

PROPOSTE

A) Nuovo Ordinamento Professionale del personale inquadrato nei profili e nei livelli compresi tra il quarto e l'ottavo e prospettiva di sviluppo di carriera professionale del personale inquadrato nel Profilo di Funzionario di Amministrazione, Quarto Livello Professionale, e nel Profilo di Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca, Quarto Livello Professionale

Il sistema di classificazione del personale universitario, definito dall'articolo 55 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Comparto per il Quadriennio Normativo 1998-2001 ed il Biennio Economico 1998-1999, sottoscritto il 9 agosto 2000, è articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente B, C, D, EP (Elevate Specifiche Tipologie Professionali).

Alle categorie professionali corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una serie di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità:

CATEGORIA B

- grado di autonomia: svolgimento di compiti sulla base di procedure prestabilite;
- grado di responsabilità: relativa alla corretta esecuzione delle procedure;
- titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale.

CATEGORIA C

- grado di autonomia: svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabilite;
- grado di responsabilità: relativa alla correttezza complessiva delle procedure gestite;
- titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: diploma di scuola secondaria di secondo grado.

CATEGORIA D

- grado di autonomia: svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite;
- grado di responsabilità: relativa alla correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate;
- titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: diploma di laurea.

CATEGORIA EP

- grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale;
- grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti;
- titolo di studio richiesto per l'accesso esterno: laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.

All'interno di ciascuna categoria e area tutte le mansioni sono esigibili in quanto professionalmente equivalenti, fatte salve quelle per il cui esercizio siano previste specifiche abilitazioni professionali e, quando occorra, apposita formazione professionale.

Per l'accesso alle categorie sono richiesti i seguenti titoli:

CATEGORIA B – titolo di studio di scuola d'obbligo più eventuale qualificazione professionale;

CATEGORIA C – diploma di scuola secondaria di secondo grado;

CATEGORIA D – diploma di laurea;

CATEGORIA EP – laurea e abilitazione professionale ovvero laurea e particolare qualificazione professionale.

Nell'ambito di ciascuna categoria, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'attribuzione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successive posizioni economiche, mentre i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avvengono attraverso meccanismi selettivi.

Nelle categorie B, C, D ed EP sono rispettivamente individuate le seguenti Aree:

CATEGORIA B:

- Area amministrativa;

- Area servizi generali e tecnici;
- Area socio-sanitaria.

CATEGORIA C:

- Area amministrativa;
- Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati;
- Area socio-sanitaria;
- Area Biblioteche.

CATEGORIA D:

- Area amministrativa-gestionale;
- Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati;
- Area socio-sanitaria;
- Area biblioteche.

CATEGORIA EP:

- Area amministrativa - gestionale;
- Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati;
- Area medico - odontoiatrica e socio-sanitaria;
- Area biblioteche.

Al fine di definire il nuovo ordinamento professionale del personale degli enti di ricerca inquadrato nei profili e nei livelli compresi tra il quarto e l'ottavo, sarebbe utile, oltre che strategicamente opportuno, mutuare, almeno in parte, il sistema di classificazione del personale del comparto universitario.

Ciò consentirebbe innanzitutto di definire, con estrema semplicità e duttilità, le mansioni, il grado di autonomia e il grado di responsabilità per ogni singolo profilo e di superare, in tal modo, le vecchie declaratorie approvate con Decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 1991, numero 171.

L'equiparazione sarebbe, peraltro, molto agevole:

Nuovo Sistema di Classificazione Personale Enti di Ricerca

Categoria B	Operatore Amministrativo/Operatore Tecnico
Categoria C	Collaboratore di Amministrazione/Collaboratore Tecnico degli Enti di Ricerca
Categoria D	Funzionario di Amministrazione/Funzionario Tecnico
Categoria EP	Elevate Professionalità (distinguendo l'area amministrativa gestionale da quella tecnica)

Si potrebbero, inoltre, mutuare anche le aree funzionali del sistema di classificazione del personale universitario (area amministrativa/amministrativo-gestionale, area tecnica, tecnico-scientifica e di elaborazione dati, area biblioteche), fatta eccezione, ovviamente, per quella medica e per quella socio sanitaria, tipiche dei policlinici universitari.

