



Coordinamento Settore
Università Ricerca

LA UILPA-UR SUL PRECARIATO

Più volte nel corso degli ultimi mesi abbiamo dato notizia della legge finanziaria : di come il suo contenuto si andava evolvendo e, per certi aspetti, involvendo su se stesso. Anche se l'informazione è stata costante e puntuale, abbiamo dovuto poi attendere il testo definitivo per riuscire a coordinare norme sparse ovunque e capire bene il senso e gli effetti degli interventi nei nostri settori. Si è trattato di un'impresa non da poco. Mai come in questo caso l'affastellarsi dei provvedimenti ha reso poco trasparente l'indirizzo generale e dubbia l'interpretazione da dare ai singoli commi.

Quello che oggi forniamo è un breve *vade mecum* delle norme che più da vicino ci riguardano, con particolare attenzione al problema del precariato nelle Università e negli EPR.

Su questo tema molto di è detto e scritto, troppo poco si è fatto. I tre documenti che seguono, che fanno il punto della situazione, ci sembra possano dimostrare che l'intervento statale si riduce a molto meno di quanto era stato precipitosamente magnificato da altre Organizzazioni. Si tratta - per il corrente anno e non solo - di numeri che vanno dalla piccola alla piccolissima entità, a fronte della consistente massa di lavoratori interessati.

D'altro canto alcune cifre sono ancora da determinare ; e, soprattutto, è da chiarire bene la procedura che si dovrà seguire per avere accesso alle assunzioni, là dove le norme si riferiscono contemporaneamente a una serie di amministrazioni pubbliche.

Va comunque segnalata, nel quadro generale, la particolare attenzione destinata al precariato degli EPR : un esercito di lavoratori che, in questi anni di blocco degli organici e del turn over, ha consentito lo svolgimento dell'attività. Dopo tanto tempo, all'interessamento del Sindacato – e grazie alla sua azione – si uniscono quello del Governo e del Parlamento. Auspichiamo che il processo perduri negli anni a venire, consentendo di non disperdere un patrimonio di professionalità che si è andato, nel tempo, formando.

Per l'Università, analogo interessamento riguarda solo i futuri ricercatori.

Il quadro si completa con le nuove norme in tema di collaborazioni continuate, contenute nei commi **529** (che riserva ai co.co.co. delle amministrazioni con blocco delle assunzioni a tempo indeterminato una percentuale del 60% dei posti messi a concorso a tempo determinato), **770-772** (che incrementano le contribuzioni a fini pensionistici, non facendone pagare il costo ai lavoratori) e **788** (che prevede per i co.co.co. un sia pur ridotto trattamento di malattia e di congedo parentale). Questa normativa è da accogliere come un primo tentativo di regolamentazione “umana” del lavoro “parasubordinato” a cui si è fatto tanto deprecabile ricorso. Essa induce, tuttavia, a vigilare anche più di prima : le collaborazioni, fino ad oggi considerate solo la più economica forma di precariato, potrebbero divenire la normale anticamera del futuro lavoro precario.

La legge finanziaria per l'anno 2007 contiene un complesso di norme che regolano le assunzioni nella Pubblica Amministrazione e quindi anche nei nostri settori.

Le assunzioni, già a partire dall'anno 2007, sono finalizzate sia a stabilizzare i lavoratori con contratto a tempo determinato sia al reclutamento tramite liberi concorsi. Il quadro normativo delineato dalla finanziaria è estremamente complesso e di non facile lettura; temiamo quindi che anche l'applicazione rischia di essere problematica.

La legge finanziaria contiene una pluralità di norme che consentono agli EPR di stabilizzare lavoratori a tempo determinato, co.co.co. e, a nostro parere, assegnisti di ricerca.

I commi della finanziaria che vanno dal **417 al 420** si applicano a **tutte le pubbliche amministrazioni compresa l'Università** e sono finalizzate a specifiche misure di stabilizzazione e "... alla realizzazione di piani straordinari per l'assunzione a tempo indeterminato di personale già assunto o utilizzato attraverso tipologie contrattuali non a tempo indeterminato". La dizione "tipologie contrattuali non a tempo indeterminato" sembra indicare la estensione del campo di applicazione alle co.co.co. e probabilmente anche agli "assegnisti". Per la stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato un apposito DPCM dovrà, speriamo in tempi brevi, definire i criteri di distribuzione del fondo appositamente creato e i requisiti dei soggetti interessati.

La costituzione del fondo è quanto mai aleatoria. L'unico stanziamento certo per l'anno 2007 ammonta a 5 milioni di €, equivalenti a un centinaio di assunzioni, che può essere integrato con somme di incerta entità che possono provenire:

- da una quota sino al 20% dei cosiddetti "fondi dormienti";
- da una quota pari al risparmio derivante dalla riduzione del debito pubblico.

