



*federazione lavoratori della conoscenza*

*Comitato di Ente*

*Consiglio per la Ricerca e sperimentazione in Agricoltura*

Roma, 11 ottobre 2007

## COMUNICATO AI LAVORATORI CRA

Il giorno 4 ottobre presso la sede nazionale del CRA, si è svolto il previsto incontro tra le delegazioni sindacali di CGIL CISL e UIL circa l'ipotesi di contratto integrativo relativo alle tabelle di equiparazione per l'inquadramento in ruolo CRA del personale di cui ai commi 5 e 6 dell'articolo 9 del DL 454/99 proposto dall'amministrazione. L'accordo, che comprendeva la definizione delle tabelle di equiparazione e l'applicazione delle procedure di valorizzazione professionale per il personale già nel comparto (artt. 53, 54, 64 e 15), **non è stato sottoscritto dalla delegazione FLC-CGIL.**

La delegazione FLC, pur tentando di trovare uno spazio di mediazione possibile ha preso atto che la proposta, tranne alcuni marginali aspetti, non accoglieva neppure in misura parziale parte delle richieste presentate.

Ricordiamo che a questo proposito, nel corso della trattativa, la FLC aveva sviluppato una sua specifica proposta nella consapevolezza che fosse necessario e possibile garantire al sistema la massima coerenza, sia in termini di garanzie contrattuali per tutto il personale (ex-IRSA compreso), che di disponibilità di risorse.

La proposta, già oggetto di precedenti comunicati si articolava in 5 punti:

1. Applicazione al solo personale ex-IRSA in possesso dei requisiti delle procedure di cui agli artt. 53 e 54 con decorrenza 31/12/2003;
2. Decorrenza giuridica ed economica degli inquadramenti nei ruoli CRA a partire dal 1 ottobre 2004 come avvenuto per i direttori di istituto e sezione (comma 4) e come previsto dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento
3. Riconoscimento, anche parziale, ai fini dei processi interni di sviluppo professionale (artt. 8 e 15), dell'anzianità di servizio maturata negli enti di provenienza a tutto il personale in ingresso;
4. Procedure di sviluppo professionale II° biennio (artt. 8 e 15) per tutto il personale (ex-IRSA e comma 5 e 6 art. 9) con adeguate risorse;
5. Liquidazione, al personale in ingresso degli arretrati maturati nelle annualità 2004 e 2005 a decorrere dal 2008 secondo un piano di rateizzazione a discrezione dell'amministrazione.

Al contrario, l'accordo oggi sottoscritto dall'amministrazione e da altre OOSS, oltre che non accogliere parte di questi principi introduce ulteriori elementi di incertezza rispetto alle modalità e alla tempistica di espletamento della verifica di professionalità e all'interpretazione della stessa normativa in materia di TFR. Un complesso di questioni che rischia di compromettere sia gli interessi soggettivi dei singoli sia la complessiva funzionalità del CRA che ancora una volta, nonostante gli obiettivi del 454/99, riproduce una serie di contraddizioni che potrebbero aprire un vasto e lungo contenzioso tra l'amministrazione e larga parte del personale.

Come già evidenziato da altre OS la trattativa è stata condotta sulla base di una forte ed inaccettabile pregiudiziale imposta dall'amministrazione che ha ovviamente condizionato tutto il percorso senza lasciare margini ad una visione complessiva che potesse rappresentare adeguatamente tutti gli interessi in campo.

In sostanza qualsiasi ipotesi doveva rientrare nei limiti di spesa preventivamente fissati. Su questo punto è bene precisare ancora una volta che, pur condividendo l'esigenza di mantenere l'equilibrio finanziario complessivo dell'operazione, ciò non doveva, come accaduto, essere caricato esclusivamente sul personale. Altri enti hanno scelto percorsi diversi che hanno prodotto risultati concreti con l'incremento della disponibilità di risorse aggiuntive; nel CRA questo non è avvenuto.

### **L'accordo nel dettaglio e i suoi effetti economici**

#### **Personale di cui all'articolo 9 comma 5 (Contratti Privati)**

Operai agricoli Imprese di pulizie Portierato Terziario Chimici Impiegati agricoli Allevatori

Per questo personale è previsto l'inquadramento giuridico a decorrere dal 31-12-2005 con riconoscimento della differenza retributiva rispetto al definitivo inquadramento a partire dalla verifica di professionalità. Premesso che la data della verifica di professionalità non è fissata dall'accordo è certo che lo slittamento della decorrenza determinerà una riduzione netta retributiva calcolabile sulla base di 15 mensilità che risulta molto variabile tra i diversi contratti e al loro interno.

Mediamente questo differenziale negativo può essere stimato, per una significativa fascia di dipendenti tra gli 8.000 e 10.000 euro lordi considerando inoltre il mancato versamento nella posizione contributiva dei singoli proporzionale alla differenza retributiva. Il dato medio comprende anche punte che superano gli 11.000 euro.

