

VERSO IL SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLA RICERCA

Piattaforma rivendicativa dell'USI/RdB-Ricerca

INTRODUZIONE

A distanza di oltre dieci anni dalla sua approvazione e applicazione, stimiamo oggi quanti e quali effetti siano stati prodotti, in tutta la Pubblica Amministrazione, dall'eccessivo ricorso alle forme di lavoro flessibili definite nel Pacchetto Treu.

Oltre agli effetti più generali che il precariato porta in sé, nella pubblica amministrazione diventa il grimaldello per operare quella riforma che vuole una P.A. con sempre meno competenze e con organici sempre più “snelli” e precarizzati. Partendo dalla progressiva riduzione degli investimenti statali nella PA si arriva ad una riduzione di fatto dello stato sociale con l'eliminazione di alcuni servizi e la cessione di quelli più redditizi ai privati. *Nel campo della Ricerca il piano di privatizzazione, chiaro e condiviso, diventa l'annichilimento della ricerca pubblica a favore di una ricerca privatizzata, negli obiettivi ma fondata sui finanziamenti pubblici.*

Le vittime di questa politica della precarietà risultano evidentemente una intera generazione di lavoratori “flessibili” che ormai svolgono attività “a tempo”, frammentate, e i cittadini-utenti che si confrontano con sempre meno servizi pubblici e di qualità sempre più bassa

Il fenomeno della precarizzazione nei servizi pubblici è quindi il risultato di un disegno politico che, durante tutte le ultime legislature, ha sistematicamente praticato la riduzione degli stanziamenti statali, la contrazione delle piante organiche degli Enti, l'esternalizzazione di interi pezzi di settori pubblici allo scopo di smantellare la Pubblica Amministrazione come erogatrice di servizi.

Nella Ricerca si è iniziato prima di altri settori del P.I. ad applicare massicciamente le forme contrattuali precarie. Con la giustificazione che bisogna “fare gavetta” oramai due generazioni di lavoratori si dibattono in attesa di una stabilizzazione, alla continua ricerca di un contratto, una borsa.

Il sistema della Ricerca Pubblica, che riveste un ruolo strategico di estrema importanza nei Paesi economicamente sviluppati, come concordemente riconosciuto a livello mondiale, nel nostro Paese esprime punte di eccellenza disponendo di un capitale umano dotato di notevoli qualità di base, ma si scontra con una politica di costante riduzione degli investimenti pubblici. *Il piano di privatizzazione, chiaro e condiviso anche dal sindacalismo confederale, diventa l'annichilimento*

della ricerca pubblica a favore di una ricerca privatizzata, negli obiettivi ma fondata sui finanziamenti pubblici.

Oltre all'increscioso sottodimensionamento complessivo del sistema scientifico nazionale, rispetto alle esigenze ed alle potenzialità di un Paese economicamente sviluppato come il nostro, scontiamo oggi il costo di una mancata sensibilizzazione dei Governi passati sull'importanza della Ricerca Pubblica, quale elemento trainante per lo sviluppo socio-economico del Paese.

La Ricerca Pubblica in Italia è oggi "precaria" perché lo Stato non investe risorse sufficienti e proporzionali al livello di sviluppo socio-economico raggiunto. È precaria perché in gran parte abbandonata a se stessa: spesso l'Ente Pubblico di Ricerca paga i suoi lavoratori "a tempo" su capitoli di spesa non ordinari, che si alimentano con fondi esterni derivanti da progetti e commesse. La Ricerca Pubblica è precaria perché si basa sul lavoro di centinaia di lavoratori precari (a tempo determinato, co.co.co., assegnisti di ricerca, borsisti, collaboratori a progetto), i quali, oltre a subire gli effetti della precarizzazione del lavoro comuni a tutti i loro colleghi del PI e del privato, non hanno visto negli ultimi anni prospettive di stabilizzazione (ricordiamo che per gli EPR le ultime finanziarie non hanno aperto grossi spiragli in tal senso).

