

# Enti Pubblici di Ricerca

## Il contributo della FLC Cgil al rinnovo contrattuale 2006 – 2009

### INDICE

- Premessa
- Il contesto
- Questione salariale e contrattazione integrativa
  - Questione salariale
  - Contrattazione integrativa
- Ordinamento
  - Ricercatori e Tecnologi
  - Tecnici e amministrativi
  - Sottoinquadramento
- Relazioni sindacali
- Diritti e tutele
- Precariato
- Enea e comparto Ricerca

### 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, frutto anche della consultazione avvenuta con le lavoratrici e i lavoratori iscritti al nostro sindacato.

L'Atto di indirizzo predisposto dal Comitato di settore è stato emanato dal governo ed è giunto all'ARAN per l'avvio delle trattative con le OO.SS., che avranno inizio il giorno 11/3/2008.

Con questo documento aperto intendiamo offrire il nostro contributo, sollecitando una discussione anche con le altre Organizzazioni sindacali confederali, finalizzato a sostenere positivamente il confronto e la trattativa contrattuale che si sta per avviare.

## **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 non si è ancora realizzato.

I nostri obiettivi sono:

- investire nel lavoro di ricercatori, tecnologi e tecnici amministrativi, 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. Inoltre per il nostro settore, il confronto con gli altri paesi europei mostra un grave deficit retributivo che riguarda sia i ricercatori, che tutto il personale impiegato negli Enti pubblici di ricerca.

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.

A tal fine si propone di rimodulare l'attuale curva salariale fra i livelli, incrementando in maniera più consistente quelli più bassi, riducendo così la forbice salariale.

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 già avviato una vertenza con il Governo per affrontare un problema non più eludibile.

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



*federazione lavoratori della conoscenza*

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.

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 a partire dall’Intesa sulla Conoscenza; occorre però che vi siano ora precisi atti concreti.

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), anche riducendo i tempi di percorrenza delle fasce stipendiali.

In questo contesto va incrementata la Indennità di Valorizzazione Professionale dei Ricercatori e Tecnologi di cui all’art 8 comma 2 del CCNL 21.02.2002 Il biennio.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo vanno rivalutati gli importi delle posizioni economiche di cui all’art. 53 comma 2 del CCNL 21.02.2002.

### **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 anche gravi ripercussioni 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.

Per questo occorre investire risorse degli Enti per rendere certe ed esigibili, a partire dai Ricercatori e Tecnologi, le carriere di tutto il personale (artt. 8 e 15 dell’attuale CCNL) e per una loro piena valorizzazione professionale.

Un obiettivo da perseguire è la semplificazione delle varie voci di indennità erogabili e definite in sede di contrattazione integrativa, nonché la loro rivalutazione. Occorre migliorare la loro rispondenza alle esigenze organizzative, in particolare per quanto riguarda particolari condizioni di disagio (es. indennità natanti, ecc..).

Vanno rivalutati i trattamenti di missione ed evitate inutili differenziazioni fra il personale degli Enti. Si propone la rivalutazione del valore economico dei buoni pasto.

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. Le risorse disponibili a tale fine vanno destinate anche a forme di



*federazione lavoratori della conoscenza*

compensazione atte a ridurre progressivamente la precarietà e a superare le forme contrattuali para subordinate. Queste risorse potrebbero, infatti, essere destinate alla progressiva trasformazione dei contratti atipici in contratti a tempo determinato

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.

Il rinnovo contrattuale deve poter dare risposte positive alla crescente differenziazione dei salari accessori in godimento nei diversi Enti del Comparto, attraverso l'incremento dei fondi negli Enti che hanno le condizioni di minor favore.

## **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, alla luce del dibattito emerso nella Struttura di Comparto Ricerca, nonché della consultazione avvenuta fra i lavoratori, occorre individuare gli interventi in grado di superare i limiti evidenziati nel corso degli ultimi anni dall'attuale sistema dei profili professionali e dare una risposta qualificata ai problemi nati dalle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro. Limiti chiaramente emersi nel corso delle assemblee di consultazione e che riguardano tutto il personale degli Enti (ricercatori e tecnologi, tecnici e amministrativi), per i quali si propongono le seguenti soluzioni.

### **Ricercatori e Tecnologi**

Occorre recepire in chiave contrattuale quanto è scritto nella Carta Europea dei ricercatori, soprattutto per quanto riguarda il diritto alla carriera, le procedure di assunzione, la valutazione, la mobilità, il diritto a condizioni retributive giuste e attrattive, nonché la partecipazione della comunità scientifica agli organismi consultivi decisionali e d'informazione degli Enti..

