

BOZZA

Commissione paritetica sui sistemi
di classificazione professionale del
comparto Istruzione e ricerca

Sezione Università

Rapporto finale di analisi e proposte

Settembre 2020

Indice

1. Introduzione	4
2. L'attuale sistema di classificazione	6
2.1 Elementi strutturali	6
2.2 Elementi dinamici	8
2.2.1 Progressioni economiche	9
2.2.2 Posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità	12
2.3 Analisi dei dati	12
2.3.1 Consistenza occupazionale per Categoria e posizione economica	13
2.3.2 Occupati per titolo di studio	14
2.3.3 Età media	16
3. Le criticità del sistema di classificazione.....	17
3.1 Analisi del modello organizzativo attuale	17
3.2 Progressione economica orizzontale	17
3.3 Posizioni organizzative e di responsabilità.....	18
3.4. Progressioni di carriera.....	18
4. Le proposte.....	20
4.1 Proposta dell'A.Ra.N.....	20
4.1.1 Struttura	20
4.1.2 Progressione economica orizzontale	22
4.1.3 Posizioni organizzative e di responsabilità	23
4.1.4 Aree professionali	24
4.2 Proposte delle Organizzazioni Sindacali.....	24
4.2.1 Struttura	25
4.2.2 Progressione economica orizzontale	25
4.2.3 Posizioni organizzative e di responsabilità	26
4.2.4 Progressioni giuridiche	26
5. Particolari tipologie di personale.....	27
5.1. Personale che opera presso le A.O.U.....	27
5.1.1 Disciplina contrattuale vigente	27
5.1.2. Criticità	32
5.1.3 Proposte	32
5.2. Collaboratori ed esperti linguistici	33

5.2.1 Disciplina contrattuale vigente	34
5.2.2 Trattamento economico	35
5.2.3 Analisi dei dati relativi ai collaboratori esperti linguistici (C.E.L.)	36
5.2.4 Criticità	39
5.2.5 Proposta dell'A.Ra.N.	40
5.2.6 Proposta delle organizzazioni sindacali	40
5.3. Tecnologi a tempo determinato.....	41
5.3.1 Normativa di riferimento	41
5.3.2 Criticità	42
6. Conclusioni.....	43

1. Introduzione

Il Contratto Collettivo del comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto in data 19 aprile 2018, all'art. 44 ha previsto l'istituzione di una Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale (di seguito Commissione) con finalità istruttorie, incaricata di *“analizzare l'attuale sistema di classificazione professionale al fine di verificare le possibilità di una sua evoluzione nella prospettiva di valorizzare le competenze professionali e assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi”*.

Per realizzare la fase istruttorie ed in coerenza con le indicate finalità, a tale Commissione paritetica, composta anche dai rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU, sono stati affidati i seguenti compiti:

- a) valutazione dell'efficacia e dell'appropriatezza dell'attuale sistema con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura delle amministrazioni interessate;
- b) analisi dell'attuale articolazione in quattro categorie, nonché verifica e possibile revisione degli inquadramenti professionali e dei livelli di responsabilità attribuibili;
- c) revisione del sistema di inquadramento del personale dipendente dalle aziende ospedaliero-universitarie, in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione professionale del servizio sanitario nazionale ed alle necessità funzionali dei dipartimenti dell'area medica, tenendo altresì conto dell'esigenza di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera e Università;
- d) verifica delle declaratorie di categoria, nell'ottica del possibile adeguamento delle stesse ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali;
- e) valutazione dell'opportunità di introdurre nuove aree professionali da ricomprendere nelle categorie B-C-D-EP, al fine dell'adeguamento al mutato quadro organizzativo derivante dalla legge 240/2010; in tale ottica, occorre considerare la possibilità di individuare specifici compiti e funzioni diretti a supportare l'organizzazione dei corsi, dei servizi agli studenti, dell'assistenza ai docenti nella gestione dei progetti di ricerca e nelle strategie di internazionalizzazione degli atenei;
- f) verifica della possibilità di introdurre specifici profili professionali che possano consentire di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi di digitalizzazione;

- g) previsione di ulteriori opportunità di progressione economica per il personale apicale di ciascuna area o categoria, mediante una più ampia articolazione delle posizioni economiche nell'ambito del sistema di classificazione;
- h) revisione dei criteri di progressione economica del personale all'interno delle aree o categorie, in correlazione con la valutazione delle competenze professionali acquisite e dell'esperienza professionale maturata, anche mediante eventuali percorsi formativi;
- i) verifica della possibilità di operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro;
- j) analisi degli strumenti per sostenere lo sviluppo delle competenze professionali e per riconoscere su base selettiva il loro effettivo accrescimento, anche in relazione al miglioramento della qualità dei servizi e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
- k) analisi e valorizzazione delle specificità professionali;
- l) verifica della disciplina prevista per i Collaboratori esperti linguistici, anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto.

Alla luce di tale mandato, l'attività della Commissione si è quindi articolata in una serie di riunioni ed incontri tra l'Aran, i rappresentanti del MIUR, della CRUI e del CODAU e le OO.SS.

