

Il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato; proposta di discussione relativa al miglioramento del trattamento lavorativo

*a cura di Alessandra Guerrini, Umberto Tessari e Antonella Verde
Università degli Studi di Ferrara*

IN QUALI CASI SI RICORRE ALL'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO NELLE UNIVERSITA'?

Le amministrazioni possono assumere personale a tempo determinato, in applicazione del D.Lgs. n.368/2001 e dell'art. 19 del CCNL 9.8.2000 per le seguenti esigenze:

- a) per la sostituzione di personale assente, quando l'assenza prevista superi i 60 giorni consecutivi;
- b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dal D.Lgs n. 151/2001;
- c) per assunzioni stagionali o particolari punte di attività o per esigenze straordinarie nel limite massimo di sei mesi, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio.
- d) Le amministrazioni, oltre alla assunzioni precedentemente elencate, possono effettuare assunzioni di personale per lo svolgimento di attività nell'ambito di programmi di ricerca, per l'attivazione di infrastrutture tecniche complesse o per la realizzazione di specifici progetti di miglioramento dei servizi offerti. In tal caso la durata del rapporto a tempo determinato non dovrà essere inferiore a un anno né superiore a cinque anni (tipologia di contratto offerta solitamente ai laureati).

DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO

Il contratto non potrà essere rinnovato o prorogato alla sua scadenza con la stessa persona per un periodo superiore a cinque anni complessivi. Una interpretazione relativamente al contrasto con la legge 368/2001 è che laddove esista un contratto nazionale, questo può prevedere delle modifiche ulteriori ad un decreto legislativo, il cui scopo originario era quello di tutelare quei settori in cui c'era il vuoto legislativo sui contratti a tempo determinato.

Tuttavia se c'è soluzione di continuità (interruzione del contratto per più di 20 giorni) è possibile attivare un nuovo contratto a termine al titolare del contratto precedente (esistono pertanto diversi casi di persone che hanno lavorato alla stessa mansione per più di 5 anni, ovviamente dovendo subire un periodo di interruzione contrattuale).

MODALITA' DI ASSUNZIONE

Le assunzioni a tempo determinato devono avvenire in percentuale non superiore al 20% del personale in servizio a tempo indeterminato; in tale percentuale massima devono essere comprese le assunzioni con contratto di lavoro interinale, nonché i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca di interesse nazionale finanziati dal MIUR e dagli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR. Non sono compresi nella predetta percentuale i contratti a tempo determinato attivati per lo svolgimento di progetti di ricerca finanziati da Aziende, Enti o Istituzioni nazionali o non nazionali.

L'assunzione del personale, ove possibile, avviene mediante utilizzo della graduatorie dei concorsi pubblici per i rapporti a tempo indeterminato. In tal caso il dipendente conserva l'utile collocazione in graduatoria. E' fatta salva l'applicazione di norme speciali a tutela della categorie protette.

Il personale delle categorie C, D, EP è altrimenti assunto mediante selezione pubblica.

Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale o nel caso di rientro in servizio del titolare.

DIRITTI DERIVANTI DALL'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

Al personale assunto con contratto a tempo determinato si applicano in linea generale il trattamento economico e normativo previsto per il personale assunto a tempo indeterminato:

- le ferie e le festività
- la tredicesima mensilità e l'indennità di ateneo
- i congedi parentali
- le assenze per malattia
- le missioni e le indennità di missione
- la formazione
- i permessi brevi
- il trattamento di fine rapporto

I trattamenti sono proporzionati in ragione della minor durata del contratto di lavoro, per i contratti di durata inferiore all'anno.

DISPARITA' DI TRATTAMENTO SUBITE DAI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

- Il lavoro straordinario non viene retribuito, ma può essere recuperato come ore di riposo compensativo;
- non è possibile eleggere i rappresentanti sindacali;
- non è possibile assumere cariche sindacali (RSU ad esempio) in quanto il regolamento attualmente vigente per l'elezione dei rappresentanti sindacali unitari esclude il dipendente a tempo determinato da tale carica.

RICONOSCIMENTO DEL SERVIZIO PRESTATO A SCOPI CONCORSUALI

Non viene riconosciuta l'anzianità di servizio e non è prevista nessuna progressione orizzontale o verticale, riservate solo al personale a tempo indeterminato.

L'art. 19 del CCNL rimanda alla libera modifica dei regolamenti di Ateneo la possibilità di prevedere, attraverso il riconoscimento di specifici punteggi, la valutazione del servizio prestato ai sensi del presente articolo ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro nel comparto.

Nel nostro Ateneo non viene prevista esplicitamente nei regolamenti dei bandi concorsuali l'assegnazione di punteggi per il lavoro prestato con contratti a tempo determinato.

Anche in questo caso l'università di Milano ha fatto proposte concrete sui procedimenti di selezione per l'accesso ai ruoli di personale tecnico-amministrativo.

