



Roma, 20 maggio 2015

**LINEE GUIDA PER LA COSTRUZIONE DI UNA PIATTAFORMA
UIL RUA PER IL RINNOVO CCNL - COMPARTI
ENTI DI RICERCA, UNIVERSITA', ISTITUZIONI AFAM**

- I contratti dei dipendenti pubblici sono *fermi* dal 2009. Per due trienni contrattuali non solo non c'è stato rinnovo, ma anzi nel P.I. sono intervenute norme per la *riduzione* delle somme già in godimento. Il *mancato incremento* delle retribuzioni ed i *tagli* hanno comportato anche *minori versamenti previdenziali*. Inoltre il lungo tempo trascorso dall'ultimo rinnovo contrattuale ha permesso ai vigilanti di produrre "circulari" su come "interpretare" la costruzione del fondo per il salario accessorio, o perfino su come regolamentare l'uso dei permessi, che sono state adottate senza battere ciglio dalle amministrazioni a discapito del Personale contrattualizzato.
- Oltre che il blocco degli incrementi, i nostri settori hanno subito anche la perdita del potere d'acquisto delle retribuzioni: nell'arco di questi 6 anni c'è stata una riduzione calcolata intorno al 15% (tra i 6.000 e gli 8.000 euro medi lordi procapite).
- A distanza di 6 anni è ormai evidente che una politica di austerità che parta dal blocco delle retribuzioni pubbliche non basta a sanare una economia in crisi, che anzi con il blocco delle retribuzioni pubbliche ha risentito fortemente di una contrazione della spesa interna. E' indispensabile ripartire dalla conferma del modello di contrattazione condiviso negli anni 90.

Recuperare il potere d'acquisto e finanziare gli incrementi delle retribuzioni, sia tabellari che accessorie, sono il nostro punto di partenza per l'apertura di questa stagione contrattuale, nell'interesse dei lavoratori da noi rappresentati ma soprattutto dell'intero Paese, di cui i settori pubblici costituiscono l'ossatura portante intermini di servizi alla collettività.

A queste priorità vogliamo aggiungere un ulteriore elemento per arrivare a definire come vanno quantificate le risorse per il rinnovo dei contratti dei lavoratori pubblici.

Questo Governo ha apportato per legge **taglio dei permessi e dei distacchi**. Le prerogative per la rappresentanza sindacale erano però state costruite nel tempo, tramite norme e procedure il cui "costo" era stato oggetto di confronto condiviso. Riteniamo giusto che questo sforzo fatto da tutti i sindacati sia calcolato come un "**valore aggiunto**", da tradurre in risorse economiche in più da quantificare al tavolo delle trattative.

oooo

Tutti e 3 i settori rappresentati dalla UIL RUA sono caratterizzati da una importanza strategica riconosciuta, che è però *inversamente proporzionale* al numero degli addetti.

Creazione di conoscenza, cultura e innovazione sono il presupposto per lo sviluppo di un Paese; invece, in contrasto con ogni e qualsiasi coerenza, anche negli enti di ricerca, nelle università e nelle istituzioni AFAM è costante la riduzione del personale di ruolo come nel resto del pubblico impiego.

Il blocco delle assunzioni che perdura da un numero spropositato di anni (dal 2004) consente l'ingresso solo "in deroga al blocco" e su basi percentuali collegate esclusivamente al turn-over.

Il **blocco** ha comportato conseguenze in tutti i settori del pubblico impiego, che è bene ricordare almeno per sommi capi:

