

Ministero dell'Università e della Ricerca

Ministra Anna Maria Bernini

Oggetto: Nota UIL – Atto d'indirizzo

Gentile Ministra,
nel ringraziarla per la disponibilità mostrata, la scrivente Organizzazione Sindacale ritiene di voler portare alla Sua attenzione talune questioni che dovranno necessariamente essere oggetto della contrattazione nazionale per il triennio 2022-2024. Si specifica che la seguente analisi si sviluppa in una parte comune ai tre settori del Comparto e una dedicata singolarmente a ciascuno di essi.

PARTE COMUNE

A parere di chi scrive, sarà fondamentale tenere a mente la specificità del Comparto Istruzione e Ricerca valorizzandone appieno le caratteristiche organizzative, gestionali e funzionali degli Enti di afferenza tutti. Soltanto di tal guisa verrà garantita una presenza competitiva e attrattiva delle Istituzioni Italiane di Ricerca e di Alta Formazione Universitaria e Artistica a livello europeo, contribuendo alla costruzione dello spazio scientifico e tecnologico unionale.

Il rinnovo contrattuale del triennio 2022-2024 non dovrà, ancora una volta, perdere l'occasione di promuovere un sistema integrato e innovativo della normazione di Comparto, attraverso una revisione completa delle disposizioni vigenti. La tornata contrattuale in esame dovrà rappresentare un momento di innovazione e di sintesi del dato positivo attraverso l'abrogazione esplicita di tutte le norme dei contratti precedenti per garantire chiarezza e semplificazione. Obiettivo questo raggiungibile soltanto attraverso la stesura *ex novo* di un **testo unico contrattuale**.

Ancora, sarà necessario revisionare i **sistemi di classificazione del personale**, mirando a soluzioni che si adattino ai processi lavorativi in continua evoluzione e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo sviluppo e la promozione della ricerca, della formazione, della gestione e del trasferimento delle conoscenze.

Punto nodale di questa tornata contrattuale dovrà, senz'altro, essere rappresentato dalla previsione di un innalzamento strutturale delle retribuzioni base e del trattamento accessorio del personale del Comparto che, solo, garantirebbe un adeguato riconoscimento del livello professionale richiesto per l'espletamento delle sempre maggiori funzioni nonché l'auspicabile equiparabilità alle analoghe realtà

europee. A tal riguardo si evidenzia che nel 2021 le retribuzioni in Italia sono cresciute soltanto dello 0,6% a fronte dello 1,9% dei prezzi; nel 2022 l'aumento registrato è stato del 3,6% contro l'8,1% dei prezzi; infine, nel 2023 l'aumento è stato del 3,1% contro il 5,6% dei prezzi. Si tratta della perdita di potere di acquisto dei salari più significativa tra tutti i paesi dell'area OCSE.

Tale obiettivo, tanto ambizioso quanto necessario, a parere di chi scrive potrà essere raggiunto attraverso:

- la previsione di un **aumento contrattuale superiore almeno all'inflazione programmata** che consentirebbe l'apertura del tavolo contrattuale 2022/2024;
- la strategicità dei settori imporrebbe un incremento aggiuntivo delle risorse da destinare al Comparto per la promozione e la valorizzazione del personale;
- la confluenza della **vacanza contrattuale**, prevista dall'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. 165/2001 nella retribuzione fondamentale, di guisa che non vada ad intaccare l'incremento contrattuale proprio di ciascun rinnovo;
- la differente destinazione dei **cinquanta milioni** di euro stanziati dalla legge di bilancio del 2022 per la valorizzazione del personale TAB degli atenei, prevedendone un'attribuzione non sperequativa attraverso, per esempio, la loro destinazione in via principale al trattamento fondamentale e in via secondaria all'indennità di ateneo;
- la destinazione dei **trenta milioni** di euro stanziati dalla legge di bilancio del 2022 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo degli EPR vigilati MUR in via principale al trattamento fondamentale e in via secondaria all'indennità di ente annuale;
- **il superamento dei limiti al tetto del salario accessorio** che consentirebbe di liberare risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata.

