



Seminario Formativo per il personale di Ricerca

Quadro di riferimento Normativo

Il comma 222 e la Legge di Stabilità 2016.

All'atto dell'approvazione della Legge di Stabilità la CGIL ha definito il dispositivo "una manovra non espansiva", che non crea lavoro per i giovani, sbilanciata verso le imprese, a scapito del Paese. Oltre al mancato intervento, che riguarda tutto il Pubblico Impiego, per finanziare adeguatamente il rinnovo del **contratto nazionale** e togliere il blocco delle risorse per la **contrattazione integrativa**, le norme che riguardano specificamente i Comparti della Conoscenza non presentano novità di rilievo, se non, semmai, di tipo peggiorativo. La manovra si presenta con un pesante taglio di risorse per le istituzioni della conoscenza, con il ripristino del blocco della contrattazione collettiva, che la precedente manovra aveva eliminato, la riconferma del blocco del "turn-over" (con una discriminazione tra il personale R/T e Tecnici e Amm.vi, mentre viene **ridotta la capacità assunzionale**, già in partenza del tutto inadeguata, per i **ricercatori**. Stante l'attuale valutazione negativa sulla manovra il comma 222 della Legge di Stabilità prevede la possibilità di trasformare i co.co.co. in essere negli EPR alla data del 31.12.2015 in contratti a Tempo Determinato, previa verifica di idoneità. Si tratta come è evidente di una norma di buon senso per fronteggiare le conseguenze negative introdotte dal Jobs Act, in particolare il divieto per le P.A. di attivare a partire dal 1.1.2017 nuovi contratti di co.co.co., ma soprattutto utile a favorire l'attivazione di forme di lavoro flessibili più tutelanti per il lavoratore, come il contratto a TD, ma va ricordato che la posizione della FLC CGIL era che la norma fosse estesa anche alle altre forme atipiche come assegni di ricerca e dottorandi. Le risorse per la trasformazione dei co.co.co. sono quelle già previste dal comma 188 della legge 266/2005 (cioè di norma in uso per i contratti di co.co.co.) e una quota nel limite del 30% delle risorse assunzionali già disponibili a legislazione vigente. Del resto la contrattazione sviluppata dalla FLC aveva, in alcuni EPR dove ne esistevano le condizioni, anticipato tale norma sin dal 2008 (vedi il caso ISFOL).

Accordo Quadro sui Comparti di Contrattazione

Il 5 aprile 2016 è stato siglato all'ARAN l'Accordo sulla riduzione dei comparti di contrattazione nelle pubbliche amministrazioni e che si applica a oltre 1 milione di addetti tanti quanti sono i docenti, i ricercatori, gli amministrativi, i tecnici, gli ausiliari e i dirigenti di scuola, università, ricerca e istituti di Alta Formazione. A fronte della previsione di 4 comparti come limite massimo ammesso dalla legge 150/09 per la FLC CGIL il comparto della conoscenza rappresentava una soluzione credibile e coerente se accompagnato alla previsione di sezioni in cui riconoscere le peculiarità e le specificità dei diversi settori di provenienza a partire da salario, orario di lavoro, organizzazione del lavoro e inquadramento professionale, e l'accordo va in questa direzione. Sul versante contrattuale la costruzione del comparto unico di Istruzione e Ricerca rafforza e dà identità ai tratti comuni dei sistemi della conoscenza riconducibili ai valori e principi della Costituzione (art. 9, 33, 34, 114, 117) declinabili in termini di autogoverno delle istituzioni, autonomia di ricerca e libertà di insegnamento. Esso è coerente con le elaborazioni della FLC CGIL che da tempo ha avanzato proposte per riprogettare la funzione della scuola, dell'università, della ricerca e dell'Afam con



l'obiettivo prioritario di garantire i diritti fondamentali della persona e un modello di società e di economia sostenibile sul versante sociale e ambientale. L'accordo raggiunto rappresenta un punto di svolta molto importante nelle relazioni sindacali con la controparte perché crea le condizioni per il rinnovo dei contratti di lavoro, bloccati da quasi otto anni.

