



Coordinamento Settore
Università - Ricerca

CNR 16 ott. 2007

COMUNICATO AL PERSONALE CNR

**COMMISSIONI CONCORSI
ASSUNZIONE DISABILI
NEL LAZIO**



In data odierna è stato pubblicato il decreto, a firma del Presidente CNR, di nomina delle Commissioni esaminatrici delle domande presentate dal personale disabile residente nella Regione Lazio per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

Tali Commissioni risultano così composte:

LIV.	PROFILO	N° POSTI	N° DOMANDE	COMPONENTI COMMISSIONI
VI	CTER	pos.A=1	39	- VOLTERRA VIRGINIA - MASSA SANDRO - CASELLI CRISTINA - ADAMO MASSIMILIANO - FRESTA GIUSEPPE
		pos.B=2	5	
VII	COLLABORATORE DI AMM.NE	15	152	- VINCI ROBERTO - LIBERATI ANNA MARIA - DEL VECCHIO ANGELINA - PAGANI FRANCESCA - SCAFATI MIRELLA
VIII	OPERATORE TECNICO	pos.A=2	15	- LA PICCIRELLA ANDREA - CODA NUNZIANTE VIRGINIA - INGO GABRIEL MARIA - PATROLECCO LUISA - OLIMPIERI GIUSEPPE
		pos.B=1	12	
		pos.C=1	16	

**INDENNITA'
D'IMBARCO**



Con la busta paga del corrente mese di ottobre, il CNR metterà in pagamento le competenze riguardanti le indennità di imbarco e di alta quota relative all'anno 2006.

**RICORSO
LIQUIDABILITA'
INDENNITA' ENTE MENSILE**



Il 19 ottobre p.v. è fissata un'ulteriore udienza riguardante il ricorso patrocinato nel 2000 da CGIL-CISL-UIL Ricerca avverso il CNR per far inserire nel calcolo del trattamento di fine servizio (liquidazione), l'indennità di ente mensile, così come previsto dal CCNL 21.02.02.

**SCADENZA QUINQUENNIO
CONTRATTI TEMPO
DETERMINATO**



La fine del corrente anno scadrà il quinquennio di svirati contratti a tempo determinato in attesa di stabilizzazione; al riguardo la UILPA – UR ha inviato al Presidente e Direttore Generale CNR la seguente nota:

Oggetto: Proroga contratti a tempo determinato.

La scrivente O.S. è venuta a conoscenza dell'orientamento dell'Ente tendente a chiudere alla scadenza del quinquennio, i contratti a tempo determinato e successivamente o contestualmente in maniera più o meno automatica (su comunicazione/richiesta del Direttore/Dirigente) attivare un nuovo contratto al personale in attesa di stabilizzazione.

Al riguardo la UILPA – UR esprime contrarietà e forti perplessità sulla correttezza di tale eventuale procedura. Infatti il comma 519 dell'articolo 1 della legge 296/06, come richiamato dalla Direttiva n.7/07 della Funzione Pubblica, “dispone la proroga ex lege dei contratti relativi al personale destinatario della stabilizzazione fino alla stipula del contratto a tempo indeterminato”. Con tale norma risulta quindi superata la durata massima di 5 anni fissata dal CCNL. La direttiva in esame utilizza il termine “proroga” indipendentemente dalla durata del contratto originario; e, come è evidente, la proroga stessa è senza soluzione di continuità del medesimo rapporto di lavoro e, diversamente da quanto accade per un nuovo contratto, la procedura di proroga prevista dalla succitata Direttiva n. 7/07 è “automatica”, senza cioè alcuna autorizzazione del Direttore/Dirigente.

Per quanto sopra, si invita codesto Ente, nelle more della stabilizzazione, a dare continuità a tutti i contratti a tempo determinato prorogandoli automaticamente, senza alcun rinnovo nè interruzione e a dare, contestualmente, comunicazione al personale interessato.

In attesa di assicurazioni in merito si inviano distinti saluti.



E' quindi importante ottenere e consolidare il principio della proroga del contratto, anziché la stipula di un nuovo contratto, perché oltre a dare continuità al medesimo rapporto di lavoro, produce, tra l'altro, come effetti immediati:

- a) La non interruzione dello stipendio;
- b) Una dinamica retributiva più favorevole della indennità di buonauscita;
- c) La conservazione dell'anzianità di servizio maturata nella fascia attualmente ricoperta da utilizzare per il conseguimento della fascia successiva;
- d) Possibilità di usufruire delle ferie 2007 fino al 31 agosto 2008;
- e) Evitare la riduzione di due giorni di ferie ogni anno per i primi 3 anni di servizio con il nuovo contratto prevista per i neoassunti;
- f) Finalmente utilizzo pieno degli strumenti contrattuali ivi compresi quelli commisurati all'anzianità di contratto (ad es. aspettativa, etc.).

Non sembra invece sussistere, al momento, alcun problema per quanto riguarda la proroga automatica dei contratti a tempo determinato la cui durata è ancora al di sotto dei cinque anni ed i cui titolari sono in attesa di stabilizzazione.

**UIL – PA
UNIVERSITA' RICERCA
(A. MARESCI)**

