

## **Comunicato INFN del 20-12-2013**

### **Finalmente sbloccate assunzioni e carriere**

Negli ultimi incontri di trattativa con l'INFN finalmente sono stati accolti i punti che l'ANPRI sta sollevando da mesi in tema di reclutamento e carriere dei ricercatori e tecnologi. Sulla base dell'autorizzazione ad assumere avuta a luglio 2012, l'Ente ha finalmente deliberato il bando per 20 posti da tecnologo ed ha deciso di assumere 6 ricercatori facendo scorrere le graduatorie dei concorsi nazionali tenuti a fine 2010 (nell'ambito del piano straordinario di assunzioni di ricercatori varato dal ministro Mussi). Inoltre, grazie alle nostre pressioni, è stato firmato anche l'accordo per l'applicazione dell'art.15 del CCNL (passaggi di livello interni per ricercatori e tecnologi) per il massimo numero di posti (4 DR, 4 DT, 3 PR, 2 PT) consentito dal budget di assunzione autorizzato, incrementando almeno un po' le scarse posizioni previste nel piano triennale 2013-15.

L'eccesso di prudenza dell'Ente ha rischiato di far perdere definitivamente delle risorse finanziarie, e forse anche di personale, nonostante l'ANPRI, ormai da più di un anno, insista perché si cerchi di sfruttare ogni risorsa disponibile senza perdere tempo.

Nel dettaglio, i punti discussi e gli accordi raggiunti con l'INFN sono:

1. Situazione delle autorizzazioni e del budget disponibile per assunzioni e carriere
2. Passaggi di livello e concorsi aperti all'esterno per i livelli I e II
3. Questione delle "chiamate dirette"
4. Situazione tempi determinati
5. Accordo per l'anticipo del TFR
6. Altri punti toccati nelle ultime trattative

#### **1. Situazione autorizzazioni e budget assunzionale**

Ci sembra doveroso premettere che il quadro normativo in cui l'Ente si trova ad operare presenta dei risvolti a dir poco kafkiani. Infatti l'Ente necessita sia di una autorizzazione a bandire nuovi posti, sia di una successiva autorizzazione ad assumere i vincitori. A luglio 2012, l'INFN ha ricevuto solamente una autorizzazione ad assumere, per un budget totale di circa 2.4 milioni, a valere sulle risorse di turnover 2009-2010, ma senza aver avuto prima l'autorizzazione a bandire. Subito dopo, la spending review ha imposto il taglio del 10% del personale tecnico-amministrativo, a causa del quale l'INFN ha dovuto cambiare il piano di assunzioni già previsto, vedendosi costretta a rinunciare ad assumere personale tecnico-amministrativo per il quale venivano a mancare completamente i posti liberi in pianta organica. Tuttavia, nei mesi successivi l'INFN ha appurato con la Funzione Pubblica che l'unico vero vincolo da rispettare è il tetto del budget autorizzato, che peraltro va utilizzato entro il 31-12-2013 (grazie alla proroga approvata a fine 2012). Restava comunque il problema dell'autorizzazione a bandire, mai ricevuta malgrado ripetuti solleciti. Fortunatamente nei mesi scorsi, prima una sentenza della Corte dei Conti e poi la stessa Funzione Pubblica in un documento inviato al MEF, hanno sostenuto la tesi che l'autorizzazione ad assumere abbia "carattere assorbente" rispetto a quella a bandire, vale a dire che, di fatto, la include.

A questo quadro va aggiunto quanto recentemente stabilito dal DL 104 (convertito nella Legge 128/2013) che impone a tutto il Pubblico Impiego di coprire i posti disponibili (sempre all'interno del budget assunzionale autorizzato) con gli idonei presenti nelle graduatorie di concorsi precedenti, a partire dal 2007, la cui validità viene prorogata fino alla fine del 2016. Nell'INFN non vi sono graduatorie attive per

concorsi a tecnologo, mentre vi sono 5 graduatorie di concorsi a ricercatore attive dalla fine del 2010 (concorsi finanziati nel "piano Mussi") per un totale di circa 100 idonei.