Tutte le parti coinvolte hanno potuto, partendo dalle caratteristiche e dalle problematiche degli attuali sistemi di classificazione, presentare propri contributi volti ad illustrare possibili evoluzioni future degli stessi.

Il presente documento, pertanto, da un lato fotografa il sistema attuale, mostrandone sia gli aspetti positivi sia le relative criticità; dall'altro, presenta in modo organico le diverse proposte (Aran e OO.SS.) cercando di tracciare un minimo comune denominatore tra le stesse.

2. L'attuale sistema di classificazione

2.1 Elementi strutturali

Nell'ex comparto Università, ora afferente al comparto Istruzione e ricerca, l'assetto base del sistema di classificazione risale all'art. 55 del CCNL quadriennio normativo 1998/2001 sottoscritto il 9 agosto 2000 - confermato integralmente all'art. 78 del CCNL quadriennio normativo 2006/2009 del 16 ottobre 2008 – al quale sono stati da ultimo apportati interventi minimali con il CCNL comparto Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018.

Il vigente sistema classifica il lavoro per “**categorie**”, sul modello di quelli che, in letteratura, sono definiti “ordinamenti professionali a fasce larghe”. In particolare sono presenti **quattro categorie - B, C, D ed EP** - con unico accesso alla posizione iniziale di ciascuna di esse, fatta salva la possibilità di accesso alla posizione B3 per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti in relazione alla specificità dell'attività lavorativa.

A ciascuna categoria professionale corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso apposite declaratorie, articolate nelle “**aree**” che definiscono l'ambito professionale della relativa attività lavorativa. In particolare:

- CATEGORIA B:

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

- CATEGORIA C:

- Area amministrativa;
- Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati;
- Area sociosanitaria;
- Area biblioteche;
- Area informazione e comunicazione.

- CATEGORIA D:

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

- Area informazione e comunicazione.

- CATEGORIA EP:

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

Per l'accesso alle categorie sono richiesti i titoli di studio e le eventuali abilitazioni indicati nel CCNL¹ e ripostati nella *tavola 1*.

Tavola 1

Ex comparto "Università":

titoli di studio ed eventuali abilitazioni richiesti per l'accesso

<i>Categorie</i>	<i>Titolo di studio ed eventuali abilitazioni richiesti per accesso</i>
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

* I titoli indicati nella tabella sono integrabili dai Regolamenti di Ateneo con eventuali requisiti professionali specifici in relazione alla tipologia dell'attività lavorativa

¹ Si veda Tabella A allegata al CCNL comparto Università del 16.10.2008.

2.2 Elementi dinamici

Gli elementi dinamici del sistema si identificano con gli istituti contrattuali che valorizzano l'accrescimento delle competenze professionali e le differenti posizioni di lavoro e responsabilità a parità di inquadramento giuridico.

Nell'attuale modello, tale dinamica si verifica mediante:

- avanzamenti retributivi** acquisiti a seguito di procedure selettive interne (progressioni economiche); in particolare, viene attribuito un differenziale stipendiale in corrispondenza di ciascuna posizione economica, acquisita per effetto dei successivi avanzamenti. Nelle diverse categorie sono previste più posizioni economiche, in particolare, per la categoria B sette posizioni mentre, per le categoria C, d e EP otto posizioni.
- conferimento di incarichi**, con attribuzioni di una indennità che varia a seconda dell'incarico affidato.

Tali elementi retributivi sono attualmente posti a carico dei fondi risorse decentrate.

La seguente **tavola 2** mostra le diverse posizioni economiche previste all'interno delle Categorie.

Tavola 2

Posizioni economiche all'interno del sistema di classificazione professionale del personale dell'ex comparto "Università"

Stipendi tabellari¹

	1	2	3	4	5	6	7	8
EP	25.747,65	27.451,04	29.066,38	31.450,27	32.906,65	34.256,55	35.665,92	36.765,92
D	22.814,43	23.744,56	24.819,53	26.131,08	27.099,30	28.113,28	29.169,66	30.069,66
C	19.498,60	19.895,16	20.727,48	21.837,36	22.568,52	23.329,56	24.118,86	24.918,86
B	16.970,90	18.090,55	18.927,43	19.804,84	20.597,22	21.424,32	22.124,32	

Legenda:

■ Posizioni di accesso dall'esterno

▨ Eventuali altre posizioni di accesso individuabili presso ciascuna amministrazione

¹ Stipendi tabellari annui lordi per 12 mensilità cui aggiungere la tredicesima mensilità decorrenza 1.4.2018

A normativa vigente, tra gli elementi dinamici del sistema disciplinabili dalla contrattazione collettiva non è possibile includere la “carriera” (nel passato regolata attraverso l’istituto delle “progressioni verticali”), stante la sua riconduzione alle regole dei concorsi pubblici². Va altresì ricordato che vi sono alcune norme di legge che definiscono una cornice regolativa di base per alcuni degli istituti contrattuali sopra ricordati (si veda, ad esempio, art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 per le progressioni economiche).