La nuova piattaforma della FLC-CGIL, in coerenza con la Carta dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori

La fase che stiamo vivendo si apre con una stagione referendaria dove la CGIL e la FLC saranno in campo a tutto tondo per la raccolta delle firme per i 4 referendum abrogativi di alcune norme della Legge 107 (la cattiva scuola di Renzi), sulla Legge di iniziativa popolare sulla Carta dei diritti universali delle lavoratrici e dei lavoratori che sarà accompagnata da 3 Referendum per ripristinare l'art. 18, per eliminare le norme sul voucher e sul demansionamento. Per rilanciare la sua proposta identitaria "il nuovo Statuto dei Lavoratori", la CGIL ha scelto la strada referendaria anche per favorire una necessaria ripresa della mobilitazione delle lavoratrici e dei lavoratori della conoscenza, assieme alle reti studentesche e del precariato cognitivo. In questo ambito si inserisce anche la nuova Piattaforma della FLC CGIL che disegna una nuova centralità al contratto nazionale, inclusivo e rafforzato, che equipari, a parità di prestazione, i diritti del personale a tempo determinato con quello a tempo indeterminato nonché i compensi per figure professionali oggi contrattualmente diverse, ma che svolgono lo stesso lavoro. Un contratto inclusivo e per la competitività del sistema Paese; un contratto necessario in un settore strategico come la ricerca pubblica, dove il precariato pesa quasi quanto il personale di ruolo. Un nuovo contratto nazionale di svolta rispetto al passato che richiede un piano di rifinanziamento dei settori pubblici della conoscenza, a partire dalla sblocco totale del turn-over e dall'incremento progressivo del tasso d'investimento sull'istruzione e la ricerca in rapporto al Pil e la stabilizzazione di tutti i precari della conoscenza. Una piattaforma per il contratto nazionale inclusivo che valorizza e porta a sintesi aggiornata le proposte da tempo avanzate dalla FLC e dal Coordinamento nazionale dei precari della conoscenza.

Obiettivi

- Fornire conoscenze in merito al CCNL degli Enti Pubblici di Ricerca, in particolare sulle declaratorie dei profili professionali DPR 171
- Questione contributiva: differenze tra gestione separata Inps del co.co.co. e contratto a Tempo Determinato (esigenze di ricongiunzione, ecc.)
- Strumenti e prospettive normative verso un percorso di stabilizzazione

L'evento in particolare è indirizzato al personale precario INAIL aperto a tutti (iscritti e non) ed è gratuito. Al termine sarà rilasciato un attestato di partecipazione.

Roma 13 giugno 2016

Auditorium INAIL di piazzale Pastore

Seminario Formativo per il personale di Ricerca

Panel della giornata

9.30 Apertura dei lavori e introduzione alla giornata formativa

- Angela Imperi, *Segretaria FLC CGIL Roma C.O.L. e Responsabile Nazionale FLC CGIL INAIL*

Saluti del Presidente di Proteo Fare Sapere Lazio – *Antonino Titone*

10.0 Relazioni su:

- Nuovi Comparti di Contrattazione: Il comparto Istruzione e Ricerca. Le specificità del Contratto Ricerca (ambiti e diritti contrattuali, profili/mansioni, orari, part time, sviluppo di carriere, ecc.)
 - *Rosa Ruscitti, Segretaria Regionale FLC CGIL Lazio*
- Riforma degli enti di Ricerca. Art. 13 - Legge Madia.
 - *Lorenzo Cassata, FLC CGIL ISTAT*
- La gestione contributiva e previdenziale. Le differenze tra il regime autonomo di un contratto di collaborazione e un Tempo Determinato (la gestione separata Inps e l'attuale sistema pensionistico)
 - *Daniela Cordoni, Responsabile INCA CGIL Roma COL*

11,30/13,30 Dibattito e pausa pranzo

15.00 Relazioni

- Strumenti e prospettive normative verso la stabilizzazione (Legge 125, reclutamento speciale EPR)
 - *Pasquale Cuomo (Coordinamento Nazionale Precari FLC CGIL)*
 - Il precariato in INAIL
 - *Valentina Meloni (componente Esecutivo CdE INAIL)*
- Dai Comparti e dai Contratti Nazionali alle specificità di Ente (INAIL)
- Contrattazione Integrativa INAIL: Modello Organizzativo e regolamenti interni
- Comparazione tra sistema EPNE e Ricerca

16,00 Chiusura lavori

Eugenio Ghignoni, Segretario Generale FLC CGIL Roma e Lazio