

Cnr: ipotesi di piattaforma rivendicativa contro le precarietà

PREMESSA

Nel settore della ricerca, l'impiego massiccio di forme contrattuali flessibili assume caratteristiche di natura strutturale.

Nell'ultimo lustro, inoltre, il fenomeno è stato ulteriormente influenzato, negativamente, dalla costante erosione dei trasferimenti pubblici. I bilanci degli enti sono venuti a dipendere in modo significativo da finanziamenti esterni, in alcuni casi per più del 50%, accentuando la deriva verso un'organizzazione del lavoro sempre più fondata sulla precarietà.

Non si tratta, ovviamente, di negare anacronisticamente che l'autofinanziamento sia entrato strutturalmente a far parte delle attività ordinarie degli enti: non è possibile rivendicare, in altre parole, che la difesa ed il rilancio della rete di ricerca pubblica possano passare attraverso l'impiego esclusivo di risorse statali.

Riteniamo, tuttavia, che non sia possibile proseguire lungo la strada percorsa sinora: la stessa capacità d'attrarre risorse, nell'assenza di una chiara inversione di tendenza, rischia d'essere irreparabilmente compromessa. In altri termini, è evidente che l'autofinanziamento, sia per gli enti che per le università, è ormai un elemento di natura strutturale: è quindi ovvio che si debbano trovare soluzioni mirate a ricondurre allo stesso livello di stabilità le molteplicità di rapporti di lavoro che tale «mutazione genetica» ha generato nel corso degli ultimi anni.

La situazione, aggravata dal blocco delle assunzioni reiterato in modo indiscriminato dalle Finanziarie degli ultimi anni, richiede interventi immediati. Il sistema ha certamente perso in valorizzazione di saperi e competenze ben più di quanto abbia guadagnato risparmiando sulle retribuzioni. Inoltre, il fatto che il rapporto tra personale dipendente e lavoratori non strutturati abbia visto progressivamente prevalere i secondi ha determinato il ribaltamento di qualunque logica di funzionamento razionale, minando alla radice la stessa libertà di ricerca. È innegabile, infatti, che alle precarietà corrispondono anche considerevoli riduzioni degli spazi di partecipazione della comunità scientifica nel complesso alla programmazione delle attività: ridurre l'autonomia reale delle persone ha, in questo senso, effetti deleteri sull'efficienza complessiva del sistema.

Pensiamo, oltre ai titolari di contratti a tempo determinato, alla moltitudine costituita dai titolari di contratti di lavoro parasubordinato (collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori occasionali, partite Iva individuali), agli assegnisti di ricerca (dal punto di vista giuridico assimilabili ai collaboratori). Pensiamo anche ai titolari di quegli strumenti formativi utilizzati spesso in modo improprio, quali le borse di studio o i dottorati.

Si tratta di uomini e donne, accomunati dall'assenza di prospettive credibili di reclutamento, senza il cui apporto sarebbe spesso impossibile assicurare il regolare funzionamento di laboratori e servizi. Troppi sono anche accomunati dalla mancanza delle più elementari forme di tutela e di cittadinanza riconosciute ai lavoratori subordinati: il diritto di assentarsi per malattia, il diritto a maternità o paternità, le ferie, i più elementari diritti sindacali, il diritto di rappresentanza negli organi elettivi non sono previsti a causa della «finzione» che li vuole appartenenti alla categoria del lavoro autonomo.



Nei fatti, questi lavoratori svolgono le stesse mansioni dei loro colleghi dipendenti. Non si tratta solo di ricercatori, ma anche di personale tecnico e amministrativo per il quale la forma contrattuale della collaborazione è, se possibile, ancora meno giustificabile.

Anche i lavoratori subordinati a tempo determinato sono precari ma, rispetto alle figure cui ci riferivamo prima, godono in misura maggiore dei diritti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Anche per loro, in ogni modo, occorre aumentare gli spazi di rappresentanza: essi sono esclusi dagli organi elettivi e sono accomunati ai lavoratori parasubordinati dalle pessime prospettive di reclutamento. Ricordiamo, peraltro, che frequentemente i lavoratori transitano da un rapporto di lavoro subordinato a termine ad una collaborazione, o viceversa, nell'attesa del posto in ruolo. Vivono quindi, vere e proprie «peregrinazioni contrattali» rischiando molto spesso che i periodi svolti in collaborazione non siano riconosciuti ai fini concorsuali.

