



**Coordinamento-Settore
Università Ricerca Afam
REGIONALE LAZIO**

Roma, 9 dicembre 2008

PENSAVAMO CHE PIOVESSE, INVECE GRANDINA:
COMUNICATO AL PERSONALE CRA - trattativa 2 dicembre 2008

Il giorno 2 dicembre si è tenuta la riunione sindacale sui seguenti argomenti:

- 1) Rideterminazione della pianta organica
- 2) progressione ricercatori e tecnologi – art.15 ccnl
- 3) Orario di lavoro operatori tecnici ex operai

Punto 1: il CRA ha presentato la delibera del CdA n°155 con cui, in seguito alle disposizioni di leggi (riduzione dei Dirigenti) e alle tabelle di equiparazione è stata rimodulata la pianta organica dell'ente.

Come ormai va ripetendosi da tempo, il CRA **prima delibera e solo dopo consulta le oo.ss.**, evidenziando uno scarso interesse verso le proposte ed il contributo sindacale.

Curiosamente durante il confronto è stato banalizzato il fortissimo movimento di protesta attivato a livello nazionale dai sindacati e dai lavoratori degli Enti di ricerca, movimento che ha portato ad evitare il rischio di una nuova riduzione del 10% della pianta organica anche nel CRA. Sembrava quasi che i risultati ottenuti fossero merito esclusivo del CRA, e diretta conseguenza della presenza del Direttore al tavolo dei Direttori degli Enti di Ricerca..... Abbiamo reso noto che è stato in seguito alle pressioni sindacali che si sono in parte mitigate - con la L.180 - gli effetti della L. 133 di Brunetta, ma resta inaccettabile il modo a procedere dell'ente che - come si diceva di un avvocato di una vecchia barzelletta - *quando vince la causa, ha vinto da solo perché è bravo, ma se la perde, è colpa del cliente che paga pegno da solo!*

Nel merito, la nuova proposta aumenta la dotazione del personale dei primi tre livelli al 37% del totale (617 ricercatori e 73 tecnologi su 1830), in ciò dando ragione a precedenti richieste della UIL basate sui numeri contenuti nella riorganizzazione dei centri ed unità.

La mancanza di un confronto preventivo non ha però consentito un miglioramento della proposta; infatti si alza il numero dei 3° livelli (ricercatori da 185 a 387) ma si abbassa la dotazione del 2° livello (da 144 a 122). Avremmo preferito valutare anche qualche altra ipotesi, per garantirci meno problemi nei futuri passaggi.

Avevamo altresì la possibilità di provare a migliorare in testo anche in virtù del fatto che non c'era più l'obbligo di ridurre il costo della P.O., ma tant'è.

L'amministrazione ha presentato una proiezione dei dati del personale in servizio al 31/12 con le carenze attuali, precisando che i presenti in servizio sono circa 1.400 su 1800.

Con l'approvazione della P.O. il CRA si è impegnato a dare corso alla delibera n° 15 del 5/3/2008, che prevedeva lo scorrimento di 6 posti da ricercatore nelle graduatorie AGR11 –(2 posti a Firenze-1 Bologna); AGR5 (1 Isernia); BIO11 1 posto (1 Metaponto); AGR13 (1 Rieti). Resta peculiare l'allocazione delle risorse umane, ma su questo abbiamo già abbondantemente argomentato a suo tempo.

La UIL non ha ritenuto di condividere il prospetto, presentato al tavolo nel giorno stesso quale oggetto di consultazione, a valle di un provvedimento già definitivo e rispetto al quale ogni contributo sarebbe stato influente.

Sul punto 2, progressioni interne livelli I-III, l'amministrazione ha considerato già effettuata la discussione, rifacendosi ad un solo incontro preliminare e generale, tenutosi in Novembre. L'incontro invece, meramente interlocutorio, si era limitato ad elencare alcuni elementi di criticità, ma non era entrato nel merito al punto di esplicitare tutte le problematiche correlate all'argomento.