IL LAVORO SUBORDINATO NEGLI ENTI DI RICERCA

Articolazione del problema precariato all'interno degli enti: dati, figure professionali e ripartizione tra gli enti. Mission e opportunità di sviluppo dei singoli enti di ricerca

A partire dagli anni '90 all'interno degli enti pubblici di ricerca (EPR) si è assistito ad una eccessiva proliferazione di formule contrattuali sia per quantità che per tipologia. Ciò è stato sostanzialmente determinato da due fattori: da un lato il perpetuarsi dei blocchi delle assunzioni nel pubblico impiego (e blocco del turn-over), dall'altro a fronte di un costante calo degli investimenti istituzionali in sviluppo e ricerca si sono visti crescere i fondi a progetto. Questi ultimi hanno rappresentato la possibilità di applicare forme contrattuali molto flessibili che rispondessero sia in termini qualitativi che quantitativi ad una domanda estremamente frammentata. Dalla genesi del precariato si passa al suo consolidamento man mano che i fondi a progetto assumono maggiore centralità nelle politiche finanziarie e di sviluppo degli EPR. Dall'eccezionalità si passa alla quotidianità e questa vede consolidare frotte di personale di ricerca inquadrato nelle formule contrattuali più variegate quali contratti a tempo determinato, contratti di collaborazione

continuativa e coordinata, partite IVA, borse di studio, assegni di ricerca, esternalizzazioni di attività (o pezzi di attività).

Il finanziamento a progetto non manca di avere conseguenze sugli assetti organizzativi degli stessi istituti e soprattutto sulle politiche di gestione del personale. Il personale di dirigenza si vede spesso trasformato in *manager* di progetto con competenze sull'accaparramento di risorse finanziarie nonché sulla loro allocazione. Da anonimi funzionari statali, dirigenti e ricercatori di prima fascia diventano capi progetto e da questa posizione impersonano le figure di piccoli feudatari che spesso instaurano rapporti abnormi con il personale precario che diventa "proprietà" del singolo responsabile scientifico, senza nessun controllo centralizzato. Con il crescere del precariato quindi l'organizzazione dei singoli enti muta a tutto svantaggio delle garanzie dei lavoratori e a scapito della *mission* istituzionale, in molti casi sostituita dal mero "interesse personale".

La gestione delle formule contrattuali sopra citate diventa appannaggio dei singoli responsabili in una logica di predominante molecolarizzazione del lavoro e soprattutto dei lavoratori,. In questo va sottolineato il ruolo di mero osservatore delle amministrazioni che invece di controllare le modalità di assunzione di nuovo personale hanno rimandato tutto ai singoli responsabili, troppo spesso impreparati dal punto di vista legale e molte volte "volutamente" sordi delle ricadute sociali del precariato. Un ruolo chiaro e preminente è stato assunto anche dalle organizzazioni sindacali confederali che di fatto hanno teso a differenziare il personale degli enti, creando "tutele" inesistenti o legittimando anche le forme illegali di lavoro, in maniera molto simile a quella avvenuta nel settore terziario (vedi call center come esempio).

Nel complesso quadro che si è delineato alcune formule contrattuali indubbiamente presentano maggiori diritti di altre: primo tra tutti il contratto di lavoro a tempo determinato. Attualmente si stima che si trovino in tale condizione circa 3.500 lavoratori degli EPR appartenenti a diversi profili professionali tra cui non soltanto ricercatori e tecnologi ma CTER, collaboratori di amministrazione, operatori, ecc. Per questo gruppo di lavoratori l'equiparazione con il personale a tempo indeterminato i diritti quali le ferie, la malattia, la maternità, l'aspettativa non possono essere negati. Ma nonostante questo, nella logica organizzativa feudale risultano ugualmente ricattabili e rimangono privi di rappresentanza sindacale visto che non partecipano all'elezione delle RSU e che le loro deleghe sindacali non vengono conteggiate ai fini della rappresentatività delle OO.SS.

