

## PREMESSA

Il nuovo CCNL EPR, dopo notevoli ritardi accumulati in anni di stagnanti burocrazie e tentativi di riforma del sistema pubblico nazionale di ricerca, diventa operativo proprio in una delicata fase in cui unilaterali azioni del governo tendono ad indebolire e minare il sistema stesso.

Il personale INFN, pur operando in un ente spesso citato a modello per efficienza e qualità dei risultati, risulta sinora penalizzato. Il personale tecnico ed amministrativo percepisce quote di indennità di ente inferiori rispetto alla gran parte dei dipendenti degli altri enti del comparto, inoltre, la colpevole insufficienza del numero di concorsi banditi in passato per i passaggi di livello, più volte denunciata dalle OO.SS. non ha consentito, con le risorse messe a disposizione dal CCNL, l'immediato passaggio di livello e l'attribuzione del gradino economico ai livelli apicali del personale in possesso dei titoli, come invece è accaduto in quasi tutti gli altri enti. Il personale ricercatore e tecnologo, analogamente, ha sofferto la mancanza di opportunità di sviluppo di carriera: circa il 30% di personale prossimo o con oltre 12 anni di permanenza nel livello è un dato assai significativo, cheché ne dica l'ente.

La Contrattazione Integrativa, oltre a consentire il perfezionamento degli aspetti normativi e degli impianti di salario accessorio, può rappresentare un utile strumento per ribadire e rilanciare il ruolo dell'INFN nel sistema di ricerca nazionale, attraverso l'assunzione di regole e obiettivi condivisi dalle parti, seppure nel necessario rispetto della separazione e distinzione dei ruoli.

Il nuovo CCNL, in coerenza alle vigenti leggi, attribuisce agli enti un maggior grado di autonomia operativa. Esso infatti consente di destinare risorse aggiuntive da reperire attraverso la contrattazione integrativa nell'ambito delle disponibilità di bilancio e di finalizzarle al miglioramento qualitativo e quantitativo della produttività.

In un sistema pubblico di ricerca operante in un contesto produttivo ed economico in costante evoluzione, appare indispensabile la realizzazione di percorsi formativi continui, concordati e certificati e il perfezionamento dei meccanismi reali di riconoscimento della professionalità acquisita, in modo da stimolare il personale ad operare attivamente, contribuendo così peraltro al rilancio dello stesso sistema.

Obiettivi quali maggior efficienza e miglior utilizzo delle risorse possono essere raggiunti attraverso il perfezionamento negoziato dell'assetto organizzativo interno.

Il piano triennale di fabbisogno del personale dovrà programmare le opportunità di sviluppo di carriera attraverso processi di verifica conformi al rinnovato ordinamento professionale, oltre che prevedere un adeguato numero di assunzioni a tempo indeterminato che tenga conto del turn over e delle risorse umane necessarie a fronteggiare le future sfide, in particolare laddove l'utilizzo di personale a tempo determinato risultasse costante e continuativo.

Il presente documento "LINEE GUIDA PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO INFN", elaborato all'interno del Coordinamento Nazionale, implementa la piattaforma unitaria palesando quelli che sono gli assi rivendicativi dello SNUR CGIL ed incornicia, in coerenza al disposto contrattuale, in un unico documento le problematiche normative e le richieste economiche legate a nuove e vecchie voci, sottoponendo all'attenzione dell'Ente una sintesi dei problemi aperti, con l'obiettivo di approdare in una unica sessione negoziale ad un accordo ampio, evitando così eccessive frammentazioni ed estenuanti trattative spesso appiattite sui dettagli, con il controproducente effetto di perdere di vista i veri problemi ed i grandi temi di altra più importante rilevanza e sostanza. Un tentativo di sintesi e di rivendicazione che ha anche il doppio pregio di consentire ai diretti interessati di partecipare alle scelte, da un lato e, dall'altro, di rendere visibile e soppesabile l'operato delle OO.SS. delegate al tavolo negoziale.

Sulla base di quanto sopra esposto, riteniamo necessario avviare immediatamente la contrattazione integrativa con l'ente sull'insieme degli istituti più oltre elencati, senza pregiudiziale alcuna. In sede di negoziazione andrà opportunamente definito e calendarizzato l'ordine di discussione dei vari argomenti, sulla base delle indicazioni contenute nella Piattaforma CGIL-SNUR CISL-FIR UILPA-UR per il CCNI dell'INFN inoltrata all'ente in data 20 novembre 2002, dando opportuna priorità agli istituti di carattere economico per i quali si dovrà provvedere alla ratifica formale dell'intesa, non appena raggiunta, per consentirne la immediata applicazione.

