

COMUNICATO AL PERSONALE INFN

Sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo IV-VIII 2016

L'8 giugno scorso è stato sottoscritta l'ipotesi di accordo per il contratto integrativo 2016 riguardante il personale Tecnico e Amministrativo.

Il fondo del salario accessorio per il 2016 ammonterà a 9,374 M€, in aumento rispetto ai 9,333 M€ del 2015. Tenuto conto che le leggi di bilancio (ex finanziarie) dei passati anni prevedono un taglio di circa 110 K€ al fondo base del salario accessorio (dovuto al calcolo della media del personale presente nel 2016 rispetto al 2015), per il 2016 il fondo viene incrementato di circa 150 K€.

Dopo il contratto integrativo del 2015, che ha visto l'aumento dell'indennità d'ente mensile per tutto il personale, il 2016 avrebbe dovuto prevedere una manutenzione snella, che sanasse eventuali criticità dell'integrativo precedente. Rimandando una più sostanziosa revisione dell'impianto all'integrativo 2017, che potrà contare su fondi aggiuntivi dovuti all'assunzione del personale ex legge 68/99, a cui si andranno ad aggiungere nel 2018 e 2019 i fondi per il personale che verrà stabilizzato. Con un fondo stabile di risorse certe si potrà ragionare in modo concreto, a partire dal 2017, di un nuovo impianto accessorio che risponda meglio all'organizzazione attuale e, magari, recepisca la grossa discussione che si sta facendo per esempio intorno a *what next TTA* e che sarà presentato al prossimo piano triennale di Bologna.

Restando al 2016, dato il fondo di cui sopra, le novità previste in questa ipotesi di accordo sono:

- Aumento del 45% dei valori di indennità oraria per le reperibilità
- Aumento dell'indennità giornaliera per le condizioni territoriali gravose (Gran Sasso)
- Riconoscimento anche agli RSPP del premio annuo pari al 20% dell'indennità (nel 2015 era stata prevista per tutti gli altri responsabili)
- Aggiunta di un'indennità per i Responsabili amministrativi che hanno avuto le sedi accorpate e seguono la contabilità di due sedi
- Modifica dell'indennità di turno (pur mantenendo la stessa corresponsione) per il personale della Presidenza, affinché possano uscire dalla sede di lavoro per servizio senza perdere l'indennità. A questo proposito sollecitiamo l'amministrazione perché faccia mettere nel controllo orario una funzione che permetta l'uscita per servizio, ad oggi non presente, al fine di evitare situazioni non chiare e non in linea con la sicurezza per il personale che deve effettuare delle uscite di servizio.
- Si sana il pagamento di coloro che avevano prestato servizio ai Laboratori di Frascati per la divulgazione scientifica nel 2016. Tali pagamenti erano stati bloccati per la mancanza di una specifica voce di indennità nel salario accessorio. L'impegno della FLC CGIL è quello che dal 2017 venga regolamentata per tutte le sedi l'attività di divulgazione scientifica (sempre più importante per il nostro Ente), e venga riconosciuto un compenso a coloro che svolgono questa attività oltre il proprio orario di lavoro.
- La quota di produttività collettiva dovrebbe ammontare a circa 600 K€ da divere tra tutti i dipendenti Tecnici e Amministrativi.

Come potrete vedere dall'ipotesi di accordo 2016 allegato al comunicato, solo la FLC CGIL ha siglato questo accordo. Per quanto ci riguarda il 2016 è un contratto integrativo che stabilizza il fondo del salario accessorio per la parte variabile (dovuto ai fondi esterni) e getta le basi per

rivedere tutto l'impianto a partire dal 2017. Non abbiamo ritenuto che ci fossero le condizioni per ritardare la firma del 2016, senza che ci fossero delle proposte alternative supportate da una mobilitazione del personale, o ineccepibili dal punto di vista normativo.

Questioni aperte oltre il 2016

Molti sono i punti ancora aperti sul tavolo, che necessitano di trattative più serrate perché vengano portate a termine. Come FLC CGIL abbiamo chiesto che sin dal prossimo incontro si identifichino le risorse per poter procedere con l'art. 54 e iniziare a svolgere le 200 progressioni concordate; si proceda con l'art. 52 (mobilità orizzontale) che è a costo zero; si abbia un report del fondo per i benefici assistenziali, che prevediamo abbia delle economie consistenti che possono essere utilizzate; si rimetta in agenda la soluzione dell'annosa questione della Polizza INA (secondo i nostri calcoli a fine 2019 il personale senza Polizza INA toccherà quota 35%), con sentenze altalenanti, ma con l'estrema necessità che l'Ente prenda posizione a favore dei dipendenti e dia mandato per una soluzione: basta con i vorremmo ma non possiamo.

Come FLC CGIL abbiamo anche chiesto che si dia seguito all'art. 9 del CCNL 2018 (contratto Istruzione e Ricerca appena firmato) per costituire l'organismo paritetico e si metta in agenda sin da subito la questione del reclutamento. Dopo l'avvio delle stabilizzazioni (che speriamo si concludano in tempi rapidi) è necessario che l'Ente si doti di regole per il reclutamento, che evitino nei prossimi anni il proliferare di precariato e diano certezza di opportunità per entrare in staff all'INFN. Da troppe sedi ci giungono voci che si stanno negando contratti a tempo determinato per evitare in futuro di stabilizzare. Come FLC CGIL stiamo portando avanti una battaglia per equiparare le diverse forme contrattuali tra atipiche e subordinate. Riteniamo corretto che non si possano utilizzare gli assegni di ricerca o i co.co.co. in sostituzione dei contratti a tempo determinato, ogni forma contrattuale ha la sua specificità e deve essere usata in modo chiaro e specifico. Per questo motivo serve regolamentare l'utilizzo di tutte le forme di contratto, per non abusarne o creare false aspettative, è per questo che è necessario un confronto tra Ente e Sindacati.

Noi siamo pronti per la discussione e per trovare soluzioni.

Il prossimo incontro di trattativa è fissato per il 6 luglio.

Roma, 14 giugno 2018

Ernesto Filoni
FLC CGIL