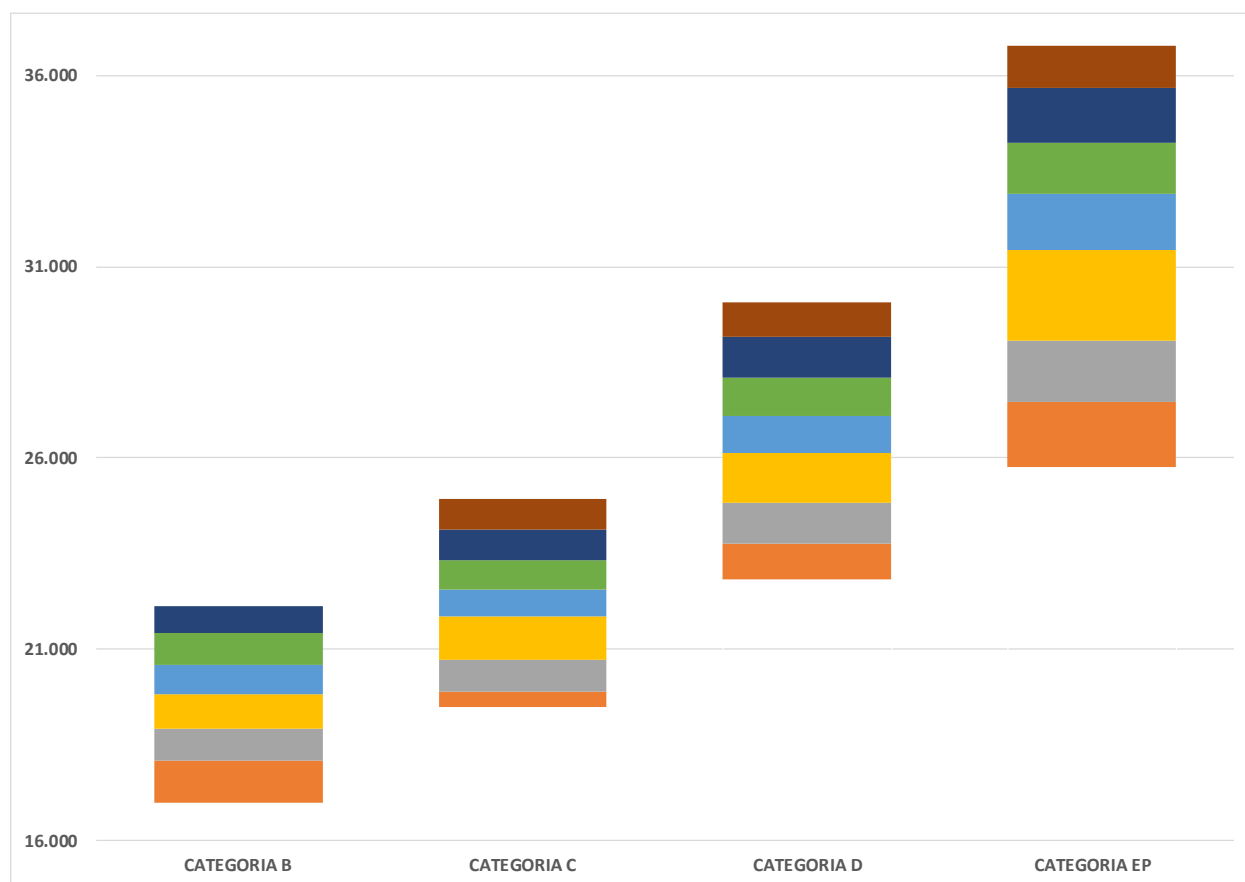
2.2.1 Progressioni economiche

Come già anticipato, le progressioni economiche all’interno della categoria si configurano come avanzamenti retributivi correlati all’accrescimento delle competenze professionali. E’ difatti attribuito un differenziale stipendiale stabilito in corrispondenza di ciascuna posizione economica, acquisita per effetto dei successivi avanzamenti, a cui si accede tramite selezione dopo la maturazione di due anni di servizio nella posizione economica immediatamente inferiore. Nello specifico, sono previsti otto sviluppi economici in corrispondenza delle categorie C, D ed EP, sette per la categoria B.

² La vigente normativa (cfr. art. 22, comma 15 del D.L. n. 75/2017) prevede, per il triennio 2020-2022, la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

Tavola 3

Struttura delle posizioni economiche e relativi valori stipendiali*:



*Valori in Euro annui lordi per 12 mensilità cui aggiungere la tredicesima mensilità (decorrenti dal 1/4/2018)

Fonte: elaborazione Aran su valori stipendiali previsti dal CCNL Istruzione e ricerca

I criteri generali per la selezione sono definiti dallo stesso contratto collettivo nazionale che, in prima applicazione, demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di una loro eventuale integrazione. In dettaglio vengono individuati cinque indicatori, cui viene attribuito un peso ponderato - differente da categoria a categoria – determinato in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

- a) **formazione** certificata e pertinente;
- b) **arricchimento professionale** derivante dall'esperienza lavorativa, con esclusione di automatismi legati al decorso dell'anzianità, desumibile dal curriculum e/o dalla documentazione presentata dall'interessato;

c) **qualità delle prestazioni individuali** con particolare riguardo alla capacità di proporre soluzioni innovative, al grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, all'attenzione alle esigenze dell'utenza e alla soluzione dei problemi;

d) **anzianità di servizio** prestato senza essere incorsi negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e senza essere incorsi in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado;

e) **titoli culturali e professionali** (per esempio: incarichi; pubblicazioni; collaborazioni; docenza o frequenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione; titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria; corsi di perfezionamento o di specializzazione; dottorati di ricerca).