---

## DISPOSIZIONI GENERALI

### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto integrativo**

Ai sensi dell'Art. 35 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 (CCNL) il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo (CCNI) ha durata quadriennale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per la loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. Per le materie di carattere economico, ad eccezione degli istituti da esaminare con cadenze più ravvicinate (straordinari, ecc.), vanno previsti momenti di verifica con cadenza annuale.

Ai sensi del comma 4 del citato Art. 35 il CCNI deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della sua attuazione. Si procederà a verifiche della sua corretta applicazione garantendo almeno un incontro annuale o su richiesta delle parti.

Il CCNI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del CCNI successivo.

I contratti decentrati stipulati ai sensi del CCNL del 7 ottobre 1996 (quadriennio 94/97) e del CCNL del 5 marzo 1998 (quadriennio 94/97) conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione del CCNI, fatta salva la diversa quantificazione delle risorse previste dal CCNL. Nel caso in cui il processo negoziale rivelasse tempi troppo lunghi, le parti procedono all'eventuale stipula di accordi stralcio, in particolare per quanto concerne le parti direttamente implicanti l'erogazione, l'aggiornamento e la e ridefinizione di risorse destinate ai trattamenti economici accessori.

---

## STRUTTURA E FUNZIONALITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

### **CCNL [Art. 5](#) (Mense e servizi sostitutivi)**

In deroga al comma 2 dell'Art. 5 i buoni pasto vanno erogati anche al personale in regime di riduzione di orario di lavoro appartenente alle seguenti fattispecie:

- alle donne che usufruiscano di premessi per allattamento;
- ai portatori di handicap ad orario ridotto;
- al personale con contratto a tempo parziale orizzontale che non raggiunga le sei ore lavorative giornaliere previste dal citato comma;
- al personale che sulla base delle vigenti normative siano autorizzati ad operare in riduzione dell'orario di lavoro (ad es. volontariato).
- 

### **CCNL [Art. 8](#) (Assenze e permessi retribuiti)**

L'Ente dovrà provvedere a mezzo circolare ad informare il personale sia della possibilità di autocertificazione dei permessi per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari, sia della possibilità di fruire in alternativa e senza particolari formalità di diciotto ore complessive di permessi, anche in modo frazionato, nell'arco dell'anno.

**CCNL [Art. 11](#) (Congedi per la formazione)**  
**CCNL [Art. 12](#) (Aspettativa per motivi personali)**  
**CCNL [Art. 13](#) (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio)**

E' necessario valutare la concessione ai dipendenti interessati, salvo diverse disposizioni di legge, del permesso di prestare servizio retribuito presso altri datori di lavoro pubblici o privati nei periodi di congedo e aspettativa citati.

**CCNL [Art. 16](#) (Diritto allo studio)**

E' necessario integrare l'elenco di titoli o attestati elencati al comma 2 con i crediti formativi conseguiti a seguito della frequenza dei corsi promossi dalle Università o da altre pubbliche istituzioni abilitate.

**CCNL [Art. 17](#) (Assenze per malattia)**

Al fine di recepire le nuove disposizioni introdotte, è necessaria la discussione e la successiva circolare esplicativa in materia.

---

## PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Al fine di consentire il costante e puntuale monitoraggio e la proposta di utilizzo degli istituti di cui agli articoli 19, 20, 22, 22 bis del CCNL nonché di ogni altra forma flessibile di lavoro comunque denominata, è necessario provvedere, ai sensi del comma 2 dell'[Art. 22bis](#) del CCNL, alla attivazione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale, calendarizzandone i due previsti incontri annui.

L'informazione e consultazione in relazione al numero, ai motivi, al contenuto, anche economico, alla durata prevista degli istituti di lavoro temporaneo ed ai relativi costi prevista a livello di rappresentanti delle OO.SS. nazionali di categoria firmatarie del CCNL va estesa ai soggetti sindacali di cui al comma 1 dell'[Art. 41](#) (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) CCNL ed ai rappresentanti territoriali delle stesse OO.SS.

A fronte di un accertato massiccio e costante utilizzo di particolari tipi di contratto nonché di ogni altra forma flessibile di lavoro comunque denominata, è inoltre necessario prevedere, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, l'adeguamento della pianta organica con la proporzionale assunzione di personale a tempo indeterminato.

