

## Dipartimento Enti Pubblici di Ricerca

### **PIATTAFORMA PER IL RINNOVO CONTRATTUALE TRIENNIO 2019-2021 DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA**

Il rinnovo del CCNL rappresenta una delle principali priorità dell'azione sindacale. Tutti i lavoratori del pubblico impiego stanno pesantemente scontando, economicamente e in termini di ordinamento professionale, sia il precedente decennale blocco dei contratti, sia il fatto che il rinnovo relativo al triennio 2019/2021 potrebbe essere sottoscritto addirittura successivamente alla conclusione del periodo di riferimento. L'Anief è già pronta da tempo con una propria proposta di piattaforma per il rinnovo del CCNL volta ad ampliare diritti e tutele, dare più peso alla contrattazione e apportare i giusti correttivi all'ordinamento professionale. Di seguito le più significative proposte sia sul fronte della contrattazione sia su quello della revisione dell'ordinamento.

#### **INDIRIZZI GENERALI**

##### **a) RISORSE FINANZIARIE PER IL RINNOVO CONTRATTUALE**

- **Stipendi di livello europeo;**
- **Revisione livelli stipendiali personale;**
- **Riassorbimento elemento perequativo.**

ANIEF ha evidenziato, da sempre, l'anomalia riscontrata negli stipendi degli addetti alla ricerca, significativamente più bassi rispetto alla media europea.

Tale anomalia è stata accentuata dal blocco del contratto e del salario accessorio avvenuto tra il 2009 e il 2015. L'esplosione della crisi pandemica da COVID-19 ed il conseguente aumento del costo della vita hanno ulteriormente inciso in modo negativo.

Per allineare gli stipendi al potere d'acquisto stimiamo siano necessari aumenti mensili in media di almeno 300 euro.

Riguardo all'elemento perequativo di cui all'art. 37 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016/2018, ANIEF valuta positivamente la volontà di disciplinare, in sede di rinnovo contrattuale, il riassorbimento di tale elemento e conglobarlo all'interno dello stipendio tabellare.

##### **b) AMBITI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

- **Ampliamento delle materie oggetto di contrattazione;**
- **Stop alla premialità di stampo aziendalistico;**
- **Recepimento pieno nel CCNL dei contenuti della Carta Europea della Ricerca, del documento European Framework For Research Careers e del codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori;**

- **Piena applicazione del DLGS 218/16 in materia di coinvolgimento delle comunità scientifiche nella programmazione e nell'attuazione delle linee di ricerca e nella governance degli Enti Pubblici di Ricerca;**
- **Garantire piena applicazione della normativa di riferimento relativa ai CUG.**

Gli ultimi interventi normativi hanno parzialmente riequilibrato positivamente il rapporto fra legge e contratto.

Viene riaffermata la possibilità dei contratti collettivi nazionali di derogare alle disposizioni legislative riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici. La derogabilità è ammessa esclusivamente nelle materie affidate alla contrattazione collettiva (specificate all'art. 40, comma 1, d.lgs. 165/2001) e nei limiti dei "principi" stabiliti dal Testo Unico. Come più volte ribadito, si tratta di una apertura timidissima in quanto l'attribuzione alla dirigenza delle prerogative in materia di organizzazione degli uffici e la mancata assegnazione esplicita alla contrattazione collettiva delle materie relative all'organizzazione del lavoro non permette di realizzare pienamente l'auspicato riequilibrio fra la fonte legislativa e quella negoziale.

Riteniamo pertanto necessario ampliare il perimetro della contrattazione. E' nell'ambito del CCNL e della contrattazione di secondo livello che devono essere regolate l'organizzazione del lavoro, il salario, le relazioni sindacali, valorizzazione e valutazione del personale. La soppressione dell'istituto del confronto, ad esempio, consentirebbe di restituire le relative materie alla contrattazione integrativa del livello di riferimento che, a differenza del confronto, assume sempre carattere obbligatorio e con esito vincolante tra le parti. I contorni dell'istituto del confronto, infatti, sin dalla sua introduzione di sono rivelati eccessivamente sfumati.

