



Ministero dell'università e della ricerca

**ATTO DI INDIRIZZO QUADRO
RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021
PERSONALE DELL'UNIVERSITÀ, DELLA RICERCA E DELL'ALTA FORMAZIONE ARTISTICO
MUSICALE E COREUTICA**

SOMMARIO

PREMESSA	2
PARTI COMUNI E INDIRIZZI GENERALI	2
RISORSE FINANZIARE PER I RINNOVI CONTRATTUALI E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'	3
PARTECIPAZIONE SINDACALE	3
WELFARE CONTRATTUALE	3
LAVORO AGILE	4
FORMAZIONE DEL PERSONALE	4
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	4
SEZIONE: UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERE UNIVERSITARIE	5
⇒ Revisione dei sistemi di classificazione professionale	5
⇒ Mobilità interistituzionale e progressione delle carriere	5
⇒ Collaboratori ed esperti linguistici	6
⇒ Trattamento accessorio	6
SEZIONE: ENTI DI RICERCA	6
⇒ Revisione dei sistemi di classificazione professionale	6
⇒ Trattamento accessorio	7
⇒ Mobilità	7
⇒ Valorizzazione del merito e sviluppo delle carriere	7
⇒ Attività pre-ruolo	7
Sezione: AFAM	8
⇒ Revisione dei sistemi di classificazione professionale	8
⇒ Trattamento accessorio	8
⇒ Attività pre-ruolo	8



Ministero dell'università e della ricerca

PREMESSA

La contrattazione nazionale relativa al triennio 2019-2021 deve prioritariamente tenere conto, valorizzandole compiutamente, delle specificità organizzative, gestionali e funzionali degli atenei, degli Enti pubblici di ricerca e delle istituzioni AFAM.

È, pertanto, necessario valorizzare la specificità del comparto istruzione e ricerca rispetto agli altri settori dell'amministrazione pubblica.

Tale riferimento è fondamentale per consentire una presenza maggiormente competitiva e attrattiva a livello europeo di tutte le istituzioni italiane di ricerca e alta formazione universitaria e artistica, come qualificato contributo alla costruzione dello spazio scientifico e tecnologico comune dell'UE.

I rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 dovranno, pertanto, costituire l'occasione per favorire un sistema integrato e innovativo della ricerca pubblica connotato dalla specificità delle attività per assicurare attrattività, meritocrazia, flessibilità e mobilità.

PARTI COMUNI E INDIRIZZI GENERALI

Il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021 dovrà costituire l'occasione per:

- Procedere ad una riscrittura integrale delle disposizioni interessate dal rinnovo e delle norme collegate provvedendo contestualmente all'abrogazione esplicita delle disposizioni dei precedenti contratti, al fine di perseguire l'obiettivo generale di chiarezza e semplificazione;
- Rivedere i sistemi di classificazione professionale, individuando soluzioni innovative orientate all'adeguamento dei processi lavorativi e alla valorizzazione delle professionalità necessarie per lo svolgimento delle attività di ricerca, formazione, gestione e trasferimento, in un mutato contesto sempre meno ingessato, ma più dinamico, qualificato e internazionale;
- Innalzare le retribuzioni del personale delle Università, degli Enti pubblici di ricerca e delle Istituzioni AFAM tenuto conto delle specificità e del valore professionale richiesto per l'espletamento delle loro funzioni anche in relazione a analoghe realtà europee, e prevedere, tra l'altro, anche strumenti contrattuali specifici che facilitino la flessibilità, l'interscambio e la mobilità, anche europea ed internazionale, fra organizzazioni pubbliche e private operanti sugli stessi domini scientifici, tecnologici, artistici.
- Procedere al superamento dei vigenti limiti al salario accessorio per dedicare risorse aggiuntive alla contrattazione decentrata, da utilizzare per riconoscere professionalità, competenza, impegno e responsabilità.
- Valorizzare il ricorso al lavoro agile, disciplinando tra l'altro le modalità e i tempi della prestazione nonché gli istituti normativi ed economici a esso pertinenti, per tutte quelle attività e/o servizi gestionali, informativi, a supporto della didattica e/o della ricerca che non richiedano in via esclusiva la presenza.
- Definire regole chiare, semplificate e di promozione, per il personale (ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi) degli EPR che svolge periodi di lavoro in mobilità presso altre istituzioni di ricerca, con particolare attenzione alle esperienze presso gli ERIC.
- Avviare una valutazione sulla possibile estensione, anche al personale tecnico e amministrativo delle Università e degli Enti pubblici di ricerca, di quanto previsto per il resto del personale del comparto dall'articolo 20, comma 4, del CCNL 2016/2018.



