



Federazione Lavoratori della Conoscenza



Segreteria Nazionale



UIL PA – UR AFAM

Roma 11 maggio 10

**Al Ministro per e Politiche
Agricole Alimentari e Forestali
On. Galan
Via XX Settembre, 20
00187 Roma**

On. Ministro,

le scriventi OO.SS. sono ricevute in data odierna per la prima volta dall'insediamento dell'attuale Governo. I due anni trascorsi sono la riprova delle difficoltà riscontrate nell'interlocuzione fra le OO.SS. rappresentative nel comparto della Ricerca e il Ministro a cui spetta il compito di vigilanza, oltre che di indirizzo, sugli Enti di ricerca. Mancanza d'interlocuzione, più volte richiesta, che sta alla base del disagio che vivono i lavoratori degli enti in questione. Gli enti pubblici di ricerca CRA, ENSE, INEA e INRAN, sottoposti alla vigilanza di codesto dicastero, vivono da anni una complessa fase di riorganizzazione che, sulla base di specifiche previsioni normative, si pone l'obiettivo di porre le fondamenta per un efficiente ed efficace Sistema di Ricerca Pubblico che rappresenti un riferimento nazionale per il settore agro-alimentare.

Nell'ambito di questo percorso CGIL CISL UIL hanno interpretato il loro ruolo nella consapevolezza che il mondo del lavoro, in un settore pubblico come quello della ricerca caratterizzato da un elevato livello di competenze e professionalità, è indubbiamente la risorsa prioritaria per raggiungere obiettivi di rilevanza nazionale ed internazionale. Tuttavia, nostro malgrado, verificiamo puntualmente e non da oggi, che i vertici politico-istituzionali degli EPR indicati e di codesto dicastero sono stati, nei fatti, di tutt'altro avviso, considerata la palese e progressiva difficoltà nel costruire, tra l'altro, relazioni sindacali stabili e fruttuose nell'interesse generale. Atti di indirizzo, procedure e scelte politiche generali riferite al settore sono percepite come provvedimenti privi di una visione organica e troppo spesso tesi ad affermare un primato centralistico, che ostacola l'autonomia degli enti, delle strutture e infine dei ricercatori stessi. Siamo consapevoli delle oggettive difficoltà che il quadro macroeconomico impone a tutti i settori della pubblica

amministrazione, ma questa non è una ragione sufficiente per emarginare, non il sindacato in quanto tale, ma gli interessi e le proposte di lavoratrici e lavoratori, di cui il sindacato è portatore, anzi semmai è motivo per affrontare con coesione e condivisione una situazione difficile. Oggi constatiamo che la complessiva riduzione dei finanziamenti agli EPR vigilati dal MIPAF sta determinando una palese riduzione dell'efficienza e dell'efficacia nell'impiego delle risorse pubbliche soprattutto sul personale con particolare riferimento al tema irrisolto del precariato, nonché la riduzione dei margini di autonomia di questi enti che perdono progressivamente la capacità di dare risposte alla mutevole e crescente domanda di innovazione e ricerca che proviene dal settore. Una realtà che di fatto ne determina la marginalizzazione dal panorama scientifico nazionale ed internazionale.

Piante Organiche

E' in atto da ormai 10 anni il blocco delle assunzioni effettuate solo in deroga dopo autorizzazioni centellate da Funzione Pubblica e Tesoro. Ciò comporta un'oggettiva impossibilità di procedere ad un "turn-over" adeguato che consenta agli enti di rispondere alle "mission" istituzionali attraverso l'utilizzo del solo personale di ruolo. La conseguenza è che si è sviluppata una sorta di "organico parallelo", ovvero la presenza di un "precariato strutturale" che in alcuni casi (es. INEA) ha una consistenza pari se non superiore alla pianta organica prevista.

Anche dove apparentemente le carenze in pianta organica consentirebbero l'assunzione attraverso concorsi pubblici nazionali dei precari presenti, ciò per ragioni diverse non è possibile. E' necessario un intervento per il superamento delle piante organiche, ovvero per operare in materia di assunzioni solo rispettando i limiti economici di bilancio o di capacità di recuperare risorse.

Risorse ordinarie inadeguate.

Il finanziamento assegnato in molti casi è insufficiente per sostenere gli stipendi ed il funzionamento. Di conseguenza, gli enti hanno dovuto porre progressivamente a carico dei progetti acquisiti dall'esterno anche le esigenze economiche necessarie per la gestione ordinaria. I Ricercatori gravati da un obbligo di contribuire alle esigenze di spesa ordinaria spesso si trovano nella necessità di rinunciare a partecipare a progetti correlati alla mission istituzionale che però non sono considerati "utili" in quanto di ridotta entità economica, con danno per la professionalità individuale e per il prestigio dell'ente.