Per quanto concerne il trattamento economico accessorio collegato alla *produttività* occorre prevedere un esplicito rinvio alla contrattazione, volto anche ad evitare ogni forma di gestione competitivo-individualistica della premialità di stampo aziendalistico che, in un contesto come quello degli EPR, può rivelarsi dannoso, divisivo e lesivo della dignità dei lavoratori.

In attesa della redazione di un testo unico, è necessario confermare nel nuovo contratto tutte le norme non specificatamente disapplicate o abrogate presenti nei precedenti contratti e nel DPR 171/91.

È necessario superare, inoltre, il sistematico depotenziamento delle prerogative sindacali nelle pubbliche amministrazioni.

### **c) AMPLIAMENTO DEL WELFARE**

- **Istituti innovativi;**
- **Incremento risorse dedicate al benefici socio-assistenziali;**
- **Semplificazione mobilità del personale.**

Nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, avviata con lo scoppio della pandemia da COVID-19, è necessario definire, nei futuri contratti collettivi nazionali, nuove discipline che garantiscano condizioni di lavoro trasparenti e favoriscano la produttività e l'orientamento ai risultati, al fine di conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con quelle organizzative delle Pubbliche Amministrazioni.

Diventa rilevante l'intervento dello Stato attraverso politiche sociali di *Welfare*, capaci di porre in essere istituti tali da garantire una maggiore conciliabilità tra la vita lavorativa e quella privata. Riteniamo che, considerando solo apparentemente strutturali le modifiche lavorative apportate dalla crisi pandemica da COVID-19, ci sia bisogno di novellare ed integrare nuovi istituti di *Welfare*

contrattuale, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente pertinenti, a partire dall'estensione del congedo parentale fino a giungere a forme di flessibilità lavorative tali da poter permettere l'espletamento delle funzioni lavorative senza compromettere il ruolo genitoriale.

E' necessario prevedere un incremento delle risorse destinate al Welfare modificando l'attuale limite contrattuale e, ai fini della quantificazione del fondo benefici socio-assistenziali, prevedere una disponibilità di risorse non inferiori all'1%.

Deve essere semplificata e resa attuabile la mobilità del personale volta anche alla crescita professionale, favorendo prioritariamente le situazioni di difficoltà personali e familiari.

## **d) ISTITUTI CONTRATTUALI E DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- **Garanzia ed esigibilità delle progressioni di carriera e della valorizzazione delle professionalità attraverso la disponibilità di risorse finanziarie specifiche;**
- **Riconoscimento integrale in favore dei precari dei periodi di lavoro già svolti nelle Amministrazioni indipendentemente dalle modalità assunzionali;**
- **Definizione di un nuovo modello assunzionale, basato sul reclutamento a tempo indeterminato e sull'utilizzo limitato di forme contrattuali flessibili secondo precisi obiettivi funzionali;**
- **Revisione e semplificazione del modello di costituzione ed incremento dei fondi per il trattamento accessorio. Semplificazione ed esigibilità delle risorse derivanti dall'attività conto terzi;**
- **Fermo restando la richiesta di revisione del DLGS 150/09, inserimento di norme contrattuali finalizzate alla sterilizzazione degli inaccettabili effetti dell'iniqua norma riguardante la trattenuta economica in caso di assenza per malattia.**
- **Incremento dei giorni di permesso per visite specialistiche come strumento per il riconoscimento del diritto alla salute e alla prevenzione;**
- **Esclusione dal computo del periodo di comporta dei permessi per malattia, delle visite specialistiche e delle visite mediche correlate a particolari patologie. Semplificazione delle procedure di accettazione delle attestazioni;**
- **Eliminazione dei vincoli in materia di cumulo tra permessi previsti dal CCNL;**
- **Recepimento pieno delle definizioni per le analoghe prestazioni differentemente denominate nei distinti ambiti regionali (day hospital, day service, pac, ecc...);**
- **Revisione, ampliamento e potenziamento dell'istituto delle ferie solidali, anche attraverso la costituzione preventiva di banche solidali giornaliere ed orarie;**
- **Riconoscimento sul piano contrattuale delle indennità relative agli incarichi di responsabilità effettivamente svolti;**
- **Riconoscimento, per tutto il personale, del servizio in missione e del tempo di viaggio come effettivo orario di lavoro.**

E' necessario garantire e rendere esigibili le progressioni di carriera, semplificandole e legandole alla valutazione dell'esperienza e della professionalità dei Ricercatori e Tecnologi, per i quali deve essere definitivamente confermata l'unicità dei profili articolata su tre livelli economici.