L'evoluzione dei contesti lavorativi e lo sviluppo del digitale imporranno una riflessione anche sulle modalità alternative di espletamento della prestazione lavorativa, già disciplinate nel contratto nazionale in vigore. Il **lavoro agile** infatti rappresenta uno strumento, ormai indefettibile, di conciliazione tra vita e lavoro e, come tale, necessita di regole certe ed omogenee.

Non potrà poi sottacersi un intervento sugli attuali **sistemi di partecipazione sindacale**. L'ascolto e il rispetto delle prerogative sindacali garantiscono una corretta gestione delle relazioni tra il personale e le istituzioni. A tal scopo sarà necessario definire puntualmente i confini di competenza tra contrattazione nazionale e decentrata, mirando ad una implementazione di quest'ultima attraverso l'ampliamento dei margini di operatività e di trattativa in materia di organizzazione delle strutture e dei servizi, nonché attraverso il rafforzamento delle materie oggetto di contrattazione, oggi relegate soltanto al confronto e all'informazione. Sembra opportuno, inoltre, ipotizzare l'introduzione di un regolamento interno a ciascun ente per l'affidamento, la gestione e la revoca degli incarichi che sia oggetto di confronto con il sindacato.

Ancora, si dovrà prevedere un intervento in senso migliorativo anche del **welfare contrattuale**, ponendo particolare attenzione al sostegno alle famiglie, alle prestazioni sanitarie, all'istruzione, alla mobilità e all'estensione delle agevolazioni fiscali previste in altri settori del privato anche a quello pubblico. Gli investimenti a ciò destinati, attraverso il superamento dei limiti *ex lege* oggi esistenti, dovrebbero gravare sui bilanci in attivo degli Enti in modo tale da consentire loro di investire maggiori risorse sul welfare da destinarsi *erga omnes* (personale contrattualizzato e non).

Sarà, inoltre, importante disciplinare con note innovative e di costante implementazione, il diritto alla **formazione** per favorire e valorizzare lo sviluppo delle competenze del personale delle Università, degli Enti Pubblici di Ricerca e delle Istituzioni AFAM. In particolare, bisognerà camminare di pari passo con l'irruenza pervasiva dell'intelligenza artificiale, mirando all'accrescimento delle competenze digitali e informatiche del personale attraverso la formazione sia generale che mirata.

UNIVERSITÀ

Il contratto collettivo nazionale per il triennio 2019/2021 ha disegnato un'articolazione dell'ordinamento professionale delle università pubbliche italiane passando da un sistema che prevedeva quattro distinte categorie (B, C, D ed EP), a un sistema di Aree professionali (Operatore, Collaboratore, Funzionario ed EP) che, di fatto, contrasta con quanto previsto dal comma 1bis dell'art. 52 d.lgs. 165/2001. Ciò ha condotto a una netta disparità di trattamento tra il personale t.a.b., laddove limita le chances di carriera di quello collocato nelle nuove Aree dei Funzionari e delle Elevate Professionalità. Se quanto appena evidenziato non fosse già di per sé ragion sufficiente a sostegno della necessaria revisione dell'ordinamento, la corroborerebbe certamente quella della mancata definizione della sequenza contrattuale per il tecnologo a tempo indeterminato, il cui naturale precipitato è da rinvenirsi nello svilimento di una figura professionale altamente qualificata che oggi opera soltanto a tempo determinato.

Non di minore importanza appare, poi, il ruolo chiave svolto nei nostri Atenei dai **collaboratori ed esperti linguistici e lettori** per l'insegnamento delle lingue straniere e per il conseguimento delle relative certificazioni da parte dei discenti. Ruolo questo che dovrà essere valorizzato attraverso la previsione di una disciplina organica che sia in grado di sintetizzare in una unica professionalità queste figure e di regolarne puntualmente e correttamente l'inquadramento economico.

È di tutta evidenza quindi che bisognerà intervenire nuovamente sull'ordinamento professionale in termini riconciliativi e ablatori della sperequazione oggi in atto contemperando, da un lato, le reali esigenze organizzative degli Atenei e, dall'altro, la non più rinviabile valorizzazione del Personale che aspetta da oltre un ventennio una svolta qualitativa del sistema di classificazione.

