



Sezione Enti di Ricerca

Linee programmatiche contrattuali

In premessa

La definizione della presente piattaforma avviene in stretta connessione e successivamente alla legge di bilancio 2018. Propone, quindi, in analogia alle norme introdotte nella legge di stabilità elementi perequativi rispetto alla figura del ricercatore/tecnologo e del personale della ricerca pubblica.

Fermo restando il mantenimento in apposita sezione dell'attuale strutturazione dell'orario di servizio e delle norme derivate dalla raccomandazione europea 2005/251/CE che, di fatto, impediscono ogni equiparazione al resto del personale della scuola (per brevità, contenute nella raccolta sistematica ARAN nelle pagine 33-37), vanno introdotti le seguenti modifiche ai CCNL attualmente vigenti.

Aumenti Economici

L'approvazione dell'articolo 1 comma 591 e l'aumento di 400 euro ad una singola categoria (i dirigenti scolastici) dimostra che i 300 euro richiesti da USB PI erano sicuramente in linea. Il fatto che FLC, CISL e UIL Scuola abbiano nel caso dell'acozzato comparto preferito puntare solo sui dirigenti, deprimendo in modo così palese tutto il resto del personale non può essere di interesse per questa organizzazione sindacale. USB PI ribadisce la richiesta di aumento al di là delle concessioni elettorali dell'accordo pre-referendario tra il PD e i sindacati collaborazionisti.

Per Università ed Enti di Ricerca gli aumenti contrattuali sono a carico dei bilanci dei rispettivi enti. Occorre prevedere una clausola di salvaguardia in relazione all'art. 9 comma 2 del dlgs. 218/2016 (Riforma degli Epr), onde evitare che gli Enti prossimi al tetto dell'80% abbiano risorse insufficienti per le procedure assunzionali o addirittura superino la soglia.

Va previsto l'aumento dell'indennità di ente annuale (ultimo aumento 1/1/2009) e dell'importo mensile delle progressioni economiche (ultimo aumento 1/1/2007) del personale IV-VIII livello, nonché della indennità di valorizzazione professionale (ultimo aumento 1/1/2007) per il personale I-III livello.

Norme equiparative figure non contrattualizzate Università

Il CCNL SCUOLA non può eludere l'opportunità determinata dall'articolo 1 comma 632 che prevede per il personale INAF ancora inquadrato come personale non contrattualizzato universitario

l'applicazione dei commi 629-631, ossia della biennalizzazione delle fasce stipendiali (pag. 105-107, in particolare con la modifica della Tabella D del CCNL 13 maggio 2009). Allo scopo della corretta equiparazione, sempre derivata dalla precisa raccomandazione europea su citata, viene eliminata dalla norma la verifica delle attività così come oggi definita e il passaggio diventa automatico. Non chiediamo il fondo una tantum previsto per gli universitari pur sottolineando l'evidente discriminazione anche ai sensi del DLGS 218/2016.

Conseguentemente per il personale di tutta la sezione vengono inseriti nello stipendio tabellare gli emolumenti fissi e continuativi:

i. tabellarizzazione della mensilità di ente mensile ed annuale, previa determinazione nell'attuale contratto delle modalità e dei tempi per arrivare alla completa equiparazione per tutti gli EPR delle somme ad oggi percepite, anche prevedendo trattative decentrate aran.

ii. tabellarizzazione dell'IVP dei ricercatori/tecnologi

Norme per il trattamento accessorio/fondo per la contrattazione integrativa

C'è la necessità di reperire risorse nuove e consistenti per finanziare i fondi del salario accessorio, compresi da una lunga stagione di tagli; va oltretutto considerato che a breve è destinata a esaurirsi la fonte dei risparmi della RIA (erogata fino all'anno 1986), per via dei pensionamenti del personale che ne fruiva. Si deve andare oltre quanto previsto dal contratto per le Funzioni Centrali, dove si è stabilito che il fondo di contrattazione decentrata viene incrementato dal 1/1/2018, per tutti gli enti che compongono il comparto, di una quota sul monte salari 2015 che va dallo 0,30% allo 0,67%; l'Aran deve chiedere l'impegno da parte del Governo affinché questi incrementi non siano assoggettati ai limiti previsti dalle normative vigenti.

Va ripristinato l'utilizzo di parte dei risparmi scaturenti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale) che fino al 2007 alimentavano (per il 20%) i fondi accessori I-III e IV-VIII.

Tra le voci che alimentano il fondo accessorio IV-VIII vanno inseriti i risparmi derivanti dalle cessazioni di personale beneficiario di progressioni di carriera (ex art. 54), così come già previsto per risparmi RIA e art. 53. Inoltre deve essere reso esplicito che le risorse che, a consuntivo, risultassero non interamente utilizzate per le progressioni economiche e di carriera sono parte integrante e disponibile del fondo stesso.

In maniera analoga, i fondi vanno incrementati stabilmente con i risparmi per indennità di ente (livelli IV-VIII) e indennità di valorizzazione professionale (livelli I-III) derivanti dalle cessazioni del personale beneficiario.

Eventuali innovazioni sul tema del welfare aziendale non devono gravare sul fondo per la contrattazione decentrata, a meno di risorse aggiuntive specificamente dedicate al finanziamento.

Norme per le progressioni di carriera

Per i ricercatori/tecnologi va ridefinita la norma specificando che i 3 livelli costituiscono area unica (pag. 53 della raccolta sistematica).

Per i livelli IV-VIII i criteri per le progressioni nel profilo (pag 44-47) vanno definiti nelle relazioni sindacali specificando che l'anzianità di servizio viene sostituita con l'anzianità nel livello e che la verifica dell'attività svolta prevede la valutazione anche dell'intero servizio prestato. Per evitare blocchi carrierali il passaggio al livello superiore dello stesso profilo avviene comunque al 12 anno di permanenza nel livello.

Norme Ordinamentali

Va affrontato il problema dei titoli di studio relativi all'accesso al VI e V livello CTER/CAER/Funziionario e le relative ricadute.

Norme sul riconoscimento del personale precario e definizione del lavoro/formazione postuniversitaria

Ricordando all'Aran che USB PI Ricerca è soggetto denunciante rispetto alla procedura di infrazione 2014/4231, tutto il periodo a tempo determinato deve essere valutato per tutti gli aspetti contrattuali. Va identificata una norma che permetta anche di cancellare eventuali sentenze passate in giudicato, riconoscendo anche al personale interessato da queste sentenze il riconoscimento di tutta la propria carriera.

Per quanto riguarda la differenziazione tra lavoro e formazione post-universitaria, il contratto deve definire con chiarezza l'equiparazione stabilita dall'articolo 20 del DLGS 75/2017 e dall'articolo 1 comma 669 della legge di bilancio tra attività para-subordinate e subordinate, determinando l'inapplicabilità dell'assegno di ricerca e la limitazione dell'inizio della formazione post-laurea (attuata con dottorato o con borsa dell'ente) ai 2 anni successivi alla laurea stessa.

Norme sulla formazione

Va derogato l'art. 6 comma 13 del d.l. 78/2010 convertito nella legge 122/2010.

Norme Generali

Vanno definite norme ad hoc per tutto quello che riguarda le missioni (per tutto il personale) e l'attività compatibile per i ricercatori e tecnologi.