Ministero dell'università e della ricerca

- Completare il recepimento della Raccomandazione della Commissione Europea dell'11 marzo 2005 riguardante la Carta Europea dei ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori (2005/251/CE), anche tenendo conto delle indicazioni contenute nel documento European Framework for Research Careers e degli sviluppi successivi della normativa Europea in tema di Spazio Europeo della Ricerca di cui all'articolo 179 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (Comunicazione della Commissione 2020/628/CE e Conclusioni del Consiglio europeo del 28.5.2021).

RISORSE FINANZIARE PER I RINNOVI CONTRATTUALI E SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITA'

- Salvaguardare l'elemento perequativo della retribuzione.
- Individuare risorse aggiuntive per innalzare le retribuzioni e il trattamento accessorio del personale delle Università, degli Enti Pubblici di Ricerca e delle istituzioni AFAM tenuto conto delle specificità e del valore professionale richiesto per l'espletamento delle loro funzioni anche in relazione a analoghe realtà europee.
- Superare i vincoli del fondo del salario accessorio.
- Ridefinire e chiarire le modalità di copertura (bilancio, fondi ad hoc, entrate specifiche, etc) per i diversi istituti contrattuali.
- Superare il limite per la determinazione dei fondi per la formazione per lo sviluppo e il riconoscimento professionale.

PARTECIPAZIONE SINDACALE

- L'adeguamento dei sistemi di partecipazione sindacale deve essere fondato su una più chiara definizione di ciò che è demandato alla contrattazione di nazionale, svolta centralmente, e ciò che è demandato alla contrattazione decentrata, svolta all'interno delle singole amministrazioni.
- Definire con chiarezza gli ambiti riservati alla contrattazione sindacale in materia di organizzazione delle strutture e dei servizi.
- Per l'AFAM mantenere i criteri per la mobilità del personale tra le Istituzioni AFAM tra le materie oggetto di confronto a livello nazionale
- Ampliare le materie oggetto di confronto a livello nazionale e di singola istituzione

WELFARE CONTRATTUALE

- Incentivare l'istituto del welfare contrattuale, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie e alle prestazioni sanitarie, all'istruzione e alla mobilità, senza dimenticare di estendere alle lavoratrici e ai lavoratori pubblici le agevolazioni fiscali sul welfare contrattuale già previsti nel settore privato. Tali investimenti dovrebbero e potrebbero trovare alimentazione dai risultati di bilancio, con interventi rivolti a tutto il personale, sia esso contrattualizzato (personale tecnico – amministrativo) o non contrattualizzato (personale docente per le università).



Ministero dell'università e della ricerca

LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile, complementare e non alternativo al lavoro in presenza, dovrà essere uno strumento utile al superamento delle disuguaglianze di genere (occupazione femminile e sviluppo professionale) che rappresentano oggi un'emergenza sociale.