- 1) L'incremento di precari a tutti i livelli professionali per poter compensare le attività non più svolte dai pensionati;
- 2) L'impossibilità di affiancare gradualmente nuovi lavoratori ai pensionandi al fine di trasferire le conoscenze ed il known-how;
- 3) L'incremento del carico di lavoro svolto dal personale di ruolo "superstite";
- 4) L'incremento di esternalizzazioni per l'esecuzione di lavori meno complessi (pulizie, guardiania, fornitura di servizi, ristorazione, autisti anche di autoambulanze...) ma anche per lavori di alta specializzazione (medici di pronto soccorso, personale infermieristico...). Le esternalizzazioni peraltro comportano un incremento dei costi per singola prestazione, pur se tali costi "esternalizzati" non risultano collocabili in quelli monitorati come "fissi" dal MEF e F.P.; Si moltiplicano inoltre le attività che non sono direttamente controllabili dall'interno, con conseguenze anche in termini di lotta alla corruzione;
- 5) Il ritardo accumulato dalle istituzioni nel reclutamento autorizzato "in deroga" al blocco: MEF e FP non autorizzano le assunzioni nell'intento di contenere i costi. L'ultima autorizzazione ad assumere ha "sanato" il turn-over per 5 anni, dal 2009 al 2013: 5 anni senza ricambio sono pesanti per istituzioni con organici già in sofferenza. Inoltre, le procedure per la "sostituzione autorizzata dei pensionati", è soggetta anche ad inevitabili ricorsi giudiziari, a blocchi, a rivendicazioni in sede giudiziale, proprio a causa della eccessiva aspettativa sui pochi posti disponibili.

Ma l'esigenza primaria per la UIL RUA per affrontare il rinnovo contrattuale è l'abrogazione della Legge Brunetta 150/09, a partire dalla riduzione dei comparti di contrattazione del P.I.

La UIL RUA ritiene indispensabile prevedere un **5° comparto contrattuale** che comprenda le Università, gli enti di ricerca pubblici e le istituzioni AFAM, come da OdG adottato dal Governo già nel settembre 2011 prevedendo "... *un Comitato di settore composto da rettori, presidenti degli enti di ricerca e direttori dell'AFAM in modo proporzionale al numero degli addetti al fine di gestire in maniera appropriata le specificità per il personale a tempo determinato che come noto ha norme specifiche e peculiari nel settore dell'Università e della ricerca.*"



Anche la risoluzione adottata dalla 7a commissione Senato in data **ottobre 2014** sugli Enti Pubblici di Ricerca ha evidenziato criticità e possibili aree di intervento che presuppongono anche una “governance” unica per ridurre il depauperamento continuo del sistema.

La UIL RUA e la UIL intendono sollecitare la politica a dare seguito alle risoluzioni adottate: riteniamo necessario invertire il trend e “rimettere al centro” i sistemi che producono conoscenza e innovazione, motori dello sviluppo e “incubatori” per l’incremento tanto atteso dei consumi (es arte, musica) e per l’occupazione.

Ci auguriamo che possa essere adottata anche la risoluzione per la rimozione della iniqua legge sulla malattia, la famigerata 133/08 che con l’art 71 penalizza economicamente l’autista del magistrato e non il magistrato in caso di assenza per malattia.

ooooo

Sono sostanzialmente **coincidenti** per ognuno dei tre CCNL del settore UIL RUA alcune criticità di fondo, la cui soluzione va ritenuta pregiudiziale ed inderogabile:

1. La previsione di finanziamenti ordinari adeguati, ovvero tali da garantire almeno stipendi dei dipendenti di ruolo e consumi (a cosiddetta “macchina ferma”).
2. La garanzia di finanziamento di missioni e formazione, che sono strumenti indispensabili di crescita e di lavoro, *recuperando i tagli imposti per legge alle risorse previste nei CCNL*;
3. La previsione di percorsi straordinari finalizzati all’assunzione dei precari a partire da quelli storici, che passi attraverso ogni strumento già esistente (es tenure-track) o appena accennato in passato (stabilizzazione). Va assolutamente riequilibrato il numero dei lavoratori “stabili” rispetto alle *missioni* istituzionali e alle attività ordinarie, a partire dalla compensazione dei pensionamenti;
4. La separazione del diritto alla carriera dal diritto all’assunzione; sia le assunzioni che le progressioni sono imposte su un organico costruito in base a missioni nazionali che sono state dimenticate quando gli organici sono stati ridotti “per legge”. Oltre ai tagli, le amministrazioni sono state obbligate ad utilizzare i fondi interni per le assunzioni, imponendo un controllo sempre più pesante dei vigilanti esterni e limitando fortemente ogni autonomia. Inoltre i ritardi nelle autorizzazioni hanno subordinato le effettive esigenze di funzionamento al mero contenimento della spesa.
5. Le progressioni interne all’area/profilo/qualifica devono essere finanziate con risorse esterne al fondo accessorio; l’utilizzo di risorse già impegnate per altre voci (es. indennità IMA per le università o indennità di ente mensile per gli EPR) svuota progressivamente il fondo accessorio rendendo impossibile programmare attività necessarie e vanifica la storica stabilizzazione delle retribuzioni tra vecchi e nuovi assunti;
6. Il diritto alla carriera deve essere previsto come naturale riconoscimento della progressione delle competenze; va previsto che il passaggio tra aree avvenga senza l’obbligo di concorsi pubblici nazionali;



