



Coordinamento-Settore
Università Ricerca Afam
REGIONALE LAZIO

ROMA, 15 DICEMBRE 2008

COMUNICATO AL PERSONALE CRA – firma accordi 10 dicembre '08

Il giorno 10 u.s. il CRA ha convocato, per la sola firma, sugli accordi di cui si era “discusso” il 2 dicembre.

Per i livelli I-IX erano in firma due accordi (individuazione dei criteri e ripartizione delle risorse per l'art. 15, ovvero progressione verticale dei Ricercatori e Tecnologi; orario di lavoro operatori tecnici ex operai); per i Dirigenti altri due accordi (*definizione* dei residui fondi per la retribuzione di posizione e risultato degli anni 2005 e 2006; *criteri di erogazione* dei residui fondi per la retribuzione di risultato anni 2005-2006-2007), conseguenti al rinnovo del CCNL.

Il CRA ha ritirato dalla firma l'accordo sui criteri per lo sviluppo professionale dei livelli I-III; forse anche l'ente si è reso conto che l'accordo era insostenibile.... O forse lo scorso comunicato della UIL ha reso evidente che perfino gli interlocutori più disponibili avrebbero avuto problemi a sottoscrivere il testo proposto, che sembrava scritto da teorici senza nessuna conoscenza del sistema CRA.

In riferimento agli altri accordi, la UILPA-UR AFRAM ha ritenuto di **non sottoscriverli** per le ragioni – tutte di merito - dichiarate in due note a verbale, che costituiranno parte integrante degli accordi, di seguito riportate:

“Roma, 11 dicembre 2008 - **NOTA A VERBALE UIL – ACCORDO ORARIO OPERAI**”

La UILPA-UR AFAM non firma l'accordo sui criteri generali dell'articolazione dell'orario di lavoro in turni e calendari plurisettimanali per i motivi di seguiti indicati.

1. La UIL non ritiene che le mansioni di custodia, quelle relative all'apertura e chiusura delle sedi, quelle svolte nelle segreterie di presidente, direttore generale e/o direzioni centrali individuino senza dubbio lavoro da effettuarsi in turni, come invece descritto nel testo proposto per la firma.
Anche le attività riferite a particolari lavori aziendali da svolgersi in alcuni periodi dell'anno (raccolta prodotti, semine, irrigazioni, trattamenti fitosanitari, etc) non ci risulta ricadano nelle casistiche da svolgere assolutamente con “turni” di lavoro, tant'è che il CRA ha finora utilizzato altri strumenti.
Farli rientrare invece senza ulteriori indicazioni nelle materie delegate ad accordi decentrati rischia di farne proliferare l'uso ma soprattutto l'abuso, ed i turni sono fortemente limitativi della libertà. Recita infatti l'accordo: “Qualora l'orario di lavoro individuale sia programmato in turni non è ammessa la flessibilità”.
2. Se un turno viene imposto con inizio la mattina alle ore 6, la presenza nelle ore di “fascia d'obbligo di presenza” è inevitabile, quindi è ovvio e naturale che il turno coincida con detta fascia mentre l'accordo lo vieta espressamente, creando il presupposto di una lesione dei diritti del lavoratore ad essere remunerato per l'intero turno impostogli.
3. La previsione dei vari turni di servizio e la durata dei turni verrà stabilita in sede di contrattazione integrativa locale. Il CRA non ha indicato quali correttivi debbono essere adottati alla luce delle problematiche già sollevatesi in materia di orario, problematiche che stanno già provocando per altri versi forti difformità di trattamento nelle varie sedi (es: difformità nella rilevazione delle presenze a livello nazionale; gestione maggior orario dei livelli I-III ecc.).
4. Se è pur vero che “La durata dei turni potrà anche essere eccedente le sei ore giornaliere o le ore 7,12 (a seconda di orario articolato su 5 o 6 giorni lavorativi) se più funzionale alle finalità del servizio”, come recita l'accordo, è pur vero che non viene indicato nessun limite orario. Ma se ci si muove all'interno delle norme, questo comma è inutile; in caso si volesse consentire una facoltà aggiuntiva, essa andava meglio esplicitata.

5. Secondo l'accordo, "Il pagamento delle maggiorazioni previste per il lavoro in turni, in particolare, per le attività aziendali, graverà su fondi aziendali o su finanziamenti per attività di ricerca straordinaria". Su questo punto in particolare la UIL rileva una violazione del CCNL, in quanto non viene precisato come avviene la programmazione delle attività e dei costi collegati, né – soprattutto – come avviene la confluenza di dette risorse nel fondo globale che consente l'erogazione di somme accessorie al personale dipendente previa contrattazione nazionale. Il comma presuppone una pesante violazione delle prerogative sindacali, su cui la UIL si riserva ogni e qualsiasi azione in tutte le sedi, specie qualora non avvenisse la contrattazione nazionale sullo specifico argomento.
6. Si demanda ad appositi "accordi decentrati in sede locale dalla cui sottoscrizione decorreranno i termini per l'erogazione dei benefici previsti", nel presupposto quindi che quanto finora chiesto al personale passerà per così dire "in cavalleria". La UIL non è d'accordo a subordinare agli accordi locali il pagamento delle spettanze anche qualora le prestazioni – come ci risulta – nel frattempo siano chieste ed effettuate.
7. L'accordo prevede che "Gli accordi raggiunti in sede locale, con apposita scheda relativa al fabbisogno, verranno trasmessi all'Amministrazione Centrale per accertarne la coerenza con i criteri del presente accordo e la relativa copertura finanziaria. Ove non si riscontrino tali requisiti verrà attivato apposito tavolo sindacale, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del C.C.N.L. 7/4/2006, per l'interpretazione degli accordi raggiunti a livello locale." **Ovvero** "Ove a livello locale non venga raggiunto un accordo previi reiterati tentativi, si rimanda al tavolo nazionale." A nostro avviso l'accordo locale dovrebbe muoversi nell'ambito di un contesto generale così ben definito da non comportare alcun dubbio interpretativo; così, evidentemente, non è, tanto che il CRA presuppone il ricorso alla sede "nazionale", che è peraltro sede "terza," e lo fa invocando una procedura che non rispetta affatto quanto prescritto dal richiamato art. 37 del CCNL: questo infatti rimanda l'accordo controverso all'esame "delle parti che lo hanno sottoscritto", tra le quali non rientra la sede nazionale.