Pertanto:

- Disciplinare, in ottica di innovazione digitale, di miglioramento dei servizi e, in particolare per una maggiore conciliazione vita/lavoro, il Lavoro Agile, definendone regole certe ed omogenee.
- Disciplinare il funzionamento del regime dei permessi e delle assenze e di ogni altro istituto connesso al rapporto di lavoro agile (quale ad esempio il buono pasto e i rimborsi delle spese sostenute per la gestione e l'utilizzo da remoto delle dotazioni personali: rete internet/pc/stampanti/cartucce).
- Prevedere sistemi valutativi applicati per il lavoro in presenza ed il lavoro agile e a distanza.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Disciplinare in modo innovativo il diritto alla formazione, che dovrà essere generale ma anche specifica e mirata, per raggiungere il duplice obiettivo di migliorare le competenze specifiche e aumentare le conoscenze, con particolare attenzione alle competenze digitali ed informatiche.
- Riqualificare il personale attraverso la formazione finalizzata a nuovi inquadramenti, tenuto conto dell'esperienza di coloro che svolgono o hanno svolto le funzioni superiori in altri profili professionali;
- Possibilità di semplificare, ai fini di acquisizione esperienze, le regole per la mobilità del personale universitario (sia esso docente o tecnico ed amministrativo) all'interno di tutto il settore dell'alta formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico, pubblico e privato.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- È indispensabile che la contrattazione nazionale riveda gli attuali ordinamenti per l'intero settore della Università, Ricerca e AFAM, in cui oggi si evidenziano i limiti di un sistema che ha generato in molti casi un sotto inquadramento del Personale, inserendo immediatamente nel contratto nazionale risorse aggiuntive o prevedendo una sequenza contrattuale successiva al contratto con risorse specifiche.



Ministero dell'università e della ricerca

SEZIONE: UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERE UNIVERSITARIE

⇒ **Revisione dei sistemi di classificazione professionale**

L'attuale sistema, che discende dal CCNL 2000, prevede per gli atenei un'articolazione in 4 categorie B, C, D ed EP; impone l'accesso al pubblico impiego per titoli di studio e processi di selezione non sempre coerenti con le reali esigenze degli atenei.

A livello di management, il sistema delle università pubbliche italiane rappresenta il comparto della Pubblica Amministrazione con il numero di dirigenti di gran lunga più basso (0,6% dell'organico tecnico ed amministrativo degli atenei).

Le ipotesi di intervento devono essere funzionali a rivedere:

- Il processo di revisione della classificazione delle competenze sulla base delle attività istruttorie effettuate in applicazione dell'articolo 44 del CCNL 2016/2018 definendo le modalità di confluenza dal vecchio al nuovo ordinamento professionale - per favorire l'adeguamento dei profili al mutato quadro organizzativo discendente dalla L.240/2010;
- l'attuale profilo delle Elevate Professionalità, nell'intento di valorizzare compiutamente il personale che svolge qualificate attività professionali, scientifiche, tecnologiche e di ricerca, nonché amministrativo-gestionali e per le quali sono necessarie competenze specifiche, eventuali abilitazioni o iscrizioni a albi professionali, da collocare in una apposita e separata area contrattuale, con struttura retributiva coerente con incarichi di struttura complessa o di alta qualificazione professionale.
- il sistema di inquadramento del personale dipendente da aziende ospedaliero-universitarie in relazione alle necessità funzionali dei dipartimenti di area medica, anche in considerazione dell'evoluzione delle classificazioni del Servizio Sanitario Nazionale;
- le metodologie e i criteri di reclutamento, che se da un lato devono valorizzare e tenere conto del possesso del titolo di studio devono altresì consentire di valutare e contemperare, all'effettivo bisogno e funzione della posizione da ricoprire, anche l'esperienza.

