentuale.

Anni di permanenza nel terzo livello	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
0-5	20	9,4
6-10	88	41,5
11-15	79	37,3
>15 anni	25	11,8
	212	100

<sup>1</sup> Per condurre l’analisi sono stati calcolati i giorni di distanza (anzianità) tra le date di inquadramento nel livello attuale e quella nell’inquadramento da terzo livello, nel caso del personale di secondo livello. Mentre per il personale di terzo livello, l’anzianità è stata calcolata come distanza tra la data di estrazione dati (1 ottobre 2022) e la data di inquadramento nel livello attuale. I giorni sono successivamente stati riportati in anni, approssimando i valori decimali all’intero più prossimo (da 0,1 a 0,5 all’intero precedente, da 0,6 a 0,9 all’intero successivo).

<sup>2</sup> La differenza 249-212 presumibilmente è dovuta al fatto che alcuni di essi sono entrati in istituto già al II livello attraverso la partecipazione a concorso esterno.

Per quanto riguarda i dipendenti inquadrati attualmente nel terzo livello, essi occupano tale livello mediamente da quasi 12 anni (11,6 anni).

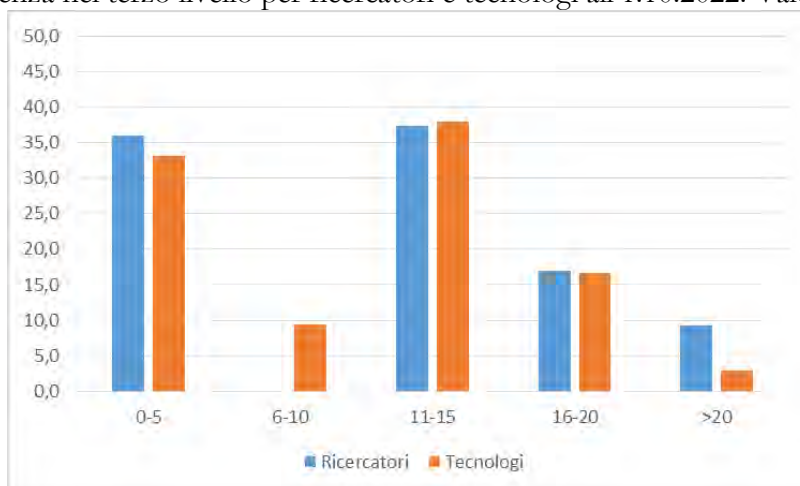
**Tavola 2.** Anni di permanenza nel terzo livello degli attuali ricercatori e tecnologi all'1.10.2022. Frequenza assoluta e percentuale

Anni di permanenza nel terzo livello	Frequenza assoluta	Frequenza percentuale
0-5	176	34,9
6-10	21	4,2
11-15	190	37,6
16-20	85	16,8
>20	33	6,5
	505	100

Il confronto tra la permanenza nel terzo livello del precedente contingente e dell'attuale pone in luce una tendenza all'aumento della permanenza media nel terzo livello. Inoltre, osservando la tavola 1 si può notare che poco più del 50% degli attuali primi ricercatori e primi tecnologi ha trascorso nel livello precedente al massimo 10 anni, mentre poco più di un terzo ha impiegato dagli 11 ai 15 anni per passare di livello.

Passando ad un'analisi distinta tra ricercatori e tecnologi inquadrati attualmente nel terzo livello, la prima distinzione riguarda la diversa numerosità (294 ricercatori e 211 tecnologi). Per quanto riguarda la permanenza media nel livello, per i ricercatori è pari a circa 12 anni, mentre per i tecnologi è circa 11 anni.

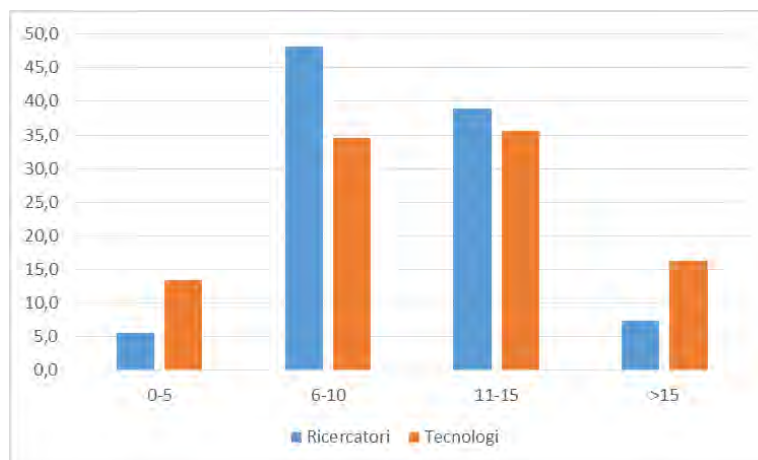
**Figura 1.** Permanenza nel terzo livello per ricercatori e tecnologi all'1.10.2022. Valori percentuali.



