

Al Presidente dell'INFN
Prof. R. Petronzio

e p.c.
alla Giunta Eecutiva INFN;
ai Componenti del Consiglio Direttivo INFN;
al Presidente della Delegazione Trattante INFN;
Prof. B. D'Ettorre Piazzoli;
al Direttore della Direzione affari del Personale
Dir. G. Deleo.

POLITICHE DEL PERSONALE INFN E PRECARIATO

LINEE RIVENDICATIVE FLC Cgil

PREMESSA

La FLC Cgil ritiene necessaria l'adozione da parte dell'INFN di politiche di reclutamento e di politiche del personale pianificate, trasparenti e finalizzate al contenimento e controllo del fenomeno del precariato.

A tale scopo si ritiene necessaria l'immediata apertura nell'INFN di un apposito confronto di merito, da portare a termine entro l'anno, a cui debbono seguire conseguenti e coerenti atti amministrativi e regolamentari.

PIANTA ORGANICA INFN

La FLC Cgil ritiene che l'INFN debba operare tutte le necessarie pressioni nei confronti degli interlocutori istituzionali, riaffermando con forza l'esigenza di poter agire in condizioni di autonomia sulle basi della programmazione delle attività e delle valutazioni in itinere ed ex post, a partire dalla richiesta di superamento del concetto di pianta organica o, in subordine, per ottenere implementazioni congrue della dotazione organica, ritenuta oramai sotto dimensionata, tale da consentire il recupero di efficacia e di efficienza delle strutture anche attraverso un significativo riassorbimento di lavoratori precari, spesso indispensabili al funzionamento delle strutture stesse. Tutto ciò in considerazione anche del fatto che l'INFN, a differenza di molti altri enti di ricerca pubblici, investe nel personale una cifra intorno al 50% del proprio budget. La FLC, al di là dei corposi Piani triennali di attività via via presentati dall'INFN, ritiene prevedibile un imminente calo degli investimenti su beni materiali, strutture e strumentazioni (prova ne sia il malcostume, ancora in uso nonostante le dichiarate ristrettezze economiche, della corsa di fine anno ad acquistare qualunque cosa

pur di esaurire i fondi disponibili). In tale contesto appaiono ampi i margini di investimento possibili e, seppur tenendo conto delle diverse esigenze, una spesa ragionevolmente maggiorata a favore del personale non ci sembra né scandalosa né improponibile. E' nostra convinzione che un po' più di oculatezza nelle spese ordinarie consentirebbe tranquillamente questo spostamento di risorse sul personale. E' nostra convinzione che proprio investendo sul personale si possa adempiere alla mission, contribuendo altrettanto bene alla crescita del Paese e contribuendo forse ancor meglio allo spin-off e alla diffusione della cultura scientifica, di cui lo stesso ha estremamente bisogno.

RECLUTAMENTO

La FLC Cgil ritiene necessaria la semplificazione dei canali di reclutamento a termine, semplificazione a cui ogni ente, a legislazione vigente, può a nostro avviso pervenire attraverso l'iter regolamentare interno. A tal proposito, la FLC ritiene sufficiente l'utilizzo esclusivo di contratti a tempo determinato (TD) contingentati proporzionalmente alla pianta organica definita e della durata congrua sino al massimo consentito di anni 5 (ad es. 3+2), e l'utilizzo di assegni di ricerca (AdR) anch'essi contingentati proporzionalmente alla pianta organica definita e di durata congrua (ad es. 3 anni). Altre forme di reclutamento atipiche, dirette o indirette, come le collaborazioni sono da escludere, fatte salve le Borse di studio, il cui utilizzo deve però essere ricondotto all'utilizzo formativo proprio, non reiterato nel tempo e tassativamente non utilizzato in alternativa ai contratti a TD o agli AdR. Per quanto riguarda il personale con contratto AdR si chiede un confronto per la definizione di una griglia condivisa di diritti, in particolare riguardo ferie e maternità, e per l'implementazione della remunerazione base o per il riconoscimento formale di alcune voci accessorie erogate alla generalità dei lavoratori a TD e a tempo indeterminato (ad es. mensa/buoni pasto, ecc.).

GESTIONE DELLA FASE DI EMERGENZA

Nell'attuale fase di emergenza, si richiede l'immediato inserimento in ruolo di tutto il personale stabilizzabile. A tal proposito la FLC ha notificato all'INFN in data 24 marzo 2009 una apposita diffida a cui, in assenza di riscontri, seguiranno le conseguenti azioni legali.

Per il personale con contratto a TD non stabilizzabile, si richiede il mantenimento in essere dei contratti sino al bando di un congruo numero di concorsi pubblici nazionali a tempo indeterminato, definendo preventivamente - attraverso il confronto con le OO.SS. e il successivo recepimento per via regolamentare o nei bandi - i criteri di riconoscimento ai concorrenti dei periodi di lavoro pregressi a qualunque titolo prestati presso l'INFN o favore dello stesso (in particolare AdR cofinanziati per i quali il lavoratore risulti al 100% su progetti INFN) tramite l'attribuzione di appositi punteggi, in coerenza con il comma 3, primo capoverso, dell'ex art. 5 CCNL 2002-2005.

Analogamente, per il personale con AdR e per il personale con contratto atipico comunque denominato, si richiede il mantenimento in essere dei contratti sino al bando di un congruo numero di concorsi pubblici nazionali a TD, definendo preventivamente - attraverso il confronto con le OO.SS. e il successivo recepimento per via regolamentare o nei bandi - i criteri di riconoscimento ai concorrenti dei periodi di lavoro pregressi a qualunque titolo prestati presso l'INFN o a favore dello stesso tramite l'attribuzione di appositi punteggi, in coerenza con il comma 3, primo capoverso, dell'ex art. 5 CCNL 2002-2005.

A tale scopo è preliminarmente necessaria la costante ricognizione e relativa informazione scritta circa le risorse complessivamente disponibili derivate da fondi ordinari e da fondi

straordinari da utilizzare per l'attivazione di tutti i suddetti contratti. A valle di detta ricognizione si richiede la costituzione di un apposito fondo, subordinato alla negoziazione con le OO.SS., da destinare alla trasformazione periodica e costante dei contratti atipici in AdR e dei contratti AdR in contratti a TD.

Nell'ambito delle vacanze organiche e/o del prevedibile turnover, la FLC ritiene necessario il bando annuale del massimo numero possibile di concorsi pubblici nazionali a tempo determinato e indeterminato. Tali bandi dovranno rispettare le vigenti norme di legge in materia applicate nella generalità delle pubbliche amministrazioni. Ciò per consentire anche l'efficace e rapido utilizzo dell'ex art. 5, c. 2 del CCNL 2002-2005. A tal proposito la FLC ritiene inutili ed onerosi i concorsi di idoneità recentemente predisposti dall'INFN (BANDI N° 13153-13154-13155-13156-13157/2009) e pertanto ne richiede il ritiro. Tali concorsi, infatti, oltre che a configurare un danno erariale, vista l'inutilità evidente in assenza di una graduatoria, sottopone i concorrenti a prove selettive non coerenti con il quadro legislativo in materia, di fatto inficiando l'applicazione del già citato ex art. 5 c. 2 CCNL 2002-2005. Tutto ciò in palese contraddizione con quanto in precedenza più volte affermato e messo in atto dall'INFN ad esempio con il concorso di cui al BANDO N° 12560/2008 (Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato di n. 41 rapporti di lavoro di personale ricercatore di III livello).

Roma, 21 aprile 2009

Comitato di Ente INFN – FLC Cgil