Tavola 4

Ponderazione dei criteri per le progressioni economiche definiti dal CCNL

		CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D	CATEGORIA EP
		fino al	fino al	fino al	fino al
criteri	A	25%	20%	20%	20%
	B	20%	25%	20%	15%
	C	20%	20%	25%	25%
	D	20%	15%	15%	10%
	E	15%	20%	20%	30%

La contrattazione nazionale ha regolato anche alcuni **aspetti procedurali** (ad esempio, decorrenza dei passaggi, permanenza minima nella posizione, impossibilità di partecipare per chi abbia avuto negli ultimi due anni sanzioni disciplinari superiori ad una certa soglia).

Da ultimo, il contratto nazionale definisce **le relazioni sindacali** a livello di Ateneo per attuare le progressioni economiche: in merito a tale aspetto, il contratto nazionale di lavoro del comparto Istruzione e ricerca del 19.04.2018, in materia di relazioni sindacali, ha previsto che siano oggetto di contrattazione integrativa "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche" [art. 42, comma 3, lett. c)] ed i "i criteri di ripartizione del Fondo di cui all'art. 63 tra le diverse modalità di utilizzo;" [art. 42, comma 3, lett a)].

2.2.2 Posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità

Il vigente assetto contrattuale relativo al conferimento degli incarichi prevede la possibilità di attribuire **differenti tipologie di incarichi**. In particolare:

- Categoria B e C: incarichi di particolare responsabilità;
- Categoria D: qualificati incarichi di posizioni organizzativa, attribuzione di funzioni specialistiche o di particolari responsabilità amministrative e tecniche;
- Categoria EP: incarichi comportanti responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, anche nell'ambito dei dipartimenti universitari, nonché qualificati incarichi di più elevate responsabilità amministrative, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, un'alta qualificazione e specializzazione. A tale personale, che può svolgere attività professionale per la quale è richiesta l'iscrizione negli elenchi speciali annessi agli Albi degli avvocati, possono essere conferiti incarichi aggiuntivi, oltre che da parte dalla propria amministrazione, anche da terzi.

Quanto alle **relazioni sindacali**, si ricorda che il CCNL Istruzione e ricerca 2016-2018 annovera tra le materie oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16/10/2008”* [(art. 42, comma 3 lett. f)] mentre sono oggetto di confronto *“i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP”* nonché *“i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D di cui all'art. 91, comma 3, del CCNL 16/10/2008 ed alla categoria EP”* [(art. 42, comma 6, lett. e) ed f)].

2.3 Analisi dei dati

La Commissione ha ritenuto importante fotografare la situazione attuale anche sotto il profilo quantitativo.

Nel corso dei lavori, sono stati analizzati in particolare dati su:

- consistenza occupazionale e distribuzione degli occupati tra le categorie e le posizioni economiche;
- occupati per titolo di studio, con disaggregazione per categoria e posizione economica;
- occupati per classi di età ed anzianità anagrafica media, con disaggregazione per categoria e posizione economica.

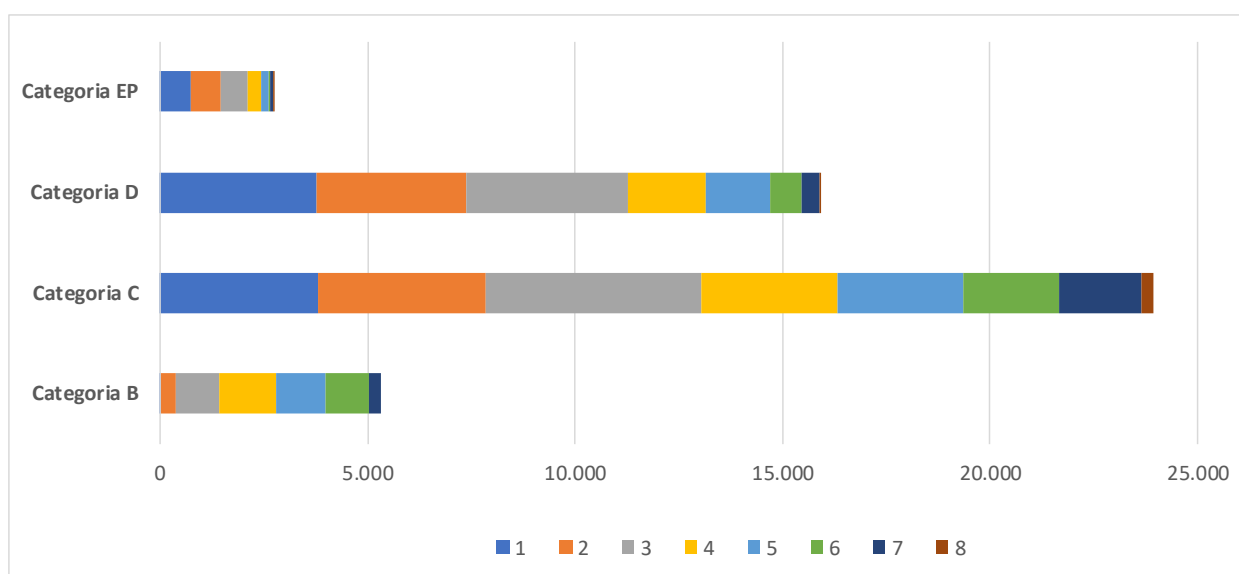
Di seguito, si riportano alcune tavole che riassumono le evidenze derivanti dai dati analizzati.

