Pubblico Impiego - Ricerca

PIATTAFORMA USB P.I. RICERCA SUL PRECARIATO IN ENEA

RIUNIONE DEL 30 SETTEMBRE 2016

Roma, 28/09/2016

La piattaforma che presentiamo per la riunione del 30 settembre ha lo scopo di riunire il personale su due punti rivendicativi principali: il mantenimento in servizio e le assunzioni a tempo indeterminato.

La situazione del precariato ENEA, sottoposto a pesanti “licenziamenti” negli ultimi anni senza alcuna reazione da parte dei sindacati che si pongono come paladini del precariato, è molto arretrata rispetto a quella di altri Enti.

L’accordo stipulato a gennaio 2015 per mantenere in servizio il personale a TD è fallito. L’Amministrazione ha “spinto” 7 contrattisti a firmare un accordo-capestro che prevede un prolungamento del rapporto - in linea con il JOBS ACT - di un anno con l’accettazione coatta del proprio profilo (anche se sottoinquadrato). La proposta di usare l’accordo alla DTL come proroga contrattuale (contenuta in molti accordi firmati da CGILCISLUIL) ha affossato la

parte normativa dell'accordo di gennaio e, solo grazie alla posizione USB (proroga di tutti i contrattisti con i requisiti dell'art. 4 della Legge 125/2013 e dei TD pagati su finanziamenti internazionali o comunque di lunga durata), i contratti sono stati prorogati per il 2016 senza clausole.

Questo provvedimento, preso peraltro sul filo del rasoio, poteva e doveva essere esteso a tutti i precari in scadenza quest'anno, ma con le prospettive che avevamo già delineato nella nostra proposta di ottobre 2015, ovvero: superamento dell'accordo del 30/1/2015, vincolato alla verifica delle risorse, e sua sostituzione con un altro sulla falsariga di quello già in vigore all'ISTAT (con scadenze fino al 2020).

A questo punto il fallimento di quell'accordo - come purtroppo prevedibile - e che ci ha condotto alla decisione di non firmare anche in altri Enti accordi come quello ENEA, impone un deciso cambio di marcia. Ad oggi, come spiegato nel comunicato USB P.I., l'Amministrazione ha posto i contratti a tempo determinato (e di conseguenza anche gli Assegnisti e contrattisti di varia natura, sempre dimenticati nelle trattative sindacali ENEA) fuori dall'Ente. Le giustificazioni economico-normative non sono sufficienti a spiegare il cambiamento avvenuto dalla lettera ai precari del neoeletto Presidente ad oggi, a meno che i segnali che provengono dal governo per l'Ente non siano di totale chiusura.

A questo stato di cose si reagisce con la lotta e la proposta.

I precari ENEA sono "storici", 20 di quelli tuttora in servizio hanno i requisiti previsti dalla Legge 125/2013. Gli altri hanno superato i 3 anni di tempo determinato. Per gli Assegnisti e i contrattisti la situazione è più eterogenea, ma anche questa forma di precariato va inserita nei processi di emersione dal lavoro nero verso quello di tipo subordinato fino alla stabilizzazione.

Piattaforma rivendicativa

Il primo obbiettivo è questo. Non esistono per USB P.I. limiti. Il costo complessivo è di circa 5 mln di euro per i TD e intorno ai 2,5 mln per gli assegni. Cifre che un bilancio come quello ENEA deve sostenere anche in periodi di vacche magre. Abbiamo già visto che i requisiti per prorogare i contratti nei progetti - ai sensi del D.lgs. 81/2015 (art. 23 comma 3) - per continuità di programma sono tutti presenti. E, ancora, il comma 4 bis dell'art. 14 del D.lgs. 66/2014, che amplia e aggiorna l'art. 118 della Legge 388/2000 (Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo).

Non serve andare alla DTL e sottoporsi alle forche caudine degli organismi bilaterali in cui CGILCISLUIL e datori di lavoro riducono i diritti e impongono (come per i 7 colleghi) il licenziamento dopo il 6º anno. Inoltre, 20 colleghi precari possono esser prorogati ai sensi della Legge 125/2013 al di là delle ricadute (per ora solo previste) dell'art. 13 della Legge 124/2015 (c.d. "Legge Madia").

Per tutti i precari, al di là di quanto sinora attuato dall'ENEA, la proroga su contratti simili è possibile e resa concreta in tutte le amministrazioni degli EPR. Va inoltre sottolineato che eventuali ricorsi sono possibili già al superamento del terzo anno. Quindi, è interesse dell'Ente trovare un accordo che proroghi i contratti a seguito della rinuncia ai risarcimenti certi.

Il problema rimane per i 7 firmatari dell'accordo-capestro. Augurandoci che nessuno di loro abbia fatto riferimento ad una sigla sindacale (il sindacato come tale ne uscirebbe con le ossa rotte) occorre adesso individuare una soluzione per questi lavoratori lasciati colpevolmente soli. A nostro parere l'unica via è bandire nuove selezioni a tempo determinato disegnate sulle professionalità coinvolte. Come OS non abbiamo mai accettato nuovi bandi a TD, ma in questi casi l'alternativa è aspettare passivamente il licenziamento. E noi non ci stiamo. I bandi a tempo determinato sono immediatamente pubblicabili con requisiti e titoli ben definiti e i contrattisti coinvolti possono essere riassunti prima della scadenza dell'accordo alla DTL.

Analogamente, riteniamo che l'Ente debba cominciare a definire i bandi a tempo indeterminato tagliati sulle alte professionalità di TD, Assegnisti e contrattisti, inserendo il riconoscimento del servizio prestato come abbiamo ottenuto in vari Enti. Questo produrrebbe graduatorie, al di là della lotta per sbloccare le assunzioni, utilizzabili non appena ad ENEA fossero restituite le capacità assunzionali.

Sul fronte assunzionale va sicuramente bandita la selezione per le graduatorie ex art. 4 della Legge 125/2013.

Nei prossimi giorni ci giochiamo un bel pezzo di futuro dell'ENEA.
Non restare a guardare.
Costruiscilo!

USB P.I. Ricerca