L'ANPRI ha più volte sollecitato l'INFN a ricoprire al più presto tutti i posti di ricercatore e tecnologo disponibili, vale a dire 20 posti di tecnologo (che vanno banditi) e 9 posti di ricercatore (per i quali il bando non è necessario, ma vanno utilizzate le graduatorie attive). Dopo lungo tentennamento, e vedendo avvicinarsi la scadenza di fine 2013 entro cui il budget del turnover 2009-2010 deve essere utilizzato, finalmente l'INFN si è deciso a bandire i 20 posti di tecnologo, già deliberati nel CD di novembre. Più difficile è stato ottenere qualcosa per i ricercatori, perché l'Ente era riluttante ad utilizzare le graduatorie di idonei. In effetti, come prima priorità l'INFN ha cercato di ricoprire 3 posti di ricercatore per chiamata diretta (di cui daremo conto più avanti), mentre per gli altri 6 posti disponibili venivano adottati problemi di compatibilità fra idonei, esigenze delle sedi e delle linee scientifiche. Pur riconoscendo che in condizioni normali il personale di ricerca andrebbe selezionato con procedure mirate e non certo "pescato" da vecchie graduatorie, L'ANPRI ha tuttavia insistito perché si applicasse la legge, in quanto gli idonei di concorsi selettivi come quelli INFN sono comunque ricercatori di eccellente livello che già da molti anni lavorano nell'Ente a vario titolo. Inoltre, è importante che l'Ente approfitti delle ormai poche e complesse opportunità che la legge gli offre per rinnovarsi, dando così un segnale, sia pure minimo, di speranza ai giovani ricercatori precari.

Questa posizione è stata finalmente accolta anche dall'INFN, che nel CD di dicembre ha deliberato di utilizzare le graduatorie dei ricercatori per ricoprire 6 posti.

Per quanto riguarda i prossimi concorsi per 20 tecnologi, sparsi in diverse sedi, l'ANPRI ha chiesto con forza all'INFN che nei bandi il punteggio riservato ai titoli venga portato al massimo consentito, valutando adeguatamente tutti gli anni di attività nell'INFN, in modo da valorizzare l'effettivo contributo dato all'Ente da ogni singolo candidato, molti dei quali hanno ben più di 3 anni di precariato alle spalle. Numerosi tecnologi che sono "precari" da 10 e più anni nell'INFN sono ormai diventati essenziali all'attività dell'Ente e questi concorsi sono finalmente l'opportunità di riconoscere il loro ruolo.

## 2. Passaggi di livello e concorsi aperti all'esterno per i livelli I e II

Come noto l'art.15 del CCNL ricerca prevede che gli Enti bandiscano con cadenza biennale delle selezioni interne per il passaggio dal livello III al livello II e dal livello II al livello I per ricercatori e tecnologi. L'entità del budget da destinare a queste selezioni deve essere contrattato con le Organizzazioni sindacali. L'effetto di tali passaggi di livello è anche retroattivo, ovvero decorre dal 1 gennaio dell'anno "di riferimento" cioè l'anno in cui viene sottoscritto il relativo accordo. L'INFN ha bandito finora 2 tornate di queste selezioni, con decorrenza 2007 e 2009, mentre la tornata 2011 è stata deliberatamente saltata dall'Ente quando la Funzione Pubblica ha disposto che anche il budget dei passaggi di livello debba rientrare nel tetto del budget assunzionale, fissato al momento al 20% del turn-over. In queste condizioni l'Ente ha ritenuto di non poter ridurre ulteriormente il budget da destinare a nuove assunzioni e non ha previsto alcun passaggio di livello nei piani triennali. Per quanto dolorosa, questa scelta è stata accettata anche dall'ANPRI, che ha sempre considerato prioritario dare sbocchi ai giovani.

Dopo la spending review le cose sono cambiate, perché l'assenza di posti di tecnico e amministrativo in pianta organica ha lasciato libere molte risorse di turnover, che possono quindi essere usate anche per i passaggi di livello, il cui vincolo principale è ora la disponibilità di posti in pianta organica. A ciò si aggiunge che la riforma del pubblico impiego (legge "Brunetta" 150/2009) impone che non si possa ricoprire per concorso interno più del 50% dei posti disponibili: l'Ente deve quindi bandire tanti posti art.15 quanti sono i posti "aperti" per posizioni dei livelli I e II, necessitando così di un budget molto maggiore perché per i posti "aperti" va conteggiato tutto il costo del salario, mentre per i passaggi interni solamente il differenziale col livello inferiore. L'INFN aveva dunque incluso nel piano triennale 2013-15 i seguenti passaggi di livello ex art.15: 4 dirigenti di ricerca, 3 dirigenti tecnologi, 3 primi ricercatori ed 1 primo tecnologo, prevedendo anche altrettanti posti "aperti". Ciò nonostante a fine novembre l'accordo sindacale necessario ad attivare queste selezioni non era ancora stato sottoscritto, malgrado le reiterate richieste dell'ANPRI, anche a causa delle molte incertezze normative.