Questo sistema di classificazione consentirebbe di prevedere anche naturali sbocchi di carriera sia per gli attuali Funzionari di Amministrazione che per i Collaboratori Tecnici degli Enti di Ricerca, profili attualmente "compressi" e senza possibilità di sviluppo professionale (ad esempio, per i Funzionari di Amministrazione l'unico sbocco professionale è quello della Dirigenza Amministrativa).

2) Problema dei Tecnologi.

Altra questione è quella che riguarda i tecnologi che, nell'ambito degli enti di ricerca, svolgono mansioni di tipo giuridico-economico o di tipo organizzativo-gestionale.

L'attuale disciplina contrattuale non consente, di fatto, ai tecnologi che svolgono le predette mansioni, assumendo anche incarichi di responsabilità, di accedere alle relative indennità, fatta eccezione per quelle che gravano sul fondo costituito con i proventi di attività per prestazioni a committenti esterni.

Fino a quando non sarà definitivamente chiarito l'equivoco, ovvero se i tecnologi possono svolgere o meno questo tipo di mansioni ed assumere i corrispondenti incarichi, anch'essi debbono essere messi nelle condizioni di accedere alle predette indennità, con oneri a carico del fondo per il trattamento accessorio, al pari del personale inquadrato nei profili e nei livelli compresi tra il quarto e l'ottavo, e di avere, ove possibile, nell'ambito dei loro specifici settori di azione, accesso a naturali sbocchi professionali.

3) Salario accessorio.

Altro problema assolutamente urgente è l'incremento del salario accessorio che, per il personale inquadrato nei profili e nei livelli compresi tra il quarto e l'ottavo, potrebbe essere superato, almeno in parte, con una modifica delle modalità di costituzione del fondo per il trattamento accessorio e dei relativi parametri (articolo 43 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto per il Quadriennio Normativo 1994-1997 e per il Biennio Economico 1994-1995, sottoscritto il 7 ottobre 1996), tra i quali assume particolare rilievo il monte salari, che, per una serie di ragioni (procedure di stabilizzazione, assunzioni obbligatorie, ecc.), ha subito negli ultimi anni un incremento esponenziale e, quindi, deve essere necessariamente aggiornato.

Ovviamente, per risolvere il problema è necessario procedere non solo alla revisione delle modalità di costituzione del fondo, ma anche alla rimozione del limite massimo del suo importo complessivo.

Mentre il primo problema può essere superato con le modifiche che verranno, auspicabilmente, introdotte dal nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, il secondo problema può essere superato soltanto con un intervento del legislatore, altrettanto auspicabile, che deve essere necessariamente contestuale alla riforma delle norme contrattuali.

Per il personale tecnologo e di ricerca il problema è più complesso.

In effetti, le norme contrattuali non prevedono, per ricercatori e tecnologi, la costituzione di un vero e proprio fondo per il trattamento accessorio.

Di fatto, è prevista solo la corresponsione di due diversi tipi di indennità (indennità per oneri specifici e indennità di valorizzazione professionale), peraltro specificatamente quantificate.

E', quindi, necessario un intervento combinato, sia a livello contrattuale che a livello normativo, che preveda l'adozione di meccanismi idonei a garantire la corresponsione di un trattamento accessorio adeguato a tutto il personale tecnologo e di ricerca, tenendo conto, anche in questo caso, del notevole incremento degli aventi diritto, imputabile soprattutto, ma non solo, alle procedure di stabilizzazione

4) Altre proposte.

Sono assolutamente condivisibili tutte le altre proposte già emerse nel corso della riunione dell'8 gennaio 2020 (area unica sia per i ricercatori che per i tecnologi, accesso misto, in parte dall'esterno e in parte mediante progressione interna, ecc.).

Roma, 16 gennaio 2020

IL DIRETTORE GENERALE INAF

Dottore Gaetano TELESIO

