

Piattaforma sul lavoro parasubordinato nelle Università

Anagrafe delle professionalità e dei rapporti di lavoro

Costruzione di una «anagrafe delle professionalità e dei rapporti di lavoro», in grado d'evidenziare le competenze e i percorsi di tutti i lavoratori non strutturati. La ricostruzione delle reali anzianità di servizio dei lavoratori precari tenendo conto di tutte le attività prestate indipendentemente dal tipo di contratto. Questa anagrafe specifica deve diventare uno strumento utile alla ricostruzione delle carriere, dei titoli e delle competenze spesso frammentate a causa dei rapporti di lavoro precario, e quindi necessaria per il riconoscimento delle anzianità acquisite all'interno dell'Università.

Diritti Sindacali

L'Università s'impegna a favorire l'attività associativa e sindacale dei soggetti della presente piattaforma. I lavoratori parasubordinati e tutti coloro che operano con forme diverse dal lavoro dipendente hanno diritto di riunione e di assemblea: ad essi vengono messi a disposizione, un monte ore per le assemblee e locali adatti con le stesse modalità ed entro gli stessi limiti previsti per riunioni o assemblee del personale dipendente. Il monte ore deve prevedere la possibilità di svolgere assemblee a livello di Dipartimento e a livello di Ateneo in proporzione al numero di lavoratori precari presenti rispettivamente nel Dipartimento di appartenenza e di Ateneo.

Tutti quelli che prestano la loro attività presso l'Università potranno poi individuare una loro referenza, sia a livello di Dipartimento che di Facoltà ed Ateneo, composta da persone da loro elette, che si coordinerà funzionalmente con le Rappresentanze Sindacali Unitarie di Ateneo per le sole materie di pertinenza dell'attività che svolgono. I referenti delle OOSS eletti dal personale non strutturato avranno diritto a un monte ore di permessi sindacali definito sui criteri esistenti per i lavoratori dipendenti. Sarà cura di ogni Rappresentanza Sindacale comunicare i nominativi dei referenti. Hanno inoltre diritto a eleggere i propri Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sui posti di lavoro. I lavoratori parasubordinati hanno inoltre il diritto di partecipare alle assemblee sindacali dei lavoratori dipendenti.

Diritti di rappresentanza e di voto negli organi di Ateneo:

i lavoratori precari, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, partecipano agli organi di Ateneo, con gli stessi diritti accordati ai lavoratori dipendenti.

Durata dei contratti

La quantità e la durata dei contratti di lavoro para-subordinato, nel rispetto delle norme e dei regolamenti, deve essere concordata tramite contrattazione con le OOSS.

Diritto alla maternità:

Durante i periodi di assenza per congedo obbligatorio le lavoratrici non strutturate percepiscono un'indennità a carico dell'amministrazione pari alla differenza tra l'importo mensile del compenso e l'indennità cui le stesse hanno diritto a carico degli Enti previdenziali. La durata del contratto è, in ogni caso, prorogata per un periodo pari a 180 giorni.

Diritto alla formazione:

I lavoratori con contratti precari hanno accesso agli stessi percorsi formativi dei lavoratori dipendenti.

Diritto a Ferie e malattia:

I titolari di assegno di ricerca, i professori a contratto, i borsisti e i co.co.co./ co.co.pro. tecnici amministrativi hanno diritto a periodi di assenza retribuita per recupero psico-fisico pari a 45 giorni l'anno.

Durante le assenze per malattia, documentate con le stesse procedure previste per i dipendenti dalla stessa Amministrazione, l'Ateneo provvederà a integrare l'assegno INPS fino al raggiungimento del compenso giornaliero definito dal contratto. La durata del rapporto di lavoro è automaticamente prorogata di un periodo pari alle assenze. Se la malattia, o il cumulo delle malattie, supera i 6 mesi, il periodo di proroga eccedente non è retribuito.

Salute e sicurezza:

È cura dell'Amministrazione il rispetto di quanto previsto dalla L. 626/94 in relazione all'attività prestata dai titolari di Adr e contratti di collaborazione.

Assicurazioni.