**CCNL [Art. 19](#) (Rapporto di lavoro a tempo parziale)**

Al fine di agevolare la trasformazione dei rapporti a tempo parziale, coerentemente con lo spirito delle vigenti norme finalizzate ad un risparmio economico, è necessario:

- assicurare al personale che abbia optato per tale istituto gli stessi livelli di flessibilità previsti per il personale a tempo pieno, in particolare per quanto concerne l'orario di lavoro;
- prevedere una deroga a quanto previsto dal comma 2 dell'Art. 5 del CCNL in relazione alla possibilità di fruire del buono pasto anche in caso di orario di lavoro ordinario di durata inferiore alle sei ore giornaliere, prevedendo ad esempio un computo mensile delle ore per determinare il numero proporzionale di buoni pasto da corrispondere ovvero una erogazione sulla base della percentuale scelta e riconosciuta;

- recepire il disposto del comma 5 dell'Art. 19 del CCNL che pone come unico limite una durata della prestazione lavorativa del dipendente non inferiore al 30% di quella a tempo pieno;
- garantire, in relazione all'[Art. 16](#) (Diritto allo studio), la possibilità di fruire per intero delle 150 ore previste;
- evidenziare l'entità delle risorse derivate dall'applicazione del disposto dell'[Art. 4](#), comma 1, lettera e) del CCNL II biennio economico, in base al quale le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'Art. 1, comma 57 e seguenti della legge n. 662/1996 e successive modifiche e integrazioni vanno incluse nelle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio.

### **CCNL [Art. 20](#) (Assunzioni a tempo determinato)**

E' necessario:

- che trovi riscontro e venga evidenziato, contestualmente alla pianificazione delle assunzioni a tempo determinato nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, un adeguato incremento del fondo per il trattamento economico accessorio;
- che forme adeguate di riconoscimento dei periodi di servizio prestato mediante rapporti di lavoro a tempo determinato vengano opportunamente considerate al fine del raggiungimento dei requisiti di anzianità stabiliti per la partecipazione a concorsi e/o per la progressione economica e/o di carriera;
- che sia garantita l'estensione dei benefici assistenziali di cui all'Art. 34, comma 3, lettera j) ove non riconosciuti.
- che sia garantita al personale cessato che abbia avuto rapporti di lavoro di cui al citato articolo una contribuzione contro la disoccupazione involontaria ove riscontrata. (Vedere il testo della risposta al [quesito posto dall'ISTAT](#) alla Direzione Centrale delle entrate Contributive dell'INPS ed il Comunicato dello SNUR CGIL ISTAT).

### **CCNL [Art. 22](#) (Lavoro interinale)**

#### **CCNL [Art. 22 bis](#) (Forme contrattuali flessibili di lavoro)**

E' necessario prevedere quote di integrazione del fondo accessorio per finanziare, ove consentito, le voci di salario accessorio da erogare ai lavoratori interessati.

## **MOBILITA' VERSO ALTRI ENTI E PASSAGGIO DIRETTO AD ALTRE AMMINISTRAZIONI**

### **CCNL [Art. 32](#) (Mobilità verso enti del comparto o altre amministrazioni)**

#### **CCNL [Art. 32 bis](#) (Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza)**

E' necessario calendarizzare apposite riunioni, al fine di chiarire gli aspetti legati alla mobilità da e verso altri Enti e amministrazioni ed alla gestione di eventuali eccedenze di personale.

---

## SALARIO ACCESSORIO LIVELLI IV-IX

Il nuovo schema di salario accessorio per il livelli IV-IX proposto dal CCNL, presenta alcuni interessanti aspetti innovativi. Il comma 3 dell'[Art. 34](#) (Contrattazione integrativa collettiva) del CCNL elenca le materie demandate per competenza alla trattazione integrativa. L'Art. 4 (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL II Biennio Economico (CCNL-IIBE) introduce la possibilità di finanziare alcune nuove e vecchie indennità nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente. L'Art. 5 (Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio) del CCNL-IIBE al comma 2 bis disapplica l'erogazione dei compensi per la produttività collettiva e individuale basato su parametri (due, intermedio e uno).

### NUOVE INDENNITA'

La discussione sviluppatasi negli ultimi mesi all'interno dell'Ente ha evidenziato la necessità di individuare ed introdurre alcune nuove indennità allo scopo di rendere più efficienti alcuni servizi, per far fronte a carenze di organico e per far fronte a particolari cicli lavorativi o esigenze organizzative.