Analoga valorizzazione delle professionalità deve essere prevista per il personale tecnico e amministrativo, attraverso l'introduzione di nuove e ulteriori modalità di sviluppo professionale per i lavoratori dei profili complessi, di elevata responsabilità e autonomia dei Funzionari e Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca. Va definito un sistema a regime per i passaggi di livello ex art. 54, che modifichi e superi radicalmente il modello transitorio previsto all'art. 90 dell'ultimo CCNL.

Va data piena attuazione all'applicazione degli artt. 52 e 65 del CCNL 98/01.

Vanno inoltre previsti meccanismi per la salvaguardia dei livelli retributivi maturati in caso di sviluppo professionale tra i profili, anche attraverso il recupero della normativa transitoria del contratto 2006-2009.

Va introdotta una clausola di salvaguardia che garantisca lo sviluppo economico e di carriera nel caso in cui, per un congruo e definito numero di anni (ad es. 4/8 anni), il personale non abbia usufruito di alcuna progressione pur risultando idoneo alle verifiche periodiche.

In molti Enti sono stati avviati contenziosi per il riconoscimento dei periodi di lavoro a tempo determinato e per la relativa ricostruzione di carriera. Disomogenee situazioni riguardano il personale stabilizzato e quello assunto tramite procedure concorsuali in molte realtà degli EPR. E' necessario superare contrattualmente il mancato riconoscimento e le discriminazioni tra i diversi percorsi assunzionali.

Completato il processo di stabilizzazione del personale occorre definire un modello di reclutamento basato esclusivamente sull'assunzione a TI. Il ricorso a contratti flessibili e a TD deve essere limitato alle sole fisiologiche esigenze degli EPR ed essere contenuto entro un limite percentuale ridotto.

Il modello di costituzione e alimentazione dei fondi per le progressioni ha mostrato da subito tutti i suoi limiti. E' necessario rivedere tale modello e consentire l'accesso a risorse di bilancio per rendere realmente esigibile lo sviluppo professionale.

Necessario intervenire sull'iniqua trattenuta per la malattia. Negli EPR l'incidenza della trattenuta riduce in modo insostenibile la retribuzione mensile con decurtazioni pari a diverse centinaia di euro mensili!

In tema di diritto alla salute riteniamo indifferibile recuperare contrattualmente il valore della prevenzione. Modificare gli istituti dedicati alla prevenzione rivedendo modalità di fruizione ed entità dei permessi.

Potenziare l'istituto delle ferie solidali, prevedendo la costituzione annuale della specifica banca e introducendo la possibilità di costituire una banca per "permessi solidali".

Rendere concreto ed esigibile il riconoscimento delle indennità relative ad incarichi effettivamente svolti. Non è più accettabile la mancata erogazione delle indennità a fronte dell'attribuzione di effettive responsabilità.

## **e) LAVORO AGILE**

- - **Definizione di linee guida di comparto e di settore per il lavoro agile.**

Il COVID-19 ha imposto la sospensione, per lunghi periodi, di gran parte delle attività in presenza negli Enti Pubblici di Ricerca per contenere la diffusione dell'epidemia, costringendo il personale a svolgere a distanza la propria attività salvo che per le attività indifferibili da svolgere in presenza.

La Pubblica Amministrazione, così come le imprese, vivono in un contesto di grande turbolenza, con scenari molto complessi che evolvono rapidamente. Più che nuove leggi, servono capacità di adattarsi a scenari estremamente mutevoli e flessibilità. Una flessibilità che riguarda tre variabili: lavoro (gestione delle risorse umane), organizzazione e tecnologia. Tutto ciò è possibile valorizzando le lavoratrici e i lavoratori della Pubblica Amministrazione e abbandonando gli ormai superati rigidi schemi di organizzazione del lavoro.