7. La sicurezza sia effettivamente praticata, attraverso regolari controlli medici sulle persone ed interventi sulle strutture, riconoscendo l'incremento della prevenzione e della salute sul posto di lavoro quale obiettivo primario;
8. Il trattamento accessorio deve avere margini per una incentivazione efficace, destinando a ciò risorse *diverse* da quelle fisse e ricorrenti che i governi passati ci hanno imposto di destinare all'accessorio anziché agli incrementi tabellari;
9. La valutazione deve essere svincolata dalla legge 150/09 (che prevede fannulloni per legge pari al 25% del personale contrattualizzato); deve essere prevista con criteri *adeguati* che siano *oggettivi e collegiali*, per evitare ogni tentazione di favoritismi personali legati alle tentazioni del classico "uomo solo al comando"; la legge 150/09 presuppone inoltre che sia la parte prevalente della retribuzione accessoria ad essere destinata alla premialità, destinando a ciò sia retribuzioni fisse e ricorrenti che voci finalizzate all'espletamento di esigenze specifiche;
10. Il contratto deve mantenere due livelli distinti di contrattazione, quella nazionale e quella integrativa, che deve essere sottratta al controllo "di merito" dei vigilanti;
11. Materie come l'organizzazione del lavoro, le tabelle di equiparazione, l'orario devono rientrare tra le materie oggetto di trattativa, sia nazionale che integrativa;
12. Ogni area deve prevedere una sessione dedicata alle questioni di genere: agevolazioni previste *per le donne* possono contribuire a ridurre le differenze retributive (il *pay gap* si fonda anche sulla impossibilità di rispondere a organizzazioni del lavoro che cozzano con i tempi della famiglia); le misure finalizzate a favorire i tempi di conciliazione casa-lavoro sono protezione non per le donne ma per le famiglie ed il paese. Telelavoro, smart-work, agevolazione nell'uso dei permessi, parcheggi rosa, sostegno economico ai servizi di welfare esterni, distribuzione flessibile degli orari di lavoro sono strumenti finora dichiarati ma malamente applicati. Il Part-time deve tornare ad essere diritto del lavoratore e non concessione dell'amministrazione. Le malattie proprie o del proprio nucleo familiare devono trovare maggior spazio e garanzia, soprattutto in una società che ha fortemente ridotto il *welfare* ed ha scaricato sui singoli e sulle famiglie il peso di "risparmi dissennati", ad esempio in termini di sanità domiciliare e per le malattie degenerative degli anziani.
13. Deve poter essere riconosciuto al personale che è "precario" indipendentemente dalla tipologia di lavoro svolto il diritto a benefici base come il buono pasto, la formazione, la progressiva stabilizzazione (es cococo e TD), la tutela della salute e della maternità, e soprattutto identica retribuzione in termini di accessorio, che viene di fatto negato negli enti soprattutto piccoli come l'INVALSI.

Alcune criticità specifiche in ognuno dei tre comparti della UIL RUA dovranno essere posti al centro della nuova stagione contrattuale:

- **Per la Ricerca**, è fondamentale garantire la stabilità alle istituzioni: va trovato il modo di evitare il ricorso a commissariamenti continui, infiniti e poco efficaci. Dei 21 enti, vigilati da 8 ministeri senza nessuna concertazione, ben 5 sono attualmente commissariati. Tra questi voglio citare l'Enea, che dopo commissariamenti intermittenti



viene trasformato per legge nel 2009 da ente di ricerca in Agenzia per l'energia, ed è oggi nuovamente commissariato. In questo periodo 4 governi e 6 ministri MISE non hanno ancora definito ruolo, risorse ed organo di governo, ed il governo Renzi si è limitato a sostituire il commissario precedente (un tecnico ingegnere nucleare) con un ex parlamentare docente di economia aziendale! Eppure l'ente dovrebbe essere la punta di diamante per le "nuove tecnologie, energia e sviluppo sostenibile".