La UILPA-UR chiede che il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministero del lavoro – quest'ultimo già sollecitato in occasione del rinnovo dei co.co.co. all'ISFOL - avviino immediatamente il confronto con le OO.SS. per definire i contenuti del DPCM e, nel contempo, ottenere dal Ministero dell'economia e delle finanze la quantificazione delle risorse che possono essere utilizzate nell'anno 2007.

Per quanto riguarda il campo di applicazione la UILPA-UR chiede che questo tenga conto dei lavoratori con contratto a tempo determinato, dei lavoratori utilizzati con co.co.co. e con assegni di ricerca.

Le modalità a nostro avviso non possono che essere quelle di concorsi riservati ai soggetti di cui sopra tenendo in debito conto eventuali concorsi già espletati sia per assunzioni a tempo indeterminato che per assunzioni a tempo determinato.

Particolare rilevanza è da attribuire al c. **519** che prevede la stabilizzazione, senza selezione, di personale non dirigenziale che:

- 1) sia in servizio a tempo determinato, alla data di entrata in vigore della legge (1/1/2007), da almeno 3 anni anche non continuativi e che faccia domanda per essere assunto;



- 2) sia stato in servizio per almeno 3 anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge e che faccia istanza per essere assunto;
- 3) maturi i requisiti di cui al punto 1 (3 anni di servizio) in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006;

Per l'anno 2007 si potrà procedere alla assunzione del personale in possesso dei requisiti di cui ai punti 1 e 2 con risorse valutabili in circa 30 milioni di €. Le assunzioni saranno autorizzate con DPCM.

Il numero di lavoratori degli EPR che può essere stabilizzato con i fondi previsti (valutati in circa 30 mil. di €) è, per la quota parte attribuibile agli EPR, di qualche decina. La rilevanza del c. 519 non risiede quindi nel dato quantitativo (numero di lavoratori che si possono stabilizzare) ma nella previsione:

- a) che il personale in possesso dei requisiti di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 acquisisce il diritto alla stabilizzazione;
- b) che nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione le amministrazioni “ continuano ad avvalersi “ del personale in questione anche in deroga, a nostro parere, ai limiti finanziari previsti al c. 538 che porta dal 60% al 40% la consistenza delle risorse, a valere sui fondi ordinari, per le assunzioni a tempo determinato e per l'attivazione di co.co.co..

Il diritto alla stabilizzazione viene esercitato a domanda del lavoratore. Questa previsione ha fatto scatenare la corsa da parte di alcune OO.SS. a produrre moduli ed a sollecitare la presentazione delle istanze di assunzione inducendo molti lavoratori a credere che chi arriva per primo può avere la precedenza al momento della assunzione. **E' bene ricordare che i requisiti utili alla formazione della graduatoria per tutti gli aventi diritto alla stabilizzazione saranno definiti con atti regolamentari di competenza del Governo. Le domande prodotte su moduli inventati rischiano di omettere dati che possono essere utili al raggiungimento di una posizione migliore nella graduatoria che dovrà essere necessariamente fatta visto che per l'anno 2007 non ci sono risorse per la stabilizzazione di tutti gli aventi diritto. Comunque si invitano tutti i lavoratori a prestare la massima attenzione e a produrre le domande di stabilizzazione quando verranno attivate le procedure ai sensi del c. 519.**

La UILPA-UR chiede l'immediato avvio del tavolo di confronto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e con il MEF per:

- a) **definire i criteri per la formazione della graduatoria che identificherà la precedenza tra tutti gli aventi diritto stante il contingentamento delle risorse per il 2007;**
- b) **chiarire che il significato della frase “Le amministrazioni continuano ad avvalersi del personale di cui al presente comma,nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione” non può che essere quello del mantenimento in servizio dei precari in possesso dei requisiti di cui al c. 519 anche in deroga ai limiti previsti dal c. 538 (riduzione dal 60% al 40 % delle risorse, a valere sui fondi ordinari, per la stipula di contratti a tempo**
- c) **determinato e per le co.co.co.).**

Il c. 520 è specifico per gli Enti Pubblici di Ricerca e stanZIA 20 milioni di € per l'anno 2007 e 30 milioni di € per l'anno 2008 per la stabilizzazione di Ricercatori, Tecnologi, Tecnici e personale impiegato



in attività di ricerca utilizzando i requisiti previsti nel precedente c. 519 e provvedendo con un DPCM alla distribuzione delle risorse tra i vari enti. Oltre alle stabilizzazioni il c. **520** recita che le risorse sono destinate "... nonché.." ad assunzioni.

Il doppio canale previsto dal **c. 520** crea non pochi problemi poiché mette in competizione o meglio contrappone vincitori di concorso a stabilizzandi come previsto nel medesimo comma. Questa delicata situazione dovrà essere affrontata negli enti sulla base di indicazioni che dovranno necessariamente pervenire dal Governo onde evitare che si scateni la lotta fra poveri.