Finalmente, nei due incontri di trattativa avuti nel mese di dicembre, l'Ente ha dato disponibilità a firmare un accordo il più ampio possibile per i passaggi di livello art.15, nell'intento di saturare il budget di turnover 2009-2010 e di bloccarne l'utilizzo deliberando l'elenco dei posti da bandire entro fine anno. Diamo atto all'Amministrazione dell'impegno volto a raggiungere questo obiettivo, che si è concretizzato prima nell'accordo sindacale e poi nelle delibere del direttivo di dicembre. La capienza del budget e la disponibilità in pianta organica ha permesso di portare i posti art.15 a 4 dirigenti di ricerca, 4 dirigenti tecnologi, 3 primi ricercatori e 2 primi tecnologi (a cui come sempre corrisponderanno altrettanti posti "aperti"), vale a dire 2 DT e 2 PT in più rispetto a quanto scritto nel piano triennale.

Malgrado l'esiguo numero di posti, si tratta di un risultato che l'ANPRI accoglie con soddisfazione dopo 4 anni di "deserto delle carriere". Le opportunità di carriera (o di "sviluppo professionale" come si dice) sono un elemento essenziale della professione di ricercatore, come viene sancito anche nella Carta Europea. Negarle sistematicamente equivale a depotenziare la creatività e l'iniziativa di ricerca. Anche se con piccoli numeri (come del resto avviene per le nuove assunzioni) è importante mantenere aperto uno spiraglio per tutti. L'ANPRI continuerà ad impegnarsi e a vigilare affinché i bandi ex art.15 escano in tempi brevi e i concorsi si possano svolgere celermente, in modo corretto e trasparente. Inoltre ci impegneremo affinché anche il prossimo piano triennale preveda il massimo numero di assunzioni e di passaggi di livello consentito dai vincoli di budget e di pianta organica.

### 3. Questione delle "chiamate dirette"

Lo scorso 21 ottobre il ministro Carrozza ha firmato un decreto che permette agli EPR di proporre l'assunzione per chiamata diretta di ricercatori eccellenti, finanziandola con 1.6 milioni di euro del FOE, come riportato per esempio nella [newsletter n.20](#) dell'ANPRI. Tali proposte dovevano essere valutate dal "Comitato di Esperti per la Politica della Ricerca" (CEPR) in tempi rapidissimi. Gli Enti erano inoltre autorizzati a procedere all'assunzione su fondi propri per le candidature che fossero state approvate dal CEPR, ma non avessero trovato capienza nel finanziamento MIUR. Per questo l'INFN aveva proposto a fine novembre 5 candidature, di cui 2 ricercatori italiani all'estero di altissimo livello (per i quali sono state proposte posizioni di dirigente di ricerca) e 3 giovani ricercatori precari nell'INFN che però avevano vinto progetti FIRB o ERC, con l'idea di ottenere l'approvazione per tutti e andare così a ricoprire altri 3 posti di ricercatore. Al momento però tutta questa procedura è bloccata perché il CEPR pre-esistente aveva terminato il suo mandato ed i suoi membri devono essere rinominati con DPCM, con tempi che al momento non è dato prevedere.

L'ANPRI ha espresso tutte le sue perplessità su questa iniziativa del ministro Carrozza in altre sedi (per esempio il numero della Newsletter già citato). Per quanto riguarda l'INFN, che soffre più di altri Enti della carenza di nuove assunzioni, è apprezzabile l'intento di voler usare questo strumento non solo per portare in Italia grandi nomi, ma anche per assumere giovani validi che comunque fanno parte della lunga lista di precari formati con anni di investimenti nell'insegnamento e nella ricerca. Tuttavia, lascia perplessi il fatto che i titoli di merito considerati siano solamente l'aver conseguito un "grant", sicuramente molto competitivo, che è gestito e valutato da istituzioni ben diverse dall'INFN. E' chiaro che, portata alle estreme conseguenze, questa scelta equivale a farsi dettare da altri i criteri di scelta dei giovani, rinunciando ad una propria politica delle assunzioni. Anche se si tratta di piccoli numeri, sulla scala delle pochissime opportunità disponibili sono rilevanti. Non sappiamo ancora come evolverà questa questione, ma ci auguriamo che prima o poi il reclutamento dei giovani ricercatori possa rientrare nel normale alveo di gestione e programmazione degli Enti, magari grazie alla tanto invocata (e mai realizzata) autonomia di bilancio.