2.3.1 Consistenza occupazionale per Categoria e posizione economica

La [tavola 5](#) mostra gli occupati suddivisi per Categoria e per posizione economica di ciascuna Categoria.

Tavola 5

Università - Distribuzione degli occupati* per Categoria e posizione economica, anno 2018.



*Personale stabile e altro personale. Non include personale a tempo determinato e con altri rapporti flessibili.

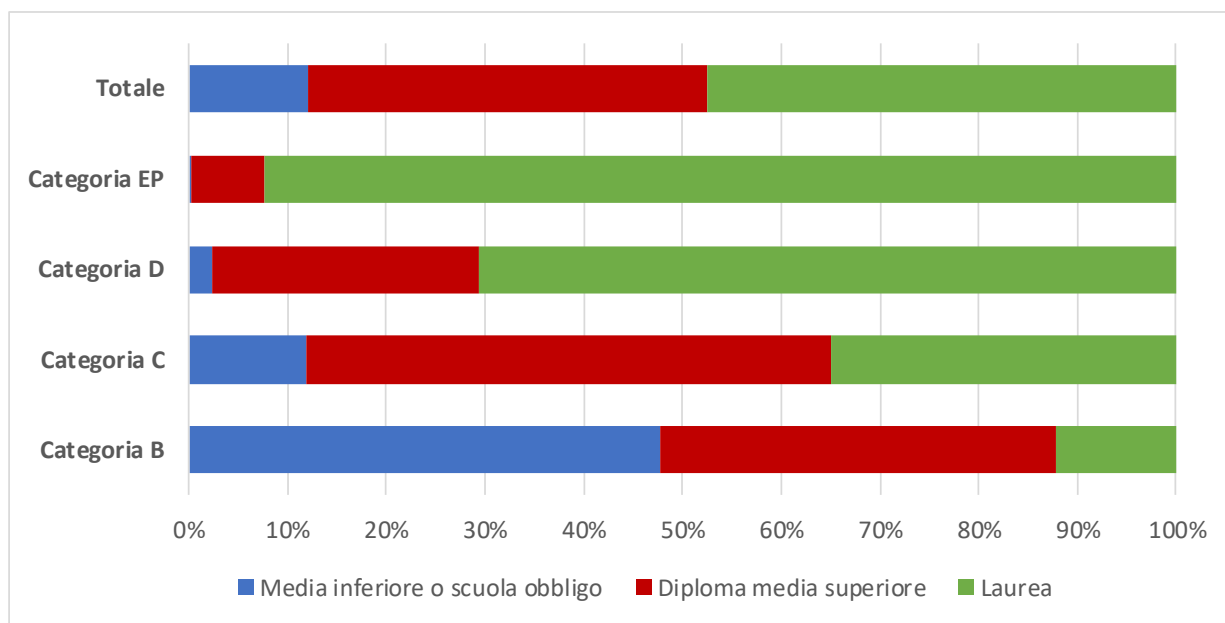
Fonte: conto annuale RGS.

2.3.2 Occupati per titolo di studio

La [tavola 6](#) mostra le percentuali di occupati per titolo di studio per ciascuna Categoria.

Tavola 6

Università - Distribuzione percentuale degli occupati* per titolo di studio, anno 2018.



