

Posizione del coordinamento precari su precariato e politiche del personale nell'INFN

Nell'ultimo decennio, i successi delle attività di punta del nostro ente hanno ricevuto un contributo determinante dalla parte più debole della nostra comunità: quei lavoratori (un tempo definiti "giovani", ora tra i 30 e più di 40 anni), che senza tutele né alcuna garanzia di un futuro stabile, si sono dedicati con passione e competenza alle attività più varie, spesso assumendosi responsabilità ben oltre il loro ruolo formale. Essi hanno di fatto consentito all'INFN di partecipare in modo determinante alla costruzione di 4 (quattro) esperimenti ad LHC, hanno consentito il successo degli esperimenti italiani, hanno contribuito a gestire le varie facilities dei laboratori nazionali. **I precari hanno fatto ottima ricerca.**

Oggi, a fronte della grave situazione che si è venuta a creare nell'INFN per quel che riguarda il personale precario a vario titolo (Tempi Determinati, Assegni di Ricerca, co.co.co.,...), riteniamo fondamentale **comunicare pubblicamente alla Giunta Esecutiva e al Presidente la nostra posizione specifica e condivisa sul precariato e la politica del personale all'interno dell'ente.**

Distinguiamo due fasi: la gestione dell'emergenza attuale (1) e la soluzione futura "a regime" (2).

1) Si chiede alla dirigenza di attivarsi IMMEDIATAMENTE per completare il percorso di stabilizzazione per tutto il personale avente diritto. Occorre abbandonare al più presto il timido e lento approccio finora tenuto nel perseguire gli adempimenti amministrativi atti a realizzare l'iter di stabilizzazione: con riferimento a quanto nel contempo realizzato dagli altri maggiori enti pubblici di ricerca, ciò è dimostrato essere non solo possibile ma doveroso. Occorre evitare che futuri inasprimenti del panorama legislativo precludano definitivamente la possibilità di completare questo percorso.

Si chiede alla dirigenza dell'INFN di adoperarsi nelle opportune sedi istituzionali per rilanciare le idee già discusse dai presidenti del comitato di settore col ministro della Funzione Pubblica on. Brunetta nello scorso ottobre:

- abolizione dei vincoli sulle politiche del personale e instaurazione del regime di autonomia gestionale, fino ad un massimo di spesa per il personale pari ad una frazione fissata del bilancio dell'ente;
- in subordine, richiesta di allargamento della dotazione organica almeno a 2100 unità (come già concordato con la Funzione Pubblica nel 2007) e richiesta di deroga al tetto di spesa per tempi determinati fino a tutto il 2011.

Qualora le richieste definite sopra non fossero soddisfatte, si chiede di salvaguardare **tutto** il personale precario, che ormai da molti anni contribuisce in modo determinante alle attività strategiche dell'ente. L'attuale situazione è frutto di una programmazione caotica, disomogenea e non coordinata delle risorse a disposizione, siano esse ordinarie o esterne. Sta al management trovare le soluzioni opportune per risolvere positivamente la crisi, con l'utilizzo dei fondi a disposizione a normativa vigente o con la creazione di nuovi strumenti.

Da parte della dirigenza, si richiede un'azione **uniforme, trasparente e il più possibile condivisa** nella gestione dell'emergenza. Nel dare i pochi nuovi contratti a TD che ci sono e ci saranno nel 2009, occorre privilegiare con un meccanismo chiaro e trasparente quei lavoratori precari, assegnisti o TD, che già hanno alle spalle le competenze per svolgere adeguatamente quelle mansioni. Assolutamente censurabile, nel momento attuale, l'idea di cacciare precari con grande anzianità lavorativa per prendere al loro posto, per esempio, dei neo-dottorati.

2) A regime, occorre implementare un sistema coerente di gestione delle politiche del personale, al fine di evitare il ripetersi di situazioni di congestione nel futuro. Questo sistema, coinvolgendo tutte le fonti di finanziamento, ordinario o esterno, deve necessariamente prevedere un numero contingentato di contratti a tempo determinato e di assegni di ricerca finanziati dall'ente. Il numero di questi contratti deve essere strettamente legato al turnover disponibile anno per anno.

Il sistema di reclutamento dovrebbe prevedere un cammino *ben definito*, per ciascuna delle figure professionali presenti nell'ente. Ciò è in netto contrasto con la "selezione R5" approvata dal CD del 27 febbraio 2009, che prevede un concorso per avere un'idoneità (quindi senza graduatoria di merito) e che non vincola in nessun modo l'ente a erogare contratti a TD per gli idonei.

In generale, per reagire prontamente ad eventuali blocchi imposti nel futuro a livello governativo, il numero di contratti a TD dovrà essere vincolato non solo al turnover dell'anno seguente, ma anche al numero di assunzioni realmente effettuate nell'anno precedente. Questo sistema sarà efficace solo se ogni contratto a tempo determinato di qualsiasi tipologia e per qualsiasi profilo (amministrativi, ricercatori, tecnici e tecnologici), sia esso assegnato su fondi ordinari, su fondi esterni o su fondi esterni non rendicontati, sarà soggetto alle limitazioni di cui sopra. L'efficacia a regime di tale sistema, richiederà necessariamente un coordinamento nazionale delle risorse a disposizione dell'ente concordato tra i vari Laboratori Nazionali, Sezioni e linee di ricerca.