



FLC CGIL

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2010-2012

Comparto Ricerca

FLC CGIL

PIATTAFORMA CONTRATTUALE 2010-2012

Premessa

La FLC CGIL ha concluso il percorso di approfondimento e di discussione nei propri organismi in vista del rinnovo dei contratti collettivi dei comparti della conoscenza per il triennio 2010-2012, individuando sei temi di lavoro che rappresentano il cuore della proposta per il rinnovo contrattuale: salario fondamentale, salario accessorio, precariato, valorizzazione professionale, contrattazione integrativa, organizzazione del lavoro ed intensificazione delle prestazioni.

Nel mese di luglio è già stata data formale disdetta del precedente CCNL secondo le regole in vigore, preannunciando la piattaforma e indicando i punti di discussione. La presente piattaforma verrà sottoposta alla consultazione dei lavoratori. In seguito e sulla base dell'esito della stessa, sarà formalmente inviata all'ARAN.

Le vicende che hanno portato Cisl e Uil alla firma degli accordi separati del 22 gennaio e del 30 aprile, avranno il loro peso nella costruzione di intese unitarie, ma la FLC CGIL non potrà non essere coerente con quanto sostenuto sin qui sul tema delle regole, della contrattazione e del modello di relazioni sindacali. Dovranno essere esperiti in questa fase tutti i tentativi utili per avviare un confronto con Cisl e Uil, al fine di creare le condizioni per individuare punti di convergenza.

Inoltre il prossimo rinnovo dovrà costituire la ripresa e la valorizzazione della contrattazione per ridare senso alle relazioni tra le parti e per riconoscere

compiutamente al sindacato il ruolo di rappresentanza dei diritti e degli interessi dei lavoratori.

La FLC CGIL infine si impegna a garantire il coinvolgimento dei lavoratori sia nel merito dei contenuti della piattaforma che delle ipotesi di accordo. Proporremo a Cisl e Uil di condividere un percorso democratico di consultazione sui contenuti delle proposte relative al rinnovo contrattuale. Inoltre chiederemo che l'ipotesi di accordo venga sottoposto a referendum tra i lavoratori coerentemente con quanto avvenuto in occasione del secondo biennio economico 2008/2009. Crediamo che in una situazione in cui si tenta di ridurre al silenzio la voce dei lavoratori, manomettendo l'istituto delle RSU, sia nostra responsabilità perseguire con la maggiore determinazione possibile l'esercizio democratico del voto, oltre che individuare modalità che garantiscano la massima trasparenza e partecipazione durante la fase delle trattative.

Il contesto

Il rinnovo contrattuale per il triennio 2010_2012 del Comparto delle Istituzioni e degli Enti Pubblici di Ricerca e Sperimentazione si colloca in un momento particolarmente delicato, contrassegnato dal duplice intervento che il governo ha portato e sta portando avanti sul sistema di regole della contrattazione.

L'accordo separato sul nuovo modello contrattuale e la Legge delega 15/09, voluta con forza dal ministro della Pubblica amministrazione, sono l'asse portante della politica del governo nei confronti dei settori pubblici e tendono a modificare radicalmente per il futuro gli assetti della contrattazione. Se a questo si aggiungono gli interventi sugli Enti, la riduzione dei finanziamenti, le forti limitazioni ai meccanismi di reclutamento e i tagli alle risorse destinate alla contrattazione decentrata operati con la L 133/08, nonché il perdurare di un consistente precariato al quale si continua a non dare risposte, si ha la cifra degli interventi governativi nei confronti della ricerca pubblica.

Tutto questo peserà sulla stagione dei rinnovi contrattuali e sulla contrattazione integrativa negli Enti, nonché sulla fase appena avviata dell'applicazione del CCNL 2006-2009, stipulato il 16 maggio scorso.

I settori della conoscenza e fra questi la Ricerca avrebbero bisogno di interventi finalizzati al loro potenziamento. Per far ciò vanno riaffermati e aggiornati gli obiettivi di Lisbona, che prevedevano tra l'altro di incrementare gli investimenti in ricerca e sviluppo fino al 3% del PIL entro il 2010. Occorre potenziare le reti di ricerca, investire sui giovani e sul futuro dando il via ad un

massiccio piano di reclutamento, migliorare le condizioni di lavoro di chi opera nella Ricerca.

