



## Enti Pubblici di Ricerca Il contributo della FLC CGIL al rinnovo contrattuale 2006 - 2009

### PREMESSA

La FLC CGIL ha avviato da tempo una riflessione nei propri organismi dirigenti sul rinnovo contrattuale del comparto ricerca per il quadriennio 2006 – 2009 e per il biennio economico 2006 – 2007.

Con il documento che segue intendiamo offrire il nostro contributo alla definizione della piattaforma unitaria.

L'emanazione dell'Atto di Indirizzo da parte del Comitato di settore è da tempo al centro della nostra azione. Nel mese di aprile abbiamo richiesto un impegno formale al Governo, successivamente abbiamo sollecitato un ulteriore intervento del Ministro Nicolais vista l'assenza di risposte, il Comitato di Settore si era impegnato ad emanare l'Atto di Indirizzo entro la metà del mese di luglio 2007, l'ulteriore latitanza ci ha indotto, unitariamente, a proclamare lo sciopero generale per denunciare, fra l'altro, un comportamento grave del Comitato di Settore che porterà a rinnovare questo contratto abbondantemente oltre la scadenza dei termini.

Il nostro sciopero generale ha sbloccato l'Atto di Indirizzo che finalmente ha iniziato il suo iter.

Non doveva essere così perché la definizione del comparto contrattuale, con l'ingresso dell'Enea, e la definizione delle risorse disponibili avrebbero reso possibili un'altra tempistica.

L'Atto di indirizzo predisposto dal Comitato di settore è attualmente all'esame del Ministero dell'Economia e del Dipartimento della Funzione Pubblica. La conclusione dell'iter propedeutico all'emanazione formale è prevista a breve.

Vi sono quindi le condizioni per avviare le trattative all'Aran in tempi brevi.

Non appena sarà reso noto nella versione definitiva lo pubblicheremo.

Auspichiamo che l'iter di esame ed approvazione possa produrre miglioramenti alla stesura licenziata dal Comitato di Settore che in molte parti è insoddisfacente se non condivisibile. Infatti è assente dall'atto di indirizzo qualsiasi riferimento al precariato, allo sviluppo delle relazioni sindacali ed all'ingresso dell'Enea così come non affronta in modo soddisfacente i temi del sottoinquadramento e delle risorse per la valorizzazione professionale del personale.

Nonostante le nostre tempestive e ripetute sollecitazioni solo nelle prossime settimane inizierà il lavoro unitario per sottoporre ad una preventiva discussione con i lavoratori una piattaforma unitaria.

Con questo documento aperto intendiamo offrire il nostro contributo, sollecitando una discussione con le Organizzazioni sindacali confederali, che siamo ulteriormente impegnati perché avvenga prestissimo, e tra i lavoratori, finalizzata a sostenere positivamente il confronto e la trattativa contrattuale che si aprirà a breve.

Quello che segue non è un documento esaustivo di tutti i temi che saranno oggetto del rinnovo contrattuale; su alcuni di questi la FLC Cgil ha voluto intenzionalmente mantenere aperta la discussione rispetto a possibili e diverse soluzioni.

E' con questo spirito che vogliamo avviare una fase di confronto con i lavoratori e le lavoratrici degli Enti di Ricerca finalizzata a sollecitare la ricerca unitaria di soluzioni ai diversi e complessi problemi che stanno attraversando il comparto.

## PER UN RINNOVO CONTRATTUALE CHE VALORIZZI LE RETRIBUZIONI, IL LAVORO, LA QUALITÀ.

### Il contesto

Il rinnovo contrattuale del quadriennio economico e normativo 2006 – 2009 e del biennio economico 2006 – 2009 del Comparto ricerca si colloca in un momento particolarmente delicato per gli Enti Pubblici di Ricerca.

I tagli ai bilanci operati negli ultimi anni e la riduzione degli investimenti nel settore, hanno limitato pesantemente l'autonomia degli Enti e incrementato in maniera abnorme il precariato, vera piaga del settore, che solo in minima parte le stabilizzazioni avviate con la Finanziaria 2007 hanno iniziato a ridurre.

Inoltre, la contrattazione integrativa in attuazione del CCNL 2002 - 2005 ha registrato in alcuni Enti difficoltà ed ha incontrato ostacoli alla sua effettiva applicazione.

Occorre dare piena attuazione al Memorandum sul Pubblico Impiego e all'Intesa sulla Conoscenza per valorizzare il lavoro dei ricercatori e tecnologi, e del personale tecnico amministrativo degli Enti.

Bisogna attuare quanto scritto nell'Intesa sulla Conoscenza per un rilancio vero della Ricerca Pubblica in Italia, per un cambio di passo nei confronti di questo settore, obiettivo questo che, in continuità con quello precedente, l'attuale governo non è ancora stato in grado di realizzare.