⇒ **Mobilità interistituzionale e progressione delle carriere**

- migliorare le condizioni per favorire una mobilità temporanea, nazionale ed internazionale, del personale tecnico amministrativo delle università verso altre amministrazioni pubbliche e private operanti nei settori di interesse degli atenei, dal management alle attività di valorizzazione dei risultati della ricerca, per acquisire competenze trasversali e innovative, anche attraverso incentivi e criteri di valutazione.
- favorire la valorizzazione delle professionalità prevenendo la possibilità di conferire incarichi temporanei a prescindere dal vincolo della categoria di inquadramento contrattuale o del conferimento di mansioni superiori.
- rivedere il meccanismo delle progressioni economiche, prevedendo sistemi differenziati basati su merito e esperienza maturata, con l'introduzione di disposizioni contrattuali e risorse specifiche adeguate. Le Progressioni Economiche Orizzontali potranno superare l'attuale logica "concorsuale" per privilegiare meccanismi selettivi semplificati, maggiormente premianti l'esperienza, la formazione e la responsabilità di ciascun lavoratore, valutando, altresì, di prevedere un sistema di "spazi economici intermedi" tra la categoria di appartenenza e quella immediatamente superiore, distinti dalla progressione economica.



Ministero dell'università e della ricerca

⇒ **Collaboratori ed esperti linguistici**

- Prevedere una disciplina organica confluyente in una unica figura professionale per collaboratori, esperti linguistici e lettori ovvero del personale assunto ex art.4 legge 326/95, e personale assunto ex art.28 DPR 382/80 tenuto conto che tali unità di personale concorrono, affiancando i docenti titolari del relativo insegnamento, alla didattica delle lingue straniere e all'acquisizione, da parte dei discenti, delle relative certificazioni, e che tali attività vengono svolte in autonomia previa predisposizione dei necessari programmi didattico formativi. In questa direzione dovrà valutarsi il corrispondente inquadramento economico di tali figure.

⇒ **Trattamento accessorio**

- Operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro, specie con riferimento alle posizioni organizzative, distinguendo gli incarichi di funzione specialistica da quelli di tipo organizzativo, al cui finanziamento si provvederà con l'istituzione di un apposito Fondo, alimentato anche da risorse apportate dall'Amministrazione.
- Definire modalità di utilizzo flessibile dei fondi di contrattazione incentivando misure atte a favorire la continuità dei servizi ai cittadini anche mediante soluzioni innovative e flessibili di semplificazione dei processi e un incremento qualitativo della performance nel suo complesso.
- Definire le modalità di attribuzione dei trattamenti economici spettanti al personale in servizio presso le aziende ospedaliere universitarie, valutando nell'attribuzione degli incarichi e nell'applicazione degli istituti finanziati dai fondi accessori anche le attività di ricerca e di formazione svolte dal personale, fermo restando il finanziamento del salario accessorio con l'indennità di cui all'art.31 del DPR 761/79.

SEZIONE: ENTI DI RICERCA

⇒ **Revisione dei sistemi di classificazione professionale**

- Completare il processo di revisione della classificazione delle competenze sulla base delle attività istruttorie effettuate in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016-2018.
- Rivisitare l'ordinamento professionale superando preliminarmente le ambiguità di alcune disposizioni di legge e di altre contenute nei contratti che si sono susseguiti nel tempo, rendendo certi ed esigibili i percorsi di valutazione e valorizzazione della professionalità acquisita.
- Per il profilo di ricercatore e tecnologo, in coerenza con le indicazioni contenute nel documento European Framework for Research Careers, valutare e intraprendere percorsi che superino le cause che determinano la permanenza eccessiva nel livello base e la bassa percentuale di personale che raggiunge il livello apicale.
- Stabilire criteri uniformi per il riconoscimento delle attività pre-ruolo svolte nel "sistema della ricerca", nonché le indennità da riconoscere a ricercatori e tecnologi nel caso in cui l'ordinamento dell'ente, al di fuori della fattispecie di incarico ai sensi dell'articolo 19 comma 6-quater del d.lgs. n.165/2001, consenta il conferimento di incarichi di direzione di strutture, progetti e uffici comunque denominati.



Ministero dell'università e della ricerca

⇒ **Trattamento accessorio**

- Operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro, specie con riferimento alle posizioni organizzative, distinguendo gli incarichi di funzione specialistica da quelli di tipo organizzativo, al cui finanziamento si provvederà con l'istituzione di un apposito Fondo, alimentato anche da risorse apportate dall'Amministrazione, conseguenti a mutate esigenze organizzative che comportino un incremento delle posizioni nell'ambito dei modelli adottati dalle Amministrazioni stesse.
- Definire modalità di utilizzo flessibile dei fondi di contrattazione.

