

All'Onorevole Ministra  
Prof.ssa Anna Maria Bernini

Oggetto: Nota UIL RUA.

Ill.ma Ministra,

nel ringraziarLa per l'odierna convocazione, pur in assenza di un espresso ordine del giorno, ci preme portare alla Sua attenzione alcune criticità del sistema e rappresentarLe delle proposte ritenute fondamentali per la nostra Organizzazione Sindacale.

**ARAN** - Si evidenzia innanzitutto che l'attuale situazione delle relazioni sindacali nei settori pubblici della Ricerca e dell'Alta Formazione, è caratterizzata da una sostanziale "stagnazione" dei rapporti negoziali con l'Aran. L'Agenzia si dimostra, infatti, sempre più incapace di rispondere alle esigenze di modernizzazione e valorizzazione del Personale perpetrando, di contro, un modello autoreferenziale di gestione dei rapporti con le parti sociali, a nostro avviso, non più tollerabile.

Ed è proprio sulla scorta di tale immobilismo relazionale, che la nostra Organizzazione Sindacale si è determinata a non sottoscrivere il CCNL del Comparto, contratto da noi ritenuto non solo privo di contenuti e deficitario di qualsivoglia miglioramento a favore della Lavoratrici e dei Lavoratori, ma addirittura peggiorativo della situazione economica e giuridica del Personale destinatario.

A riprova di tale vacuità e dell'insoddisfacente risultato raggiunto, sarà sufficiente riflettere sul fatto che tutte le OO.SS. hanno deciso di non sottoscrivere le sequenze contrattuali attraverso le quali l'Aran ha rinviato la trattazione di tematiche cardine ad un momento successivo rispetto al contratto, tematiche che oggi non hanno trovato alcuna soluzione reale e concreta.

Rimangono infatti del tutto insoluti, l'ordinamento professionale del Personale degli Enti Pubblici di Ricerca, la definizione, la regolamentazione e la tutela del Personale operante all'interno dei Policlinici Universitari, la nuova figura professionale del Tecnologo a tempo indeterminato, gli aspetti giuridici ed economici dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) e il contratto di ricerca che avrebbe dovuto dare risposte agli assegnisti dei nostri Atenei e degli EPR, prevedendo tutele e diritti, oggi assenti.

Facendo precipuo riferimento al settore Università, è doveroso rappresentare il macroscopico errore perpetrato dall'ARAN nella predisposizione dell'Ordinamento professionale che ha penalizzato il Personale della ex Categoria D, oggi Funzionari.

Personale che, seppure in possesso del titolo e/o di esperienza professionale pluriennale o ancora, abbia ricoperto incarichi di responsabilità riconducibili alla categoria superiore, si è visto sottratta la possibilità di beneficiare delle progressioni verticali in deroga valevoli in sede di prima applicazione del contratto.

**Legge Delega** – L'ampiezza e la laconicità della devoluzione al Governo prevista dalla Legge Delega recante *“Misure per la semplificazione normativa e il miglioramento della qualità della normazione e deleghe al Governo per la semplificazione, il riordino e il riassetto in determinate materie”*, ci preoccupa particolarmente.

Non comprendiamo la direzione che il Governo abbia intrapreso per ridisegnare il mondo dell'Università, dell'AFAM e degli Enti Pubblici di Ricerca, prevedendo, tra i tanti, un non meglio precisato intervento sullo stato giuridico ed economico del Personale dei relativi settori.

Riteniamo l'Autonomia delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca un principio fondamentale, che insieme alla programmazione, alla valutazione e alla formazione, rappresenta l'essenza stessa del sistema dell'Alta Formazione e della Ricerca Pubblica del nostro Paese e quindi, di tutti gli Enti che operano nei settori di riferimento.

Nessuna norma legislativa può porsi in contrasto con l'articolo 33 della Costituzione *“...Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato...”* anzi, le leggi dovrebbero tendere a rafforzare tale principio, proprio come la l. 168/1989 che per prima attuò il dettato costituzionale.

Dal fondamento costituzionale, recepito anche dalla Carta Europea dei Ricercatori, discende quindi l'Autonomia del sistema universitario e della ricerca, atta a favorire la libertà di insegnamento e la libera attività di ricerca.

Riteniamo, quindi, indispensabile che il riordino governativo dei Settori, considerata la loro specificità, si apra al confronto con le Istituzioni coinvolte, in primis, e con le Parti Sociali, anche attraverso la programmazione di tavoli tematici di discussione. Quest'approccio soltanto garantirebbe, a nostro avviso, un intervento efficace e rispondente alle reali esigenze delle Istituzioni scientifiche e universitarie.