Il CRA ha però ritenuto di presentare un testo, nel quale sono state per così dire "raccolte" – a nostro avviso in modo disomogeneo - le "richieste" fatte al tavolo. La proposta prevede una ripartizione dei posti effettuata con precisione "scientifica": la ripartizione si basa da una suddivisione delle risorse (400.000€) e dei posti per singolo Dipartimento, nel quale sarà effettuato un solo concorso per tutte le professionalità, con posti individuati in base alla numerosità dei ricercatori/tecnologi ivi presenti; sono state genericamente indicate le modalità di espletamento, e i criteri per la valutazione dell'esperienza professionale.

Non è stata esplicitata la modalità di afferenza al Dipartimento, anzi ad esplicita domanda, si è risposto che – visto che non é vietato nel testo - è possibile la partecipazione a tutti i concorsi dei vari dipartimenti; il lato positivo di questo criterio è che ciò consente anche a chi si è visto imporre un trasferimento per chiusura sede di partecipare sia nel dipartimento di afferenza che in quello di provenienza, e/o in un altro ancora.

Però va evidenziato che questa procedura differisce profondamente da quella adottata nella precedente tornata, nella quale fu imposta la partecipazione ad un solo concorso; inoltre, non c'è nessuna garanzia che i posti individuati abbiano una partecipazione proporzionata (come invece dichiarato nei presupposti), visto che ognuno può partecipare ovunque.

Anche per il profilo tecnologo sono ipotizzati come riferimento i Dipartimenti, mentre per loro si potrebbe ipotizzare un unico concorso nazionale, vista l'omogeneità delle professionalità esistenti, evitando in questo modo di sottoporli a giudizio in più commissioni d'esami, aumentando il rischio di disomogeneità di valutazione.

Nel merito, in un documento a parte che per ora non è dato sapere se farà parte integrante dell'accordo, sono stati definiti gli elementi da utilizzare quale base del punteggio: pubblicazioni, brevetti e tutto quanto attiene alla esperienza professionale.

Ancora una volta permangono elementi perplessità, come già nella precedente tornata concorsuale.

Evidenziamo infatti come tra questi elementi ci sia la valutazione della direzione delle strutture, direzione che il CRA assegna e gestisce in totale autoreferenzialità, senza dare – nonostante le richieste della UIL più volte reiterate - nessuna certezza di procedura né garanzia di pari opportunità per tutti coloro che potrebbero avere, ed inviare per la valutazione, un curriculum pertinente.

[Inciso: per questa attività la UILPA-UR ha più volte chiesto l'attivazione della remunerazione prevista dall'art.22 del DPR 171/91 ("indennità di Direzione strutture previste nell'ordinamento dei servizi", che può arrivare al 15% dello stipendio tabellare iniziale), su cui sembra che il CRA abbia finalmente deliberato – ovviamente senza che di ciò sia stata data alcuna informazione alle OO.SS.].

E' di tutta evidenza che senza una certezza di procedura, con l'assegnazione di incarichi "intuitu personae" si precostituisce una carriera ed una valutazione diversa in fase concorsuale, carriera e valutazione preclusa a tutti quanti potrebbero ottenere gli stessi incarichi se fosse attivata una procedura certa.

Proprio in questi giorni sembra avvenuta la nomina di una stessa persona, peraltro stimabilissima, a Direttore di una Unità e, insieme, a Direttore di altro Centro di ricerca.

Ci chiediamo però come si possa ragionevolmente immaginare che doppi incarichi, e di tale responsabilità, possano essere efficacemente espletati, e magari anche part-time: a nostro



avviso solo il mandato pieno, e la presenza quotidiana, possono consentire l'esercizio di quella autorevolezza indispensabile per la gestione della cosa pubblica.

