

Dr. Paolo Valente

INFN Sezione di Roma
P.le Aldo Moro, 2
00185 Roma (Italy)

paolo.valente@roma1.infn.it
<http://web.infn.it/rnric/>

Al **Presidente** dell'INFN
Alla **Giunta Esecutiva**
Ai membri del **Consiglio Direttivo**

Commenti alla bozza del nuovo Regolamento del Personale INFN

*Caro Presidente, cari membri di Giunta,
cari membri del Consiglio Direttivo,*

l'iter del nuovo Regolamento del Personale sta per concludersi, dopo una fase di elaborazione e discussione con le varie componenti dell'Ente.

*Ho ritenuto utile dare un ulteriore contributo, allo scopo di giungere a un testo finale largamente condiviso, riassumendo in modo puntuale e – inevitabilmente – **personale**, le richieste, le istanze e le preoccupazioni dei ricercatori, emerse in questi mesi sia attraverso i contributi delle singole Sezioni e Laboratori – anche con propri documenti – sia attraverso l'elaborazione di un apposito Gruppo di Lavoro dell'Assemblea, ma anche – più in generale – dalla comunità, con i diversi strumenti di espressione e comunicazione.*

L'ordine con cui sono elencati i commenti risponde alla criticità o alla rilevanza dell'argomento trattato (partendo da quelli di particolare importanza, secondo la mia personale interpretazione), e la numerazione degli articoli si riferisce alla prima bozza diffusa a tutto il personale, mentre i commenti finali sono questioni che forse non potranno trovare una sistemazione definitiva in sede di questo Regolamento.

Sono certo che questa iniziativa sia nel solco dell'ottimo lavoro già svolto dal mio predecessore, Luciano Di Fiore, e che sia pienamente chiaro l'intento positivo e costruttivo con il quale sottopongo questi commenti alla Giunta, che si sta occupando di giungere a un testo definitivo, e al Consiglio Direttivo, che la dovrà approvare.

Vi ringrazio e vi porgo i miei più cordiali saluti,

Roma, 1 settembre 2011



Art. 13

E' considerato da moltissimi ricercatori un punto **molto rilevante** che il Regolamento del Personale, nel disciplinare l'orario di lavoro, richiami e ribadisca un concetto chiaramente espresso nel Contratto Collettivo: **ricercatori e tecnologi determinano in modo autonomo il proprio tempo di lavoro, a prescindere dal luogo dove lo svolgono**. Sarebbero ben accetti anche strumenti che possano evitare eventuali abusi di una tale autonomia e libertà (l'autonomia non viaggia mai disgiunta dalla responsabilità), come ad esempio la possibilità di accendere una forma di arbitrato, nel caso di controversie o di anomalie.

Artt. 4 e 5

Sebbene sia auspicabile demandare i dettagli ad appositi disciplinari, appare necessario richiamare sin dal Regolamento del Personale, criteri di trasparenza e correttezza in materia di concorsi. Sarebbe sufficiente richiamare esplicitamente che tali disciplinari devono essere conformi ai principi del **Codice Minerva**, o meglio esplicitare tali principi già nel Regolamento, per poi lasciare l'applicazione pratica e i dettagli al disciplinare. Infatti, sebbene i disciplinari siano più facilmente modificabili, tuttavia ci si aspetta che vengano anch'essi proposti al più presto per l'approvazione. Vale dunque la pena illustrare alcuni principi che andrebbero introdotti, secondo quanto chiaramente espresso da più parti nella comunità:

- Il principio di trasparenza: i commissari di concorso dovrebbero essere determinati con criteri oggettivi ben definiti. Alcune proposte prevedono l'istituzione di elenchi (o albi) di potenziali commissari per le diverse tipologie di concorso, dai quali attingere con meccanismi più o meno casuali, ma in ogni caso ben determinati: elezione, estrazione, o quant'altro.
- Il principio di rotazione: i commissari di concorso, sia per il reclutamento sia per gli avanzamenti di carriera, dovrebbero ragionevolmente alternarsi.
- Le cinque prescrizioni operative del Codice Minerva.
- La pubblicità degli atti di concorso.

Potrebbe inoltre essere chiarito in quali casi – o almeno secondo quali principi – debbano essere utilizzate le graduatorie di concorsi già espletati, come richiamato all'art. 4, comma 1, lettera b, piuttosto che indire nuovi concorsi.