L'eventuale progressione di livello, dopo la individuazione del profilo, là dove ne ricorrono le condizioni con la Verifica di professionalità, consentirebbe il recupero di questi importi in un arco temporale molto variabile che dipende dal livello di inquadramento, dal contratto di partenza e dalla relativa posizione economica, mediamente stimabile tra i 3 e 5 anni. A questo deve aggiungersi che l'accordo non riconosce in alcun modo l'anzianità di servizio precedentemente maturata e per questo non consente se non solo dopo il 2010 la possibilità di poter partecipare alle progressioni di livello contrattualmente previste.

#### **Personale di cui all'articolo 9 comma 6 (Ministeri)**

Anche in questo caso è previsto l'inquadramento giuridico a decorrere dal 31-12-2005 con la possibilità di applicare straordinariamente il CCI Ministeri per assicurare adeguati processi di riqualificazione. In questo caso il recupero del differenziale potrebbe apparire più rapido, ma questo accordo non risolve l'annosa questione del trattamento accessorio Ministeri (FUA) voce del trattamento accessorio al cui finanziamento il CRA non ha mai voluto provvedere. Il riconoscimento dell'anzianità è previsto dalla 454/99.

#### **Personale di cui all'articolo 9 comma 5 RUT (Ministeri RUT)**

Per questo personale titolare del CCNL Ministeri vale quanto al punto precedente con la differenza che deve effettuare la verifica di professionalità e l'accordo non prevede il riconoscimento dell'anzianità nel RUT malgrado l'articolo 2 comma 2 di cui alla Legge 337/95.

#### **Personale di cui all'articolo 9 comma 5 (Ricerca dipendenti IRSA-ex avventizi)**

Apparentemente a questo personale sembra non cambiare molto, perché dovrebbe mantenere profili e livelli in godimento. In realtà l'accordo prevede una progressione di livello al 31-12-2005 che giudichiamo positivamente, ma non esplicitata il riconoscimento dell'anzianità dei servizi pregressi ai sensi dell'articolo 7 del CCNL per successive progressioni.

#### **Personale di cui all'articolo 9 comma 3 (Ricerca)**

Gli accordi collegati, riferiti al solo personale già nel comparto (ex-IRSA) pur registrando l'impegno di risorse aggiuntive non sono affatto sufficienti rispetto alle esigenze più volte rappresentate e non prevedono l'applicazione della riduzione dei termini dell'anzianità, rispettivamente da 5 a 4 per l'area tecnica e da 4 a 3 per l'area amministrativa.

Le progressioni in base all'articolo 8 con decorrenza 1-1-2004 si riferiscono solo ai profili professionali di Operatore di Amministrazione e Ausiliario Tecnico escludendo ingiustificatamente i restanti profili che pur presentano posizioni di sofferenza.

Le progressioni di livello in base all'articolo 8 con decorrenza 1-1-2006 senza la riduzione dei termini di anzianità escludono dalla possibilità di partecipare un'ampia parte di personale.

Le risorse per l'articolo 15 (Ricercatori e Tecnologi) sono da considerarsi insufficienti, sia in base alle numerose posizioni presenti con elevate anzianità sia in base alla decorrenza individuata che non può non comprendere quanti saranno inquadrati al profilo di ricercatore e/o tecnologo a valle dell'applicazione delle tabelle.

Ancora una volta osserviamo che le semplici progressioni di livello non risolvono il problema di un sottoinquadramento ampiamente diffuso nell'ente dove in molte strutture funzioni amministrative e tecniche assolvono con efficacia mansioni largamente superiori senza che ciò possa determinare un'opportunità professionale riconosciuta.

### **Considerazioni conclusive**

Questa vicenda doveva e poteva essere gestita diversamente. La complessità delle questioni in campo meritava maggiori approfondimenti e un approccio complessivo senza posizioni pregiudiziali, il tempo a disposizione c'è stato, ma è stato mal impiegato. Anche il dibattito che in questi giorni si sta sviluppando nei luoghi di lavoro evidenzia che troppo spesso si alimenta, più o meno consapevolmente, una contrapposizione tra i dipendenti e tra OOSS che non ha motivo di essere, non favorisce il rilancio del CRA ed è del tutto estranea alla cultura di questa organizzazione.

E' indubbio che questo passaggio apre una fase delicata dei rapporti unitari con CISL e UIL all'interno del CRA, ma questo è nella natura stessa delle relazioni sindacali che si costruiscono anche attraverso questi processi.

Nei prossimi giorni lavoreremo, come sempre, per recuperare il rapporto unitario, comunque basto su valori e principi mai messi in discussione, ma deve essere altrettanto chiaro che l'impegno della FLC nell'ambito della sua autonomia sarà quello di garantire la soluzione dei problemi nel rispetto degli interessi generali di tutti i lavoratori.

Oggi, in questa fase della evoluzione del nostro ente, riteniamo che questo impegno passa inderogabilmente attraverso la mancata sottoscrizione di un accordo che in sostanza riteniamo largamente lesivo dei legittimi interessi economici di una larga parte del personale ivi compreso quello già nel comparto.

Nei prossimi giorni in accordo con la segreteria nazionale assumeremo tutte le iniziative necessarie affinché si determinino le condizioni per recuperare in questa direzione.

In queste ore abbiamo formalmente provveduto a presentare una dettagliata nota a verbale collegata all'accordo che nei prossimi giorni sarà disponibile anche sul sito del CRA.

p.la FLC CGIL  
il Responsabile Comitato di Ente CRA