

COMITATO DI SETTORE
COMPARTO DELLE ISTITUZIONI E DEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA E
SPERIMENTAZIONE

Atto di indirizzo all'ARAN per il rinnovo contrattuale parte normativa 2006 – 2009
biennio economico 2006 – 2007

La ricerca scientifica e tecnologica sempre più si rivela strumento essenziale ed insostituibile del rilancio economico del Paese e del suo sviluppo sociale.

A fronte di una tale importanza strategica che l'intero settore riveste, permangono tuttora irrisolte rilevanti criticità, rappresentate dallo scarso investimento di risorse rispetto al PIL, dal basso numero di ricercatori e tecnologi e dal loro elevato indice di invecchiamento.

In tale quadro di riferimento il rinnovo contrattuale normativo per il quadriennio in corso - 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007 si pone come strumento fondamentale per l'adeguamento normativo, con riflessi sia sulla organizzazione del lavoro che per l'adeguamento economico.

Il comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione è parte fondamentale del "sistema pubblico della ricerca", il cui ruolo strategico per lo sviluppo economico e sociale del paese è stato recentemente riaffermato dal Governo che ha assunto precisi impegni di "crescita della spesa per le attività di ricerca coerente con gli indirizzi del Dpef" e con il Piano Nazionale della Ricerca.

Il rinnovo del contratto di lavoro del personale del comparto deve quindi inserirsi nelle linee programmatiche richiamate, sia perseguendo l'obiettivo di dotare gli Enti di strumenti contrattuali agili, efficaci e flessibili per adattarsi alle esigenze proprie di ciascuno, sia assicurando un adeguato sostegno finanziario dello Stato - che è in molti casi, l'unica risorsa disponibile - evitando che i costi contrattuali posti a carico dei bilanci degli enti si traducano in una diminuzione netta delle risorse disponibili per impieghi alternativi e tipicamente per gli investimenti.

Infatti, il costo degli ultimi tre contratti è stato posto interamente a carico dei bilanci degli enti senza nessun incremento della dotazione finanziaria degli Enti stessi. Pertanto, ogni ulteriore onere derivante dal contratto in corso non potrebbe essere sostenuto senza pregiudicare gravemente l'attività istituzionale degli Enti.

D'altra parte, a continue e reiterate dichiarazioni circa l'importanza di aumentare le risorse nella ricerca scientifica e tecnologica non è corrisposto, fino ad ora, un concreto investimento nelle risorse di personale (in primis, i ricercatori e tecnologi) che sono determinanti per conseguire gli obiettivi assegnati al settore. L'azione sulle risorse umane appare oggi ancora più urgente, dopo un così lungo periodo di disinteresse e che sono in fase di attuazione le riforme programmatiche ed organizzative di vari Enti di Ricerca, quali il CNR (che è il più consistente come risorse di personale).

I contesti di riferimento sono molteplici: negli altri paesi dell'UE confrontabili con l'Italia, gli organismi di ricerca pubblica omologhi ai nostri; in Italia, il mondo dell'Università e il settore della ricerca privata.

Appare evidente uno scarto che penalizza in maniera significativa i ricercatori e i tecnologi degli Enti e delle Istituzioni di ricerca, che rimangono ancora, nonostante i vari provvedimenti di riforma, in un trend di perdita di competitività.

Tutto ciò premesso, e considerato che il presente atto, in applicazione delle disposizioni legislative, viene emanato per il quadriennio 2006-2009, si sottolineano i seguenti punti.

PROGRESSIONI DI CARRIERA

1) Rafforzamento dello strumento di riconoscimento dell'esperienza professionale

L'attuale dinamica degli scatti di anzianità che costituisce lo strumento premiante l'esperienza professionale deve essere accelerata, non solo per consentire l'allineamento con quanto accade nei contesti di riferimento, ma anche per ridurre la tensione verso la dinamica d'inquadramento vista come unico significativo mezzo di crescita retributiva incisiva.

2) Riconoscimento delle responsabilità e trattamento accessorio

Questo strumento, in forma di indennità temporanea, deve riguardare non solo la guida di unità organizzative ma, come è tipico del sistema ricerca mondiale, anche delle responsabilità di concettualizzare, proporre con successo a sistemi competitivi e poi realizzare progetti impegnativi, non solo per gli obiettivi scientifici mirati, ma anche per la numerosità dei partner coinvolti, l'entità delle risorse investite e l'arco pluriennale di proiezione delle attività. Questo strumento è vitale sia per l'accesso a fondi (anche privati) esterni alle dotazioni ordinarie degli Enti, sia per favorire la collaborazione tra gruppi collocati in Enti diversi (ma anche tra pubblico e privato). Esso consentirebbe, altresì, di superare il frammentarismo che affligge alcuni settori della ricerca scientifica e tecnologica nel nostro Paese, e riuscirebbe determinante per accelerare i processi di internazionalizzazione che subiscono attualmente pesanti ritardi a causa dei problemi qui lamentati. Rimanendo inalterata l'attuale disciplina delle indennità si rischia di veder moltiplicare le unità organizzative per dare una pur limitata e poco condivisibile risposta all'esigenza di riconoscere la leadership esercitata e i risultati conseguiti.

