



Roma, 22 Luglio 2010

La difficile contrattazione del C.R.A.

Sono stati sottoscritti al CRA nel mese di Luglio dieci accordi che hanno concluso un ciclo di contrattazione alla fine di una tormentata stagione, caratterizzata soprattutto dai recenti provvedimenti legislativi che intervengono pesantemente sui dipendenti pubblici.

L'accordo principale riguarda le progressioni economiche (art.53) e di livello (Art.54) per i profili dall'VIII al IV livello. Le risorse messe a disposizione del CRA sono pari a 371.589,43€ per 84 passaggi di livello e 123.363,56 per 126 progressioni economiche dei livelli apicali così distribuiti:

ART. 54		
Profilo	Livello	n. Posti
Funzionario di Amm.ne	V	3
Collaboratore Tecnico	IV	10
Collaboratore Tecnico	V	9
Coll. Amm.ne	V	17
Coll. Amm.ne	VI	7
Operatore Tecnico	VI	7
Operatore Tecnico	VII	6
Operatore di Amm.ne	VII	25

ART. 53			
Profilo	Livello	Super 1	Super 2
Funzionario di Amm.ne	IV	4	2
Collaboratore Tecnico	IV	23	17
Collaboratore di Amm.ne	V	22	4
Operatore Tecnico	VI	18	5
Operatore di Amm.ne	VII	21	10

La UIL ha sottoscritto con riserva l'accordo (vedi nota a verbale allegata) perché non tutte le istanze prodotte sono state soddisfatte, come ad esempio lo spostamento delle decorrenze dall'anno 2007 all'anno 2009, che amplia la platea degli aventi diritto senza aumentare proporzionalmente il numero dei posti da mettere a concorso. Inoltre, i concorsi per i singoli livelli non hanno una equa distribuzione tra partecipanti e posti a concorso, e infine i criteri adottati rischiano di non garantire, a nostro avviso, uniformità di giudizio.

Nonostante ciò la UIL ha ritenuto di firmare l'accordo per non perdere una ulteriore tornata concorsuale, e per cercare di dare una risposta seppur parziale a questioni che si trascinavano da tempo. Ricordiamo che con le tabelle di equiparazione al 2005 il personale proveniente da ruoli "esterni" al CRA è stato inquadrato nei ruoli della ricerca e il personale "ex-irsa" ha usufruito di una tornata concorsuale straordinaria, sempre per il 2005, per recuperare il lungo periodo di ritardata applicazione contrattuale. Restavano fuori dalle progressioni solo quanti nel 2005 erano in carenza di requisiti, che aspiravano a partecipare a fasi concorsuali riferite al successivo biennio 2007 (come da previsione contrattuale). La



decisione – unilaterale – del CRA di “saltare” la decorrenza 2007 e spostare al 2009 le procedure ha ampliato la platea degli aventi diritto; di conseguenza, abbiamo spinto affinché fosse individuato un criterio che salvaguardasse maggiormente chi da più tempo era in attesa dei concorsi.

Il problema resta nei numeri: le scarse risorse rese disponibili non permettono di soddisfare tutte le aspettative; d'altro canto l'imminente blocco delle progressioni voluto dall'attuale governo con la manovra finanziaria appena trasformata in legge non ci consentiva di perdere ancora tempo. D'altra parte resta difficile farci un quadro chiaro della situazione in assenza di dati certi e leggibili da parte del CRA relativamente alla distribuzione del personale all'interno dei profili e dei livelli ed alle anzianità possedute. Richiediamo da sempre la pubblicazione dei ruoli del personale CRA, nella sensazione che ad oggi la situazione sia forse “sconosciuta” allo stesso CRA, visto che ogni volta ci riferisce dati diversi a seguito di aggiornamenti o nostre segnalazioni.

La UIL invita comunque tutti coloro che hanno proposto ricorso avverso l'inquadramento conseguente alla tabella di equiparazione, e sono in attesa di sentenza, a produrre le domande di ammissione con riserva anche nel profilo di destinazione chiesto nel ricorso. Stesso dicasi per la partecipazione al gradone economico.

I concorsi saranno pubblicati in questi giorni, e avranno scadenza nei 60 gg. successivi.

E' stato sottoscritto anche il primo accordo sul **regolamento di benefici di natura sociale e assistenziale** al personale CRA, ai sensi dell'art.51 ccnl 94-97. L'importo complessivo di 50.000€ per i sussidi è inferiore alla previsione dell'1% della massa salariale. Il CRA, dopo aver effettuato una graduatoria in base alle istanze pervenute, erogherà annualmente i sussidi ai dipendenti a fronte di spese sostenute e documentate.