Art. 17

L'introduzione di una norma specifica per i neo-assunti in materia di congedi, suona punitiva, soprattutto se si considera che oramai si accede al contratto a tempo indeterminato in età sempre più matura e – nel maggior parte dei casi – dopo un lungo periodo di precariato. Appare a molti più equo che tutti i dipendenti siano trattati allo stesso modo.

Artt. 18 e 19:

E' stata espressa forte perplessità nella scelta di citare il D.lgs. 150/2009 (Legge Brunetta) piuttosto che inserire un generico rimando alla normativa vigente e – eventualmente – demandare la materia a uno specifico disciplinare, così come è stato fatto per altri argomenti. In caso questo richiamo non sia evitabile, occorre citare anche tutti i provvedimenti successivi al cosiddetto Decreto Brunetta, che sottolineano la specificità dei ricercatori e tecnologi degli Enti di Ricerca.

Art. 10, comma 3

La limitazione a 5 anni appare penalizzante per chi provenga da un lungo periodo trascorso in istituzioni universitarie o estere. Si potrebbe elevare per esempio a 8 anni.

Art.3

Manca un riferimento esplicito al personale a tempo determinato, e in particolare al numero massimo (o la spesa massima) di dipendenti a tempo determinato. Ricordo, a tale proposito, che all'apice della crisi del precariato degli anni 2008/2009, fu chiaro a molti come uno degli elementi di criticità fosse il rapporto numero totale di dipendenti/dipendenti previsti dalla dotazione organica, arrivato al 116%, sommando i contratti a tempo determinato a quelli a tempo indeterminato.

Art.6

Il principio della chiamata diretta per meriti scientifici è ampiamente condivisibile, è stato però suggerito di introdurre un meccanismo che ne eviti un uso eccessivo o poco corretto, ad esempio prevedendo un "search committee" indipendente o introducendo un limite (per esempio rispetto alle assunzioni per concorso nello stesso periodo di riferimento).

Art. 24, comma 7

Viene menzionata, in caso di chiusura di una Struttura, soltanto la procedura di trasferimento ad altra Sezione o Laboratorio, mentre la facoltà, prevista per legge, di trasferimento in altro ente/amministrazione (il che potrebbe permettere di non dover cambiare città), viene richiamata in un altro articolo del Regolamento.

Art.1, comma 2

Lo stato giuridico del personale viene definito, a normativa vigente, attraverso la Contrattazione Collettiva. La questione di fondo è se, e in che misura, specificare meglio le specificità del lavoro dei dipendenti dell'INFN, che prescindano dai Contratti Collettivi. In altre parole, in assenza di una chiara e soddisfacente definizione dello stato giuridico nella Legge, sarebbe forse legittimo ed auspicabile, darne una definizione che risponda al *nostro* modo di intendere il lavoro dei ricercatori e tecnologi (ma anche del personale tecnico ed amministrativo di supporto alla ricerca).

Art.33, comma 2

Sarebbe opportuno chiarire in cosa consista il richiamo alla segretezza, e come essa venga disciplinata, nel caso si intenda fare riferimento alle particolari esigenze che nascono dal lavoro di ricerca o – ancora di più – di trasferimento tecnologico, e nel caso si intenda dare norme più specifiche rispetto alla normativa di legge in materia di correttezza e obbligo di segreto di ufficio per i pubblici dipendenti.

Altri punti

- Sarebbe stato utile introdurre al livello di Regolamento del Personale, una forma di rappresentanza per il personale precario, dal momento che questo non sarebbe stato facilmente adottabile a livello dello Statuto. Si potrebbe prevedere una consulta o uno o più rappresentanti, chiaramente con un ruolo consultivo, che però possano essere un punto di riferimento per il personale non strutturato.
- Sarebbe stato utile introdurre una distinzione tra contratti a tempo determinato su fondi ordinari e contratti a tempo determinato su fondi esterni, prevedendo un percorso simile al *tenure-track* per la prima tipologia, e forme di reclutamento più flessibili per la seconda. Il riferimento potrebbe essere ai due tipi di contratto di ricercatore a tempo determinato, A e B, della legge Gelmini (L. 240/2010).