I nostri obiettivi sono:

- investire nel lavoro e nel personale superando politiche di basso profilo
- rendere il sistema della ricerca più adeguato e al tempo stesso attraente per i giovani ricercatori anche provenienti dall'estero (Intesa sulla Conoscenza)
- superare la devastante precarizzazione del comparto.

### Questione salariale e contrattazione integrativa

#### Questione salariale.

E' aperta da tempo nel nostro Paese una questione salariale che riguarda tutto il lavoro dipendente.

Essa si manifesta in tutta la sua pesantezza, in particolare, verso i lavoratori collocati nei livelli più bassi dell'inquadramento, ma non risparmia i settori avanzati in cui è prevalente il lavoro intellettuale e, teoricamente, le retribuzioni sono maggiori.

La questione salariale è anche, in parte, frutto di una pressione fiscale fortissima sui redditi da lavoro dipendente. Un tema questo non rinviabile e sul quale le confederazioni CGIL, CISL e UIL hanno indetto una iniziativa nazionale per metà novembre aprendo una vertenza formale con il Governo per affrontare un problema non più eludibile.

Il rinnovo contrattuale, quindi, deve dare innanzitutto cominciare a dare una risposta visibile e positiva a questa questione.

Il primo problema che si pone, nel quadriennio contrattuale, è quello di andare oltre il solo recupero del potere di acquisto, che rappresenta un vincolo per il biennio 2006-2007.

Questa è stata una delle ragioni che hanno portato allo sciopero generale del 29 ottobre scorso. La questione investe il tema del rilancio degli investimenti, della riqualificazione della missione degli Enti, ma anche la possibilità di recuperare "risorse" aggiuntive da utilizzare in chiave contrattuale per migliorare e valorizzare il lavoro di ricerca.

Il problema delicato della reperibilità delle risorse per il rinnovo contrattuale degli EPR, essendo gli Enti a "finanza derivata", è stato da noi posto ed assunto nell'Intesa sulla Conoscenza; occorre però che gli atti legislativi, a cominciare dalla Legge finanziaria 2008, siano coerenti con i contenuti dell'Intesa.

Nell'ambito della valorizzazione professionale dei tecnologi e dei ricercatori, bisogna intervenire sulle condizioni di lavoro dei giovani ricercatori in tutti i loro aspetti: contrattuali, economici e di autonomia dell'attività di ricerca.

Si pone il problema più specifico di rivalutare in modo significativo le retribuzioni dei livelli iniziali delle carriere dei ricercatori e tecnologi (troppo basse soprattutto se comparate con le dinamiche retributive di altre categorie equiparabili, anche nell'ambito del PI).

### Contrattazione integrativa.

Esiste in primo luogo la necessità di superare il vincolo posto dalla Finanziaria del 2006 che limita il II° livello di contrattazione al tetto delle cifre determinate per il "salario accessorio" per l'anno 2004.

Il permanere di questo tetto comporta gravi ripercussioni anche su altri importanti istituti contrattuali come gli artt. 53 e 54 (questione particolarmente delicata negli Enti piccoli, dove si registra, di fatto, il blocco delle carriere possibile solo a fronte del turn-over) ma, più in generale, impedisce la valutazione e la distribuzione di quote di produttività.

Un obiettivo da perseguire è la semplificazione delle varie voci di indennità erogabili e definite in sede di contrattazione integrativa.

Occorre rendere certo l'utilizzo dell'art. 19 del CCNL 2002 - 2005, anche per evitare possibili distorsioni nella destinazione delle risorse da esso ricavate nonché possibili conflitti con le finalità istituzionali degli Enti.

Il rinnovo contrattuale deve chiarire che tutta l'indennità di Ente, prevista dall'art. 44, deve essere liquidabile, in coerenza con quanto stanno disponendo le sentenze giurisdizionali in materia.

### **Ordinamento**

E' necessario apportare migliorie all'attuale sistema per valorizzare il lavoro della ricerca e le competenze professionali maturate a partire dalla definizione di un Testo Unico del Contratto della Ricerca che raccolga in un unico articolato l'intera materia contrattuale stratificatasi negli anni.

Nel quadro degli orientamenti espressi dal Direttivo Nazionale circa l'inopportunità di modificare l'attuale sistema dei profili professionali e alla luce del dibattito tenutosi nella Struttura di Comparto della Ricerca e nel gruppo di lavoro costituitosi per affrontare le questioni contrattuali, occorre individuare già a partire dalla piattaforma contrattuale unitaria gli interventi in grado di superare i limiti evidenziati nel corso degli ultimi anni e di dare una risposta qualificata ai problemi nati dalle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro.

Limiti e problemi che possono essere così evidenziati nei punti che seguono.