A seguire i Co.Co.Co., gli assegnisti e tutti coloro che sono classificabili come lavoratori parasubordinati, ma che vanno distinti dai veri collaboratori; infatti i primi hanno rapporti di univocità con gli specifici enti che rappresentano la loro unica fonte di reddito, di fatto svolgono lavoro subordinato, mentre i secondi vedono già consolidata la propria professione in ruoli come

docente universitario, libero professionista ecc. ed accendono con i singoli enti rapporti effettivamente sporadici centrati su una specifica prestazione professionale. Si assiste in questo caso ad una vera e propria giungla di comportamenti rispetto ai diritti e alle retribuzioni, purtroppo i confini molto ampi del contratto lasciano alla gestione dei singoli responsabili di progetto la definizione dei diritti minimi che questi sfruttano a tutto vantaggio di un incremento del proprio potere di contrattazione interna all'ente. Recentemente l'impossibilità di legittimare le aspirazioni di queste forme contrattuali è venuta da una serie di accordi, denominati generalmente "contratto tipo", che non hanno (non potevano) apportato miglioramenti sostanziali nella qualità della vita lavorativa dei precari ed, anzi hanno rallentato la necessaria equiparazione tra lavoratori ed il riconoscimento del lavoro subordinato, unica garanzia per ottenere i diritti sanciti (per ora) al lavoratore.

Con le borse di studio si entra invece in uno scenario al di fuori di qualsiasi tutela dove il lavoratore non è ritenuto neanche tale. Infatti, inizialmente create come sostegno alla formazione sono diventate oggi forme di lavoro utilizzate in progetti dove scarseggiano le risorse finanziarie. Queste formule contrattuali sono pienamente ascrivibili all'interno del classico *cliché* della ricerca moderna, ma solo italiana, dove essa viene mortificata e privata dei fondi economici necessari per crescere e produrre risultati. I borsisti vengono privati di qualsiasi tipo di tutela a fronte di un impegno professionale che in qualche caso richiede una presenza fisica costante nei luoghi di lavoro. Si assiste non di rado a personale altamente specializzato con età intorno ai quaranta anni che lavorano pagati con borse di studio.

Infine le esternalizzazioni. Anche in questo caso dietro l'etichetta formale si nascondono processi ben più complessi che in luogo del sub-appalto mascherano unicamente il decentramento dei centri di costo a fini contabili mentre la gestione delle attività continua a restare fermamente nelle mani dell'ente appaltante. In ragione della flessibilità ad un'identica prestazione lavorativa corrispondono trattamenti e gradi di tutele diversi o sarebbe meglio dire livelli di "non tutela". Lavoratori invisibili anche questi che sotto forma di intervistatori, di addetti alle elaborazioni dati ecc. sono sottoposti a regimi molto rigidi sul fronte della richiesta – determinata dagli stessi enti appaltanti – mentre subiscono l'inesistenza di tutele lavorative anche minime (malattia, ferie ecc.) in ragione del rapporto diretto con i soggetti appaltatori.

LA STABILIZZAZIONE NECESSARIA

Presupposti metodologici per la scelta dei criteri e dei percorsi di stabilizzazione.

La necessità di procedere ad un processo complessivo di stabilizzazione del personale precario è dettato in primo luogo dall'incontestabile "diritto al lavoro" (Art. 4 della Costituzione della Repubblica Italiana) che ogni persona deve rivendicare per affrancarsi dalla condizione di bisogno materiale e di incertezza insita invece nella condizione di precarietà lavorativa. Parallelamente le attuali generazioni di lavoratori devono aspirare, né più né meno dei loro padri, alla prospettiva di costruzione di un futuro nonché a poter esercitare i propri diritti di cittadinanza attraverso il proprio lavoro.

Nel corso degli ultimi venti anni, quanto scritto nel dettato costituzionale ha perso valore rispetto alla necessità di uno sviluppo economico globalizzato e governato solo ed unicamente dalle rigide leggi di mercato. I lavoratori e i loro diritti sono stati sistematicamente sacrificati nell'agenda politica sull'altare del dio mercato da tutti i governi che si sono succeduti, di qualsiasi colore essi fossero.

Tutto questo è stato possibile grazie alla assoluta accondiscendenza dei sindacati confederali CGIL CISL e UIL, che sono stati in questi anni fattivamente complici della progressiva riduzione dei diritti dei lavoratori, contribuendo allo smantellamento di quanto le lotte dei lavoratori nel secolo scorso avevano costruito, fino ad arrivare alla condizione di precarietà, incarnazione del lavoro senza diritti.