La UILPA-UR ritiene indispensabile che una quota non inferiore al 25% dei 20 milioni vada destinata agli enti con un numero di dipendenti inferiore a 250 che, vista la esiguità degli organici, avrebbero ridottissime risorse provenienti dalle cessazioni da poter utilizzare per stabilizzazione e/o assunzioni.

La UILPA-UR chiede comunque che le risorse vengano indirizzate per la stabilizzazione nella convinzione che prima si arriva a soluzione di questo problema e prima si potranno scorrere le graduatorie degli idonei e/o attivare selezioni per nuove assunzioni.

Le risorse provenienti dalle cessazioni sono quelle che consentiranno di procedere a stabilizzazioni e ad assunzioni negli enti di maggiori dimensioni, quindi, con maggiore turn-over, per un numero più elevato di posti.

Per l'anno 2007 il comma **645** prevede la possibilità di avviare procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato da attivare non prima del 1 gennaio 2008 nel limite delle risorse relative alle cessazioni dell'anno 2006. **E' evidente che se si vuole stabilizzare il maggior numero possibile di dipendenti con contratto a tempo determinato l'unica possibilità è sostenere che le "procedure concorsuali" consentano:**

- a) **l'assunzione di vincitori di concorso per selezioni che consentono l'accesso ai livelli di ingresso (quelli base VI e III);**
- b) **lo scorrimento di graduatorie attive di idonei;**
- c) **selezioni ai sensi dell'art. 5 comma 2 del vigente CCNL.**

Solo così si potranno utilizzare tutte le risorse disponibili per stabilizzare l'attuale precariato nei tempi più brevi.

Quanto fin qui esposto riguarda tutti coloro che, titolari di contratto a tempo determinato, assegnisti, co.co.co. etc. potranno trovarsi, nel tempo e/o nelle prospettive immediate, nella condizione di potersi "posizionare" rispetto ai processi che saranno avviati in base alle disposizioni di cui sopra.

La UILPA - UR è, però, pienamente consapevole dell'esistenza nel settore di una platea non solo quantitativamente molto vasta, ma anche qualitativamente e tipologicamente molto variegata e complessa di "condizioni precarie".

Rispetto a questo problema, e soprattutto in attesa che dal 2008 vengano ampliati gli spazi di agibilità giuridica, finanziaria, è indispensabile cogliere lo spirito e valorizzare la filosofia di fondo che sottende,



pur negli angusti limiti finanziari, alla manovra 2007 e che, non a caso è stata riproposta all'interno del memorandum sul pubblico impiego.

Qui viene con chiarezza affermato che l'obiettivo finale di tale processo è la stabilizzazione completa del precariato del pubblico impiego.

Se ciò è vero non può non essere vero, ancora a maggior ragione, in settori come la Ricerca che in quanto a risorse umane è complessivamente sottodimensionato rispetto ai sistemi di riferimenti internazionali ed all'interno del quale il precariato svolge una funzione resa ancor più essenziale dal perdurante blocco degli organici e del turn – over.

Proprio per questo la UILPA – UR sta spingendo affinché la Funzione Pubblica, nell'esercizio delle sue competenze, faccia propria una impostazione non restrittiva di tale strategia rendendo espliciti le modalità attraverso le quali alla vasta platea di giovani e meno giovani, seppur nel doveroso rispetto delle priorità, verrà data un'opportunità di crescita e di miglioramento rispetto all'attuale situazione e, finalmente, di stabilizzazione, evitando, peraltro “le guerre fratricide tra i poveri” e rispettando le giuste priorità.

Ciò implica il rispetto di alcune condizioni: in primo luogo la fissazione di validi e chiari criteri di gradualità e la necessità che il sistema degli Enti, in previsione di un processo necessariamente lungo, possa essere messo in grado di non doversi privare, nel percorso stesso, di nessuna delle risorse umane che operano attualmente al suo interno (si pensi, al riguardo, alla criticità nei rinnovi dei contratti a tempo determinato che per i nostri settori dovrà essere superata).

In questo senso risulterà decisivo l'apporto che il Ministero dell'Università e Ricerca potrà dare, e dovrà auspicabilmente dare, nel senso di riaffermare sia la specificità delle esigenze dei nostri settori sia la indispensabilità di restituire le risorse finanziarie che la manovra 2007 non è riuscita a dare.

Per nostro conto ci batteremo, nel contempo, per riaffermare e valorizzare, ulteriormente, la funzione insostituibile del contratto (a cominciare dall'art. 5 del vigente CCNL) che deve essere riconosciuta anche in una materia molto delicata come quella del reclutamento rispetto alla quale, anche in via legislativa, occorrerà per i nostri settori operare un processo di serio ripensamento.

UILPA UNIVERSITA' - RICERCA