### 4. Situazione tempi determinati

I recenti provvedimenti del governo, oltre a imporre l'utilizzo delle graduatorie concorsuali attive, restringono di molto anche i margini di manovra per la concessione di contratti a tempo determinato su fondi interni, che possono essere attivati solo per esigenze "di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", mentre nessun vincolo viene invece posto per tutti i tempi determinati finanziati con fondi

esterni o premiali. La situazione nell'INFN vede tutti i t.d. tecnico-amministrativi già coperti da fondi esterni (o overheads), mentre per ricercatori e tecnologi l'Ente ha manifestato l'intenzione di spostarli gradualmente tutti su fondi esterni. Naturalmente questo implica la disponibilità di tali fondi e comporterà nel tempo la necessità di operare delle scelte.

L'ANPRI ha chiesto all'Ente di non adottare scelte unilaterali e di non aspettare la scadenza dei contratti per affrontare i problemi, specialmente per le persone con maggiore anzianità. In particolare è stato chiesto quali siano le intenzioni per il personale dedicato al cosiddetto progetto IGI. L'Ente ha confermato che non è più intenzione del MIUR formare un consorzio IGI e che sta operando in modo da far assorbire una parte di questo personale dal GARR. Tuttavia l'INFN ritiene di poter assorbire solo una parte del restante personale.

Su richiesta di tutti i sindacati un incontro di trattativa dedicato a fare il punto sulla situazione del precariato è stato programmato per il mese di gennaio.

#### 5. Accordo per l'anticipo del TFR

Fra i benefici per il personale INFN la concessione di prestiti è rimasta bloccata per diversi anni. L'Ente infatti trovava problematico gestire la cosa nell'ambito del bilancio corrente. Dopo varie iterazioni, la via più praticabile è apparsa quella di utilizzare gli accantonamenti del TFR, del quale per legge è possibile corrispondere al dipendente un anticipo. Tuttavia questo istituto di legge non ha ancora trovato applicazione, a nostra conoscenza, in nessun Ente pubblico ed il ricorso ad esso appare un coraggioso esperimento, che dovrà passare al vaglio della Funzione Pubblica e del MEF. Un accordo in tal senso è stato comunque siglato lo scorso 17 dicembre fra l'INFN e tutti i sindacati e si attendono gli eventuali rilievi dei ministeri vigilanti. Se l'accordo verrà approvato, sarebbe un esperimento pilota, i cui dettagli applicativi andranno poi concordati con l'Ente.

#### 6. Altri punti toccati nelle trattative degli ultimi mesi

Come comunicato da circolare AC, sono state ridiscussi i costi e le prestazioni della polizza sanitaria Unisalute, il cui costo per l'Ente era lievitato lo scorso anno su richiesta della compagnia di assicurazione che riteneva troppo oneroso il volume di prestazioni richiesto negli anni precedenti. E' importante ricordare che la polizza viene finanziata sul fondo dell'1% del monte salari, su cui vengono finanziati tutti i benefici ai dipendenti, inclusi sussidi, borse di studio per i figli, contributi asili nido. Un aumento del costo della polizza significa una riduzione di disponibilità per le altre voci. Nel mese di settembre i sindacati hanno potuto incontrare un rappresentante della Unisalute per discutere una rimodulazione dei costi, con l'obiettivo di ridurre un po' il costo a carico del dipendente per i familiari non a carico. Un piccolo ritocco in questo senso è stato ottenuto, con l'aggiunta anche della copertura di "prestazioni odontoiatriche particolari", vale a dire l'igiene orale e la visita specialistica odontoiatrica. Fare di più avrebbe comportato un aumento eccessivo del costo per dipendente coperto dal fondo dell'1%.

Si avvia a soluzione il problema di coloro che hanno ricevuto consistenti quote di arretrati stipendiali che sono stati erroneamente tassati in modo ordinario e non "separato". Dopo molte pressioni l'Ente è riuscito a comunicare tutti i dati necessari all'Agenzia delle Entrate, che dovrebbe procedere gradualmente al rimborso delle imposte pagate in eccesso direttamente ai dipendenti. Nel 2014 tutta la procedura si dovrebbe completare.

L'ANPRI ha, infine, chiesto alla delegazione INFN come intende procedere con il CabibboLab, tenendo presente la situazione dei dipendenti del consorzio. L'Ente ha manifestato l'intenzione di concludere l'esperienza del CabibboLab e di farsi carico dei contratti da esso attivati, cercando di capitalizzarli sulle attività dell'Ente. Tuttavia non sono chiare le modalità ed i tempi di questo percorso, viste anche le restrizioni già citate in materia di contratti a tempo determinato. L'argomento verrà ripreso nell'incontro programmato a gennaio.