**Governance AFAM** – Con l'entrata in vigore dei due Decreti del Presidente della Repubblica, l'uno sulla programmazione e sul reclutamento del personale (D.P.R. 83/2024) e l'altro sulle modifiche degli ordinamenti didattici (D.P.R. 82/2024), l'autonomia organizzativa e regolamentare delle Istituzioni ha subito una non indifferente complicazione. Infatti, l'intervenuto trasferimento delle funzioni dal Ministero alle Istituzioni, evidenzia le profonde e molteplici criticità che, ad oltre un ventennio dall'emanazione del D.P.R. 132/2003, affliggono la loro Governance.

Riteniamo non più rinviabile la previsione di un nuovo assetto della Governance che detti una chiara e reale linea di demarcazione tra i poteri di indirizzo politico e di gestione. Oggi il potere gestionale è demandato al Direttore (coadiuvato dal Direttore Amministrativo che ha il compito di coordinare e programmare e organizzare le complesse attività amministrative) e il potere politico è affidato al Consiglio Accademico, al Presidente e al Consiglio di Amministrazione. Questo sistema risulta articolato al punto da non consentire una effettiva distinzione tra ruoli e competenze ed ha mostrato, nel tempo, enormi criticità e non pochi conflitti interni.

Una efficace soluzione potrebbe ravvisarsi nell'istituzione di una figura Dirigenziale che vada ad assorbire le competenze gestionali, oggi in capo anche all'organo di indirizzo politico (il Direttore), sgravando così quest'ultimo dalle procedure amministrative e di responsabilità non rientranti nella sua competenza.

**Reclutamento del Personale AFAM** - Il reclutamento a tempo indeterminato presenta una grave carenza derivante dalla quasi totale assenza di facoltà assunzionali da parte delle Istituzioni a causa dello scarso numero di cessazioni dal servizio che si prospettano di anno in anno.

Riteniamo che bisognerebbe sopperire a tale prospettato deficit, attraverso una adeguata copertura economica, diversamente si perverrà ad una vanificazione attuativa del regolamento sul reclutamento, lasciando pressoché inalterate le vacanze in organico oggi esistenti (circa 1.200 Docenti e 400 PTA) e, conseguentemente, obbligando le Istituzioni alla loro copertura mediante contratti a tempo determinato. Situazione, quest'ultima, lapidariamente violativa del divieto di stipulare contratti a termine che superino i 3 anni, previsto dal D.P.R. sul reclutamento, come conformatosi alle relative direttive europee in materia.

**Docenti ex Istituti musicali pareggiati AFAM** - Nonostante i recenti processi di statizzazione che hanno investito le Accademie Storiche e gli ex Istituti Musicali Pareggiati, unitamente alla L. 205/2017, abbiano consentito la stabilizzazione del personale precario, si rilevano ancora docenti, inclusi negli elenchi A e B, che non sono rientrati nel processo di stabilizzazione a causa dell'indisponibilità di posti in organico presso i rispettivi Istituti.

Tali elenchi, oggi, hanno reale validità per il reclutamento a tempo determinato soltanto presso i Conservatori di Musica. Diversamente, per gli Istituti Musicali hanno valenza per le assunzioni a tempo indeterminato, ma soltanto presso il singolo Istituto che abbia disponibilità del posto in organico, con validità triennale e termine a giugno 2025.

Alla luce di tali prospettazioni, sembra imporsi la modifica dell'articolo 14, comma 4-quater, del D.L. 36/2022, come convertito e modificato in legge 79/2022, affinché si preveda l'estensione degli elenchi A e B per l'assunzione a tempo Indeterminato su tutti gli Istituti AFAM, anche in considerazione dell'importante numero di posti vacanti e disponibili esistente.

**Circolare Attuativa delle Risorse di cui all'art 1, c. 310, lett. c) del D.lgs. 234/2021** - La valorizzazione del Personale degli Enti di Ricerca, realizzata in parte con la legge 234/2021, deve, a nostro avviso, estendersi anche ai dipendenti inquadrati nei livelli IV-VIII.