Ancora, sarà necessario rivedere il sistema di inquadramento del personale dipendente dalle **aziende ospedaliero-universitarie**, tenendo conto delle esigenze funzionali dei dipartimenti di area medica e delle evoluzioni delle classificazioni del Servizio Sanitario Nazionale, nonché definire la tipologia di A.O.U. e la titolarità delle relazioni sindacali all'interno delle stesse.

Inoltre, preme sintetizzare, elencandole, le criticità di sistema delle università pubbliche italiane maggiormente rilevanti:

- Quanto al management, si rileva l'esiguità del numero di **dirigenti** rispetto all'organico del personale tecnico-amministrativo (0,6%) con le conseguenti ricadute negative sulla gestione e sull'efficienza delle attività universitarie;
- Per quanto riguarda invece il **reclutamento**, al fine di assicurare una più efficiente selezione del personale, si rappresenta la necessità di introdurre metodologie e criteri di valutazione in grado di valorizzare contemporaneamente il titolo di studio e l'esperienza. Inoltre, non sembra sottacibile l'opportunità, intesa in senso di economicità, efficienza ed efficacia dell'agere pubblico e di flessibilità nelle assunzioni, di superare il comma 5-ter, dell'art. 35, del D.lgs. 165/2001 (**norma taglia idonei**).

RICERCA

Nell'ottica di una visione unitaria dei settori del comparto, anche per quello della Ricerca risulta auspicabile, e quanto mai necessario, avviare il processo di **revisione della classificazione delle competenze** sulla base delle attività istruttorie effettuate in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016-2018. Obiettivo questo, perseguibile attraverso una rivisitazione dell'ordinamento professionale in grado di superare le ambiguità normative e contrattuali susseguitesesi nel tempo e di garantire certezza ed esigibilità ai percorsi di valutazione e valorizzazione della professionalità acquisita.

Non si può non menzionare la necessità di semplificare le regole che attualmente disciplinano la mobilità compartimentale e intercompartimentale.

Ancora, rammentiamo la necessità di concretizzare il recepimento della Raccomandazione della Commissione Europea riguardante la Carta Europea dei ricercatori e del Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori nonché rendere esigibili le indicazioni contenute nel documento European Framework for Research Careers, per i profili di **ricercatore e tecnologo**, attraverso l'introduzione di percorsi che superino le cause dell'eccessiva permanenza nel livello base e agevolino il percorso verso il livello apicale.

Altro focus indispensabile, sarà rappresentato dalla necessità di revisionare i **sistemi di retribuzione** legati alle posizioni lavorative, in particolare ai ruoli organizzativi, con l'esplicita distinzione tra incarichi specialistici e di natura prettamente organizzativa. Quanto al **finanziamento** di quest'ultimi, potrebbe prevedersi l'istituzione di un apposito fondo alimentato anche dalle risorse messe a disposizione dall'Amministrazione ingeneratesi da cambiamenti di posizioni. Di qui, sarà opportuno anche definire modalità più flessibili di utilizzo dei **fondi contrattuali**.

Un altro degli obiettivi da perseguire dovrà certamente essere rappresentato dalla disciplina dell'istituto della **mobilità (volontaria e compensativa)**. Disciplina che dovrà tendere alla costruzione di un sistema regolativo, retributivo e valutativo atto a garantire la continuità della carriera e che sia in grado di definire puntualmente i criteri per lo spostamento dei dipendenti pubblici tra diverse sedi della stessa Amministrazione (mobilità interna) ovvero tra pubbliche amministrazioni differenti (mobilità esterna).

Quanto poi alla **valutazione del merito e allo sviluppo delle carriere**, a parere di chi scrive, bisognerà definire una nuova struttura articolata in aree e livelli che sia in grado di facilitare l'accesso alle aree più alte e di ampliare e garantire le opportunità di sviluppo professionale. Sarà poi importante individuare gli strumenti per la **valorizzazione individuale di ricercatori e tecnologi**, anche rimodulando gli istituti che regolano il passaggio di fascia stipendiale, l'anticipo di fascia, in un'ottica integrata con le indennità e le opportunità di sviluppo professionale (passaggio di livello attraverso concorso riservato). Ancora, sembra non sottacibile la necessità di correlare l'erogazione di **indennità contrattuali di direzione** a ricercatori e tecnologi allo svolgimento di attività di direzione di qualsivoglia struttura che comporti la gestione di risorse umane o finanziarie o strumentali (art. 22 DPR 171/1991).