In questo contesto l'accordo separato sulla riforma degli assetti contrattuali firmato da Cisl e Uil lungi dal dare risposte concrete per uscire dalla crisi, invece di puntare sul rilancio della Ricerca e alla valorizzazione del lavoro, alla crescita delle competenze e dei servizi per la collettività, penalizza ulteriormente gli spazi della contrattazione e acuisce il quadro di difficoltà.

Sotto questo profilo le risorse che sono prevedibili per il rinnovo dei contratti, sulla base delle nuove regole, non saranno in grado di dare risposte al problema delle retribuzioni e del loro accrescimento.

Il nuovo indice previsionale di inflazione, basato sull'indice IPCA, depurato del costo dei beni energetici importati, è stato già calcolato dall'ISAE ed è del 1,8% nel 2010, del 2,2% nel 2011, e del 1,9%, nel 2012; pertanto nel triennio di vigenza contrattuale l'indice cumulato è del 5,9 % (un dato molto al di sotto dell'inflazione realisticamente prevedibile nello stesso periodo) e sarà, peraltro, calcolato solo sullo stipendio base, sottraendo cioè al calcolo della massa salariale tutto il salario accessorio.

Ciò in una fase invece dove la difficile congiuntura economica richiederebbe un forte sostegno ai redditi, con l'individuazione di risorse aggiuntive, oltre quelle che prevedibilmente saranno messe in campo sulla base del nuovo modello contrattuale.

Infine il tema del precariato e della piena valorizzazione della contrattazione integrativa sono stati gli ulteriori punti di riferimento per la definizione della piattaforma contrattuale e lo saranno anche nella nostra azione concreta durante la fase di rinnovo.

Le scelte di fondo

Investire nel lavoro, rendere attraente il sistema della Ricerca, soprattutto per i giovani ricercatori, migliorare il sistema per aumentare le competenze e le acquisizioni in campo scientifico, superare la dilagante precarizzazione: sono questi i nostri obiettivi di fondo. Per perseguirli occorre non solo tutelare e accrescere il salario, ma anche mantenere un sistema di regole contrattuali che siano in grado di garantire diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori del comparto; di far vivere la democrazia nei luoghi di lavoro attraverso la

partecipazione; di valorizzare le professionalità esistenti nel comparto.

Occorre quindi difendere ed ampliare l'attuale sistema di regole contrattuali, evitando scorciatoie verticistiche, volte ad estromettere i lavoratori e le loro rappresentanze dai processi decisionali; occorre rendere sempre più trasparenti i meccanismi con cui nelle PA si assumono decisioni che hanno ricadute sull'organizzazione del lavoro. Per far questo va riaffermata la centralità della contrattazione e vanno contrastati i processi di riforma messi in atto dal governo, evitando che si realizzi la loro trasposizione nel contratto.

La contrattazione di secondo livello dovrà avere piena autonomia nelle scelte legate ai sistemi premianti e/o d'incentivazione, vanno respinti i tentativi di definire fuori dalle regole contrattuali i meccanismi della valutazione, nonché gli stessi sistemi di classificazione del personale. Occorre recuperare le risorse indebitamente sottratte al salario accessorio con il taglio del 10% operato dalla L 133/08.

Nella fase di costruzione della piattaforma occorre tener presente che per la prima volta per il comparto della Ricerca ci si trova a presentare una piattaforma articolata nei tempi previsti dalla scadenza naturale del precedente quadriennio, in quanto come da prassi, in passato il rinnovo contrattuale della Ricerca, che è sempre stato l'ultimo dei contratti pubblici, avveniva quando il quadriennio contrattuale a cui si riferiva era già scaduto. Ovviamente anche sottolineando la forte valenza positiva di questa novità per il nostro Comparto, non v'è dubbio che ciò ha comportato la compressione dei tempi per una riflessione articolata a tutto tondo sulle questioni specifiche legate, ad esempio, all'ordinamento professionale, o ad altre tematiche particolarmente sensibili per la predisposizione della piattaforma.