Precarietà crescente. La conseguenza delle questioni suddette, risorse e dotazioni organiche, unite agli interventi legislativi volti a limitare la spesa pubblica e quindi le assunzioni, ha causato la crescita esponenziale del precariato in questi Enti. Il persistere di queste condizioni ha nei fatti vanificato gli sforzi compiuti in questi ultimi anni con i processi di stabilizzazione; si assiste anzi ad una massiccia ripresa del fenomeno, sia in termini di numeri, che di tipologie contrattuali. Occorre monitorare il fenomeno e attuare politiche di superamento del precariato, utilizzando a pieno gli strumenti contrattuali, per garantire continuità e prospettive di sviluppo alla ricerca in campo agroalimentare. È opportuno promuovere significativi piani di reclutamento negli Enti attraverso il superamento del concetto di dotazione organica.

Nomine dei vertici e gestione. La scelta di individuare i vertici degli enti, non rispondendo a logiche di competenza e qualificazione come previsto negli Statuti degli enti, bensì a compatibilità di natura quasi esclusivamente politica, ha determinato nel tempo sul piano gestionale la progressiva sovrapposizione tra funzioni di indirizzo e gestione. Direttori Generali responsabili di linee progettuali o Dirigenti amministrativi responsabili/coordinatori di progetti di ricerca sono solo alcune delle conseguenze di una palese ingerenza anche nelle attività tecnico-scientifiche. Riteniamo che le nuove nomine avviate dal Ministro Zaia alla fine di ottobre u.s. si collocano precisamente in questo percorso. A questo si aggiunge il meccanismo del commissariamento dei vertici, che spesso si protrae per anni (ENSE) con ripercussioni negative sia alla credibilità dell'Ente che alla sua capacità di svolgere pienamente i compiti istituzionali.

Processi di riorganizzazione. Gli enti di ricerca sono soggetti a continui riordini. Ciò non ha finora consentito di arrivare a concludere un processo senza l'intervento di un mutamento di rotta in corso d'opera. Continui interventi legislativi si accavallano a interventi interni in materia di riorganizzazione della rete scientifica e/o delle strutture.

Come OO.SS. rappresentative del comparto Ricerca abbiamo tentato di avviare un confronto su questi temi, ma come si diceva in premessa la nostra richiesta di attenzione non è stata finora recepita.

Siamo convinti che solo una azione condivisa con il MIPAAF possa avvicinare gli enti interessati al raggiungimento di obiettivi istituzionali nel rispetto delle aspettative del personale di ruolo e precario. Infine, intendiamo sottolineare che in un ottica di sistema, non sono sostenibili le marcate differenze oggi esistenti fra Enti che operano nell'ambito dello stesso settore agroalimentare, vigilato dallo stesso Ministero, anche dal punto di vista delle applicazioni contrattuali e della valorizzazione professionale. Ciò

anche per favorire la crescita del sistema. In questo senso occorre superare le sperequazioni esistenti fra gli Enti e creare, per quanto possibile, condizioni di pari opportunità per i lavoratori impiegati nei vari settori scientifici e tecnologici. Questi enti debbono trovare uno spazio stabile di consultazione e coordinamento, anche nelle modalità organizzative.

ANALISI NEL DETTAGLIO

CRA

Si è dotato di una amministrazione centrale che i dipendenti per lo più percepiscono come una sovrastruttura che assorbe risorse umane ed economiche senza restituire un adeguato supporto alle sedi periferiche, in termini di competenza. La gestione confusa delle procedure soffre di scarsa trasparenza, ma soprattutto di inadeguatezza, evidenziabile ad es. nel fatto che fino ad oggi pressoché ogni bando pubblico è stato prima emanato e successivamente revocato o corretto, e che molte decisioni vengono assunte senza rispettare quanto previsto dal Contratto Nazionale in materia di confronto e informativa sindacale.

Le sofferenze in attesa di soluzione continuano a crescere, nonostante la buona volontà degli attori al tavolo – in particolare di parte sindacale, che si è fatta carico di accettare spesso soluzioni parziali anche quando era possibile raggiungere obiettivi pieni, pur di non stressare troppo un sistema che si trovava a gestire una fase transitoria. L'unico organismo che prevedeva la partecipazione elettiva della comunità scientifica non è stato rinnovato, né nell'attesa di nuove nomine è stato fatto operare in "prorogatio", come sarebbe stato opportuno.

I precari sono molti, per lo più altamente qualificati; molte sono le risorse umane formate e poi perdute.