Rispetto a questi principi, si sono evidenziati nel corso degli ultimi anni una serie di problemi ai quali occorre dare risposte:

- Il perdurante blocco delle carriere e l'impossibilità di dare corso alla valutazione periodica a cui ogni ricercatore e tecnologo ha diritto;
- La diffusione di un uso gerarchico degli inquadramenti fra i diversi livelli dei profili di ricercatore e tecnologo, ormai largamente in uso negli Enti;
- La difficoltà a garantire il diritto alla partecipazione negli organismi consultivi decisionali e d'informazione degli Enti, come previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori;
- La riaffermazione dei principi non gerarchici ascritti alle declaratorie dei profili del Dpr 171/91.
- L'esigibilità del diritto alla carriera, anche alla luce di quanto previsto dalla Carta Europea dei Ricercatori, ed a fronte delle legittime aspettative dei ricercatori e tecnologi.

Per queste ragioni occorre intervenire sul sistema di valutazione negli Enti, in particolare per quanto riguarda i passaggi dal III al II livello dei profili di ricercatore e tecnologo. Tale sistema deve basarsi su criteri trasparenti e noti a priori, e deve essere volto a rendere certo e continuativo nel tempo, oltre che esigibile, il diritto alla carriera e alla valutazione. A tale scopo vanno finalizzate risorse aggiuntive, oltre a quelle che contrattualmente sarà possibile destinare.

Favorire la mobilità presso altre istituzioni scientifiche, italiane o estere, pubbliche o private, per partecipare a progetti di ricerca.

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

Un passo nella direzione dell'effettivo riconoscimento della carriera, è rappresentato dalla ricostruzione dell'anzianità secondo i principi in vigore per i passaggi dal III al II livello (art. 22 del Dpr 568/87), in caso di accesso al profilo di ricercatore/tecnologo per quanti provengono dai profili tecnici ed amministrativi.

### **Tecnici e amministrativi**

Rispetto ai profili in cui sono inquadrati i tecnici e amministrativi degli Enti, questi sono i problemi emersi e ai quali occorre dare risposte:

- Aspettative di carriera del personale inquadrato al IV° livello, per le quali non sono più sufficienti le sole posizioni economiche. Le soluzioni individuate non dovranno in nessun caso penalizzare, ma anzi dovranno valorizzare, il riconoscimento professionale dei giovani ricercatori e tecnologi.
- Accesso con la laurea magistrale: occorre prevedere tale possibilità, oltre quanto già previsto e consentito per il profilo di Funzionario d'Amministrazione. E' ormai evidente che vi sono elevate competenze di natura tecnica che attualmente non possono essere inquadrare correttamente.
- Va regolato l'accesso delle lauree triennali.
- Tabelle di equiparazione. Devono essere affrontate le problematiche conseguenti all'applicazione delle tabelle di cui all'art. 6 del CCNL 2002 – 2005.
- Riallineamento profili. Non appaiono più giustificate le ragioni dell'attuale non allineamento fra i profili tecnici e quelli amministrativi, sia per quanto riguarda i livelli che i tempi di permanenza nei livelli.

Per affrontare queste problematiche e dare risposte positive, occorre prevedere la possibilità di un ulteriore specifico sviluppo professionale degli attuali profili tecnici e amministrativi, che valorizzi le comprovate professionalità di esperti tecnici e/o amministrativi e che al contempo non penalizzi le carriere dei Ricercatori e Tecnologi, con l'inserimento di un ulteriore profilo fra quelli attualmente previsti dal Dpr 171/91.

Consentire il ricorso all'aspettativa non retribuita ai lavoratori in ruolo per periodi limitati, al fine di favorire la loro partecipazione a progetti di ricerca, con istituzioni scientifiche, italiane o estere, pubbliche o private.

Si propone la soppressione del IX livello

## **Sottoinquadramento**

Vi è la necessità di dare soluzione al problema del sottoinquadramento, che è ormai largamente diffuso negli Enti, acuito anche dal persistente blocco delle assunzioni e dalla conseguente notevole contrazione dei concorsi pubblici, problema che sarà ulteriormente accentuato dall'avvio dei processi di stabilizzazione. Si propone quindi di attuare procedure straordinarie che consentano di bandire procedure selettive finalizzate all'accertamento del merito scientifico ovvero tecnologico, ma rivolti specificatamente al personale interno, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso ai profili di ricercatore e tecnologo.