Uniche voci fuori dal coro, il sindacalismo di base e le realtà autorganizzate. E proprio da queste prendono corpo le proteste dei precari, anche nella ricerca.

Le lotte dei lavoratori precari che, soprattutto in questi ultimi anni, hanno portato alla ribalta la questione precariato come vera emergenza sociale e come terreno centrale sul quale si scontrano due concezioni opposte del lavoro, hanno conosciuto in questo autunno momenti importanti come la manifestazione organizzata da RdB/CUB il 6 ottobre che ha visti scendere in piazza oltre 35000 lavoratori precari del pubblico impiego.

I precari della ricerca sono stati parte integrante e importante di questo movimento, sia per le lotte che si sono sviluppate all'interno degli enti che per il contributo dato nel percorso che ha portato alla manifestazione del 6 ottobre.

Non a caso sono stati primi a vedere inserita nella nuova legge finanziaria per il 2007, una norma che parla di stabilizzazione dei precari e lo fa in modo molto concreto, seppure parziale. Infatti si rivolge solo ai titolari di contratti a tempo determinato. Ovviamente questo tipo di impostazione non trova il consenso di USI/RdB ed è estremamente importante per alimentare la lotta alla precarietà che l'applicazione di questa norma sia affiancata dalla conversione in contratti a tempo determinato di tutte le altre forme di precariato che oggi popolano gli enti di ricerca. Le risorse che si

libereranno con la stabilizzazione dei contratti a tempo determinato devono essere utilizzate, senza nessun indugio, per trasformare le forme di precariato selvaggio, CoCoCo, Assegni, Borse di studio, etc., in contratti a tempo determinato come primo passaggio per la definitiva stabilizzazione anche di questo personale.

In ragione del comma 520 della legge finanziaria 2007 (legge 296/2006) si predispone un apposito Fondo della consistenza di circa 80 milioni di euro a cui possono attingere gli Enti di Ricerca interessati a stabilizzare il proprio personale con contratto a tempo determinato, impegnato in attività di ricerca ed in possesso dei requisiti temporali e di selezione stabiliti dal comma 519 (almeno tre anni di servizio a tempo determinato e l'accesso attraverso selezione pubblica).

Tale opportunità rende necessario in primo luogo determinare un insieme di criteri utili a stabilire l'ordine di priorità per la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato all'interno degli enti di ricerca, ed in secondo luogo stabilire come debbano essere ripartiti i Fondi tra gli Enti che ne facciano richiesta.

Al riguardo USI/RdB Ricerca rifiuta qualsiasi criterio di tipo meritocratico (pseudo-meritocratico). Secondo il quadro poco sopra tracciato circa la genesi e il consolidamento della diverse formule di precariato, appare fin troppo chiaro che nell'attuale composizione degli *establishment* degli EPR sono assai difficilmente rintracciabili regole meritocratiche. A partire dalla composizione delle attuali dirigenze degli Istituti non è facile rinvenire sia pure il più pallido profilo di sistema meritocratico. La ricerca italiana ammalata della "cultura amministrativa clientelare" vigente nel nostro paese, ha dimostrato di adattarsi bene alle pratiche già in uso nel resto del contesto. In una simile situazione perché proprio i soggetti più deboli dovrebbero essere giudicati alla luce di criteri meritocratici assolutamente inesistenti all'interno del sistema stesso? Perché proprio coloro che dopo anni di precariato hanno dimostrato sul campo l'acquisizione di adeguati livelli professionali, devono essere sottoposti a verifiche? Ma soprattutto da chi dovrebbero essere stabiliti tali criteri di merito e come dovrebbero essere verificati praticamente? Le domande sull'argomento potrebbero continuare ancora numerose e tutte tenderebbero ad evidenziare le contraddizioni insite nella ricerca di una valutazione pratica-concettuale di lavoratori che da anni espletano la propria professionalità all'interno di contesti ben strutturati. Senza peraltro dimenticare che gli stessi lavoratori sono già passati più volte sotto le forche caudine di concorsi e selezioni per dimostrare la loro idoneità a ricoprire il ruolo e le funzioni in cui sono attualmente inquadrati.