IL CNR

Sottoposto a due successivi provvedimenti di riordino, oltre che all'erosione dei finanziamenti e al blocco delle assunzioni, l'Ente si trova in una situazione particolarmente drammatica. Negli ultimi anni è sostanzialmente mancato, se non in modo affatto marginale, il recupero del turn-over. Si rischia di perdere un'intera generazione di ricercatori e di personale di supporto, già adeguatamente formato. In assenza di adeguate politiche di ricambio, i pensionamenti che l'età media particolarmente elevata degli addetti fa prevedere per l'immediato futuro, conseguenze irreparabili per la capacità dell'Ente di presidiare in modo adeguato i settori di sua pertinenza.

È quindi assolutamente urgente programmare, oltre al ripristino delle normali condizioni d'autonomia di cui dovrebbe godere un ente di ricerca, la tempestiva immissione di risorse umane in quantità consistente.

Crediamo che l'intervento sindacale non possa limitarsi a questo. È altrettanto urgente disegnare un quadro che, a partire dalla fase formativa, fissi regole chiare e condivise per i percorsi d'accesso, superando il modello attuale, che riduce le complesse problematiche concernenti il reclutamento a fattore casuale, slegato dalle effettive necessità del sistema e subordinato alla discrezionalità del decisore politico di turno.

Condivisione e partecipazione sono per la FLC-Cgil elementi irrinunciabili. I punti essenziali elencati nel seguito intendono pertanto costituire una prima ipotesi di declinazione delle [linee e proposte per le politiche del precariato](#) (*) della FLC-Cgil. Si tratta di un documento «aperto», che sottoponiamo all'attenzione dei diretti interessati con l'obiettivo di pervenire in tempi rapidi alla stesura di una vera e propria piattaforma rivendicativa per il Cnr, impegnandoci contestualmente ad attivare adeguati momenti di confronto in tutte le sedi possibili.

Non sottovalutiamo la portata della situazione attuale. Lo sviluppo di una vertenzialità in seno all'Ente non può e non deve prescindere dalla richiesta di chiari segnali d'inversione di tendenza da parte della politica, che si giustappongono alle richieste specifiche contenute nella piattaforma. Così, la proposta di un canale di reclutamento unico non può riguardare quanti, da anni, si trovano in condizioni di precarietà.

Da questo punto di vista, è necessario prevedere misure «straordinarie», di durata almeno triennale, tese a bilanciare quantomeno il mancato recupero del turn-over degli ultimi anni (dal 2002 compreso in avanti) e di quelli a venire. Per finanziare l'operazione, che per gli Enti di ricerca dovrà contemplare almeno 10.000 nuovi posti di lavoro, proponiamo un'anticipazione straordinaria di cassa da parte dello Stato sui pensionamenti previsti nei prossimi anni che deve aggiungersi a risorse aggiuntive da rendere disponibili a partire dalla prossima Finanziaria e visibili già nel prossimo Documento di programmazione economica e finanziaria. Il tutto deve essere accompagnato dall'effettivo ripristino dell'autonomia di programmazione degli Enti, individuando contestualmente formule di bilanciamento della stessa, che talora degenera nell'arbitrio, con un adeguato sistema di relazioni sindacali. Il livello del confronto tra le parti sulla programmazione degli accessi va innalzato. Occorre, a riguardo, un indirizzo politico chiaro da parte del governo in vista del prossimo rinnovo contrattuale. Per il Cnr, da subito, è necessario realizzare quanto già previsto nel regolamento d'organizzazione e funzionamento, dove, su nostra richiesta, il confronto sul fabbisogno di personale è stato esteso alle correlate azioni formative.