- Aspettative di carriera al personale inquadrato al IV°. Le modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro degli Enti rendono necessario dare risposte alle aspettative di carriera di questo personale per il quale non sono più sufficienti le sole posizioni economiche. Ciò senza penalizzare, anzi valorizzando, il riconoscimento professionale dei giovani ricercatori e tecnologi.
- Accesso con la laurea magistrale. Questa possibilità è oggi consentita solo nel profilo di Funzionario d'Amministrazione, mentre è evidente che vi sono elevate competenze di natura tecnica che attualmente non possono essere inquadrate correttamente. E' necessario, pertanto, prevedere l'accesso negli Enti ai giovani in possesso del titolo di laurea magistrale, cioè senza dottorato.



*federazione lavoratori della conoscenza*

- Tabelle di equiparazione. Devono essere affrontate le problematiche conseguenti all'applicazione delle tabelle di cui all'art. 6 del CCNL 2002 – 2005.
- Sottoinquadramento. E' un tema da affrontare e al quale bisogna dare risposta.
- Riallineamento profili. Va verificata la possibilità di riallineare i profili tecnici con quelli amministrativi, sia per quanto riguarda i livelli che i tempi di permanenza nei livelli.
- Riconoscimento di carriera. Possibilità di riconoscere la carriera in caso di accesso al profilo di tecnologo/ricercatore per quanti provengono dai profili tecnici ed amministrativi.

La necessità di dare soluzione al problema del sottoinquadramento, che è ormai largamente diffuso negli Enti, oggi acuito anche dal persistente blocco delle assunzioni e dalla conseguente notevole contrazione dei concorsi pubblici ma che sarà ulteriormente accentuato dall'avvio dei processi di stabilizzazione, rappresenta un obiettivo contrattuale non rinviabile.

Si propone quindi di attuare procedure straordinarie che consentano di bandire concorsi nazionali con le medesime caratteristiche dei concorsi ordinari, ma rivolti specificatamente al personale interno, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili di ricercatore e tecnologo.

Il tema dell'esigibilità del diritto alla carriera, anche alla luce dei vincoli normativi introdotti dalle Finanziarie e delle incursioni legislative intervenute negli ultimi tempi, si ripropone con forza: occorre rendere effettivamente esigibile e finanziabile l'applicazione degli artt. 53 e 54. Il problema centrale è quello delle risorse. Infatti, nelle contrattazioni integrative gli artt. 53 e 54 possono essere finanziati anche con il salario accessorio ma non potendo questo aumentare se ne impedisce di fatto l'applicazione.

Analogo discorso sulla esigibilità vale per l'art. 15 dei Ricercatori e Tecnologi. Anche in questo caso è necessario rendere certe le risorse utilizzabili.

In riferimento alla mobilità fra profili del personale tecnico e amministrativo, prevista dall'art. 52, si propone che essa avvenga in modo analogo a quanto previsto dalla riserva nei concorsi pubblici per il personale interno inquadrato nel profilo inferiore (art 56).

## **Relazioni sindacali**

Ruolo e compiti delle RSU sono il problema prioritario per quanto riguarda le relazioni sindacali negli EPR.

Per la FLC è necessario decentrare compiti alle RSU e favorire la partecipazione diretta della RSU alle trattative nazionali negli Enti monosede.

La FLC Cgil ritiene obiettivi fondamentali del rinnovo contrattuale 2006 – 2009:

- il rafforzamento e l'estensione delle materie oggetto di informazione preventiva e successiva alle RSU (ad es.: sui fondi esterni; sul precariato; ecc.);
- l'affidamento alla contrattazione integrativa con le RSU di parte delle materie oggi oggetto della contrattazione integrativa nazionale (ad es.: su parte del salario accessorio);
- l'estensione della contrattazione con le RSU a nuove materie, come l'organizzazione del lavoro.

Occorre cominciare a tracciare lo spazio e l'ambito per una contrattazione decentrata territoriale, tenendo anche conto del ruolo sempre maggiore della ricerca pubblica a livello regionale per lo sviluppo dei territori e delle previsioni contenute nel Titolo V° della nostra Costituzione.



*federazione lavoratori della conoscenza*

Per quanto riguarda la 626, la FLC Cgil ritiene necessario regolamentare l'elezione del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza e rafforzare il ruolo negoziale su questo tema.

### **Diritti e tutele**

Recepimento nel CCNL Ricerca delle soluzioni di miglior favore in materia di diritti e di tutele presenti in altri contratti pubblici ed estensione delle tutele (es.: malattia; trattamenti di missione; sicurezza) al personale precario (TD, cococo, assegnisti di ricerca ecc..)

Rivisitazione dei diritti alla luce della Carta Europea dei ricercatori.