Infine, non bisogna dimenticare che quel poco di sperimentazione e innovazione prodotta negli ultimi anni è stata curata proprio dal personale precario che ricattabile e ricattato, ha dovuto dimostrare adeguati livelli di professionalità sia in termini di efficacia che di efficienza.

Quello che la nostra OS propone è invece di partire proprio dalla quantità in termini temporali di competenze guadagnate sul campo, da assumere come principale criterio per la stabilizzazione: l'anzianità di servizio.

Tanto più lungo è stato il *training* precario a cui il lavoratore è stato sottoposto, tanto maggiori devono essere sue possibilità di permanenza definitiva all'interno dell'ente. La temporalità ha l'indubbio vantaggio di essere un criterio oggettivo ed universalmente accettabile. L'oggettività di tale criterio è riconoscibile anche dal sistema meritocratico che pone alla propria base il numero degli anni di esperienza – ovviamente ponderati alla luce della qualità della produzione scientifica -. L'anzianità di servizio dei lavoratori dovrebbe quindi essere il primo e principale criterio attraverso cui far passare la trasformazione dei contratti a tempo indeterminato.

Per quanto attiene invece i criteri di ripartizione delle risorse economiche da stanziare tra gli enti, il criterio dovrebbe essere anche in questo caso determinato dagli anni di permanenza del proprio personale a tempo determinato, eventualmente ponderato alla luce della consistenza numerica degli stessi precari. In questo caso sarebbe in primo luogo necessario definire all'interno dei singoli enti la ripartizione dei precari nei diversi profili contrattuali con particolare riguardo a coloro che hanno beneficiato di un contratto a tempo determinato e successivamente procedere alla quantificazione del numero di anni di precariato. Le risorse finanziarie dovrebbero quindi essere ripartite privilegiando quegli enti che presentano le permanenze a tempo determinato più lunghe.

Tale criterio sarebbe in linea con le intenzioni del legislatore che ha inteso destinare specifiche risorse finanziarie alla “stabilizzazione dei rapporti di lavoro” e nulla appare più oggettivo e condivisibile del livello di “in/stabilizzazione” presente all'interno dei singoli EPR.

PERCORSO DI STABILIZZAZIONE (CENNI)

Ciascun ente interessato a fruire dei Fondi di cui al comma 519 e 520 deve incaricarsi di effettuare apposita ricognizione del proprio personale precario in possesso dei requisiti richiesti dal comma 519, distinto per figure professionali, profili contrattuali e numero di anni di anzianità, da concordare con l'eventuale proprio Ministero vigilante. Tale ricognizione dovrà essere allegata alla domanda di destinazione dei Fondi contenuta nei commi di cui sopra, da inviare al Dipartimento della funzione pubblica.

In ragione della ripartizione delle risorse finanziarie per annualità il Dipartimento della funzione pubblica si occuperà di stilare un piano di riparto a carattere pluriennale che verrà ratificato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPCM).

A loro volta gli enti beneficiari delle risorse finanziarie straordinarie, sulla scorta delle istanze di stabilizzazione presentate dal personale, si occuperanno di redigere le graduatorie di trasformazione dei contatti a tempo indeterminato. Tali graduatorie dovranno essere determinate, come si è detto, alla luce del criterio dell'anzianità di servizio in ruolo del lavoratore a tempo determinato ed a parità di anzianità dovrà essere privilegiato il numero di anni complessivi di esperienza.

Le applicazioni normative per il superamento del precariato.

Blocco delle assunzioni

La finanziaria 2007 offre una serie di norme che potrebbero, se saranno stanziati i fondi necessari, portare al superamento del precariato decennale che contraddistingue l'organizzazione del lavoro negli enti di ricerca. E' chiaro anche dai paragrafi precedenti che i lavoratori precari possono ottenere dei risultati positivi solo attraverso la lotta e che le norme rimarranno carta straccia se noi non saremo in grado di riempirle di significato.