Il confronto in sede ARAN per il rinnovo del CCNL di comparto sarà l'occasione per definire linee di intervento sul lavoro agile perché si eviti una iper-regolamentazione legislativa e vi sia più spazio per la contrattazione, per adattare alle esigenze delle diverse funzioni queste nuove forme di lavoro che, laddove ben organizzate, hanno consentito continuità ed efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici durante la pandemia.

## **f) ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

- **Revisione dell'ordinamento professionale già coda contrattuale nell'ultimo rinnovo;**

### **Obiettivi**

- Confermare uniformità del modello ordinamentale dei Ricercatori e Tecnologi;
- Realizzare uniformità del modello ordinamentale degli Amministrativi con i Tecnici;
- Armonizzare modello retributivo dei livelli IV-VIII con i livelli I-III.

### **Sintesi modifiche ordinamento**

- Sostituire selezione art.15 con giudizio di idoneità;
- Sostituire selezione art. 54 con giudizio di idoneità (dopo 8 anni);
- Inserire gradoni art. 53 nei livelli iniziali e intermedi;
- Sostituire selezione art. 53 con verifica attività svolta;
- Uniformare livello di accesso a parità di titolo di studio;
- Uniformare reticolo retributivo tra apicali di livello del profilo inferiore con livello iniziale profilo superiore.

## **LIVELLI I-III**

### **Progressione Orizzontale a regime livelli I-III**

- Riduzione di dodici mesi della permanenza in II fascia da recuperare con un incremento di permanenza nelle fasce superiori;
- Progressione orizzontale nel livello: 7 Fasce Stipendiali – Attribuzione previa verifica attività svolta – a carico del bilancio dell'ente.

### **Progressione verticale a regime livelli I-III**

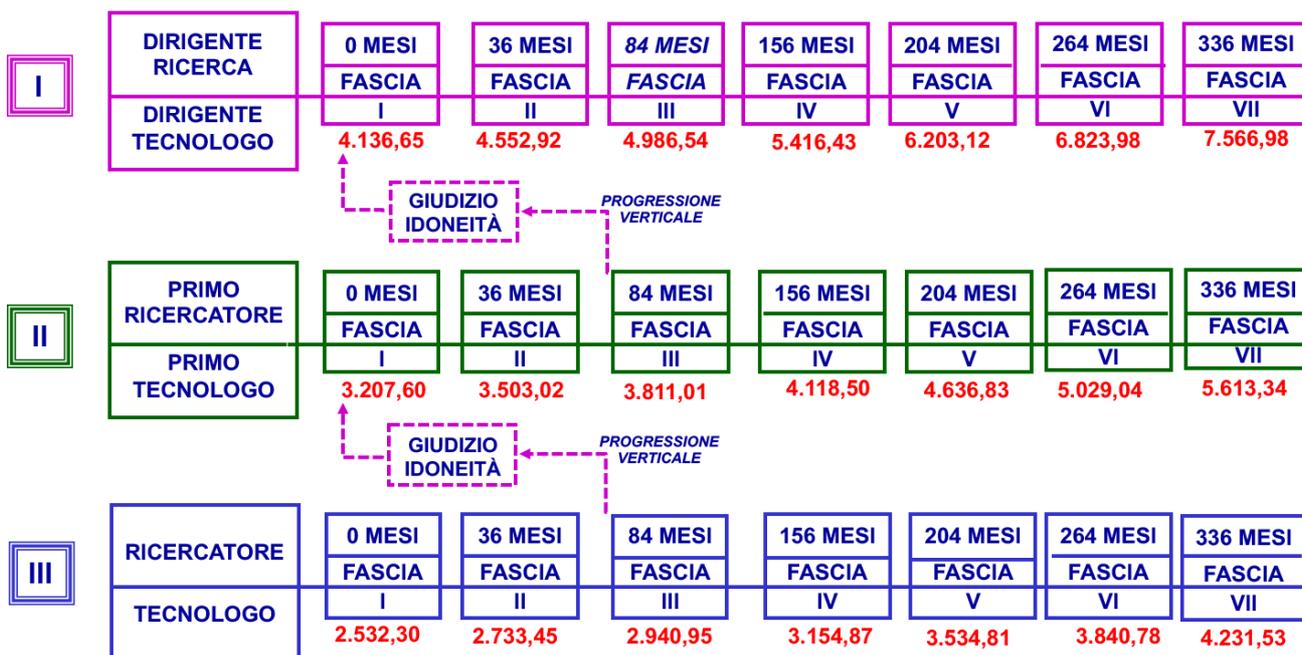
- Per concorso pubblico Nazionale – inquadramento livello conseguito con riconoscimento 2/3 anzianità nel II e III livello; nel computo sono considerati i periodi relativi alle anticipazioni di fascia attribuite al dipendente;