In particolare risulterebbe utile l'introduzione delle seguenti nuove voci di salario accessorio:

- **Indennità per il personale impegnato nelle Squadre di primo intervento** In un quadro di innovazione organizzativa e di miglioramento dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza ed in ottemperanza alle attuali normative in materia, è necessario provvedere alla costituzione delle Squadre di Primo Intervento laddove assenti, nonché ad una miglior definizione delle regole di composizione e funzionamento delle stesse. Attraverso la trattazione o la concertazione a livello locale, nel rispetto delle peculiarità delle singole UU.OO. e delle linee guida definite in sede di trattazione nazionale, sarà utile definire i precisi criteri operativi ed individuare congrui gruppi di dipendenti da formare adeguatamente. Tale personale potrà essere utilizzato all'interno delle Squadre: in turni fissi laddove ritenuta necessaria una presenza continua delle Squadre (ad es. Laboratori, grandi Sezioni) ovvero in turni saltuari e/o con funzioni di supporto alle Squadre già esistenti presso le istituzioni ospite (ad es. piccole e medie Sezioni, Sedi staccate). Al fine di incentivare il personale alla frequenza di corsi formativi si propone di corrispondere un "gettone formativo" da erogare a fronte della certificata avvenuta formazione o aggiornamento in materia. Compito della Contrattazione Nazionale sarà quello di definire, oltre ai criteri generali di costituzione ed operatività, l'entità economica del "gettone formativo" e dell'indennità da corrispondere al personale effettivamente impegnato nei turni in Squadra. La partecipazione ai corsi formativi o di aggiornamento e/o all'attività delle Squadre deve trovare giusto riscontro in termini di titoli spendibili in occasione dei concorsi interni per gli sviluppi di carriera del personale.
- **Indennità per il personale con incarico di Responsabile Amministrativo** E' necessario che l'Ente provveda a corrispondere un equo riconoscimento economico ai Responsabili Amministrativi che, a causa della cronica carenza di organico, risultano essere da lungo tempo impropriamente impiegati stabilmente in mansioni tipiche di profili di livello superiore. In assenza di concrete ed immediate proposte alternative, è necessario che l'Ente riconosca a questo personale la nuova professionalità conseguita attraverso la costituzione di una nuova indennità nonché attraverso il bando dei concorsi riservati di cui all'Art. 56 del CCNL.

- **Indennità per il personale impiegato in cicli lavorativi** E' necessaria l'introduzione di una nuova indennità per il personale che, per contingenti necessità organizzative, venga impiegato in attività comportanti limitazioni della flessibilità oraria non configurabili come lavoro in turni e/o non remunerabili attraverso lavoro straordinario.

Per il finanziamento di queste indennità, la cui consistenza è da definire in sede di contrattazione integrativa, in attuazione dei commi 3 e 4 dell'[Art. 4](#) del CCNL-IIBE risulta necessario reperire ulteriori risorse nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente.

### **INDENNITA' DA FINANZIARE NELL'AMBITO DELLA CAPACITA' DI BILANCIO DELL'ENTE**

Risulta altresì necessario, sempre in attuazione dei citati commi 3 e 4 dell'Art. 4 CCNL-IIBE, individuare nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente le risorse necessarie per il finanziamento delle seguenti voci di salario accessorio già esistenti:

- **Indennità di Sede disagiata, Galleria, Alta quota** Caso tipico di situazioni obiettivamente accertate e riferibili a condizioni territoriali di eccezionale gravosità citate al comma 4 dell' Art. 4 CCNL-IIBE;
- **Indennità ex Obiettivi Speciali** Caso tipico di obiettivi di interesse strategico per gli Enti citato al comma 4 dell'Art. 4 CCNL-IIBE. E' necessaria una ridefinizione ed una approfondita verifica della rispondenza delle varie situazioni lavorative ai criteri per la corresponsione dei compensi con riguardo alle prestazioni di lavoro su progetti speciali dell'Ente;
- **Indennità Reperibilità** Caso tipico di situazioni di emergenza o di straordinaria necessità citato al comma 4 dell'Art. 4 CCNL-IIBE. E' necessaria una ridefinizione ed una approfondita verifica della rispondenza delle varie situazioni lavorative ai criteri per la corresponsione dei compensi con riguardo alle prestazioni di lavoro comportanti la reperibilità;

### **ALTRE INDENNITA'**

Le restanti voci di salario accessorio in essere richiedono un generale aggiornamento che consenta quantomeno il recupero economico nella misura percentuale degli incrementi medi stipendiali. Andrebbero inoltre equamente aggiornate le seguenti voci:

- **Indennità di Maneggio denaro** Dovrebbe essere erogata in base alla responsabilità derivante e non alla presenza in servizio e percentualizzata in relazione alla paga base del dipendente.
- **Indennità di Rischio** Risulta necessaria una approfondita verifica della situazione con riguardo alle condizioni di lavoro comportanti esposizione a rischio, in particolare per quei dipendenti operanti in ambienti e luoghi particolari e/o con rischio di esposizione a radiazioni (meglio individuati all'Articolo 26 del D.P.R. 12 febbraio 1991, n. 171).