Le Amministrazioni provvedono alle coperture assicurative in applicazione delle norme vigenti in materia per infortuni e malattie professionali e responsabilità civile verso terzi.

Servizi.

I lavoratori con contratti precari fruiscono con le stesse modalità previste per il personale dipendente dei servizi che l'amministrazione mette a disposizione (mensa, posteggi, buoni pasto, convenzioni per servizi, ecc.). Le condizioni economiche, da concordare con le organizzazioni sindacali, devono essere allineate a quanto previsto per il personale dipendente.

Spese per missioni.

Le spese per le missioni che si rendano necessarie per lo svolgimento dell'attività prevista per i lavoratori con contratti precari sono a carico dell'Amministrazione con le stesse modalità previste per i dipendenti.

Personale TECNICO E AMMINISTRATIVO parasubordinato

Compenso:

Salvo la possibilità per i collaboratori di sottoscrivere contratti con condizioni migliori, il compenso dei lavoratori tecnico-amministrativi con contratti di collaborazione non può comunque essere inferiore alla retribuzione globale annua lorda omnicomprensiva di un dipendente dell'Università che svolga attività di uguale complessità.

Applicazione del comma 529 della legge finanziaria 2007,

Completare l'atto ricognitivo, estendendo la scansione anche sui contratti parasubordinati e sui rapporti di lavoro a qualsiasi titolo con l'Ateneo, così come previsto dal CCNL dell'Università e dalla [circolare n° 5 del 2006](#) della funzione pubblica

Definizione delle procedure concorsuali riservate con l'obiettivo di sanare la situazione dei co.co.co. (riserva del 60% sui concorsi a tempo determinato)

Per il restante 40% dei posti non riservati introdurre una valorizzazione dell'anzianità di servizio a qualunque titolo prestato.

RICERCATORI precari

Riduzione delle tipologie contrattuali utilizzate, nella direzione di un'unica forma contrattuale.

Un contratto base per i ricercatori e all'interno del quale si trovino tutti i diritti e le tutele presenti in questa piattaforma, e comunque non diversa dall'assegno di ricerca e dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Attività di ricerca:

- Oggetto del contratto:

L'attività del titolare di un assegno di ricerca o di un contratto di collaborazione deve avere ad oggetto un progetto o programma di ricerca da svolgere in autonomia, eventualmente all'interno di un gruppo e non come mero supporto tecnico allo svolgimento di progetti di ricerca.

-Mezzi e strumenti per espletare l'attività:

L'Amministrazione deve mettere a disposizione dei titolari di assegni di ricerca e contratti di collaborazione locali idonei ed adeguatamente attrezzati in relazione all'attività richiesta. I titolari di assegno di ricerca utilizzano le strutture di ricerca e di servizio ed i fondi destinati alle attività cui partecipano con le stesse modalità previste per il personale ricercatore strutturato.

Riconoscimento dell'attività prestata:

Agli assegni di ricerca e ai contratti di collaborazione dovrà essere garantito il riconoscimento e la valutazione dell'attività effettuata sia ai fini delle pubblicazioni sia ai fini dell'attivazione di nuove collaborazioni.

Inoltre, è necessario prevedere la piena ricostruzione di carriera a valle dell'assunzione a tempo indeterminato, recuperando anche le discriminazioni che l'estrema frammentazione contrattuale determina.

Reclutamento:

L'Università rispetti effettivamente, come si è impegnato a fare, la Carta Europea dei Ricercatori e il codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori.

Compenso:

L'ammontare minimo degli assegni di ricerca è definito per legge.

I pagamenti degli assegni di ricerca e delle borse di studio post-dottorato o altro tipo, nonché i i corrispettivi compensi di contratti di collaborazione alla ricerca devono avvenire con cadenza mensile e senza ritardi. L'ateneo si impegna ad aumentare i compensi in relazione alla crescita delle aliquote contributive previste annualmente dalle leggi finanziarie

L'Ateneo si impegna a rispettare, per le borse di studio per le quali non è fissato per legge, l'importo di un ammontare minimo mensile pari a quello degli assegni di ricerca.