- Per giudizio di idoneità – inquadramento fascia iniziale livello immediatamente superiore previo giudizio di idoneità al raggiungimento dell’anzianità prevista per l’accesso alla III fascia stipendiale.

## SCHEMA PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI A REGIME LIVELLO I-III

**LIV.**

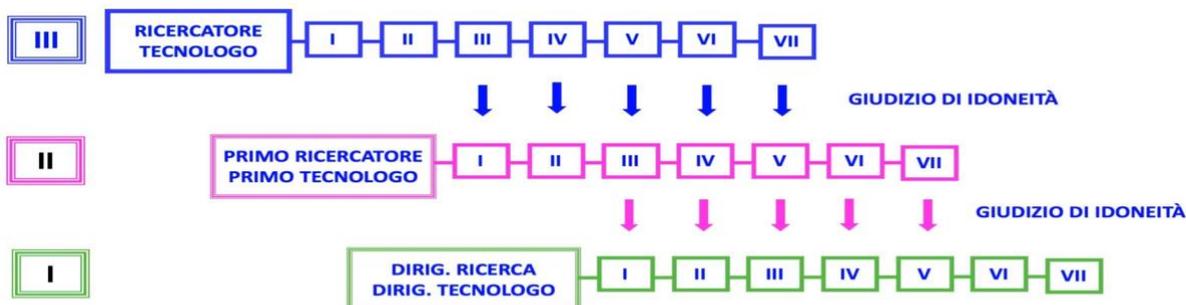
### Modifica ordinamento professionale PROGRESSIONI ORIZZONTALI E VERTICALI A REGIME LIVELLI I-III



### TRANSITORIO LIVELLI I-III

- Il passaggio di livello dei dipendenti che hanno già maturato la III fascia o fasce superiori avviene previo giudizio di idoneità con assegno ad personam e maturato in itinere.