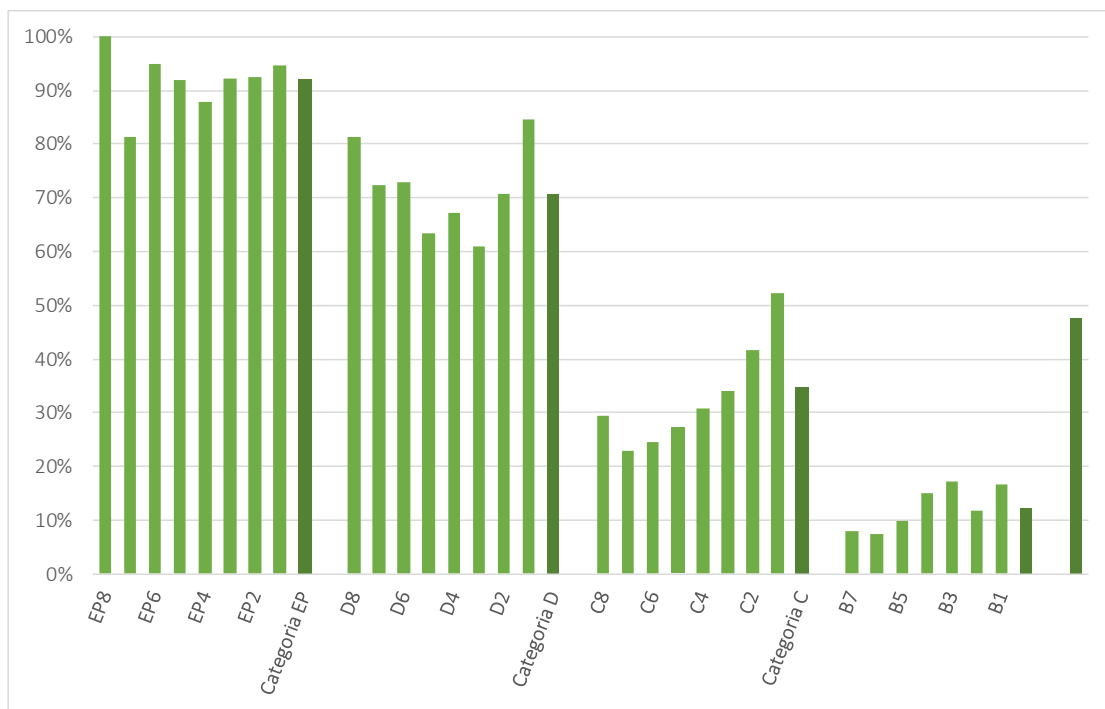
*Personale stabile e altro personale. Non include personale a tempo determinato e con altri rapporti flessibili.

Fonte: conto annuale RGS.

La [tavola 7](#) mostra, invece, le percentuali di laureati per ciascuna Categoria e posizione economica.

Tavola 7

Università - Quota percentuale dei laureati su occupati*, anno 2018.



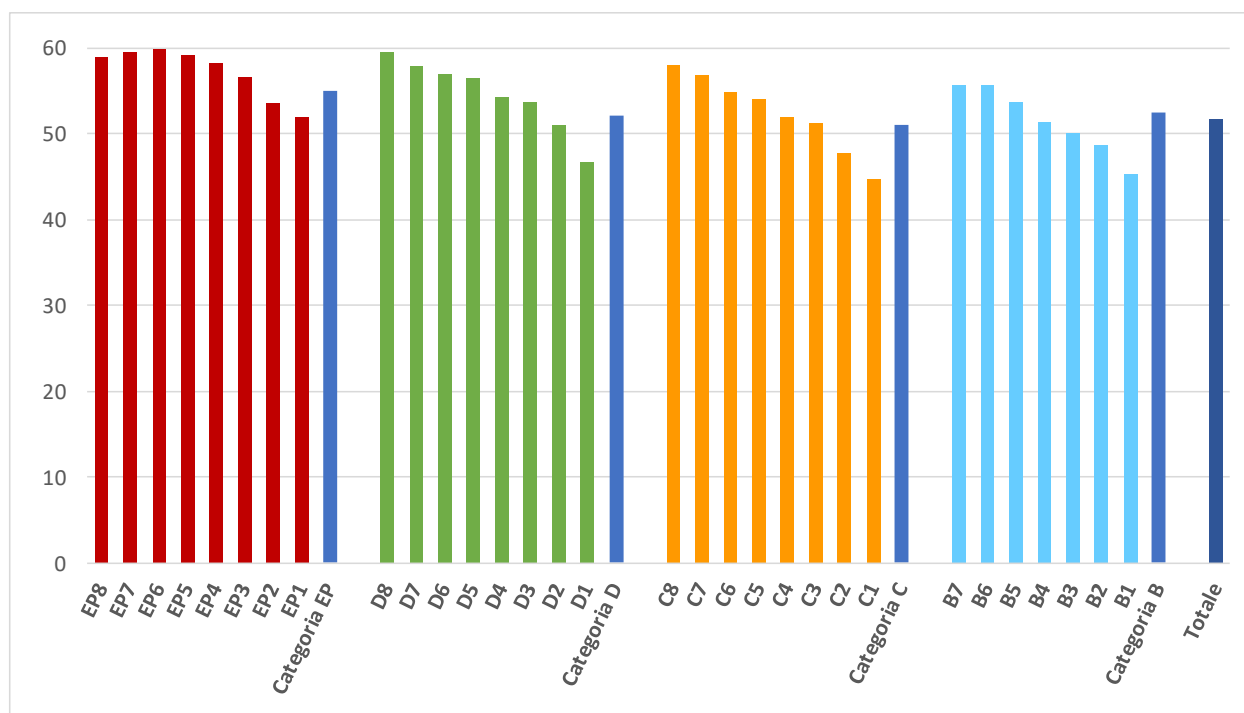
*Personale stabile e altro personale. Non include personale a tempo determinato e con altri rapporti flessibili.