Didattica:

1) I ricercatori non strutturati non hanno obblighi di docenza, ma possono svolgere attività didattica retribuita, su base volontaria, compatibilmente con la propria attività di ricerca.

2) L'attività didattica dei ricercatori non può in alcun modo essere sostitutiva di attività o funzioni svolte per contratto da dipendenti in ruolo.

3) L'attività didattica deve essere formalizzata per mezzo di contratto di insegnamento, sul modello di quelli utilizzati per i Docenti a Contratto, e su quella base essere retribuita. L'attività didattica (corsi, esami, ricevimenti, etc.), come per i docenti a contratto, deve essere certificata tramite registri. Sulla base del monte ore corrispondente alle attività registrate il compenso verrà ridefinito in direzione migliorativa.

4) Al fine di promuovere l'autonomia dei ricercatori e la qualità della didattica, in attesa della definizione di norme precise sulla regolamentazione dei corsi, si chiede il diritto per i ricercatori precari di promuovere corsi o seminari (singolarmente o in gruppo), anche interdisciplinari, anche su proposta di gruppi di studenti. I corsi saranno retribuiti come stabilito nei punti 2 e 4 di questo capitolo.

Formazione:

I titolari di assegno di ricerca e contratti di collaborazione hanno diritto a congedi per periodi formativi non previsti e/o necessari all'attività cui il contratto si riferisce. Le Amministrazioni istituiscono annualmente appositi fondi, per un ammontare pari al 2% del monte complessivo degli ADR e dei contratti di collaborazione in essere. Tali risorse verranno destinate, ad attività formative rivolte ai titolari di ADR non previste e/o necessarie all'attività di ricerca cui l'assegno si riferisce. Queste ultime attività formative, proprio in quanto previste e/o necessarie allo svolgimento dell'attività richiesta sono finanziate sui bilanci delle Amministrazioni.

Fondi di ricerca:

I ricercatori non strutturati hanno diritto ad accedere ai finanziamenti alla ricerca. Le modalità e le procedure per l'accesso ai finanziamenti devono essere portate a conoscenza dei ricercatori non strutturati con le stesse modalità previste per il personale strutturato.

DOCENTI A CONTRATTO**Limiti di utilizzo dei contratti di docenza**

L'Università conferisca incarichi di insegnamento a soggetti assunti mediante contratti di diritto privato, nei limiti del 10% del personale strutturato impiegato nei corsi di Laurea, di Diploma o nelle Scuole di Specializzazione, al fine di arginare, soprattutto per i corsi triennali di recente attivazione, il fenomeno per cui la quasi totalità dell'attività didattica è svolta da personale non strutturato.

Reclutamento:

Gli incarichi di docenza a tempo determinato sono assegnati previa selezione comparativa, sulla base della valutazione e dei titoli scientifici e accademici. Della selezione è data pubblicità tramite affissione all'albo ufficiale dell'Università e delle strutture didattiche di Ateneo.

Oggetto del contratto:

Ogni contratto di docenza, oltre al titolo del corso, deve avere definite con precisione le ore di didattica descritte e divise proporzionalmente, rispetto ad un dato totale monte ore annuo, per ognuna delle attività legate alla didattica (didattica frontale, ricevimento, esami, etc.) ed essere certificate tramite registro come proposto per le attività didattiche dei ricercatori non-strutturati.

Compenso:

I professori a contratto hanno diritto a un compenso, erogato mensilmente, non inferiore alla retribuzione annua globale lorda omnicomprensiva elargita ai ricercatori confermati strutturati, cui sono affidati incarichi didattici, e proporzionata alle ore di insegnamento.

Reinternalizzazione dei servizi

Aprire una valutazione articolata della possibilità di reinternalizzare progressivamente i servizi (cooperative biblioteche e servizi generali) in quanto funzioni istituzionali dell'Università.

Superare la pratica delle gare al massimo ribasso

Istituzione del tavolo unico con l'amministrazione per raggiungere un Protocollo sulla regolamentazione degli appalti per armonizzare diritti e condizioni contrattuali con i lavoratori assunti direttamente dall'Università e per garantire la continuità del rapporto di lavoro anche in caso di cambio di appalto.