Per quanto sopra esposto, la UILPA-UR non sottoscrive l'accordo sull'orario degli operai, richiamando all'attenzione degli organi che dovranno esaminarne la compatibilità e il rispetto delle norme."

oooooooooooooooooooooooooooooooooooo

"Roma, 11 dicembre 2008 - Nota a verbale UIL – Dirigenti"

Accordo definizione dei residui fondi per la retribuzione di posizione e di risultato anni 2005 e 2006 e dei criteri di erogazione residui fondi per la retribuzione di risultato anni 2005, 2006 e 2007.

La UILPA-UR AFAM non firma l'accordo suindicato per i motivi di seguiti indicati.

1. Le cifre prodotte per le OO.SS. non consentono la verifica della correttezza formale. A mero titolo di esempio, si cita il fatto che nel prospetto consegnato relativamente agli anni 2002-2005 le unità di Dirigente sono 9; nel prospetto etichettato "2006", che si riferisce all'intero anno 2005, le unità sono diventate 19. Le comunicazioni arrivate alle OO.SS. relativamente all'incremento delle unità di personale di livello dirigenziale nel CRA non hanno viaggiato di pari passo con le informazioni relative al conferimento di nuovi/diversi incarichi, pressochè nulle. Una tale carenza di informazione non consente una serena valutazione né tantomeno la firma di accordi dal sapore "fiduciario".
2. Recita l'accordo proposto: "Nelle more della definizione dei criteri di valutazione dell'attività dirigenziale, l'attribuzione della retribuzione di risultato verrà effettuata sulla base dei giudizi e correlati parametri concordati con il CCI 20/04/2007 di cui in premessa." Ebbene, anche qui il pregresso comportamento dell'ente, che ha ritenuto di non condividere il percorso alla base dei processi di assegnazione incarichi e criteri di valutazione dei risultati, non consente di condividere la procedura proposta. Infatti il richiamato accordo del 20.4.07 recita testualmente:

l'attribuzione della retribuzione di risultato di cui al punto precedente verrà effettuata sulla base dei seguenti giudizi e correlati parametri, da esprimere a cura del Direttore Generale sulla base della Relazione annuale presentata da ciascun Dirigente, del raggiungimento degli obiettivi assegnati e del periodo di svolgimento delle funzioni assegnate:

- discreto = 1
- buono = 3
- ottimo = 4.

E' di tutta evidenza che a distanza di due anni (si parlava del consuntivo 2006) ci si aspettava qualche criterio più trasparente e/o condiviso.



3. *A margine si evidenzia che a tutt'oggi, dicembre 2008, a distanza di tre anni dall'accordo proposto a saldo per le annualità 2002-5, non ci risulta che la Dirigenza sia stata posta in condizioni di assumersi le responsabilità connesse al ruolo di responsabilità, in quanto ogni e qualsiasi atto di rilevanza esterna risulta alle OO.SS. sia firmato dal Direttore Generale, con una palese lesione delle prerogative dei Dirigenti.*

La annunciata diversa attribuzione degli incarichi dirigenziali a seguito della già deliberata riorganizzazione dell'amministrazione centrale, non ha finora comportato alcuna comunicazione ufficiale inerente le nuove posizioni e le nuove attribuzioni di incarichi; nell'auspicare che esse ci siano rese note formalmente e tempestivamente (di solito le apprendiamo per vie traverse), ci riserviamo di verificare che i contenuti propri dell'attività dei Dirigenti siano rispettati, a tutela degli stessi ed al fine di evitare ogni e qualsiasi dubbio sulla legittima e dovuta remunerazione futura."

Come è evidente, le ragioni della UIL sono a tutela ed a favore del personale; eppure, gli accordi presentati per la firma **sono stati firmati da altri sindacati**, che evidentemente hanno ritenuto accoglibili le proposte, diversamente dalla nostra valutazione.

Aspettiamo di capire se l'accordo sulle progressioni dei Ricercatori sarà modificato, e se si cercheremo anche di conoscerne le motivazioni, presupposto indispensabile per leggere l'accordo anche "tra le pieghe".

Di tutto vi terremo informati.

UILPA U. R. AFAM
Sonia Ostrica
Sonia Ostrica