Il punto da cui è conveniente partire nell'interpretazione della legge finanziaria è senz'altro il riconoscimento dell'esistenza di un precariato che assume molteplici forme nel pubblico impiego. Oltre alla figura giuridica più tutelabile (il tempo determinato) perché perfettamente assimilabile al lavoratore assunto definitivamente, infatti, vari commi riconoscono l'esistenza di forme precarie oltre a questa ed in particolare il comma 417 (derivato dall'emendamento Salvi su cui l'RdB aveva espresso la propria opinione in fase di scrittura) parla espressamente di ***“personale già assunto o utilizzato attraverso tipologie contrattuali non a tempo indeterminato”***. In sostanza tutte le forme anche esternalizzate di precariato vengono inserite nel novero del personale del pubblico impiego.

A nostro avviso diviene determinante e dirimente per lo stesso legislatore il blocco delle assunzioni come si evince dal comma 419: ***“E' fatto divieto alle Amministrazioni destinatarie delle risorse di ricorrere a nuovi rapporti di lavoro precario nei cinque anni successivi all'attribuzione delle stesse. L'inosservanza di tale divieto comporta responsabilità patrimoniale dell'autore della violazione.”*** Riteniamo che tutti gli EPR vogliano usufruire dei possibili benefici derivati dalle assunzioni dei precari (il comma fa riferimento ai fondi stanziati per la stabilizzazione di cui al comma 417). Quindi dal primo gennaio 2007 dovranno applicare uno stretto blocco delle assunzioni di **NUOVI** precari, in cui nuovi va letto come personale che **NON ABBIA MAI PRESTATO SERVIZIO NELL'ENTE!** La mancata applicazione di tale norma costituirebbe, inoltre, un atto

politico di notevole rilevanza: impedirebbe all'ente che la determinasse l'esclusione da norme che permetteranno assunzioni, aumentando la platea di precari, proprio contemporaneamente a processi di stabilizzazione in altre amministrazioni pubbliche!

Non va sottovalutato un'ulteriore aspetto: la chiara determinazione della responsabilità patrimoniale viene rimandata oltre che alle Amministrazioni ai singoli ricercatori, gli ultimi "controllori" della precarietà. Non è difficile prevedere che alcune amministrazioni tenderanno a demandare il controllo del blocco proprio ai diretti fruitori della maggioranza dei rapporti lavorativi precari. Questo determinerà, anche da parte della nostra OS, la necessità di divulgare il più possibile i pericoli, anche di carattere patrimoniale, che si celano dietro la proliferazione di ulteriori rapporti precari.

Mantenimento dello stato occupazionale

Consequente lettura del comma 417 è che il livello occupazionale per quanto riguarda il precariato va assolutamente mantenuto inalterato, senza procedere a licenziamenti. Va sottolineato che tutti i tempo determinato ricadono comunque sotto il comma 520 (*Le amministrazioni continuano ad avvalersi del personale di cui al presente comma, e prioritariamente del personale di cui all'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 8 maggio 2001, n. 215, e successive modificazioni, in servizio al 31 dicembre 2006, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione.*). Come vedremo in seguito i rapporti a tempo determinato possono essere stabilizzati attraverso percorsi diversi. In ogni caso, comunque, il diritto a veder prolungato il contratto di lavoro è certo, anche alla luce dell'articolo 5 del CCNL che chiaramente stabilisce questa opportunità a seguito della continuazione dell'attività (per l'ENEA si legga articolo 35 invece che articolo 5, anche se l'articolo del contratto Enea risulta peggio espresso e, forse, riduttivo in alcuni aspetti).