### **CCNL [Art. 34](#) - Contrattazione integrativa collettiva**

In relazione alle materie demandate alla contrattazione integrativa dall'art. 34 comma 3 lettera:

c) linee di indirizzo e programmazione generale per i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale, volti ad adeguarne la professionalità ai processi di innovazione;

- Ai sensi del comma 3 dell'Art. 61 si va attivata la contrattazione integrativa sulle linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento di ricercatori e tecnologi.
- Ai sensi dei commi 7 e 8 dell'Art. 51 va attivata la contrattazione integrativa sulle linee di indirizzo generale dei programmi di formazione e di aggiornamento per il personale tecnico ed amministrativo, anche al fine di garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di partecipazione.
- Va data appropriata pubblicità ai corsi promossi dall'Ente attraverso l'affissione agli albi di appositi bollettini con cadenza mensile e con la tempestiva pubblicazione degli stessi sull'apposita pagina Web.
- Va consentito a tutti i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta di partecipare ai corsi formativi, prevedendo opportune repliche dei corsi nel caso in cui le domande siano eccedenti rispetto al numero chiuso prefissato.
- Vanno messi a punto strumenti per il rilascio ed riconoscimento di crediti formativi spendibili sia in occasione di concorsi interni sia all'esterno dell'Ente.
- Va previsto e perfezionato in tempo utile un piano di formazione del personale utilizzatore e del personale impiegato nell'approntamento tecnico e nella manutenzione del nuovo software di automazione delle procedure amministrative di prossimo utilizzo presso le UU.OO.
- Va garantita la formazione al personale neoassunto e al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato;

d) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;

- In attesa dei risultati della discussione già avviata ed attualmente in corso all'ARaN, va prorogato il mandato degli RLS eletti o designati presso le UU.OO e del RSL Nazionale.
- Va valutata l'opportunità di ridefinire l'indennità per i Responsabili dei Servizi Prevenzione e Sicurezza individuando nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente le risorse necessarie per il finanziamento.
- Vanno attivate le Squadre di primo intervento con la contestuale attribuzione della specifica indennità meglio definita nel capitolo "Nuove indennità".
- Vanno approntate opportune iniziative di formazione in materia rivolte al personale neoassunto, al personale con rapporto di lavoro determinato e/o temporaneo, al personale a qualsiasi titolo autorizzato ad operare all'interno delle strutture dell'Ente.
- Va approntato con urgenza un piano di sicurezza alternativo alla costruzione della galleria dedicata presso i Laboratori del Gran Sasso.

e) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, nonché i criteri generali per l'applicazione della normativa in materia;

f) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

- Si richiede l'istituzione di un Comitato bilaterale paritetico per il monitoraggio e la discussione dei precedenti punti e) ed f)



g) i criteri generali per le **politiche dell'orario di lavoro**;

- Nel confermare gli attuali accordi sull'orario di lavoro in vigore presso le UU.OO., potrebbe risultare utile una verifica degli stessi in relazione alla rispondenza alle esigenze delle UU.OO. perfezionandoli, qualora necessario, con le disposizioni dell' Art. 49 (Conto ore individuale) del CCNL.
- Studio e sperimentazione di ulteriori forme di flessibilità dell'orario di lavoro durante i periodi di gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e con il CCNL.
- Verifica dell'effettiva necessità in alcune situazioni del costante ricorso dell'orario di lavoro in turni e ridefinizione dei criteri e dell'iter per la richiesta da parte delle UU.OO. per l'utilizzo di dette prestazioni.

h) modalità e verifiche per l'attuazione della **riduzione dell'orario di lavoro**, a integrazione e nel quadro delle disposizioni contenute nel presente CCNL;