La contrattazione collettiva, già in occasione del negoziato per il rinnovo del prossimo Ccnl, dovrà porre un freno agli evidenti abusi nell'utilizzo di rapporti di lavoro parasubordinato. Anche riguardo

(*) Consultabile sul sito web della FLC-Cgil all'indirizzo:
http://www.flcgil.it/content/download/27137/191400/version/1/file/Convegno+precari_relazione+Marco+Broccati+10+maggio+2006.pdf



a questo chiediamo al Governo di dare un preciso mandato all'Aran per ricondurre nell'alveo della contrattazione collettiva tutti i lavoratori, prevedendo lo stanziamento di risorse adeguate per la trasformazione in rapporti di lavoro subordinato.

Oltre alla rimozione immediata del blocco delle assunzioni, del divieto di bandire concorsi a tempo indeterminato, del congelamento degli organici (e, coerentemente, l'eliminazione dell'ulteriore riduzione prevista per la fine del 2007), chiediamo quindi un piano di reclutamento straordinario che preveda, per il solo Cnr, la tempestiva immissione di almeno mille ricercatori. A loro, ovviamente, è da aggiungere il personale di supporto.

È bene sottolineare che si tratta semplicemente del recupero delle unità di personale che, da quando vige il blocco delle assunzioni, ha cessato la propria attività. Dal 1° gennaio 2002 ad oggi, infatti, sono più di mille le persone che hanno cessato la propria attività, senza tener conto del personale trasferito ad altre amministrazioni, su richiesta individuale od *ope legis*. In buona parte, oltre ottocento unità, si tratta di personale di ricerca (ricercatori, tecnologi e collaboratori tecnici).

Insieme alla pubblicazione dei bandi di concorso autorizzati per il 2005 e 2006, si realizzerebbe così soltanto una semplice operazione di compensazione a brevissimo termine. Essa deve essere accompagnata, come detto, dalla contestuale ripresa di un reclutamento ordinario e programmato. L'obiettivo deve essere quello di stabilizzare, ferma restando la centralità del momento concorsuale, pubblico il numero più alto possibile di lavoratori attraverso il riconoscimento delle «professionalità reali», includendo tutte le forme di prestazione, prescindendo sia dalle forme di contrattualizzazione adottate sia dalla natura dei fondi che ne hanno assicurato la copertura finanziaria nel tempo.

LE RIVENDICAZIONI

Il presupposto per la costruzione di un'iniziativa reale è l'ampliamento degli spazi di democrazia. Pertanto, affinché tutti i lavoratori oggi esclusi dal voto per le Rsu abbiano rappresentanza, la FLC-Cgil s'impegna ad assicurare la presenza nella propria delegazione di loro rappresentanti democraticamente eletti.

Reclutamento

La carta europea è una dichiarazione di principi da concretizzare individuando «percorsi tipo» in grado, al contempo, d'assicurare opportunità reali ai singoli e, nella fase anteriore al reclutamento, forme adeguate di «progressione di carriera», individuando certezza per i tempi d'accesso.

La prima rivendicazione che avanziamo è la radicale modifica dei canali d'accesso nei ruoli degli enti. In luogo delle attuali forme contrattuali, autonome soltanto sulla carta, chiediamo l'introduzione di un **canale unico di reclutamento**. Esso deve comportare l'utilizzo di un contratto di lavoro subordinato, di durata predeterminata e distinto dal periodo di formazione, che abbia il fine esplicito dell'inserimento e al termine del quale una valutazione dell'attività svolta consenta l'accesso in ruolo.

Il periodo di formazione dei ricercatori deve aver luogo attraverso il dottorato di ricerca (o eventuali percorsi equivalenti), prevedendo diritti, tutele e compensi adeguati. La programmazione delle attività di formazione finalizzate alla preparazione dei futuri ricercatori deve essere strettamente correlata alle prospettive d'inserimento stabile.

Il contratto di lavoro a tempo determinato, deve tornare ad essere la forma prevalente, se non esclusiva, nella fase anteriore all'immissione in servizio. In caso contrario, la portata dell'importante strumento introdotto dall'articolo 5, comma 2 del Ccnl ne verrebbe mortificata. Infatti, la possibilità di conversione del rapporto di lavoro a tempo determinato non è applicabile a coloro che, unicamente per esigenze di contenimento di costo, hanno svolto per anni la loro attività con contratti parasubordinati. È anche per evitare tali discriminazioni che i contratti di lavoro parasubordinato e gli assegni di ricerca siano convertiti in contratti a tempo determinato.