Specifiche procedure dovranno essere previste anche per affrontare il problema nei profili inferiori al III livello, come l'applicazione periodica e obbligatoria di procedure concorsuali bandite ai sensi dell'art. 56, interamente riservate al personale in servizio.

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, attraverso risorse aggiuntive, l'applicazione degli artt. 53 e 54.

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).

Nelle procedure per gli avanzamenti di carriera di tutto il personale EPR bisognerà tenere conto delle idoneità acquisite in precedenti prove selettive o concorsuali, previste da norme contrattuali o da bandi pubblici.

Va prevista una rivisitazione delle declaratorie dei profili del Dpr 171/91, al fine di prevedere l'inserimento di specifiche nuove mansioni, necessarie a seguito delle modificazioni intervenute nell'organizzazione del lavoro degli Enti, come quella del rilevatore statistico.

## **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. In tal senso va modificato l'art. 34 del CCNL prevedendo che, negli Enti monosede, la delegazione sindacale sia composta anche dalla RSU.

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, sul lavoro straordinario, sulla formazione, su specifiche indennità, mobilità interna, ecc.);
- l'estensione della contrattazione con le RSU a nuove materie, come l'organizzazione del lavoro (criteri e modalità relativi all'organizzazione del lavoro e all'articolazione dell'orario di lavoro).



*federazione lavoratori della conoscenza*

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.

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. Definire in sede di contrattazione integrativa e nell'ambito della definizione dei programmi di formazione, piani specifici di formazione sul tema della sicurezza.

Occorrerà infine recepire quanto previsto dal nuovo T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in corso di approvazione.

## **Diritti e tutele**

Recepire nel CCNL Ricerca le 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..)

Adozione di azioni positive per le pari opportunità.

Discriminazioni positive a favore delle donne.

Esigibilità del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, ai sensi dell'art. 9 della L 125/91 e dell'art. 46 del Codice delle PO (Dlgs 198/2006).

Comitati Pari Opportunità elettivi.

Definizione Piani Triennali per l'adozione di azioni positive.

Adozione delle disposizioni previste dal Dlgs 198/2006 al fine di realizzare le PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO.

Avvio del fondo per la previdenza complementare, secondo il principio del maggior favore e dell'immediata redditività, la cui mancata attuazione 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.

Armonizzazione dei trattamenti pensionistici derivanti dai diversi istituti previdenziali, Inps e Inpdap.

Tele lavoro: aumentare le flessibilità e le opportunità di fruizione da parte dei lavoratori, aumentare la percentuale di lavoratori destinabili alle attività di tele lavoro.

Anni sabbatici: consentire il recupero dei 22 giorni previsti dall'art. 58 del CCNL 21.02.2002, anche cumulato su più anni, sotto forma di periodi sabbatici, fino al massimo di un anno.

## **Precariato**

Per la FLC Cgil occorre dare piena attuazione sul versante contrattuale a quanto scritto nell'Intesa sulla Conoscenza circa il deciso superamento di ogni forma di precarietà, tenendo conto di quanto già acquisito a tale proposito con le finanziarie 2007 e 2008.

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 e tecnologi che per i tecnici e amministrativi.

A tal fine va considerato anche il lavoro svolto con contratti atipici (come gli assegni o 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, anche utilizzando le risorse di cui all'art. 19 e, nel contempo, vanno accelerate le procedure per la stabilizzazione dei lavoratori già assunti a T.D o con altre tipologie contrattuali.

Va garantito il diritto alla carriera, cioè la possibilità di applicare gli artt. 8 (ex 53 e 54) e 15 anche al personale con contratto a tempo determinato, coerentemente con quanto stabilito dalla recente sentenza della Corte di Giustizia in materia.

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.

Occorre predisporre piani pluriennali di programmazione delle assunzioni, sia in relazione alle stabilizzazioni, che alle eventuali nuove assunzioni e ai percorsi di carriera, al fine di consentire un corretto utilizzo delle risorse degli enti e dei principi sanciti nel comma 643 della finanziaria 2007.

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 assegni o incarichi di ricerca anche quelli che gravitano su fondi esterni, utilizzando le risorse accantonate con l'art. 19 del CCNL;
- 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, a partire dalla questione dell'orario di lavoro, che deve essere uniformato a quello del Comparto Ricerca (36 ore).



*federazione lavoratori della conoscenza*

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 di anzianità oggi previsti per tutto il personale in Enea, 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, 11 marzo 2008