In questo quadro si colloca l'opportunità di rendere quanto più possibile elastici i meccanismi di riconoscimento economico per il ricercatore e tecnologo che, con la propria attività, porti un'entrata per l'Ente, generalizzando la formula attualmente denominata convenzionalmente "conto terzi" e assicurando, quanto meno, le opportunità già previste per i ricercatori e i docenti universitari. Questo strumento potrebbe essere impiegato sia in forma individuale che in collegamento con i risultati conseguiti da un gruppo nel suo complesso.

E' evidente che, dal punto di vista della funzionalità degli Enti, la natura temporanea e selettiva del meccanismo indennità ha potenzialità di incentivazione più incisive rispetto ad altre modalità di crescita salariale automatiche e uniformi.

3) Riconoscimento della professionalità pregressa all'atto dell'ammissione in ruolo e sviluppo professionale

La pregressa non programmabilità dello sviluppo delle risorse di personale derivante da blocchi delle assunzioni ha causato e continua a causare diffusi squilibri fra esperienza reale ed esperienza riconosciuta: sarebbe improvvida, in quanto insostenibilmente costosa e destabilizzante, una generalizzata analisi perequativa, ma occorre evitare che il fenomeno si espanda ulteriormente. A tale scopo, vanno predisposte regole specifiche per il riconoscimento della professionalità acquisita e dell'anzianità maturata come personale dipendente presso lo stesso Ente e/o presso altri Enti del comparto.

Per i ricercatori e tecnologi viene chiesta la conferma dell'art. 15 (CCNL 2002-2005), in particolare per i passaggi III-II.

4) Sotto-inquadramento

Trattasi perlopiù di personale di ruolo laureato che svolge mansioni superiori. Potrebbe essere adottata una selezione specifica.

PROGRESSIONI ECONOMICHE

- 1) **Rendere più competitivo il trattamento retributivo e normativo dei ricercatori e tecnologi (in particolare, del terzo e secondo livello) rispetto ai sistemi di riferimento (docenza e dirigenza). Si sottolinea la necessità, oltre all'adeguamento dei minimi attuali, di un parziale recupero rispetto al sistema università e altri sistemi esterni di ricerca e sviluppo riconsiderando, in particolare, i parametri economici cui si era pervenuti con il DPR 171/91.**
- 2) **Necessità di reperire risorse aggiuntive a quelle previste per il recupero inflativo che gli EPR devono mettere a disposizione, anticipando sui propri bilanci per finanziare, in transitorio, selezioni interne per ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi fino all'1% della massa salariale del 31.12.2005.**
- 3) **Garantire il mantenimento del trattamento economico complessivo in godimento, fisso e ricorrente, in caso di passaggio concorsuale al terzo livello.**
- 4) **Costituzione del fondo salario accessorio per ricercatori e tecnologi, alimentato anche con il recupero del valore delle fasce del personale cessato dal servizio.**
- 5) **Introduzione della terza maggiorazione economica nei livelli apicali dei tecnici e amministrativi.**
- 6) **Consentire agli Enti interessati da processi di riordino di poter integrare, per specifiche esigenze, con risorse proprie il fondo del salario accessorio dei tecnici e amministrativi congelato al 2004.**
- 7) **Prevedere strumenti per attivare una polizza sanitaria di comparto, finanziata con parte delle risorse già previste per i benefici assistenziali.**
- 8) **Prevedere corresponsione indennità di vacanza contrattuale.**

ALTRI ISTITUTI

1. E' nella facoltà dei singoli Enti stipulare accordi specifici di produttività su programmi e progetti definiti.
2. E' necessario che il contratto preveda esplicitamente la facoltà per gli Enti che, fino alla concreta ed effettiva attuazione della previdenza complementare nel comparto, sia assicurata la piena operatività per tutto il personale di trattamenti integrativi di previdenza comunque denominati eventualmente in vigore presso gli Enti, prevedendone il successivo raccordo con la disciplina dei fondi da istituire per la previdenza complementare del comparto.

Con l'ingresso dell'ENEA nel comparto sarà necessario prevedere che a regime trovino completa applicazione anche a tale Ente le norme contrattuali di settore.

In fase di avanzamento della trattativa il Comitato di Settore si riserva di inviare ulteriori indicazioni per esigenze che dovessero emergere.