L'accordo è disponibile all'indirizzo http://web.mclink.it/MH7666/UIL_CRA/sussidi.pdf

La UIL RUA ha ritenuto di firmare anche questo accordo con riserva (vedi nota a verbale allegata), nell'unico intento di impegnare l'ente - e le somme individuate – all'avvio di un istituto contrattuale da troppo tempo in attesa. Sarà necessario riprendere quanto prima l'argomento e completare il testo integrando le parti mancanti, soprattutto in riferimento alle risorse finanziarie ma anche per la conseguente integrazione del regolamento appena firmato.

Gli accordi relativi al salario accessorio, saldo anno 2009 e consistenza iniziale anno 2010 sono stati confermati dopo la preintesa di giugno.



Per quanto riguarda il fondo accessorio **2009**, c'è stata ampia discussione sulla determinazione del consuntivo; in particolare il confronto è stato particolarmente serrato sull'erogazione del residuo delle risorse dell'indennità di ente a seguito dei pensionamenti. La UIL ha rappresentato fermamente - e le verifiche dell'ente ci hanno dato ragione - che i residui devono essere erogati ai dipendenti in servizio seppur a titolo di conguaglio annuale, con riferimento all'anno di erogazione (2009). Si è giunti quindi ad una intesa per l'accordo, e ascriviamo alla UIL il risultato ottenuto in termini di **recupero stabile al fondo di un consistente ammontare economico**.

Infatti, rispetto alla prima stesura sono state recuperate le voci precedentemente "accantonate" (circa 300.000 €), e quindi il fondo complessivo per il trattamento accessorio 2009 è stato determinato nella misura di € 9.482.380,03 , ed è stato certificato dal collegio dei Revisori. Queste ulteriori risorse saranno distribuite prossimamente con il fondo per la produttività anno 2009. L' accordo è stato firmato anche dalla UIL.

Per quanto riguarda il fondo **2010** la consistenza è stata determinata come per il fondo 2009, cui andranno aggiunti gli eventuali risparmi derivanti dal turn over (pensionamenti), che saranno integrati appena saranno accertati, quindi dopo la fine dell'anno di riferimento.

Importanti risultati sono stati raggiunti sul lavoro in turni, dove è stato rivisto il precedente accordo, che non era stato sottoscritto dalla UIL per i forti dubbi e criticità nell'applicazione. Il nuovo accordo impegna il CRA a pagare il lavoro in turni – anche ai dipendenti inquadrati nei ruoli Ricerca per tabella - incrementando il fondo complessivo, che deve quindi registrare e far emergere in voci specifiche dell'accordo nazionale di ente i reali fabbisogni del CRA nazionale, senza "scaricare" gli oneri sulle sole Aziende.

Un altro accordo firmato riguarda la produttività (art. 45 ccnl 1994-9); l'accordo lega il pagamento della produttività alle presenze in servizio. Il criterio, fortemente voluto dal CRA, non individua al meglio il merito, ma riteniamo che l'utilizzo di questo criterio per la "valutazione" del personale possa in futuro indicare su quali sole somme debba essere applicata la legge "Brunetta" per la "performance" (ovvero, valutare *solo il fondino* e non l'intera retribuzione accessoria individuale compresa l'indennità di ente).

La contrattazione ha ancora una volta risentito dell'inusuale modo di contrattare del CRA: i testi vengono presentati una volta, aggiustati a seguito di segnalazioni sindacali spesso inviate via mail, poi proposti alla firma. Molti accordi risentono quindi di un mancato confronto reale, del poco tempo che il CRA dedica ad affrontare in modo esaustivo tutte le problematiche connesse. Anche tecnicamente a nostro avviso i testi proposti evidenziano



spesso una superficialità evitabile. Basti pensare che questi 10 accordi sono frutto di sole 3 riunioni di contrattazione, e molti argomenti sono stati soltanto accennati. Nel corrente anno siamo stati costretti a richiedere la contrattazione al CRA con ben 3 note unitarie; il CRA ha convocato le riunioni in data 21 gennaio (informativo), il 9 Marzo (presentazione del piano di razionalizzazione delle strutture) e infine il 26 Maggio (ben 10 punti all'odg e 8 punti di informazione), chiedendo fin dall'incontro del 17 giugno un primo impegno di intesa su accordi da sottoscrivere l'8 Luglio. Pur avendo fornito al CRA alcuni contributi scritti, è mancato il vero confronto, e la discussione è stata fatta spesso solo su linee generali, senza mai approfondire le problematiche che spesso sono relative a casi specifici. Per esempio i posti messi a concorso, dopo le prime obiezioni, *non sono stati oggetto di trattativa*, e sono stati individuati unilateralmente.