Gli andamenti sono piuttosto simili ad eccezione di due classi: 6-10 anni per i tecnologi e anzianità di livello maggiore di 20 anni per i ricercatori. La classe modale è di 11-15 anni per entrambi i profili. Va detto che è presumibile che i dipendenti che hanno una prospettiva di attività lavorativa pre pensionamento medio-bassa potrebbero non ambire a un passaggio di livello per ragioni economiche.

Di seguito, si passa a un confronto tra gli attuali secondi livelli considerando la loro permanenza nel terzo livello. All'1.10.2022 i primi ricercatori sono 126, mentre i primi tecnologi sono 123 dipendenti.

**Figura 2.** Permanenza nel terzo livello per primi ricercatori e primi tecnologi. Valori percentuali.

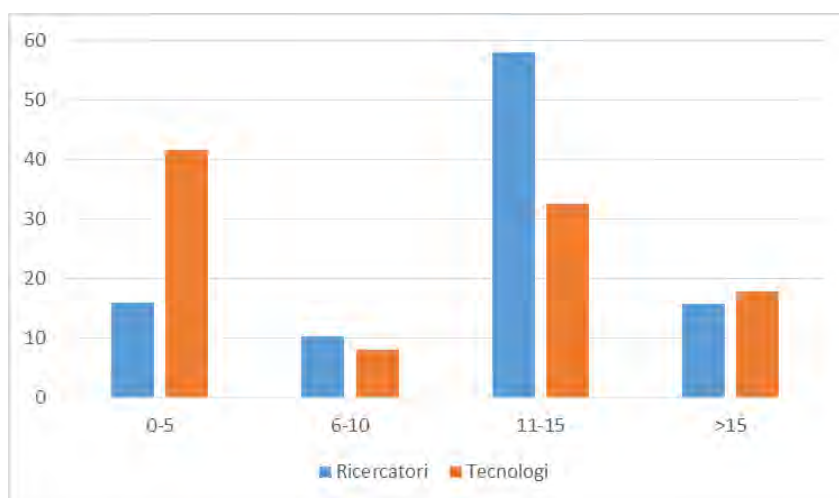


I primi ricercatori sono rimasti mediamente 11 anni nel livello precedente prima di passare di livello. La classe modale (6-10 anni) è di poco inferiore al 50%. Quasi il 54% ha impiegato da 1 a 10 anni prima di passare di livello.

Anche i primi tecnologi sono rimasti mediamente 11 anni nel livello precedente prima di passare di livello. Il peso percentuale della classe 0-5 anni è il doppio per i tecnologi rispetto ai ricercatori. Il 70% degli attuali primi tecnologi ha impiegato da 6 a 15 anni per passare di livello.

Infine, passando all'analisi della distribuzione relativa ai primi ricercatori e primi tecnologi nell'attuale profilo, si possono osservare andamenti piuttosto differenti.

**Figura 3.** Permanenza nel secondo livello per primi ricercatori e primi tecnologi all'1.10.2022. Valori percentuali.



La classe modale è differente per i primi ricercatori (11-15 anni) e per i primi tecnologi (0-5 anni). Le percentuali sono piuttosto simili per gli inquadrati al secondo livello che si trovano nelle classi 6-10 anni e >15 anni.