È inoltre necessaria l'istituzione di una «banca dati curriculare», in grado d'evidenziare le professionalità formate nell'ambito delle attività programmate dall'Ente, che costituisca anche un elemento di complemento al confronto con le organizzazioni sindacali in sede di programmazione del fabbisogno di personale. Essa, soprattutto se estesa all'intero settore, costituirebbe anche uno strumento utile a sostenere la mobilità dei ricercatori, oltre che tra gli enti, anche tra essi, le università e le realtà di ricerca industriale, dove presenti.

Non sottovalutiamo i limiti del «mercato del lavoro» nei settori della ricerca. Il nostro tessuto produttivo, afflitto da mali storici che lo rendono poco competitivo nel mercato globale, non favorisce lo sviluppo di una rete di ricerca industriale adeguata. Il superamento di questa debolezza strutturale, oltre che una vera e propria rivoluzione culturale della classe imprenditoriale, richiede misure di politica economica che, invertendo nettamente la tendenza attuale, favoriscano la nascita e la crescita d'impresе ad elevato contenuto tecnologico. Se in futuro, come auspichiamo, gli orientamenti saranno tali, a maggior ragione è necessario che le professionalità maturate nel sistema pubblico siano adeguatamente valorizzate. Pertanto, va definita una correlazione «trasparente», nell'ambito delle attività autonomamente programmate, tra formazione, reclutamento e sbocchi occupazionali esterni, fissando il principio che gli Enti sono da valutare anche in funzione di tali elementi.



Dal punto di vista finanziario, le spese destinate al reclutamento devono essere oggetto di un vincolo nel Bilancio dell'Ente, introducendo concretamente il principio della separazione definitiva dagli oneri per le progressioni di carriera.

Durata dei contratti

La durata minima di contratti a tempo determinato, assegni di ricerca e contratti di collaborazione deve essere pari alla durata del progetto e, comunque, non inferiore a due anni. Il successivo rinnovo, ove applicabile, ha pari durata. L'oggetto della collaborazione deve essere chiaramente specificato all'atto del conferimento, essere riferito ad un progetto o attività di ricerca ed essere congruo con la durata prevista per l'assegno, prendendo a riferimento le modalità per la programmazione dell'attività scientifica dei ricercatori di ruolo.

Oggetto del contratto

L'attività del titolare di un contratto a tempo determinato, assegno di ricerca o contratto di collaborazione deve avere ad oggetto un progetto o programma di ricerca da svolgere in autonomia, eventualmente all'interno di un gruppo e non come mero supporto tecnico allo svolgimento di progetti di ricerca.

Mezzi e strumenti per espletare l'attività

L'Ente deve mettere a disposizione dei titolari di assegni di ricerca, contratti di collaborazione e a tempo determinato locali idonei ed adeguatamente attrezzati in relazione all'attività richiesta. I titolari di assegno di ricerca utilizzano le strutture di ricerca e di servizio ed i fondi destinati alle attività cui partecipano con le stesse modalità previste per il personale ricercatore.

Riconoscimento dell'attività prestata

Agli assegni di ricerca e ai contratti di collaborazione dovrà essere garantito il riconoscimento e la valutazione dell'attività effettuata sia ai fini delle pubblicazioni sia ai fini dell'assunzione sia ai fini dell'attivazione di nuove collaborazioni, superando l'attuale situazione di estrema frammentazione nell'articolazione dei percorsi antecedenti il reclutamento.

Il disposto dell'articolo 5, comma 3 del Ccnl, che prevede che il servizio prestato a tempo determinato negli Enti del Comparto sia titolo valutabile ai fini dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, fino ad un massimo di dieci anni, va reso effettivamente esigibile ed esteso anche alle forme di lavoro parasubordinato.