Questo modo di contrattare appesantisce molto i rapporti e spesso ci lascia insoddisfatti, perché si ha la sensazione che si sarebbe potuto fare molto di più con poco sforzo aggiuntivo, senza lasciare sospesi argomenti perché affrontati in modo superficiale e a molta distanza di tempo.

E' il caso per esempio dei "criteri di erogazione delle Indennità di Direzione di strutture di particolare rilievo (Art. 9 CCNL 1994-97), criteri sui quali il CRA ha chiesto un parere che la UIL ha prodotto e che potete trovare all'indirizzo

http://web.mclink.it/MH7666/UIL_CRA/art_9.pdf

Purtroppo non sempre i contributi della UIL, che noi rendiamo sempre pubblici, sono utilizzati dal CRA, che pur costretto ad ammetterne il "buon senso" o la "correttezza" si trova poi nella difficoltà di seguirne le indicazioni, visto che continua a scegliere la strada più breve invece che quella migliore.

Così il contenzioso aumenta, e i giudici cominciano a dare ragione ai dipendenti.

Il giorno 26 Luglio le parti si incontreranno anche per l'area Dirigenziale.

Cogliamo l'occasione per augurare a tutti buone ferie e buon lavoro. Sappiamo che la stagione che ci aspetta sarà una stagione difficile, per la congiuntura economica, per i provvedimenti normativi, per l'attacco al sindacato. Per quanto sarà in nostra facoltà, pur consapevoli che non tutte le istanze potranno trovare certezza di soluzione, continueremo a fare il nostro lavoro al massimo delle possibilità. Cordialità.

UIL RUA CRA
Sonia Ostrica Mario Finoia
 





NOTA A VERBALE UIL - Roma, 8 LUGLIO 2010

Accordo per i criteri per le progressioni economiche e di livello nel profilo professionale per il personale appartenente ai livelli dal IV al IX.

La UIL **firma con riserva** l'accordo per le progressioni economiche e di livello per il personale IV VIII per le seguenti ragioni.

- Il testo sottoscritto non garantisce uniformità di giudizio, in quanto mancante di criteri più di dettaglio che a nostro avviso dovrebbero costituire parte integrante dell'accordo stesso. Auspichiamo che possano essere inseriti direttamente nei bandi, al fine di limitare le possibili differenze tra i giudizi delle varie commissioni, anche se alcuni criteri già segnalati sembrerebbero restare esclusi comunque.
- Nel testo non viene adeguatamente definita l'Amministrazione (quella "centrale" di via Nazionale) chiamata a particolari adempimenti, e ingenerando confusione.
- I **posti** messi a concorso sono stati individuati con provvedimento ad hoc, ovvero con una delibera del CdA nell'ambito del fabbisogno del personale. Le progressioni verticali sono state però determinate riferendosi alle sole vacanze già presenti in organico, senza considerare i posti che si liberano a cascata.
- Lo spostamento delle decorrenze dal 2007 al 2009 allarga la platea degli aventi diritto, senza però aumentare proporzionalmente la possibilità di vincere al concorso. Riteniamo che la proporzione tra risorse economiche e platea - allargata per lo slittamento - non sia stata rispettata: era necessario almeno riequilibrare la proporzione tra vincitori e partecipanti.
- Ad oggi non si conoscono le anzianità del personale: tutti i valori sono riferiti a stime. Gli ingressi di personale a vario titolo - tabella equiparazione, mobilità ecc. - hanno complicato la situazione. A nostro avviso il numero degli aventi diritto è differente da quanto preventivato dal CRA, per cui c'è il rischio di avere una percentuale di posti messi a concorso su personale avente diritto non equa tra i vari concorsi nei vari profili e livelli.
- Anzianità di servizio: non rileviamo, nella valutazione proposta, elementi sufficienti per favorire il riconoscimento dell'attività di servizio quantitativamente prestata, e cogliere nella platea degli aventi diritto - comunque ampia - i più anziani
- La valutazione di professionalità dei dipendenti che hanno cambiato il proprio responsabile negli anni soggetti a valutazione nella procedura proposta non sembra sufficiente a garantire una valutazione equa nel caso in cui il precedente responsabile non sia rintracciabile.
- Viene banalizzata l'anzianità del personale che ha utilizzato l'art. 52 (mobilità tra profilo), che a parità di livello dovrebbe essere comunque riconosciuta almeno per gli anni necessari per poter avuto accesso all'altro profilo (5 anni).
- Viene del tutto trascurata l'anzianità del personale "stabilizzato".

Per le ragioni sopra esposte la UIL RUA ritiene di firmare l'accordo con riserva.

UIL RUA