Peraltro, a causa del ritardo con cui si è arrivati alla stipula del CCNL relativo al quadriennio 2006-2009, non vi è stata ancora la possibilità di apprezzarne l'applicazione, non essendo ancora per lo più iniziate le fasi di confronto con gli Enti. Ciò comporta anche la difficoltà di valutare al meglio le novità introdotte con il contratto e i loro effetti. Tuttavia è da ritenere che questi istituti vadano difesi ed ulteriormente estesi, così come dovrà essere difeso e potenziato l'attuale sistema d'inquadramento e di progressione delle carriere.

Al riguardo, obiettivo dovrà essere anche quello di reperire ulteriori risorse aggiuntive finalizzate alla migliore valorizzazione del lavoro e delle competenze acquisite dai lavoratori della Ricerca.

Va infine tenuto presente che, insieme alla presente piattaforma che sarà sottoposta alla consultazione dei lavoratori, la FLC CGIL sta predisponendo un

documento sul tema del Reclutamento negli Epr, da affiancare alla piattaforma rivendicativa che sarà presentata. Questo perché, pur non essendo di stretta pertinenza contrattuale, il tema del Reclutamento rappresenta un aspetto particolarmente importante per il nostro comparto, con enormi ricadute anche sugli aspetti contrattuali, e più in generale sul piano delle politiche di settore.

Sul tema del precariato occorrerà ulteriormente sviluppare la nostra azione al fine di migliorare e aumentare le tutele contrattuali da un lato e di proseguire la lotta alla precarietà dall'altro. Ma anche avviare processi di immissione in ruolo di personale già precario, a partire dalla piena applicazione dell'art. 5.

Occorre poi tutelare e potenziare il ruolo negoziale del sindacato e delle RSU, aumentare la partecipazione e la democrazia nei luoghi di lavoro.

Resta prioritaria la definizione di un Testo Unico del Contratto della Ricerca che raccolga in un unico articolato l'intera materia contrattuale stratificatasi negli anni.

LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTUALE

1 – Parte economica – Salario fondamentale

In coerenza con la piattaforma unitaria sul modello contrattuale presentata da CGIL-CISL-UIL il 12 maggio 2008 e con la sottoscrizione dell'accordo unitario per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego 2006/2009 la CGIL avanza le seguenti richieste:

- incremento salariale nel triennio pari al 7,30% (che per la Ricerca significa un incremento medio pari a circa € 238, se si considera la media dell'incremento dell'ultimo biennio e si ricalcola sulla base della nuovo valore percentuale individuato) corrispondente all'inflazione prevedibile nel triennio 2010-2012;

- a cui va aggiunto un ulteriore 2% (pari a circa € 65) quale quota parte dell'incremento della prestazione lavorativa dovuta all'applicazione della Legge 133/08, anche per compensare il mancato recupero di differenziali inflattivi, nonché l'aumento dei servizi e delle prestazioni erogate;

- il calcolo delle risorse sarà effettuato confermando l'attuale meccanismo di calcolo sull'intera massa salariale del comparto;

- gli aumenti previsti devono essere prevalentemente destinati all'incremento del trattamento economico fondamentale;

- occorre prevedere un meccanismo, definito contrattualmente, per recuperare lo scostamento tra incremento stipendiale legato all'inflazione prevedibile e inflazione reale all'interno del triennio di valenza contrattuale.

Si propone inoltre di stabilizzare il salario accessorio derivante da contratto nazionale (Indennità di Ente annuale, IVP), nonché una quota parte dell'indennità di Ente mensile, prevedendone l'inglobamento nello stipendio tabellare.

Si propone l'eliminazione della prima fascia stipendiale d'ingresso per i ricercatori e tecnologi, prevedendo conseguentemente l'accesso direttamente alla seconda fascia e il contestuale riposizionamento di quelli già presenti nella prima fascia e, se necessario, nelle fasce successive.

Va inoltre perseguito l'obiettivo di riduzione della forbice salariale fra i livelli d'inquadramento.