### SCHEMA TRANSITORIO LIVELLI I-III

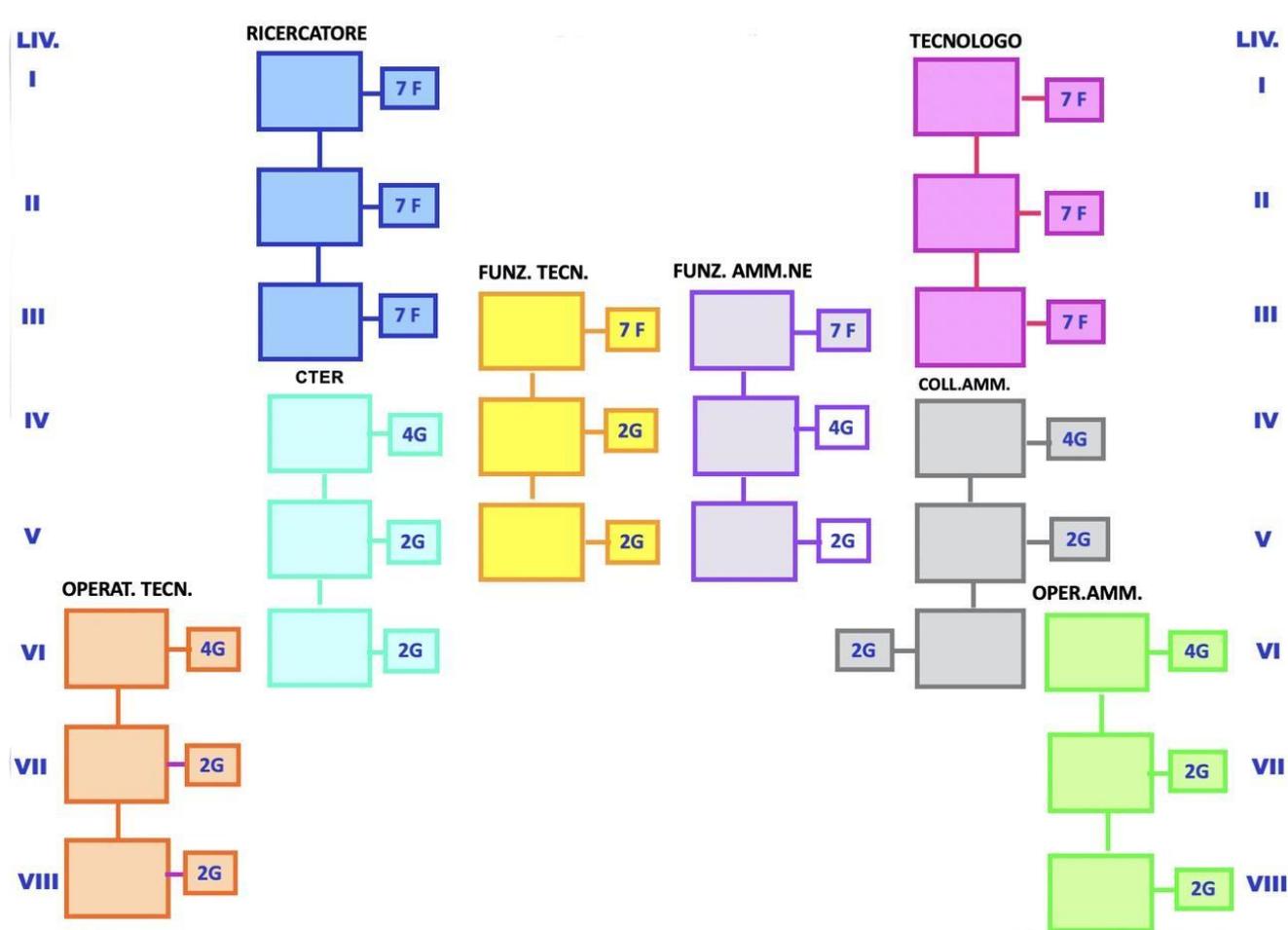


## LIVELLI IV-VIII

La proposta ANIEF di revisione dell'ordinamento prevede:

- Istituzione di un nuovo profilo di Funzionario Tecnico con accesso al V livello e sviluppo al IV e al III;
- Integrazione del profilo di Funzionario di Amministrazione con una posizione apicale al III livello;
- Modifica articolazione del Profilo Collaboratore di amministrazione con accesso al VI e apicale al IV;
- Modifica articolazione del Profilo Operatore di amministrazione con accesso al VIII e apicale al VI;
- Inserimento due gradoni per la progressione orizzontale ai livelli iniziali e intermedi.

### SCHEMA ORDINAMENTO A REGIME LIVELLI IV-VIII



## **g) FORMAZIONE DEL PERSONALE**

- **Nuovi investimenti e potenziamento della formazione in servizio**

Certamente in tutta la Pubblica Amministrazione, ma soprattutto in un settore come quello della Ricerca, è necessario porre particolare attenzione alla formazione e alla riqualificazione del personale, aspetti da considerare come un investimento. Tuttavia nel corso degli ultimi anni sono stati fatti ingenti tagli alle risorse destinate alla formazione. Il tavolo negoziale non potrà prescindere dal prevedere congrui investimenti economici e strumenti idonei a sostenere la formazione del personale, garantendo percorsi specifici di crescita e apprendimento, in special modo sulle competenze scientifiche, informatiche, gestionali e digitali.

Al fine di evitare possibili discriminazioni, il CCNL dovrà garantire la possibilità a tutto il personale di partecipare. Vanno inoltre potenziati strumenti per la formazione da remoto e vanno favoriti accordi compartimentali con Istituzioni Universitarie.