Così come si è proceduto attraverso la predisposizione della circolare valevole per le Università, con la quale si è definito che il 50% delle risorse previste dalla legge venisse utilizzato per l'incremento dell'Indennità di Ateneo del Personale, allo stesso modo, si dovrebbe procedere con gli EPR, emanando una circolare che preveda tale stessa possibilità (50% delle risorse previste dalla norma) da utilizzare per incrementare l'Indennità di Ente annuale del Personale tecnico amministrativo.

Ulteriormente, si ritiene che la restante quota del 50%, oggi accantonata nei bilanci dei singoli Enti, alla luce della scarsità delle risorse destinate alla valorizzazione del Personale, dell'eccezionalità e limitatezza di queste, dovrebbe essere destinata al riconoscimento delle carriere in termini economici e di progressione.

Si tratterebbe in sostanza di ricalcare la già esistente previsione della lettera b) del decreto in disamina, avente ad oggetto le carriere del Personale Ricercatore e Tecnologo, riproducendo la medesima procedura anche per il Personale tecnico amministrativo.

Si auspica, pertanto, che le risorse stanziare, esattamente come già avviene per il Personale Ricercatore e Tecnologo, possano indirizzarsi anche all'utilizzo delle procedure selettive, avviate dopo il 1° gennaio 2022, del personale tecnico amministrativo di ruolo, al fine di consentire l'accesso al livello immediatamente superiore.

**Atto di indirizzo** - Il rinnovo dell'ultimo CCNL non ha soddisfatto la funzione della contrattazione collettiva, non avendo condotto né all'adeguamento delle retribuzioni al costo della vita, né alla valorizzazione delle professionalità.

Per tale ragione la UIL ritiene siano obiettivi prioritari, per tutti i settori, quelli indicati di seguito:

- Garantire la copertura dei tassi di inflazione, rilevati nel triennio di riferimento, attraverso adeguati aumenti contrattuali;
- Valorizzare il livello professionale, anche attraverso la possibilità di prevedere passaggi di area in deroga ai titoli di studio e all'obbligo del reclutamento dall'esterno;
- Incrementare i fondi destinati alle progressioni economiche e al welfare contrattuale;
- Incrementare la retribuzione tabellare, prevedendo il conglobamento in essa dell'indennità di vacanza contrattuale attualmente percepita dal Personale;
- superare il limite del tetto di spesa imposto al finanziamento e all'utilizzo dei fondi di contrattazione integrativa decentrata;
- deroga al tetto del salario accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, per le nuove assunzioni per il triennio 2024/2026.

Ancora, nello specifico di ciascun settore:

### **Università:**

- incremento del trattamento fondamentale tabellare attraverso le risorse previste all'art. 1, comma 297, lettera b), della L. 234/2021;
- istituzione, nell'ordinamento professionale, di una quinta area nella quale far confluire a regime: il Personale Tecnologo, il Personale dell'Elevate Professionalità e tutte quelle figure legate al progresso tecnologico dell'intelligenza artificiale che si profileranno con il nuovo contratto;
- definizione delle relazioni sindacali nelle Aziende Ospedaliere Universitarie di tipo A e di tipo B;

### **Ricerca:**

- previsione di un nuovo meccanismo di finanziamento del fondo del salario accessorio da destinare alla valorizzazione delle carriere del Personale inquadrato nei livelli IV-VIII;
- introduzione di nuovi strumenti volti alla valorizzazione professionale del Personale Ricercatore e Tecnologo;
- definizione di un nuovo modello di classificazione del Personale;
- previsione di criteri uniformi per il riconoscimento delle attività preruolo esercitate nel "sistema della ricerca";
- fissazione di criteri oggettivi nell'attribuzione delle indennità a ricercatori e tecnologi;
- revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro, con particolare attenzione alle posizioni organizzative, distinguendo gli incarichi di funzione specialistica, da quelli di tipo organizzativo.

### **Alta Formazione Artistica e Musicale:**

- definizione del *quantum* temporale che i docenti possono dedicare all'attività di ricerca, in assenza del quale si riscontrano difficoltà partecipative ai bandi di ricerca;
- puntuale disciplina del rapporto di lavoro a tempo definito, oggi previsto nel regolamento sul reclutamento, ma non dal CCNL;
- riqualificazione e valorizzazione dei profili del Personale tecnico amministrativo, in particolare dei profili degli Assistenti e degli Operatori, oggi chiamati a svolgere compiti decisamente più complessi e di responsabilità rispetto all'inquadramento formale;
- previsione di un intervento sullo *status* giuridico ed economico del Personale, adeguandolo agli altri settori dell'Alta Formazione.

La Segreteria Nazionale