## Alcune considerazioni alla luce dell'analisi condotta.

- La [relazione 2022 Cug](#) (Comitato Unico di Garanzia), riferita alla forza lavoro al 31.12.2021, nella tavola 1.2 evidenzia un istituto “adulto” con una percentuale di lavoratrici e lavoratori dai 51 anni in su del 56%. È probabile che il concorso per 100 posti VI liv CTER favorirà l'ingresso di nuova forza lavoro più giovane, ma è ancora un numero troppo esiguo per riporre in esso tutte le speranze di un'inversione di tendenza. Pertanto ne chiediamo lo scorrimento integrale di tutti gli idonei.
- La tavola 1.1 della relazione Cug mette in luce le diverse numerosità dei secondi e terzi livelli per fascia di età. Nel caso dei secondi livelli, al 31 dicembre 2021 si osserva una netta prevalenza dei dipendenti nella classe 51-60 anni (75%), mentre nel caso dei terzi livello la prevalenza riguarda la classe 41-50 anni (53%) e a seguire la classe 51-60 anni (42%). Se è vero che i dati analizzati nel presente rapporto fanno riferimento al contingente (II+III livello) nove mesi dopo rispetto alla relazione Cug, la distribuzione per età dovrebbe essere analoga contribuendo così a fornire un quadro più completo.
- Il blocco del turn over applicato fino al 2019 ha contribuito fortemente alla definizione di sacche di personale che permane per lungo tempo nello stesso profilo. Anche se il turn over è stato ripristinato nel 2019 l'Istat non ha posto in essere una politica di programmazione adeguata per l'acquisizione di nuovo personale. Una mancata ripartenza nelle politiche assunzionali unita all'aumento dei cessati per “quota 100” ha fortemente ridotto la forza lavoro e ha favorito un elevato livello di superlavoro pro capite. Tale condizione al limite della gestibilità è causa per molti settori dell'Ente di ingenti carichi lavorativi tali da pregiudicare gli impegni ad essi assegnati in termini di qualità del lavoro svolto e di rispetto delle scadenze. Da qui l'importanza di appostare risorse economiche adeguate per assicurare già dal 2023 la definizione di nuovi concorsi che attenuino il fenomeno della anomala permanenza nei livelli III e II ed anche il fenomeno del sottoinquadramento nei livelli IV-VIII. Per quest'ultimo, non crediamo che il concorso 100 posti da III livello ancora da bandire possa essere sufficiente a dare una svolta al fenomeno.
- I concorsi art.15 banditi nel 2021 permetteranno un passaggio di livello per 96 attuali terzi livello (56 posti da primo ricercatore e 40 posti da primo tecnologo) e 52 attuali secondi livello (28 posti da dirigente di ricerca e 24 posti da dirigente tecnologo). Si tratta di un quinto del personale avente diritto, numero insufficiente per consentire il superamento dell'anomala permanenza di livello.
- Va ribadito con fermezza che il passaggio di livello si deve basare su un sistema di valutazione oggettiva riconducibile non solamente alle pubblicazioni. In Europa è in atto un processo di cambiamento in cui si discute la riforma della valutazione che permetta di riconoscere come output tutte le sintesi che contribuiscono alla qualità e all'integrità della ricerca.
- Come già ribadito nel [comunicato Snals](#) dell'11 ottobre scorso, è necessario dare a tutti i ricercatori/tecnologi le stesse opportunità di sviluppo di carriera

indipendentemente dalla direzione di appartenenza. Si sottolinea la necessità di valorizzare il sistematico e insostituibile lavoro quotidiano che tanti terzi livelli svolgono per mantenere alti i livelli di qualità della produzione e diffusione dell'Istituto. Molti ricercatori/tecnologici introducono con competenza innovazioni e migliorie di prodotto e di processo che incrementano la qualità degli output, ma di cui rimangono poche tracce tangibili nel loro curriculum vitae.

- Una criticità collegata al punto precedente è rappresentata dalle discrepanze di attività, attestazioni e titoli tra il personale delle sedi romane e quello delle sedi territoriali.
- Come ribadito in diverse occasioni, è convinzione del Sindacato scrivente che i criteri di valutazione per i concorsi interni debbano essere stabili nel tempo e non modificati in occasione di ogni procedura concorsuale, allo scopo di agevolare una pianificazione di carriera e favorire le giuste aspettative di realizzazione lavorativa.

In conclusione.

Snals-Confsal ha condotto l'analisi sulla permanenza di livello per favorire una riflessione efficace sullo scorrimento di graduatorie esistenti e l'indizione di nuove procedure concorsuali allo scopo di ridare il giusto impulso alla Statistica Ufficiale. Non crediamo che il problema riguardi la disponibilità di risorse economiche atteso che l'Ente dal punto di vista del bilancio gode di ottima salute, ma piuttosto riguardi una decisione politica che l'amministrazione tarda ad assumere.

Riconoscendo in primis i meriti al personale che contribuisce con costanza e passione alla qualità della Statistica Ufficiale, questa amministrazione prenda piena coscienza di poter contare su una forza lavoro insufficiente, sempre più anziana (su 1859 lavoratori solo due hanno un'età inferiore ai trent'anni), spieghi quali sono i veri obiettivi che intende raggiungere nel medio e lungo termine, chiarendo una volta per tutte ai lavoratori quale Istituto immagina nel prossimo futuro.

**SNALS-CONFSAL Ricerca**

**Lorena Viviano e Fabio Agrimi**

Iscriviti a Snals-Confsal – contattaci scrivendo a: [snals-ricerca@istat.it](mailto:snals-ricerca@istat.it)