- Applicazione del comma 5 dell'[Art. 48](#): "Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario a 35 ore settimanali. La riduzione potrà realizzarsi alla condizione che, nel quadro degli obiettivi di efficienza ed efficacia dei servizi, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portano all'autofinanziamento. Le parti verificheranno e converranno sulle modalità di applicazione a tutto il personale del comparto delle modifiche legislative che dovessero intervenire in materia.

i) criteri generali per la determinazione delle priorità nei casi di **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa**;

Sulla materia si rimanda alla trattazione nel capitolo della piattaforma "Particolari forme di contratto - Art. 19 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCNL.

j) criteri generali per la istituzione e gestione delle **attività socio-assistenziali** per il personale;

- Vanno discussi e modificati alcuni criteri per l'assegnazione dei sussidi.
- L'entità della quota di fondo destinata ai prestiti va ridiscussa in quanto non risultano riutilizzate le parti delle quote restituite dai dipendenti.
- Va discussa l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa a favore dei dipendenti;
- Avvio di apposita trattativa per l'impiego di una quota di risorse destinate ai benefici assistenziali e sociali per l'erogazione di contributi a favore dei dipendenti con figli in età prescolare.
- Vanno ridefiniti i criteri istitutivi degli organismi che si occupano di attività ricreative presso le sedi. Tali organismi, verificata la correttezza istitutiva secondo i criteri predefiniti, vanno formalmente riconosciuti dell'Ente senza particolari ulteriori formalità;
- Vanno confermate e potenziate le risorse attualmente destinate alle attività ricreative provvedendo, ove necessario, alla costituzione di un nuovo fondo da destinare a tali attività e da distribuire alle UU.OO. con criteri proporzionali al numero di dipendenti in servizio.

k) forme di copertura assicurativa delle attrezzature utilizzate nel **telelavoro** e dell'uso delle stesse;

In applicazione dell'Art. 21 (Telelavoro) è necessario disciplinare gli aspetti sulla materia in considerazione sia delle esigenze dell'Ente sia dei lavoratori interessati individuando, anche con riferimento ai processi di riorganizzazione in atto:

- i criteri generali di concessione da parte dell'ente di prestazioni lavorative di telelavoro;
- i criteri generali di domanda di trasformazione della prestazione lavorativa ordinaria a prestazione lavorativa in forma di telelavoro;
- i criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- le forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso
- adeguate iniziative di formazione in relazione alla fornitura di prestazioni lavorative in telelavoro ed in relazione alle specifiche necessità dell'Ente.;
- lo studio e la sperimentazione del telelavoro durante i periodi di gravidanza e puerperio, compatibilmente con le norme di legge e con il CCNL.

l) le iniziative per l'attuazione delle disposizioni vigenti in materia di **pari opportunità**, ivi comprese le proposte di azioni positive;

- Perfezionamento ed adozione del Codice di comportamento sulla base del documento elaborato dalla Commissione Pari Opportunità (CPO) contro le molestie e per la tutela della dignità della persona nel luogo di lavoro.
- Studio e attuazione di provvedimenti, compatibili con la normativa di legge vigente, che consentano misure di sostegno alla maternità e alla paternità per il personale con contratto a tempo determinato, per gli assegnatari di borse di studio e di assegni di ricerca.

m) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di cui all'Art. 8 comma 1 (Indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo) del CCNL 5 marzo 1998 Area della Dirigenza e delle relative specifiche tipologie professionali;

- Verifica della efficacia dei vigenti criteri in materia.

n) criteri generali di priorità per il **trasferimento, a domanda, da una sede ad altra dello stesso Ente**, limitatamente agli enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in Comuni diversi;

- Verifica della efficacia dei vigenti criteri in materia.

o) definizione dei casi che richiedono la **deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario**;

- Verifica della efficacia dei vigenti criteri in materia.

p) criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione del compenso per **lavoro straordinario** tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

- Verifica della efficacia dei vigenti criteri distributivi in materia.
- Al fine di verificare il rispetto del limite individuale massimo di 200 ore annue, va fornita a livello locale ai soggetti sindacali di cui al comma 1 dell'[Art. 41](#) (Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro) CCNL ed ai rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, l'informazione in relazione al consumo procapite di ore di lavoro straordinario.