Infine, nell'ottica di una generale **valorizzazione di tutto il personale degli EPR**, sia esso ricercatore/tecnologo o tecnico-amministrativo, si impone il superamento degli attuali artt. 15 e 54 del vigente CCNL e dell'art. 90, con contestuale individuazione di meccanismi alternativi realmente praticabili ed esigibili.

Concludendo la panoramica sulle più significative criticità del sistema Ricerca, si focalizza l'attenzione sulle c.d. **attività pre-ruolo** per le quali, coerentemente con la disciplina prevista dall'articolo 12-bis del d.lgs. 218/2016, si impone una modifica delle attuali disposizioni contrattuali onde consentire la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (art. 5 CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003). Sarà poi auspicabile prevedere un limite massimo per i rapporti contrattuali a tempo determinato aventi ad oggetto esclusivo l'attività di ricerca scientifica (art. 83 comma 3 CCNL 2016-2018), stabilire criteri uniformi tra gli enti pubblici di ricerca per il riconoscimento delle attività pre-ruolo nel caso di assunzione a tempo indeterminato (art. 84 comma 7 CCNL 2016-2018), nonché medesima uniformità dovrà essere prevista per valorizzare l'esperienza pre-ruolo tipica degli EPR.

AFAM

Per quanto riguarda l'ultimo dei tre Settori del Comparto, la prima criticità che si ritiene di dover portare alla luce è certamente quella riferibile all'eccessiva stratificazione normativa sulla disciplina del **personale docente e di ricerca** nelle istituzioni AFAM. Al riguardo, numerose sono le fonti che disciplinano in maniera anacronistica, e sempre più frammentaria, compiti e funzioni delle figure professionali in parola. Tale normativa non risulta coerente con l'autonomia

regolamentare propria delle Istituzioni nelle quali, infatti, la programmazione accademica è totalmente demandata al potere regolamentare che spesso, e quasi inevitabilmente, contrasta con le norme contrattuali. Si rende pertanto indifferibile prevedere una disciplina organica che garantisca chiarezza e uniformità.

Ancora, l'introduzione della figura del ricercatore, l'apertura dei bandi di finanziamento per la ricerca alle istituzioni Afam, l'istituzione dei percorsi di "Dottorato di Ricerca" rendono non più differibile una definizione del *quantum* orario che il docente può dedicare all'attività di ricerca, anche ai fini della partecipazione a progetti di ricerca cofinanziati oggi impedita da tale assenza definitoria. Il CCNL attualmente vigente, infatti, definisce puntualmente soltanto l'impegno orario dei docenti da dedicare alle attività di didattica frontale. Si ritiene quindi che l'atto d'indirizzo debba aggiornare la disciplina del personale docente e di ricerca al mutato quadro normativo e organizzativo, ridefinendo il quadro giuridico-economico del docente a tempo definito introdotto dalla legge e dal successivo DPR sulla programmazione e reclutamento Afam.

Ancora, numerose sono le modifiche che andranno apportate in tema di **ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo**. A tal riguardo, la disciplina del contratto collettivo nazionale attualmente vigente non sembra essere esauriente. Molti istituti, infatti, risultano non più in linea con i nuovi profili, si pensi a quelli afferenti all'organizzazione del lavoro, in particolare con quelli apicali e specifici, laddove compiti e funzioni richiedono un'organizzazione volta alla flessibilità. Per taluni profili, poi, andrebbe ridefinita l'indennità di posizione, oggi prevista, ma in forma ibrida e imputata nel contratto nazionale.

Sarà quindi necessario aggiornare le disposizioni contrattuali dedicate al personale tecnico amministrativo e renderle maggiormente funzionali al nuovo ordinamento.

Concludendo, si rimarca l'opportunità di rivedere anche i **permessi artistici** reinserendo l'anno sabatico e la **mobilità del personale** che dovrà tornare ad essere materia contrattuale.

Distinti saluti

Roma, il 16.09.2024

Il Segretario Generale

Attilio Bombardieri