La conversione di forme di precariato falsamente autonome o para-subordinate

Come analizzato in altra parte del presente documento, la stragrande maggioranza dei rapporti di lavoro retribuiti sotto forme di collaborazioni coordinate e continuative (cococo), assegni di ricerca, collaboratori a progetti (tra l'altro totalmente illegali in enti ed amministrazioni pubblici, ove la legge 30 non deve essere assolutamente applicata) deve essere convertita al più presto in contratti a tempo determinato. **E' dovere degli Enti Pubblici di Ricerca procedere ad un'emersione di tali figure lavorative.** E' importante sottolineare che sebbene gli assegni di ricerca e i cococo siano forme contrattuali perfettamente legali, la loro reale applicazione e la natura giuridica del lavoro che

ne consegue (come detto, nella stragrande maggioranza dei rapporti lavorativi degli enti di ricerca) deve essere ricondotta al lavoro subordinato. La finanziaria, oltre che ricomprendere queste forme di lavoro dipendente nei suddetti commi 417 e seguenti, ne fa specifica menzione nel comma 529 (cococo ed assegni di ricerca fanno capo allo stesso articolo del codice civile il 2222) ove il legislatore esprime la volontà di superare questa tipologia. A rafforzare tale interpretazione si veda la circolare n°5 del Ministero della Funzione Pubblica che a pagina 10 sottolinea come la determinazione del legislatore sia quella di superare queste forme contrattuali. Ne consegue che vanno da subito avviate le procedure di riconversione (a cui vanno ricondotti anche i rapporti di lavoro mascherati con la formazione, si veda in seguito) a contratti a tempo determinato.

Primo atto che le Amministrazioni devono compiere nell'iter di legalizzazione dei rapporti di lavoro subordinato retribuiti con forme di contratto cococo è la decadenza di eventuali accordi di "tutela", redatti anche in presenza di associazioni di lavoratori autonomi o para-subordinati non rappresentativi negli enti di ricerca. Tali accordi, definiti a volte come "contratto tipo," hanno di fatto "sanato" le illegittime figure lavorative che venivano determinate dalla non corretta applicazione delle norme vigenti in materia lavoristica.

Tenendo conto dell'articolo 5 del CCNL e, alla riconferma dello stesso, nel comma 519 della finanziaria 2007, risulta chiaro che le conversioni, divenendo propedeutiche all'assunzione a tempo indeterminato vadano effettuate seguendo l'unico principio oggettivamente certo rispetto ad una situazione deteriorata da anni di precarizzazione selvaggia, ***l'anzianità di servizio.***

Separazione tra formazione e lavoro

La definizione di un percorso che vada oltre la precarizzazione selvaggia deve anche prevedere la definitiva differenziazione tra borse di studio e lavoro. L'unica forma di lavoro che deve permanere negli enti di ricerca è il tempo determinato. Solo i neo-diplomati (considerando le lauree triennali) e il neo-laureati entro i tre anni dal conseguimento del titolo di studio potranno usufruire di borse di studio, di specializzazione e di dottorato. Il personale che sia a più di tre anni dal conseguimento del titolo di studio deve essere assunto con contratto a tempo determinato, propedeutico all'assunzione definitiva. Per il personale che consegua l'accesso al dottorato di ricerca, il contratto a tempo determinato sarà la forma di pagamento. Attraverso l'applicazione di queste norme si sorpasserà il falso ideologico nascosto dietro alla formazione a 40 anni, che costituisce uno dei paradossi più eclatanti del mondo della ricerca italiana.

I lavoratori "formati" vanno ricondotti in prima applicazione alle conversioni di cui al comma 529, e la loro anzianità di servizio va calcolata analogamente a quella dei cococo e degli assegni di

ricerca. Va sottolineato che molte volte un singolo lavoratore è stato impiegato con varie forme di retribuzione, per cui la parificazione va attuata anche alla luce del conseguimento delle modalità di conversione più obbiettive possibili.

Altre forme di lavoro e gli esternalizzati

Nelle procedure di riassorbimento vanno inseriti criteri di protezione anche per i lavoratori impiegati con forme di contratto diverse da quelle finora analizzate. L'assegnazione ad un posto di lavoro (per gli esternalizzati) e l'istituzione di una forma assicurativa devono essere considerate nella fase di ricognizione per la corretta determinazione del numero di selezioni da avviare.

Verso la stabilizzazione

I lavoratori precari degli Enti di Ricerca devono essere stabilizzati. Il successo dell'USI-RdB Ricerca nell'inserire in finanziaria il comma 520 e nel modificare il comma 526 attraverso un proprio emendamento, oltre all'introduzione dei commi 417 e seguenti, derivati dall'unico sciopero contro il precariato nel pubblico impiego (indetto dall'RdB PI il 6 ottobre) determinano che il problema è stato accolto a livello politico ma rimane lontano dall'applicazione nei posti di lavoro. Gli strumenti normativi che la legge finanziaria propone rendono, però, possibile da subito l'assunzione dei precari, attraverso l'interazione di vari commi della suddetta legge.

