

Roma, 15 novembre 2022

**Al Presidente dell'Istat
Prof. Gian Carlo Blangiardo**

**Al Direttore generale dell'Istat
Dr. Michele Camisasca**

**Alla Direzione Centrale Risorse Umane
Dr. Marco La Commare**

**Alla delegazione di trattativa
Dr. Stefano Menghinello**

Al Consiglio dell'Istat

**Al componente elettivo del Consiglio Istat
Dott.sa Maria Rosaria Prisco**

**All'ufficio relazioni sindacali
Dr. Simone Veritiero**

**e.p.c.:
Comitato Unico di Garanzia**

Oggetto: analisi degli anni di permanenza nel terzo e secondo livello

Il presente documento si pone l'obiettivo di quantificare il tempo di permanenza nel terzo e secondo livello allo scopo di favorire una riflessione sulla opportunità di dare seguito allo scorrimento delle graduatorie esistenti e fornire un punto di riflessione sulla indizione di nuove procedure concorsuali da parte dell'Amministrazione.

Per la consultazione delle tabelle di riferimento si rimanda all'appendice allegata al presente documento che ne costituisce parte integrante.

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 permanenza¹. 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)².

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

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

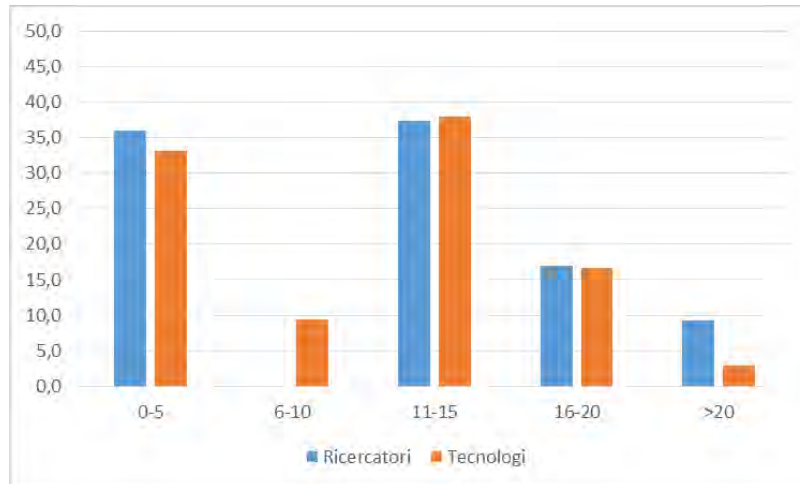
Il confronto tra la permanenza nel terzo livello del precedente contingente e dell'attuale pone in luce una tendenza all'aumento della permanenza media nel terzo livello. Inoltre, osservando le tavole 1 e 2 si può notare che poco più del 50% degli attuali primi ricercatori e primi tecnologi ha trascorso 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.

¹ 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).

² 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.

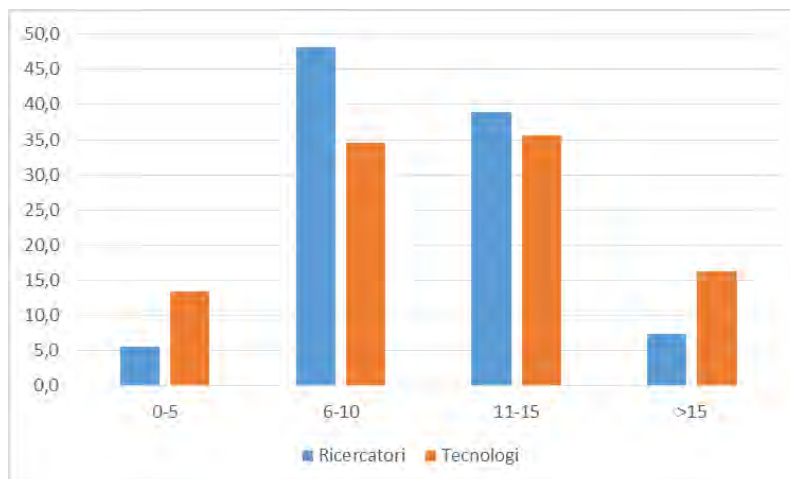
Figura 1. Permanenza nel terzo livello per ricercatori e tecnologi all'1.10.2022. Valori percentuali.



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.

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

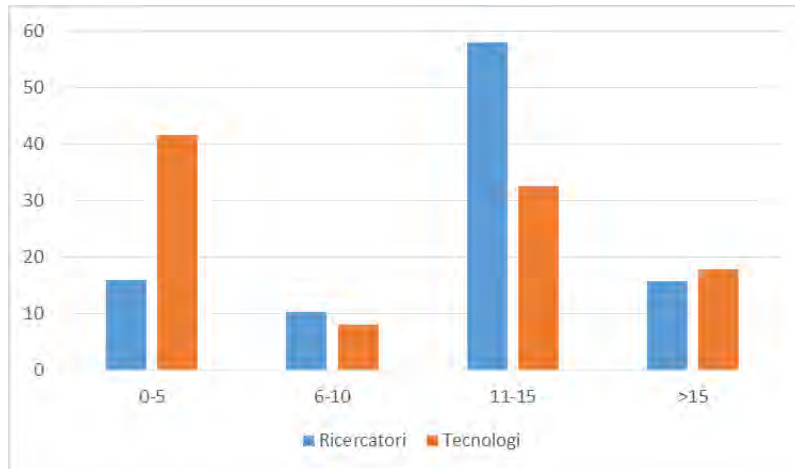
Figura 2. Permanenza nel terzo livello per primi ricercatori e primi tecnologi. Valori percentuali.



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.

Conclusioni

I concorsi art.15 banditi nel 2021 permetteranno un passaggio di livello per 96 attuali terzi livelli (56 posti da primo ricercatore e 40 posti da primo tecnologo) e 52 attuali secondi livelli (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 l'attenuazione dell'anomala permanenza di livello. Pertanto auspichiamo che l'occasione di scorrere integralmente le graduatorie dei concorsi III e II livello del 2018 non vada sprecata e in particolare vada attuata entro il 2022.

Va poi sottolineata 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.

Avendo preso visione della bozza dell'elenco di titoli riferibili ad una nuova procedura ex art. 15 non condividiamo alcune delle voci presenti nelle aree di valutazione. Solo per portare un esempio, l'area "G" escluderebbe di fatto il personale che lavora nelle Sedi Territoriali. Auspichiamo un confronto per ognuna delle aree individuate e delle sotto voci.

Tenuto conto che la forza lavoro dell'istituto è sempre più anziana (su 1859 lavoratori solo due hanno un'età inferiore ai trent'anni, come si evince dalla [relazione CUG 2022](#)), è necessario chiarire gli obiettivi che intende raggiungere codesta amministrazione nel medio e lungo termine.