---

## PERSONALE DAL IV AL IX LIVELLO

### CCNL [Art. 49](#) (Conto ore individuale)

- E' necessario che l'Ente appronti un modulo di domanda di accantonamento delle ore di lavoro straordinario, con indicato il numero massimo complessivo annuo di possibile accantonamento da definire in sede negoziale (20?). Tale domanda, in deroga alla comune prassi di autorizzazione, avrà anche valenza di preautorizzazione e il dipendente avrà facoltà di gestire autonomamente il proprio conto ore individuale nel periodo di riferimento.
- Qualora il dipendente ne faccia richiesta, le ore di lavoro straordinario autorizzate secondo gli ordinamenti degli enti possono essere accantonate in un conto ore individuale per essere fruito a gruppi di ore equivalenti alla durata della giornata lavorativa sotto forma di riposi compensativi pari alle corrispondenti giornate lavorative o frazioni di esse, tenuto conto delle esigenze lavorative.
- Al 31 dicembre di ciascun anno i riposi compensativi non fruiti vengono conteggiati e devono essere fruiti entro il trimestre successivo.
- Ove sussistano improrogabili esigenze organizzative che non consentano la fruizione di detti riposi entro il periodo suddetto, le ore di lavoro straordinario saranno retribuite.
- Ulteriori criteri generali per la fruizione dei riposi compensativi possono essere oggetto di contrattazione integrativa.

### CCNL [Art. 51](#) (Formazione professionale)

- Ai sensi del comma 4 dell'Art. 51, si chiede che vengano previsti appositi stanziamenti destinati alla formazione e all'aggiornamento pari alla misura del 2% del monte retributivo riferito al personale tecnico ed amministrativo. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, resteranno vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.
- Ai sensi dei commi 7 e 8 dell'Art. 51 va attivata la contrattazione integrativa sulle linee di indirizzo generale dei programmi di formazione e di aggiornamento anche al fine di garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di partecipazione.

### CCNL [Art. 52](#) (Mobilità tra profili a parità di livello) del CCNL

È necessario definire in sede di contrattazione integrativa i criteri e che l'Ente proceda ad attivare una apposita commissione, analoga a quella prevista per il personale ricercatore e tecnologo all'Art. 65 CCNL, al fine di procedere all'uopo alla valutazione delle richieste di cambiamento di profilo a parità di livello.

---

## TRATTAMENTO ECONOMICO

### CCNL [Art. 71](#) (Indennità di ente)

E' necessario provvedere al riequilibrio delle indennità di ente mensile ed annuale a favore del personale neoassunto.

E' necessario prevedere, visti i commi 3 e 4 dell'Art. 4 CCNL II Biennio Economico, la destinazione di quota parte delle risorse destinate da tale articolo al finanziamento

del salario accessorio all'aumento della indennità di Ente mensile e/o annuale, in considerazione del fatto che la pianta organica approvata dall'Ente sulla base degli obiettivi strategici e produttivi assunti, da anni risulta incompleta e che quindi, omettendo di procedere ad un congruo incremento stabile di personale, si è oggettivamente ed inevitabilmente aggravato il carico di lavoro del personale in servizio.

---

## **RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **CCNL [Art. 61](#) (Formazione ed aggiornamento)**

- Ai sensi del comma 2 dell'Art. 61, si chiede che vengano previsti appositi stanziamenti destinati alla formazione e all'aggiornamento pari alla misura del 2% del monte retributivo riferito a ricercatori e tecnologi. I fondi finalizzati alla formazione e aggiornamento, ove non utilizzati nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, resteranno vincolati alla stessa finalizzazione nei successivi esercizi finanziari.
- Ai sensi del comma 3 dell'Art. 61 va attivata la contrattazione sulle linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento di ricercatori e tecnologi.
- In relazione al comma 7 dell'art. 61 va previsto il finanziamento delle 100 ore annuali di formazione e aggiornamento previste attraverso il fondo per la formazione di cui al comma 2 del medesimo articolo.

### **CCNL Art. 62 (Periodi sabbatici)**

E' necessario definire le regole per la fruizione e quantificare le risorse che l'ente nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio intende mettere a disposizione per il finanziamento dell'articolo in questione.

### **CCNL [Art. 63](#) – Norme sull'accesso ai profili di ricercatori e tecnologi.**

Vanno chiariti i termini applicativi del comma 4 Art. 63 che prevede l'attivazione da parte dell'ente, a richiesta degli interessati, di procedure di verifica e valutazione dell'attività almeno triennale svolta con contratto a tempo determinato da Ricercatori e Tecnologi in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL ai fini della qualificazione dell'attività in parola come attività di ricerca scientifica ai sensi dell'[art. 11 del D.Lgs. n. 19/1999](#).