Esiste un unico criterio che dovrà presiedere le assunzioni negli EPR, l'anzianità di servizio prestata a qualunque titolo negli EPR. Questo è l'unico principio applicabile vista la situazione (che vede lavoratori precari da più di 20 anni sia a tempo determinato che con forme.

Piano triennale di assunzioni (comma 520)

I lavoratori a tempo determinato possono essere prioritariamente assunti attraverso questo strumento. Al dicembre 2005 venivano conteggiati negli EPR circa 3000 tempo determinato. Chiaramente non tutti avevano 3 anni di anzianità (vedi i presupposti del comma 519), ma è, altresì possibile che Da questo deriva che le circa 2000 assunzioni risultano insufficienti. Tenendo conto che altri commi possono essere, però, applicati per la stabilizzazione (in parte tenendo conto dei pensionamenti), per USI-RdB Ricerca la primaria applicazione di questa norma va indirizzata agli

enti che non potranno usufruire (rispetto al numero dei tempo determinato occupati al 29 settembre 2006) di altra norma. Il Ministero della Funzione Pubblica dovrà, per forza di cose organizzare la corretta procedura, allorquando riceverà comunicazione da parte delle Amministrazioni dell'attivazione da parte del personale dei diritti conseguenti all'applicazione del comma 519 (da cui derivano le modalità di applicazione del 520). Come già specificato la Funzione Pubblica dovrà considerare l'anzianità di servizio anche nel procedere all'assegnazione ai vari enti del numero di assunzioni da effettuare.

Assunzioni a seguito di pensionamento (comma 643)

Parte delle assunzioni volte a stabilizzare i tempo determinato potranno essere condotte attraverso il comma 643 (ed il comma 526). In questo caso la fase di controllo degli organi competenti risulterà più veloce. Il 40% dei pensionamenti sarà destinato ai tempo determinato. In alcuni enti il numero di pensionamenti preventivabile determinerà la stabilizzazione di buona parte del personale precario. Le procedure sono riconducibili a quelle del comma 519. Durante il 2007 si potrà procedere ad effettuare le selezioni per quel personale che non si trova nei requisiti del comma 519. Per l'Enea in particolare, visto l'alto numero di pensionamenti prevedibili nel 2006, l'applicazione di queste norme e dell'articolo 35 potrebbe permettere l'assunzione sia dei tempo determinato (convertiti nell'anno presente a tempo determinato) che degli assegni di ricerca attualmente presenti nell'ente, già dal 2008!).

Assunzioni negli enti controllati dal MUR

La norma non stabilisce le modalità ma fa riferimento ad un generico "piano assunzioni" (commi 650 e 651). A nostro avviso una parte dei fondi va demandata ai sensi del comma 519 (dedicando al personale tecnico-amministrativo le assunzioni derivate dal comma 643). Per quanto riguarda i concorsi da effettuare su questi fondi, anche in considerazione della stessa norma, vanno riviste le modalità di riconoscimento dell'attività pregressa (vedi punto seguente).

Criteri per la concorsualità negli Enti di Ricerca

Le modalità di selezione negli Enti di Ricerca vanno riformate nel breve periodo, facilitando l'assunzione dei precari. Chiaramente, una volta concluse le conversioni del personale precario in contrattisti a tempo determinato la modalità di assunzione a tempo indeterminato avverrà attraverso

l'applicazione dell'articolo 5 del CCNL. L'articolo in oggetto esce dalla definitiva approvazione della legge finanziaria rafforzato nel principio e nell'applicazione normativa. Uguale attenzione andrà inoltre portata alle procedure applicative del comma 417, perché proprio l'articolo 5 del CCNL potrà vedere in questo comparto l'applicazione più modulata nel rispetto dello spirito del legislatore: la sanatoria del lavoro precario.