Intervento sulla regolamentazione delle prestazioni a turno e recepimento integrale delle normative in materia, riduzione delle prestazioni orarie rese in regime di turno per i lavoratori interessati, prestazioni notturne, ecc..

Superamento delle differenti opportunità di carriera fra uomini e donne della ricerca che finiscono per incidere anche sul versante delle retribuzioni.

Istituzione definitiva della previdenza complementare, secondo il principio del maggior favore e dell'immediata redditività, la cui mancata attuazione - per esclusiva responsabilità della controparte - si sta traducendo in una penalizzazione molto consistente, e non sanabile per i periodi pregressi, per le aspettative di copertura pensionistica di una parte consistente del personale della ricerca, oltre che dei giovani e dei precari.

Rimozione delle cause che determinano difficoltà nel funzionamento dei Comitati per le Pari Opportunità nonostante gli strumenti contrattuali già definiti.

### **Precariato**

E' evidente che il quadro delle richieste unitarie su questo tema dovrà tenere conto delle decisioni in corso di definizione per quanto riguarda la Finanziaria 2008, a partire dal giudizio che abbiamo dato, dalle proposte di modifica che abbiamo avanzato, dallo sciopero generale effettuato il 29 ottobre.

Per la FLC Cgil occorre, comunque, dare piena attuazione sul versante contrattuale a quanto scritto nell'Intesa sulla Conoscenza circa il deciso superamento di ogni forma di precarietà.

Da un punto di vista contrattuale fra le questioni più rilevanti che è necessario affrontare e risolvere per questo personale ci sono il riconoscimento e la ricostruzione dell'anzianità del servizio pre-ruolo ai fini dell'inquadramento successivo alla stabilizzazione, o all'accesso in seguito ad una procedura concorsuale, sia per i ricercatori/tecnologi che per i tecnici - amministrativi.

A tal fine va considerato anche il lavoro svolto con contratti atipici (come gli incarichi di ricerca o di collaborazione).

Tale obiettivo va perseguito, prioritariamente, mediante il ricorso a risorse aggiuntive a quelle contrattuali. Occorre agire ampliando e rendendo effettivamente esigibile, per acquisire questa rivendicazione, l'art. 5 del CCNL

Vanno ricondotte a contratti a TD le diverse tipologie contrattuali atipiche e, nel contempo, vanno accelerate le procedure per la stabilizzazione dei lavoratori già assunti a T.D o con altre tipologie contrattuali.



*federazione lavoratori della conoscenza*

Il diritto alla carriera (cioè la possibilità di applicare gli artt. 53, 54 e 15 anche al personale con contratto a tempo determinato, ove in possesso dei requisiti temporali) si pone anche per i lavoratori precari, in particolare per quelli con contratto a T.D.

Questa rivendicazione è ulteriormente sollecitata dalla Direttiva n° 7 sugli stabilizzandi, allorché prevede, nei fatti, la “illicenziabilità” dei lavoratori a T.D che rientrano nel processo di stabilizzazione.

In generale, per quanto riguarda l’esperienza maturata nelle contrattazioni integrative sull’applicazione dell’art. 5 del CCNL, riteniamo necessario arrivare ad un monitoraggio per valutare se e, nel caso, quali modifiche introdurre in sede di rinnovo contrattuale.

In tal senso si propone di estendere l’art. 5 anche al personale con rapporto di lavoro parasubordinato, purché abbia superato una prova selettiva o abbia acquisito una idoneità in concorsi pubblici.

E’ necessario, inoltre:

- rendere effettiva la possibilità di controllare anche i contratti a tempo determinato che gravitano su fondi esterni;
- favorire per via contrattuale l’applicazione del comma 529 della Finanziaria 2007 negli Enti, includendo fra le collaborazioni e gli incarichi di ricerca anche quelli che gravitano su fondi esterni;
- limitare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro flessibile, rendendo più rigorosi i limiti vigenti, ma salvaguardando i contratti in essere.

### **Enea e comparto Ricerca**

Vanno previste, accanto all’estensione delle norme comuni, norme di raccordo per l’inserimento dell’Enea nel comparto Ricerca.

I problemi oggi esistenti, derivanti dal confronto tra i contratti in essere dei due comparti preesistenti, sono:

- l’intreccio in Enea delle carriere R/T con la figura di Esperto;
- la similitudine delle carriere per amministrativi e tecnici, sia collaboratori che operatori;
- la sostanziale equiparazione del profilo di ricercatore e tecnologi;
- gli scatti quadriennali per tutto il personale, e non solo per i primi tre livelli, a fronte di un’indennità di Ente e del salario accessorio in misura più ridotta

La segreteria nazionale FLC CGIL

Roma, ottobre 2007



*federazione lavoratori della conoscenza*