MANSIONI

Il personale tecnico a tempo determinato spesso accetta di caricarsi di mansioni ben superiori a quelle previste dai contratti, con la ingenua speranza che queste possano poi essergli riconosciute in sede concorsuale. Tuttavia, anche se nei concorsi può essere previsto il riconoscimento di titoli e di incarichi precedenti, questi non vengono certificati dal datore di lavoro o non è prestabilito dai regolamenti in modo chiaro quanto possa essere il loro peso.

Attualmente sono sempre più numerosi i tecnici laureati (inquadri nella categoria propria, D o inferiore) delle aree tecnica, tecnica-scientifica ed elaborazione dati, socio-sanitaria che oltre ad occuparsi delle loro mansioni primarie che erano state definite anzitutto nel DPR 382/1980 all'art. 35 (personale che coadiuva il docente per il funzionamento del laboratorio in cui siano presenti attrezzature scientifiche di particolare complessità per le esigenze della ricerca, delle sperimentazioni e delle esercitazioni) hanno trasformato la loro attività in esclusiva attività di "ricerca" e di "docenza" (attraverso l'accesso al ruolo di professore a contratto).

Mentre nel DPR 382/1980 si distinguevano nettamente le mansioni del ricercatore da quelle del tecnico laureato (che doveva avere un percorso di carriera delineato come personale tecnico, con le possibilità di progressioni orizzontali e verticali) si è invece assistito, attraverso le modifiche legislative, ad una commistione di ruoli. E' vero che l'inquadramento del personale TA è notevolmente mutato rispetto al DPR 382/1980, ma il principio della "separazione delle carriere" sembrerebbe ancora evidente nelle leggi vigenti.

L'assunzione di personale tecnico di categoria D e C dell'area tecnico-scientifica, socio-sanitaria è invece divenuta negli ultimi anni un espediente per consentire ai gruppi di ricerca di garantirsi un posto di "ricercatore" a tempo indeterminato o determinato, quando non è possibile attivarlo per altre vie.

Già con la legge 341 del 1990 si era incoraggiata questa soluzione dato che si è potuto riconoscere ai tecnici laureati con 3 anni di documentata attività didattica il ruolo di ricercatore, in chiaro contrasto tra l'altro con la legislazione sulla pubblica amministrazione che prevede procedure concorsuali per accedere a tale inquadramento.

PIATTAFORMA PROVVISORIA DI DISCUSSIONE

La situazione fotografata in questo documento pone delle basi concrete di discussione, rivolte alle organizzazioni sindacali, agli organi di governo degli Atenei ed alla Conferenza dei Rettori, in qualità di organo istituzionale in grado di dialogare con il Governo e con gli altri interlocutori politici.

Si ravvisa, pertanto, la necessità concreta di avanzare le seguenti richieste di trattamento lavorativo, considerate minime ed irrevocabili ai fini di appianare le attuali divergenze esistenti con i lavoratori a tempo indeterminato:

- una programmazione delle risorse umane da parte della struttura locale e l'istituzione degli adeguati strumenti legislativi che abbiano come obiettivo principale la definizione e l'indizione di procedure concorsuali che ovvino a situazioni di sottorganico sino ad ora sanate con assunzioni a tempo determinato. La definizione dei posti disponibili dovrà tener conto degli indici di produttività scientifica degli Atenei, nonché delle risorse economiche rese disponibili dalla cessazione dell'attività lavorativa di personale preesistente. Si richiede ugual impegno e dignità assunto dagli Atenei in difesa del corpo docente in possesso di idoneità ed una ripartizione delle risorse economiche da destinarsi a nuove assunzioni, tra corpo tecnico-amministrativo e corpo docente, programmata di concerto con rappresentanti di ambo le parti, dell'Amministrazione di Ateneo, delle parti sociali e di un rappresentante dai dipendenti a tempo determinato;
- l'estensione sino ad un massimo quinquennale della durata del contratto d'assunzione qualsiasi sia il motivo di tale assunzione;
- la possibilità di poter partecipare attivamente alla costituzione delle rappresentanze del personale T.A., sia istituzionali (CPTA) che sindacali (RSU) e di farne parte;
- una integrale applicazione dell'Art. 67 del CCNL con riferimento alle progressioni orizzontali e alla produttività collettiva ed individuale;
- la possibilità di accedere, nei limiti previsti dalla durata contrattuale, a prestiti o cessioni stipendiali;
- l'istituzione di un fondo di previdenza sociale specifico che possa creare le basi per la definizione dei necessari ammortizzatori sociali;
- La creazione a livello ministeriale di uno strumento valutativo applicabile all'intero comparto ed all'intero territorio nazionale, ai fini dell'obbligo da parte degli Atenei a modificare i propri regolamenti in materia di riconoscimento del servizio prestato ai fini dell'accesso ad altro rapporto di lavoro nel comparto. Tale strumento dovrà tener conto dell'anzianità di servizio prestato, con possibilità di ricostruzione della carriera laddove possibile, della mansione e/o della categoria funzionale ricoperta e della scheda valutativa personale nel periodo relativo

all'ultimo contratto eseguito. Per assunzioni inferiori ad un anno sarà fatto obbligo al responsabile della struttura di appartenenza di redigere la prevista scheda valutativa personale per il dipendente stesso e per il periodo di competenza, ove mancante.