2 – Parte economica – Salario accessorio

Si conferma la piena titolarità della negoziazione sull'utilizzo delle risorse dedicate al salario accessorio attraverso la contrattazione integrativa. La contrattazione dovrà essere finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dei servizi erogati, delle condizioni di lavoro e della piena valorizzazione delle risorse umane.

Vanno recuperate le risorse tagliate con l'art. 67 della L 133/08 (10% dell'accessorio) e vanno respinti i tentativi di centralizzazione sia dei criteri di utilizzo delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, che dei sistemi di valutazione a cui legare l'incentivazione

Va riaffermata l'autonomia negoziale anche al fine dell'individuazione di ulteriori risorse aggiuntive da destinare alla contrattazione integrativa, volte al miglioramento dei servizi, all'accrescimento delle competenze e a sostenere i processi d'innovazione organizzativa.

Altro obiettivo da perseguire è la semplificazione delle varie voci di indennità erogabili, salvaguardando quelle legate allo specifico status e avente carattere di continuità; coerentemente con questo obiettivo si propone la riduzione delle risorse destinate al lavoro straordinario.

3 – La Contrattazione integrativa

La FLC CGIL ribadisce i due livelli di contrattazione ed in questo ambito il ruolo centrale della contrattazione integrativa.

Va rilanciato e potenziato il ruolo delle RSU nel comparto della Ricerca, intervenendo sulle materie di informazione e contrattazione. Si conferma la titolarità delle RSU fra i soggetti sindacali interessati alla informativa di cui all'art. 33 c. 3 del CCNL 2002-2005, nonché delle successive forme di relazioni sindacali richiamate.

Ai fini della validazione degli accordi sottoscritti in sede di contrattazione integrativa, va esteso anche al II livello di contrattazione il meccanismo di calcolo della rappresentatività delle OO.SS. firmatarie per il raggiungimento del 51% necessario all'accordo, facendo riferimento alla media del comparto.

La contrattazione va estesa anche all'organizzazione del lavoro. Si conferma la piena esigibilità dei contratti integrativi sottoscritti. I controlli sui contratti

sottoscritti non potranno essere diversi da quelli di tipo contabile.

Il tema della valutazione, anche ai fini della valorizzazione professionale e del diritto alla carriera, dovrà essere espressamente affrontato nel CCNL, tenendo presenti i seguenti principi: pubblicazioni e/o relazioni tecniche, formazione, valutazione dell'attività, anzianità, disponibilità e pratica della mobilità da e per altre esperienze professionali, le attività d'insegnamento, attività di supervisione, le collaborazioni, i compiti amministrativi

La contrattazione integrativa dovrà espressamente affrontare il tema della precarietà, a partire dalla piena esigibilità delle norme contrattuali esistenti (art. 33 del CCNI 2002-2005, art. 20 CCNL 2006-2009) e dall'ampliamento delle relazioni sindacali.

In particolare si propone l'inserimento fra le materie di concertazione del piano triennale di fabbisogno.

Si propone di disciplinare, almeno nei principi generali, per via contrattuale le condizioni di lavoro particolarmente usuranti e disagiate, ancorché temporanee, sia per quanto riguarda le remunerazioni che gli aspetti legati alla prestazione, quali l'orario di lavoro (come ad esempio le problematiche di chi è addetto ad attività di ricerca su navi oceanografiche, o che svolge la propria attività in siti in cui le condizioni climatiche e/o ambientali sono particolarmente gravose).

4 – Ordinamento

Si conferma la volontà di apportare le necessarie migliorie all'attuale sistema di inquadramento del personale degli Epr, finalizzate a valorizzare il lavoro della ricerca e le competenze professionali.