Fonte: conto annuale RGS.

2.3.3 Età media

La [tavola 8](#) mostra l'età media per ciascuna Categoria e posizione economica.

Tavola 8
Università - Età media*, anno 2018.



*Età media del personale stabile e altro personale.

Fonte: conto annuale RGS.

3. Le criticità del sistema di classificazione

3.1 Analisi del modello organizzativo attuale

Sebbene nell'ambito del pubblico impiego l'attuale modello organizzativo vada ricompreso tra quelli più "evoluti", appare comunque necessario operare alcuni interventi mirati a renderlo ancora più efficace e rispondente alle dinamiche evolutive dell'organizzazione e delle esigenze degli atenei. La logica è quella di dare una risposta adeguata ai cambiamenti a cui l'organizzazione del lavoro è stata ed è sottoposta - già realizzatisi e comunque prevedibili negli anni futuri - nella direzione di una ricomposizione dei processi lavorativi, a cui hanno contribuito in misura significativa i cambiamenti tecnologici. Ciò anche in un'ottica di sviluppo delle competenze professionali e delle capacità di adattamento all'innovazione organizzativa che consentano un ruolo più attivo dei lavoratori e apporti più qualificati da parte degli stessi.

3.2 Progressione economica orizzontale

L'istituto delle progressioni economiche orizzontali era nato per far corrispondere all'accrescimento, nel tempo, delle competenze professionali di ciascun lavoratore, incrementi retributivi stabili e non reversibili, a parità di inquadramento giuridico.

La sua applicazione pratica pare non corrispondere completamente alle attese ed alla impostazione teorica sottesa.

In una prospettiva temporale ampia, emerge che tale strumento ha conosciuto un moto pendolare che ha visto il susseguirsi di una fase di suo ampio utilizzo (con quote molto elevate di personale interessato e conseguente bassa selettività) a cui ha fatto seguito – per effetto di vincoli legislativi – una fase di totale blocco.

Le prassi prevalenti presso le amministrazioni fanno registrare:

- elevata formalizzazione dei criteri di selezione i cui relativi indicatori ponderati non appaiono equilibrati nella loro pesatura e andrebbero ricalibrati;
- i criteri appaiono in qualche caso duplicati e non sempre risultano adeguatamente correlati ad elementi che riescano ad evidenziare il reale accrescimento di abilità e competenze professionali;
- conflittualità interna, che sfocia in contenziosi giudiziari.

Le esperienze in atto mostrano con una certa evidenza che le progressioni economiche non sono ancora pienamente uno strumento di valorizzazione del merito e della crescita professionale.

3.3 Posizioni organizzative e di responsabilità

Non si registrano criticità in ordine al vigente assetto relativo al conferimento degli incarichi.

3.4. Progressioni di carriera

Il sistema di classificazione definito - nel rispetto del previgente art. 52 d.lgs. n. 165/2001 – dal contratto collettivo aveva previsto la possibilità di progressioni verticali. In particolare, per la copertura dei posti disponibili era stata prevista contrattualmente la possibilità per le amministrazioni, tramite regolamenti di Ateneo, di espletare procedure selettive riservate al personale della categoria immediatamente inferiore anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno, deroga fruibile una sola volta qualora il dipendente avesse avuto un'anzianità di servizio di cinque anni nella categoria di appartenenza, ricorrendo all'accesso dall'esterno se fossero mancate all'interno le professionalità da selezionare. Le previsioni contenute nell'art. 24 del d. lgs. n. 150 del 2009 in materia di progressioni di carriera, unitamente alle modifiche che l'art. 62 di tale decreto ha apportato all'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001³ hanno, però, disapplicato la suindicata disciplina contrattuale lasciando come unica ipotesi di progressione giuridica la partecipazione a concorsi pubblici con riserva di posti per il personale interno. Più recentemente, a tale ipotesi è stata affiancata l'ulteriore possibilità, introdotta per via legislativa⁴ e

³ Si ricorda che le modifiche normative in questione hanno recepito un consolidato orientamento della Corte costituzionale, in base al quale il concorso pubblico rappresenta la "modalità ordinaria di accesso nei ruoli delle pubbliche amministrazioni" (sentenze n. 227 del 2013, n. 62 del 2012, n. 310 e n. 299 del 2011, n. 1 del 1999). In tale quadro, la Corte ha altresì escluso la legittimità di restrizioni alla partecipazione alle procedure selettive, chiarendo che al concorso pubblico deve riconoscersi un ambito di applicazione ampio, tale da non includere soltanto le ipotesi di assunzione di soggetti precedentemente estranei alle pubbliche amministrazioni, ma anche i casi di nuovo inquadramento di dipendenti già in servizio e quelli di trasformazione di rapporti non di ruolo, e non instaurati ab origine mediante concorso, in rapporti di ruolo (sentenze n. 205 del 2004, n. 293 del 2009, n. 150 del 2010, n. 68 del 2011, n. 90 del 2012).