### **CCNL [Art. 65](#) (Mobilità tra i profili di ricercatori e tecnologi)**

- In applicazione dell'Art. 65 è necessario garantire il mantenimento dell'anzianità giuridica ed economica dei dipendenti che richiedano la mobilità tra profili.
- E' inoltre necessario che l'Ente provveda a fornire con urgenza alle OO.SS. l'informazione in merito ai criteri da adottare per la valutazione dei requisiti professionali richiesti per il profilo e livello di destinazione.

## **CCNL-IIBE Art. 8 (Risorse ulteriori per la valorizzazione professionale)**

In applicazione del comma 3 dell'Art. 8 CCNL-IIBE le risorse di cui all'[art. 64](#) del CCNL del I biennio economico vanno utilizzate per incrementare l'indennità di cui al presente articolo con criteri di proporzionalità, in aggiunta alle risorse già individuate ai sensi del comma 1 dello stesso articolo.

## **CCNL-IIBE Art. 9 (Altri istituti del trattamento economico accessorio)**

- In relazione alle indennità di cui alle lettere a),b),c),d) del comma 1 dell'Art. 9 CCNL-IIBE è necessaria una ridefinizione ed una approfondita verifica della rispondenza delle varie situazioni lavorative ai criteri per la corresponsione dei compensi.
- E' necessario individuare le situazioni nelle quali il personale opera in condizioni territoriali di eccezionale gravosità, in obiettivi di interesse strategico per gli Enti, in situazioni di emergenza o di straordinaria necessità, in condizioni di lavoro comportanti esposizione a rischio, ed approntare specifiche indennità, la cui consistenza è da definire in sede di contrattazione integrativa, e per il cui finanziamento è necessario, in attuazione dei commi 3 e 4 dell'Art. 9 del CCNL-IIBE, reperire ulteriori risorse nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente.

---

## **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

### **Art. 66 (Sequenza contrattuale)**

In attesa delle norme che dovranno prossimamente essere perfezionate in apposita sequenza contrattuale a livello di comparto, è necessario sin d'ora avviare nell'Ente, anche attraverso apposita commissione bilaterale, una discussione di approfondimento sulle seguenti materie non ancora previste dal vigente CCNL:

- [arbitrato e conciliazione](#);
- [TFR e fondi pensione](#); (NOTA)
- [mansioni superiori](#);
- copertura assicurativa, fermo restando l'[Art. 73 CCNL 94-97](#) del CCNL 5 marzo 1998;
- brevetti
- partita IVA

### **Art. 68 (Norma di salvaguardia)**

Per quanto non previsto nel CCNI restano ferme, in quanto compatibili e non disapplicate, le norme dei CCNL precedenti e le vigenti disposizioni di legge. Restano fermi gli [artt. 74, 75 e 76](#) del CCNL del 05.03.1998 e gli artt. [51,52 e 53](#) del CCNL del 07.10.1996.

---

## **POLIZZA INA**

Abbiamo ragione di credere che oggi vi siano le condizioni tecniche per l'estensione a tutti i dipendenti dell'INFN dei benefici derivati dalla polizza aggiuntiva (polizza INA) attualmente in godimento solamente ad una parte del personale.

Attualmente infatti, in assenza di una specifica norma di legge o di una sentenza di tribunale che metta in dubbio la legittimità della fattispecie di polizza in essere (in questi casi la polizza verosimilmente verrebbe rimossa o congelata in attesa di ulteriori chiarimenti), non sembrano esistere vincoli evidenti che impediscano all'ente di destinare quote del proprio bilancio alla suddetta operazione.

Al di là del giudizio negativo, facilmente condivisibile, sulla sospetta restrizione dei diritti con conseguente disparità di trattamento economico (disparità che in taluni casi si sommano ad altre già esistenti), appare evidente, nel merito, la necessità di riavviare la discussione alla luce della nuova situazione al contorno, con l'obiettivo di colmare finalmente questo gap. Per questo, tempo fa, abbiamo chiesto all'ente la costituzione di una commissione tecnica bilaterale ed una risposta scritta in merito alle questioni che, secondo l'ente, impedirebbero l'estensione: richieste entrambe sinora ancora non soddisfatte. Per questo, oggi, ribadiamo la richiesta di costituzione di una commissione - a prescindere dalle azioni legali attualmente in corso, il cui esito ed i cui tempi non sono dati a sapere - che lavori sull'argomento parallelamente al tavolo della contrattazione integrativa, analizzando gli aspetti tecnici ed economici del problema per arrivare il più rapidamente possibile ad una proposta politica risolutiva.