Le novità introdotte al riguardo dall'ultimo CCNL hanno consentito di dare risposte positive alle problematiche già in passato emerse, tuttavia restano ancora da affrontare le seguenti problematiche e criticità, che suggeriscono di effettuare interventi migliorativi al sistema di profili professionali esistente:

- riallineamento dei profili fra i profili tecnici e quelli amministrativi, sia per quanto riguarda i livelli che i tempi di permanenza. La differenziazione fra questi profili non ha più alcuna coerenza con l'evoluzione intervenuta nell'organizzazione degli Enti;

- la possibilità di introdurre un ulteriore profilo intermedio fra le figure dei ricercatori e tecnologi e gli apicali dei profili tecnici e amministrativi, in grado di inquadrare le elevate professionalità presenti negli Enti. Professionalità non inquadrabili fra gli attuali primi tre livelli, ma di elevata qualificazione professionale. Tale modifica al sistema d'inquadramento consentirebbe l'accesso con laurea senza il dottorato (o i tre anni di attività certificata, come previsto dalla normativa vigente), oltre l'unica possibilità già prevista dal profilo di funzionario d'amministrazione, anche a molti giovani. In questo quadro va affrontato il problema dell'accesso con lauree triennali.;

- resta ancora da risolvere il problema del riconoscimento del servizio prestato a tempo determinato in caso di accesso al profilo di ricercatore/tecnologo, che invece andrebbe considerato utile ai fini dell'acquisizione delle fasce stipendiali, essendo maturabile il diritto indipendentemente dalla tipologia contrattuale con cui si è stati inquadrati.

Altro tema è quello del diritto alla carriera che va riaffermato nel nuovo CCNL. Le continue incursioni legislative al riguardo hanno limitato e rischiano di limitare fortemente per il futuro l'applicazione degli artt. 53, 54 e 15 e quindi di vanificare il sistema di valorizzazione professionale in uso negli Enti. Tale sistema di valorizzazione ha permesso negli anni, sia pure con qualche ombra, il diritto alla carriera, per questo va valorizzato e migliorato. Al fine di rendere esigibili gli istituti contrattuali finalizzati alla valorizzazione professionale, occorre reperire ulteriori risorse aggiuntive e renderle certe nella loro utilizzazione:

- per ricercatori e tecnologi va previsto nel CCNL una quota percentuale della Massa Salariale, a valere sul bilancio degli enti, aggiuntive alle risorse contrattuali, vincolate all'applicazione dell'art 15, con l'obiettivo di rendere compiuto un sistema credibile di valorizzazione delle professionalità, a partire dal passaggio dal III al II livello professionale;
- per i tecnici e amministrativi va previsto nel CCNL una quota percentuale della Massa Salariale, a valere sul bilancio degli enti, aggiuntive alle risorse contrattuali, vincolate all'applicazione dell'art 54, con l'obiettivo prioritario di rimuovere gli ostacoli allo sviluppo delle carriere del personale.

Il finanziamento per l'applicazione dell'art. 53 va reperito nell'ambito delle risorse di bilancio degli Enti e vanno rivalutati gli importi economici dei gradoni, fermi ormai dalla loro istituzione, per un valore pari al 10%.

Si conferma il primato della contrattazione sul sistema di inquadramento del personale e sulla valorizzazione professionale. I percorsi di carriera e le risorse

ad essi dedicati vanno affrontati nell'ambito della contrattazione, sia di primo che di secondo livello.

Occorre ricondurre le mansioni inerenti a nuove figure professionali operanti negli Enti nell'ambito del sistema di classificazione del CCNL Ricerca, come quella del rilevatore statistico.

5 - Diritti e tutele

In relazione a queste materie, occorre attraverso la contrattazione e il CCNL ripristinare il sistema di diritti e tutele preesistenti all'entrata in vigore della 133/08. In tal senso si conferma la piena titolarità del CCNL su queste materie.

Vanno recepite nel CCNL Ricerca le soluzioni di miglior favore in materia di diritti e tutele già presenti in altri contratti pubblici; vanno estese le tutele in caso di malattia, per i trattamenti di missione e in materia di sicurezza, anche attraverso i regolamenti sopra citati, al personale precario (co.co.co., assegnisti di ricerca ecc.).

Va ridefinita la materia delle assenze per malattia, prevedendo che le migliori condizioni di tutela previste per i casi di gravi patologie, siano estese anche ai giorni di ricovero ospedaliero e ai giorni successivi alle terapie e ai ricoveri, precisando nel contempo che non sono soggetti a decurtazione del salario accessorio.

Vanno ripristinati i permessi previsti dalla L 104 anche per il familiare, o congiunto, del lavoratore titolare del diritto.