⇒ **Mobilità**

- Costruire un sistema regolativo, retributivo e di valutazione, entro cui valorizzare le esperienze di mobilità – intersettoriale e geografica - garantendo la continuità della carriera.

⇒ **Valorizzazione del merito e sviluppo delle carriere**

- Definire l'articolazione delle carriere in profili e livelli con accesso anche ai livelli apicali e rivedere in coerenza, ampliandole, le opportunità di sviluppo professionale -
- Individuare gli strumenti per la valorizzazione individuale di ricercatori e tecnologi 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).
- Precisare che le indennità contrattuali di direzione di strutture tecniche e scientifiche per ricercatori e tecnologi, laddove previste dagli ordinamenti di autonomia, sono erogate in relazione alla direzione di qualsivoglia struttura che comporti gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali (art. 22 DPR 171/1991).

⇒ **Attività pre-ruolo**

- Rivedere, in coerenza con l'articolo 12-bis del d.lgs. 218/2016, le disposizioni contrattuali che consentono la trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato art. 5 CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.
- Introdurre 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 negli Enti pubblici di ricerca (art. 84 comma 7 CCNL 2016-2018).



Ministero dell'università e della ricerca

Sezione: AFAM

⇒ **Revisione dei sistemi di classificazione professionale**

- Procedere alla rivisitazione dell'attuale ordinamento professionale individuando soluzioni innovative, coerenti con il sistema universitario, orientate alla valorizzazione del ruolo del docente anche con riferimento a istituti di flessibilità come elemento di sviluppo nel rapporto tra Istituzioni e territorio, ai fini del miglioramento della qualità dei percorsi formativi e della ricerca, nonché alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo con riferimento all'adeguamento dei processi lavorativi, a qualsiasi livello, ai cambiamenti indotti dalle innovazioni di servizio o di processo e dalle nuove tecnologie, prevedendo figure tecniche che collaborino in stretta connessione con la docenza, alla digitalizzazione, alla migliore partecipazione all'attività inerente ai nuovi corsi di studio (Fashion, Design ecc.), ai servizi agli studenti ivi compresi i servizi di laboratorio, bibliotecari e di mediateca, all'attività di ricerca, all'adeguamento ai cambiamenti dei processi amministrativo-gestionali, degli ambiti dell'informazione e della comunicazione, nonché della divulgazione scientifica.
- Prevedere in un'apposita sezione contrattuale la figura degli accompagnatori al pianoforte, di clavicembalo e di tecnico di laboratorio di cui all'art.1 comma 892 della L.178/2020.
- Disciplinare i titoli di accesso del profilo di "Direttore di biblioteca" tenendo conto della specificità dell'area musicale.
- Aggiornare le declaratorie delle figure EP
- Definizione del profilo della docenza nel coordinamento e organizzazione nei progetti di ricerca oltre l'attuale impegno orario

⇒ **Trattamento accessorio**

- Definire modalità di utilizzo flessibile dei fondi di contrattazione integrativa, sia a livello nazionale sia di Istituzione, con particolare riferimento all'impiego delle economie degli anni pregressi rispetto all'anno di riferimento.
- Prevedere nuove forme di valorizzazione del merito anche collegato alla performance del personale tecnico-amministrativo, garantendo un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici riferiti alla performance individuale.
- Utilizzare la formazione come strumento di valorizzazione per consentire al personale di affrontare il complesso percorso di riorganizzazione delle funzioni in atto.
- Disciplinare i permessi artistici, la fruizione di un anno sabbatico e l'iter di svolgimento di libere attività in campo artistico
- Disciplinare i trasferimenti delle figure EP per esigenze di funzionalità del sistema

⇒ **Attività pre-ruolo**

- Disciplinare la ricostruzione di carriera con riferimento al servizio pre-ruolo e alla luce della giurisprudenza