

## PIATTAFORMA DELLA FLC CGIL PER IL REGOLAMENTO DEL PERSONALE

Il regolamento del personale di un ente di ricerca è lo strumento che determina i rapporti all'interno di un istituto. Come tale, deve garantire regole certe, trasparenti e condivise, che definiranno l'organizzazione del lavoro per molti anni a venire. La FLC Cgil, dopo aver discusso nei propri organismi rappresentativi, vuole rendere pubbliche le proposte avanzate in fase di discussione con l'Ente, al fine di garantire la più ampia discussione tra il personale, su un tema di estrema importanza e di interesse generale.

Ci preme evidenziare come la scrittura di un regolamento sia un evento raro, in questo caso determinato dalla legge di riordino degli enti vigilati dal Miur e dal successivo Decreto delegato Gelmini n.213/09, che ha imposto la riscrittura degli statuti e dei regolamenti degli enti pubblici di ricerca. Proprio per questo motivo (il precedente regolamento data 1987) è di fondamentale importanza che il tema sia ampiamente discusso. Spiace rilevare come nella bozza proposta dall'INFN siano presenti diverse evidenti criticità e come, a seguito di diverse iterazioni sul tema al tavolo OO.SS.-INFN, ad oggi la bozza proposta sia molto più simile alla prima versione, che a quella cui si era giunti dopo diverse faticose discussioni.

Evidenziamo nel seguito i punti che vogliamo portare all'attenzione di tutti. Ci aspettiamo di raccogliere commenti, proposte (o critiche) nell'ambito di un ciclo di assemblee che dedicheremo al tema in molte sedi INFN.

Secondo la FLC CGIL il Regolamento del Personale dell'INFN dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- **Principi Generali**

Il contratto collettivo di lavoro degli EPR e la Carta Europea dei Ricercatori dovranno essere i principi ispiratori del Regolamento del Personale.

Al fine di migliorare e accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio delle competenze, si dovrà garantire la valorizzazione e lo sviluppo delle risorse umane, nel rispetto delle pari opportunità e dignità di tutti e tutte.

Il trattamento economico e previdenziale dei dipendenti deve rispondere al principio di uguaglianza dei diritti e non deve generare disparità di trattamento per nessuna delle categorie del personale.

L'attività dell'istituto dovrà essere trasparente. Le disposizioni approvate (delibere di Direttivo, di Giunta) sono atti pubblici e come tali dovranno essere accessibili.

- **Reclutamento**

Il reclutamento del personale dovrà essere programmato mediante piani triennali vincolanti, approvati previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Il Regolamento dovrà garantire un percorso chiaro, vincolante e trasparente di ingresso nell'ente anche per il personale precario. Il numero di posizioni disponibili dovrà essere reso noto per ogni anno per tutte le forme di contratto: tempo indeterminato, tempo determinato, Assegni e Borse.

Al contempo, le selezioni che progressivamente definiranno il cammino verso l'assunzione a Tempo Indeterminato dovranno avere cadenza regolare e una soglia nota ai partecipanti. Occorre evitare il proliferare incontrollato del precariato, limitando le varie forme contrattuali, perseguendo l'obiettivo di arrivare

ad un canale unico di reclutamento. Tutto il meccanismo di reclutamento deve essere legato alle risorse disponibili. Il principio ispiratore del reclutamento dovrà essere il *tenure-track*, già in vigore in molti paesi, implementato tramite lo strumento previsto dall'Art.5 del CCNL. Il numero di posti messi a disposizione per la *tenure-track*, per il tempo determinato e per il tempo indeterminato dovranno essere stabiliti nel piano triennale e dovranno avere carattere perentorio non derogabile, oltre ad essere oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali. Una vera *tenure* funziona se le risorse per l'assunzione sono allocate all'inizio indipendentemente dal fatto che la valutazione sia positiva o meno.

Il meccanismo prospettato dalla FLC Cgil avrà efficacia se saremo di fronte ad una normativa stabile e a finanziamenti certi nel breve termine e se, per la prima volta, le attività scientifiche saranno realmente programmate tenendo conto dei vincoli di legge e di risorse disponibili.

In questo contesto, ogni strumento che sfugga alla programmazione sopra esposta costituisce un *vulnus* che è potenzialmente in grado di danneggiare l'intero sistema.