Deve essere ristabilito il diritto per il ricorso al part-time, alle condizioni di miglior favore preesistenti all'entrata in vigore della 133/08.

Va precisato e riaffermato che la formazione non è un premio d'incentivazione ma un diritto del lavoratore e in quanto tale ne va garantita la piena esigibilità. Entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL va effettuata la contrattazione prevista dall'art. 35 comma 3 lettera c.

Vanno consolidate e ampliate le opportunità di ricorso al telelavoro da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, incrementando la numerosità del personale da adibirvi.

Va affrontato il tema delle differenti opportunità di carriera oggi esistenti fra uomini e donne della ricerca, che finiscono per incidere anche sul versante delle retribuzioni, attraverso l'introduzione di azioni positive antidiscriminatorie nelle procedure selettive e/o concorsuali. Così nell'adozione di atti d'organizzazione da parte degli Enti, volti ad assegnare incarichi di responsabilità, vanno introdotte discriminazioni positive al fine di favorire il riequilibrio di genere nella distribuzione degli incarichi.

Infine si propone di rendere applicabile, anche per via contrattuale, quello che già nel Dlgs 165/01 è previsto, oltre che come raccomandazione nella Carta europea dei ricercatori, fra le finalità dell'azione amministrativa, in materia di reclutamento e gestione delle risorse umane, accesso e condizioni di lavoro, a proposito di pari opportunità.

Vanno ampliate le prerogative delle CPO.

Istituzione definitiva della previdenza complementare, secondo il principio del maggior favore e dell'immediata redditività, la cui mancata attuazione si sta traducendo in una penalizzazione molto consistente, per le aspettative di copertura pensionistica di una parte significativa del personale della ricerca, oltre che dei giovani e dei precari. Si propone per questo l'adesione al Fondo Espero.

6 - Precariato

Occorre proseguire nell'azione di contrasto alla precarietà e vanno ricondotte a contratti a TD le diverse tipologie contrattuali atipiche, anche utilizzando il riferimento alla Carta europea dei ricercatori.

Vanno avviati per via contrattuale ulteriori processi di immissione in ruolo del personale precario, anche attraverso la piena applicazione e esigibilità da parte degli Enti dell'art. 5. Tali processi potranno e dovranno riguardare anche i lavoratori atipici.

Dal punto di vista contrattuale non è stato ancora risolto il problema del riconoscimento dell'anzianità del servizio pre-ruolo, ai fini dell'inquadramento nei profili di ricercatore/tecnologo. Al riguardo si può prevedere una ipotesi massima di riconoscimento totale del servizio o una ipotesi di riconoscimento parziale.

E' necessario verificare l'effettivo utilizzo delle risorse di cui all'art. 19, destinabili anche alla trasformazione dei lavoratori atipici in contratti a TD e le esperienze praticate negli Enti, al fine di migliorarne contrattualmente l'applicazione, che dovrà essere finalizzata a limitare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro flessibile. Altresì dovranno essere resi più rigorosi i limiti imposti dalle norme vigenti per il ricorso alle forme contrattuali flessibili, salvaguardando i contratti in essere.

Coerentemente con quanto richiamato al riguardo, a proposito della contrattazione integrativa, si propone che l'atto ricognitivo sul precariato di cui all'art. 33 c. 3 del CCNL 2002-2005 sia oggetto di concertazione fra le parti, fra i quali vanno comprese le RSU.

Tale concertazione dovrà essere finalizzata alla regolamentazione del ricorso alle forme di lavoro flessibile, con l'obiettivo di individuarne casi e limiti di utilizzo, le condizioni economiche e normative di trattamento, gli strumenti idonei a favorire la progressiva conversione in forme di lavoro subordinate, come disciplinato dall'art. 5, anche utilizzando le risorse derivanti dai proventi di attività per prestazioni a committenti esterni (art. 19 del CCNL 2002-2005).

Si propone per via contrattuale l'obbligo per gli Enti di adottare appositi regolamenti per l'applicazione dell'art. 5 del CCNL 2002-2005, nonché per regolamentare l'attivazione di rapporti di lavoro non subordinato (dottorati, assegni di ricerca, collaborazioni).