La politica ingerisce pesantemente nelle nomine dei vertici, che spesso sono inadeguati e portano le istituzioni verso il tracollo economico e finanziario con gestioni scellerate. Il commissariamento non è adottato come rilancio ma come strumento scaltro per rimediare: questo è il destino che vive il CRA, da troppi anni sottoposto a continui processi di riordino.

- La valutazione viene effettuata solo sui singoli, i criteri vengono mutuati da sistemi diversi e quindi risultano inadeguati, producendo effetti in forte contrasto sulla effettiva qualità dei Ricercatori e tecnologi, capaci di abilitarsi come Ordinari ma senza poter superare un concorso interno per la progressione di carriera!
- **Per le Università** va ribadito che la "riforma" voluta dal ministro Gelmini con la legge 240/10 ha posto le basi per lo smantellamento dell'Università pubblica, riducendo lo spazio per il riconoscimento dell'attività di Ricercatori eccellenti, che costituiscono l'asse portante del sistema della docenza, della ricerca e della didattica esattamente come i professori associati ed ordinari.
- Il problema del personale Universitario strutturato nelle Aziende ospedaliere va assolutamente ricondotto a sistema. Stanno verificandosi nuovi problemi collegati al rapporto tra Università e Regioni che rischiano di ricadere sulle spalle dei singoli lavoratori, con demansionamenti, riduzione delle retribuzioni, esclusione dalle attività convenzionate, diritto alla carriera negato, fino ad arrivare alla richiesta di restituzione di parte dello stipendio, arretrati compresi.
- Devono essere fermate le esternalizzazioni più o meno fantasiose, che passano per la costituzione di Fondazioni chiamate a svolgere attività centrali (centri linguistici privati per l'insegnamento delle lingue in corsi che poi vengono certificati dalle Università); la legge 133/08 ha perfino posto i presupposti per la totale privatizzazione delle Università (ovvero trasformazione in Fondazioni);
- I CEL e i lettori sono ancora privi di una trattazione omogenea sul territorio nazionale, che va ricondotta a principi di parità di trattamento economico a parità di prestazione sul territorio nazionale;
- Il personale più anziano, rimasto in servizio spesso per l'innalzamento dei limiti dell'età pensionabile, deve poter contare su miglioramenti economici e di carriera anche se è già ai limiti apicali delle aree;
- **Per le istituzioni AFAM** permane il problema di una classe docente, *per un terzo precaria*, a cui vengono negate progressioni di carriera. Per questo settore va recuperato il ritardo derivante dalla sottoscrizione tardiva del precedente CCNL che, risentendo ancora del vecchio schema ereditato dal modello scuola, deve ormai



definitivamente affrancarsi da esso e finalmente avviarsi verso il riconoscimento universitario di queste istituzioni. Il personale tecnico – amministrativo, cronicamente *sottodimensionato* (rapporto uno a cinque con il personale docente) rischia di non poter più garantire le attività di supporto agli studenti e all'intera comunità accademica. Va chiarito il contesto normativo, contrattuale ed economico in cui dovrà operare il CCNL. Questo settore non deve pagare i costi di una riforma a “costo zero”, partita tardi e mai conclusa.

ooooo

La UIL RUA è pronta al confronto per l'apertura del rinnovo del CCNL. Ci auguriamo che questa stagione parta col piede giusto, e possa davvero vedere parti e controparti concentrate sull'obiettivo condiviso di rilanciare il sistema paese.

Sta di fatto che per ripartire serve un confronto *vero*, risorse *vere*, riforme *vere*: i "titoli" (la Buona Scuola, la Buona Università) non bastano a contenere il dissenso sul merito.

La riforma della Pubblica Amministrazione ha finora fatto più confusione che altro; senza un serio confronto propedeutico in ambito politico è facile prevedere che si alzerà il livello del conflitto, e quindi anche lo scontro.

Oggi abbiamo formalizzato la richiesta di procedere al rinnovo dei contratti: la UIL c'è, ora spetta al Governo mostrare le sue carte.

**UIL RUA
La Segreteria Nazionale**



UIL Ricerca Università Afam
Via Umbria, 15 - 00187 Roma
Tel. 06.4870125 - Fax 06.87459039
e-mail nazionale@uilrue.it - www.uilrue.it