Ricadiamo sempre più spesso in comportamenti che ricordano i vecchi incarichi di tipo ministeriale, modello al quale non vorremmo più riferirci ma che sempre più spesso viene riproposto. Di Direttori "onorari" il CRA non ha bisogno: servono direttori efficaci e presenti, possibilmente formati – dall'ente – anche sulle relazioni sindacali, ma è forse chiedere troppo ad un ente che banalizza ruoli e compiti sindacali a livello nazionale!

PUNTO 3: Sull'orario di lavoro per il personale transitato dall'ex ruolo degli operai agricoli ad operatore tecnico, è stato presentato un testo articolato, contenente criteri generali di "flessibilità" per consentire l'effettuazione di turni festivi o notturni.

Premesse alcune perplessità sulla scrittura del testo che non fa chiarezza sulle condizioni cui è legata l'attivazione dei turni, curiosamente – e a nostro avviso a fortissimo dubbio di legittimità - il CRA ha precisato che le maggiori risorse devono essere reperite all'interno dei bilanci delle singole aziende, che devono "arrangiarsi" con i proventi delle attività sperimentali ecc, da mettere a disposizione delle trattative da tenersi nei singoli centri (uniche sedi di contrattazione decentrata).

A nostro avviso non è possibile erogare somme che non siano transitate nel fondo generale del trattamento accessorio del CRA, in quanto ogni remunerazione al personale deve obbligatoriamente essere registrata dal fondo, che va opportunamente e preventivamente incrementato, e va poi opportunamente utilizzato per gli scopi istituzionali.

Ancora una volta la UIL si è trovata nell'imbarazzante situazione di doversi far carico di un ruolo (garante della legittimità) diverso da quello che le spetta, e ciò nonostante su questo argomento il CRA fosse stato opportunamente e da tempo preavvisato.

Infine, una notazione procedurale. In occasione dell'ultimo incontro sui Dirigenti, il CRA ha modificato l'accordo la mattina stessa della firma, dopo che la UILPA-UR aveva inoltrato per mail una propria nota a verbale, esplicativa delle ragioni della mancata firma. Curiosamente, dal testo furono cancellate proprio le parti oggetto di riserva UIL, ma la loro mera cancellazione dal testo non ha rimosso il problema (si parlava di "reggenze", ovvero di assegnazione di funzioni di livello dirigenziale a personale dei livelli, funzioni a nostro avviso assegnabili esclusivamente con contratti a tempo determinato ai sensi del D. Lg.vo 165/2001, mentre il CRA faceva riferimento a "mansioni superiori" inesistenti); capirete quindi che per esprimere la nostra adesione, o il nostro dissenso, avremo bisogno di avere i testi definitivi: solo dopo vi informeremo se abbiamo ritenuto di firmare oppure no.

Per rimanere in tema di dirigenza, la riorganizzazione dell'Amministrazione centrale - voluta dal CRA con il pretesto della riduzione del numero dei Dirigenti, cui invece non era strettamente legata - ci sarà una diversa attribuzione degli incarichi dirigenziali. Non sono state ancora comunicate le nuove posizioni: intanto auspichiamo che ci siano rese note (di solito le apprendiamo per vie traverse...), e poi verificheremo se saranno state assegnate le discusse "reggenze" e su quale base normativa, e verificheremo altresì se gli eventuali accorpamenti dei servizi vadano nel senso di velocizzare e migliorare un servizio che da più parti ci segnalano necessita di un cambio di passo, molte volte auspicato e mai realizzato.

VARIE:

- Nelle pieghe della discussione il CRA ha rappresentato che questo e' stato un anno eccezionale, nel quale il D.G. si è dichiarato fiero di aver raggiunto gli obiettivi proposti. Anche noi ne saremmo fieri, ma pensiamo che in realtà quello che è stato fatto in quest'anno è la conseguenza del lavoro fatto negli anni precedenti (concorsi, stabilizzazioni, tabelle). E lo potremmo essere ancora di più se il CRA non avesse brillato, ancora una volta, per le decisioni assolutamente dannose per il personale,



intraprese unilateralmente, ad esempio nell'applicazione della tabella di equiparazione, che è il simbolo – ed il sintomo – di come si possa applicare al peggio – e stravolgere - un lavoro soddisfacente.