**Pensiamo che il sistema di reclutamento esposto in questa piattaforma possa andare a regime dopo un periodo transitorio durante il quale le posizioni del personale precario attualmente nell'Infn dovranno essere regolarizzate. La necessità di una transizione graduale dovrà essere esplicitamente formalizzata in questa fase. Dovranno essere definiti, in accordo con le Organizzazioni sindacali, tempi e modalità per una prossima assunzione in ruolo degli attuali precari. Il turn-over degli anni 2009 e 2010 deve essere sfruttato a questo scopo. L'ente deve pretendere dal Ministero le autorizzazioni a bandire i concorsi già richiesti e che ancora non si sono potuti svolgere con la massima celerità ed efficacia.**

- **Dirigenza**

L'INFN ha una Dotazione Organica di 1906 unità, incluso un Dirigente di Pubblica Amministrazione di Prima Fascia e un Dirigente di Pubblica amministrazione di seconda fascia. Riteniamo che l'organizzazione dell'INFN non abbia bisogno di ulteriori Dirigenti della Pubblica Amministrazione. La FLC CGIL non trova giustificabile, parimenti, l'introduzione di vice dirigenti nella Dotazione Organica.

Questi provvedimenti, previsti nella bozza dell'Ente, avrebbero la nefasta conseguenza di sottrarre ulteriori risorse per le assunzioni di personale, senza al contempo nulla aggiungere in termini di migliore organizzazione del lavoro.

- **Servizi pregressi**

I periodi di servizio prestati presso l'Infn a tempo determinato devono essere totalmente riconosciuti in fase di assunzione a tempo indeterminato come anzianità di servizio.

Per ricercatori e tecnologi, si devono prevedere modalità di riconoscimento dell'attività di ricerca svolta presso altri Istituzioni di Ricerca nazionali o estere o presso l'Università.

- **Personale in missione**

Previo confronto con le Organizzazioni sindacali l'Infn dovrà predisporre dei disciplinari che regolino i criteri, le procedure e i trattamenti di missione.

- **Formazione**

La formazione professionale è strumento indispensabile per l'aggiornamento e la crescita del personale in servizio e per l'inserimento del personale di nuova assunzione.

L'Infno si deve porre l'obiettivo di un aggiornamento continuo del proprio personale, mediante opportune iniziative a ciò finalizzate; allo scopo di ottimizzare l'azione formativa, adattandola alle specifiche esigenze del personale, l'Infno dovrà attuare una verifica periodica del fabbisogno formativo del personale.

- **Congedi per motivi di studio o di ricerca.**

Al fine di migliorare e accrescere la professionalità, l'esperienza e il patrimonio delle competenze, a tutto il personale dipendente deve essere data la possibilità di accedere a congedi per motivi di studio o di ricerca. A richiesta apposita, l'Ente deve fornire circostanziata risposta.

- **Performance e valorizzazione professionale**

Le recenti disposizioni di legge inerenti il pubblico impiego hanno generato non poca confusione e preoccupazione nel personale degli enti di ricerca. Da diverse tornate contrattuali, il personale degli enti pubblici di ricerca progredisce di livello ed economicamente previa selezione. La FLC ritiene che, all'interno del regolamento, debbano richiamarsi i principi che la valutazione sottende, senza espliciti riferimenti a normative specifiche. Inoltre, si dovrebbe specificare che la valutazione vada implementata in un quadro di risorse economiche aggiuntive e debba essere finalizzata al miglioramento dell'attività di ricerca.

- **Trasferimenti**

L'INFNO ha approvato il proprio Statuto senza alcun confronto con le Organizzazioni sindacali. In esso, ha previsto la possibilità per il Consiglio Direttivo di istituire o sopprimere Sezioni e Laboratori. Decisioni di questo tipo, prese in modo unilaterale, creerebbero contrasti dilanianti nel personale. Nel regolamento del personale deve essere previsto un confronto con le Organizzazioni sindacali in materia di trasferimenti, nel caso di soppressione di sezioni o laboratori. Nel caso gli organismi dirigenti dell'ente ritenessero necessario il trasferimento di unità di personale si dovrà prevedere una fase di confronto con le Organizzazioni sindacali per garantire agli interessati il rispetto delle norme contrattuali.