A seguito dell'assunzione a tempo indeterminato, è necessario prevedere la piena ricostruzione di carriera, recuperando le discriminazioni determinate dalla moltitudine degli strumenti disponibili. Occorre inoltre rendere uniformi i meccanismi di progressione di fascia stipendiale, oggi oggetto di forte discrezionalità sia tra i contratti finanziati a valere su fondi attivi e quelli finanziati dalla dotazione ordinaria sia tra i diversi contratti attivati su fondi ordinari.

Assenze per malattia

Durante le assenze per malattia, documentate con le stesse procedure previste per il personale dipendente, i titolari di assegni di ricerca, contratti di collaborazione, ecc. continuano a percepire la piena retribuzione. Va altresì prevista una corrispondente proroga della durata del rapporto di lavoro. La retribuzione può essere sospesa soltanto se il periodo di malattia o il cumulo di più periodi supera i 6 mesi.



Maternità

Ai titolari di Adr e contratti di collaborazione trovano applicazione le disposizioni dei capi dal II al IX del D. Lgs. n° 151/2001.

Durante l'assenza per congedo obbligatorio, le titolari di assegni di ricerca o contratti di collaborazione percepiscono un'indennità, a carico dell'amministrazione, pari alla differenza tra l'importo dell'assegno e l'indennità cui gli stessi hanno diritto a carico degli Enti previdenziali. La durata del periodo per il quale tale indennità viene erogata deve corrispondere, in ogni caso, alla durata dei congedi complessivamente utilizzati.

Occorre inoltre assicurare l'effettiva possibilità di godimento di quanto disposto dall'art. 19 del medesimo D. Lgs. nei casi d'interruzione spontanea o volontaria della gravidanza.

Formazione

I titolari di assegni di ricerca o contratti di collaborazione hanno diritto a congedi per periodi formativi non previsti e/o necessari all'attività cui il contratto si riferisce. Per tali periodi, non retribuiti e tra loro cumulabili, va prevista una durata massima dell'ordine di un mese per anno.

Va inoltre prevista la costituzione di un apposito fondo, di consistenza pari indicativamente al 2% del monte retributivo complessivo degli assegni di ricerca e dei contratti di collaborazione in essere, finalizzato al finanziamento delle attività formative previste e/o necessarie all'attività di ricerca cui l'assegno si riferisce.

Ferie

I titolari di assegni di ricerca e contratti di collaborazione hanno diritto a periodi di ferie di durata pari a quanto previsto per il personale dipendente. Identiche, inoltre, devono essere le modalità di fruizione.

Compenso

Il compenso minimo dei contratti e degli assegni è quello previsto dal regolamento ministeriale degli assegni di ricerca.

Gli oneri previdenziali e fiscali derivanti dallo stipulando contratto sono a carico dell'Ente e non possono essere detratti dal compenso.

Salute e sicurezza

È cura dell'Amministrazione il rispetto di quanto previsto dalla L. 626/94 in relazione all'attività prestata dai titolari di assegni di ricerca, contratti di collaborazione, ecc.

Assicurazioni

Gli oneri delle coperture assicurative in applicazione delle norme vigenti in materia per infortuni e malattie professionali e responsabilità civile verso terzi sono a carico dell'Ente.

Servizi

I titolari di assegni di ricerca, contratti di collaborazione, ecc. fruiscono con le stesse modalità previste per il personale dipendente dei servizi che l'amministrazione mette a disposizione (mensa, posteggi, asili nido, buoni pasto, convenzioni per servizi, ecc.). Le condizioni economiche, da concordare con le organizzazioni sindacali, devono essere allineate a quanto previsto per il personale dipendente.



Spese per missioni

Le spese per le missioni che si rendano necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista per i titolari di assegni di ricerca e contratti di collaborazione sono a carico dell'Amministrazione con le stesse modalità previste per i dipendenti.

Diritti sindacali

I titolari di assegni di ricerca e contratti di collaborazione hanno diritto di riunione e di assemblea. L'Ente è quindi tenuto a mettere a disposizione, di volta in volta, locali adatti con le stesse modalità ed entro gli stessi limiti previsti per riunioni o assemblee del personale dipendente.