Determine del CdA, successivamente modificate "in autotutela", a valle di percorsi sui quali è bene stendere un velo pietoso, hanno violato non solo la tabella ma – e ciò è ancor più grave – le intese sulle procedure.

Letture di articoli, già condivise, sono state stravolte, provocando danni assolutamente inaspettati, che non si sarebbero verificati se il CRA avesse applicato e non "intepretato", con la conseguenza che ai previsti (pochi) ricorsi giudiziari si aggiungeranno quelli di molti altri lavoratori. Pareri chiesti a soggetti che non ne hanno la titolarità senza invece utilizzare gli strumento propri (es. interpretazione autentica).

E nessuno che sia mai chiamato a rendere conto: ma il CdA, esiste? Prima o poi, qualcuno chiederà conto del danno ricevuto a livello diretto e personale.

- In un contesto così delicato l'intento dichiarato dal Ministro Zaia di procedere a reformare gli enti in Agricoltura, se da una parte ci gela il cuore per il rischio che il CRA affoghi nella metà del guado dove ancora si trova a 9 anni dal precedente riordino (454/1999), dall'altra ci trova speranzosi di avere una gestione differente e auspicabilmente migliore, più corretta e più obiettiva. Gli altri due enti romani ci hanno informato che sono attesi incontri a breve con il Ministro; il CRA non ne ha fatto parola.
- Il CRA ha comunicato di aver provveduto all'espletamento dei bandi per il finanziamento dei progetti di ricerca con risorse "interne"; contemporaneamente, per i progetti risultati idonei e non finanziabili con le risorse disponibili, è stato chiesto un apposito finanziamento al MIPAF per almeno una parte di questi progetti. A parere della UIL, ciò conferma quanto più volte evidenziato nel tempo, ovvero che esistono congrue risorse "esterne" che dovevano già da tempo essere state trasferite nelle disponibilità del CRA, risorse che il Ministero vigilante continua a gestire con potere, senza che il CRA trovi modo di opporsi, con la conseguente limitazione nell'esercizio delle proprie autonomie.
- L'amministrazione ha ricevuto istanze di mantenimento in servizio per il personale oltre i 65 anni (fino a 67). Poiché la decisione ha riflessi e conseguenze dirette su una serie di materie oggetto di relazioni sindacali, l'argomento deve essere oggetto di confronto sindacale, da effettuarsi PRIMA che il CdA sia chiamato ad esprimersi.

Non ci fa piacere riferire più di problematiche che di liete notizie; ma il CRA continua purtroppo a tenere comportamenti poco condivisibili, almeno ad avviso della UIL. E i rapporti tra parti e controparti subiscono le alterne vicende legate alle urgenze unilaterali dell'ente anziché alle richieste sindacali. Atti e documenti richiesti formalmente non vengono forniti, o vengono forniti – con forte ritardo - in maniera inutilizzabile e difforme dalle richieste; ancora non abbiamo risposte in materia di arretrati per il personale ex MIPAF della tabella (FUA degli anni intermedi); idem sui fondi pensione degli ex operai; il CdA prima tanto presenzialista da farci riflettere sulla opportunità di fare le contrattazioni direttamente con la loro presenza al tavolo, da lungo tempo è pressocchè inesistente, nonostante ai suoi componenti siano inoltrate numerose lettere, almeno da chi scrive.

In tempi duri, bisogna **resistere**: speriamo di poter contribuire a costruire un futuro per il CRA **decisamente migliore del presente!**

UILPA U. R. AFAM
Sonia Ostrica
Sonia Ostrica