ENSE

L'ente opera quasi esclusivamente con risorse derivanti da attività progettuali. La trasformazione da ente "certificativo" ad ente di ricerca presupponeva un incremento dei ricercatori attraverso una revisione della pianta organica (tardivamente approvata al 31/07/2009). L'ipotizzato riequilibrio del personale tecnico-amministrativo a favore di una "riqualificazione" verso i livelli apicali tecnico-scientifici dell'organico, non è avvenuta a causa delle oggettive limitazioni derivanti sia dalle normative che dalle difficoltà interne. Le istituzioni vigilanti non hanno agevolato l'incremento della dotazione organica, nonostante

la dimostrata capacità di autofinanziamento dell'ente. La trasformazione della natura dell'ente e della "mission" istituzionale non ha portato quindi ai benefici attesi, nonostante il lungo periodo di commissariamento. I vertici sono apparentemente disponibili ma sostanzialmente irrigiditi nel timore di superare i limiti ed inasprire i rapporti con i vigilanti, e non si è potuto neanche procedere a riempire la pianta organica negli 8 posti disponibili. Inoltre l'attività "certificativa", che costituisce l'attività "istituzionale" preponderante viene svolta anche utilizzando personale "precario" assunto di "tre mesi in tre mesi" (ben 28 CTER e 6 operatori tecnici nel corso del 2009), ma in realtà da diversi anni nell'Ente come TD o con forme di collaborazione. La collocazione attuale delle sedi di alcune sezioni sul territorio nazionale e l'organizzazione del lavoro rendono difficoltosa l'attività di ricerca e le potenziali collaborazioni con altre strutture operanti nel settore. A settembre scadrà il Direttore, ed il Commissario sarà sostituito dal Presidente già nominato; la sensazione di precarietà non agevola le decisioni. Infine, due peculiarità dell'ente:

- le risorse economiche destinate alla remunerazione accessoria dei dipendenti sono le più basse del comparto;
- in questo ente, caso unico, opera ancora personale con contratto a tempo indeterminato del settore Operai Agricoli Floro-Vivaisti

INEA

Ha definitivamente riempito la pianta organica, con evidenti problemi di sviluppo e reclutamento. Il precariato è ingente, se si pensa che è in numero pari ai dipendenti di ruolo, con elevata professionalità ed anzianità di servizio, e non ha più nessuna assoluta prospettiva di prosecuzione delle attività in forma stabile nel tempo, a meno di un energico intervento, che vada nel senso di aumentare la pianta organica. L'Ente ha già inoltrato richiesta di ampliamento della pianta organica a 180 unità, che sarebbero comunque insufficiente ad assorbire il precariato esistente.

In tal senso, si evidenzia la capacità dell'Istituto di attrarre committenti e finanziamenti, attraverso progetti in molti casi avviati e gestiti dai ricercatori e tecnologi precari.

Il Presidente è stato nel periodo del suo mandato per lo più assente delegando spesso al Direttore attività di cui avrebbe dovuto assumersi responsabilità piena e diretta.

INRAN

I posti liberi in pianta organica sono in parte in fase di utilizzo in conseguenza delle ultime procedure di stabilizzazione avviate nel 2007. Le scarse unità residue e le limitate

risorse del turn over sono assolutamente insufficienti a garantire l'assunzione delle risorse umane presenti e necessarie all'ente per la professionalità acquisita con un lungo periodo di precariato. Con una pianta organica di 146 unità di personale (di cui in servizio 126), l'INRAN si avvale, da oltre 10 anni di circa 80 unità di personale precario. L'Istituto non si è dotato di linee programmatiche di sviluppo, nè a breve né a medio o lungo termine. Il ruolo tecnico scientifico dell'INRAN non si evince neanche dal piano triennale che per la prima volta è stato predisposto. Mancano misure finalizzate alla valorizzazione delle competenze esistenti e allo sviluppo professionale del personale di ruolo, rimasto per troppo tempo vincolato a procedure e modalità operative tipiche di una Amministrazione centrale più che di un ente di ricerca. Troppi sono gli organi deputati alla verifica/controllo della Ricerca (Consiglio d'Area, Consiglio Scientifico, Comitato scientifico etc.), disegnando una struttura troppo farragিনosa a discapito delle attività di ricerca e della produttività scientifica nonché della ottimizzazione delle risorse. Il finanziamento ordinario dell'INRAN è pari al 60% delle entrate e non è sufficiente a coprire le spese del personale di ruolo, sempre più frequente è l'utilizzo di risorse provenienti dai progetti di ricerca per coprire "buchi" di bilancio. La grave situazione finanziaria sempre rivolta all'emergenza di "cassa" impedisce un corretto utilizzo delle risorse provenienti dai progetti di ricerca, nonché la relativa acquisizione della strumentazione utile all'espletamento dei progetti stessi.

Prospetto riepilogativo situazione EPR Agricoltura:

ENTE	Dotazione Organica	Posizioni Vacanti	Precari	Finanziamento Ordinario Mln €	Finanziamento Straordinario Mln €	Risorse Progetti e Attività Mln €
CRA	1830	461	500 TD, Co.co.co., assegni e borse	92.740		49.233
INRAN	146	20	10 TD, 64 Co.co.co., 3 assegni	3.600	2.300	7.850
INEA	120	--	113 TD, 80 Co.co.co.	2.309	4.328	20.493
ENSE	102	8	36 TD, 35 Co.co.co., assegni e borse, 3 operai agricoli TID (*)	500		10.500

(*): non si tratta di figure precarie, ma di contratti non più consentiti dalle normative contrattuali.