⁴ Si veda l'art. 22, comma 15 del d. lgs. n. 75/2017, come di recente modificato dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8.

per un periodo determinato⁵, di effettuare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti, per tali procedure selettive riservate, non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria.

La rigidità dei meccanismi di carriera⁶ è stata evidenziata come una delle criticità presenti negli attuali sistemi di classificazione, soprattutto da parte sindacale. Vi è stata comunque condivisione sull'esigenza che siano presenti equilibrati meccanismi di carriera, che rappresentano una importante leva motivazionale per le persone oltreché una possibilità, per i datori di lavoro, di reclutare competenze e professionalità sul mercato del lavoro interno.

Da parte sindacale è stato altresì evidenziato che i vincoli alle assunzioni degli ultimi anni hanno avuto effetti di forte limitazione anche sulle possibilità di carriera (per via del collegamento oggi esistente tra nuove assunzioni e carriera interna). Ciò ha accentuato fenomeni di "utilizzo improprio" dei lavoratori anche in mansioni dal contenuto professionale più elevato rispetto a quelle del profilo di appartenenza. E' stato peraltro ricordato, da parte Aran, che tale eventuale esercizio di fatto di mansioni superiori, oltre ad essere difficilmente valutabile nella sua effettiva entità, non può comunque comportare, sulla base della disciplina legislativa oggi vigente⁷, un automatico reinquadramento dei lavoratori.

⁵ Originariamente tale possibilità era prevista per il triennio 2018-2020. Il D.L. n. 162/2019 ha esteso tale possibilità al triennio 2020-2022.

⁶ Va ricordato che le procedure concorsuali (ivi comprese le progressioni di carriera previste dalle norme ricordate) richiedono un particolare iter autorizzatorio.

⁷ Art. 52 del d. lgs. n. 165/2001.

4. Le proposte

4.1 Proposta dell'A.Ra.N.

4.1.1 Struttura

Nell'ambito della vigente normativa di legge, la quale prevede che i dipendenti pubblici siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali, si ritiene opportuno mantenere l'attuale **articolazione in quattro categorie** in quanto la stessa risulta coerente con le esigenze degli atenei. Tuttavia, a seguito delle numerose riforme operate dal legislatore che hanno investito il comparto, va tenuto presente che gli Atenei necessitano di discipline contrattuali in materia di classificazione professionale che accompagnino e supportino – ancor di più che nel passato – le politiche di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed alla acquisizione di professionalità, anche innovative, in linea con i fabbisogni.

Pertanto, fermo restando l'impianto del sistema di classificazione per categorie con **un solo accesso dall'esterno** per ognuna di esse (salvo l'eventuale conferma dell'eccezione già esistente – B3), si propone di **aggiornare le declaratorie al fine di renderle maggiormente corrispondenti alle esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali anche alla luce dei mutamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie.**

In particolare:

- la **categoria B** dovrebbe prevedere conoscenze necessarie a risolvere problemi con applicazione di metodi, strumenti materiali e informazioni, e ad assolvere i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto. Il personale appartenente a tale categoria dovrebbe, pertanto, eseguire, nell'ambito di specifiche istruzioni, **attività** caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione elettronica o manuale, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure; **l'autonomia** dovrebbe essere esercitata nell'ambito di un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate e sotto supervisione. A tal fine sarebbero necessarie **conoscenze** concrete di moderata ampiezza, accompagnate dalla **capacità** di

utilizzare saperi, materiali e strumenti ed **abilità** cognitive, relazionali e sociali, per svolgere i compiti assegnati.

- la **categoria C** dovrebbe prevedere conoscenze pratiche e teoriche esaurienti, necessarie a risolvere problemi, anche complessi, in un ambito specializzato di lavoro a cui dovrebbe essere associata la responsabilità del raggiungimento dei risultati previsti. Dovrebbe, pertanto, eseguire **attività** richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, anche con l'utilizzo di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui ha comprensione e consapevolezza, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, raggiungere i risultati previsti assicurando la conformità e la correttezza complessiva delle attività svolte, mentre relativamente **all'autonomia**, la stessa andrebbe esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate anche alla luce dei criteri parzialmente prestabiliti, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato. Le **conoscenze** dovrebbero essere varie e prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici insieme alla **capacità** di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti per risolvere i problemi ed **abilità** cognitive, relazionali, sociali e propositive necessarie per superare difficoltà crescenti;
- la **categoria D** dovrebbe prevedere conoscenze complete e approfondite necessarie ad affrontare, con consapevolezza critica, problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti, sviluppare conoscenze e procedure nuove, con capacità di lavoro in autonomia ed assunzione di responsabilità di risultato, a diversi livelli. Dovrebbe, pertanto, eseguire **attività** lavorativa complessa con autonomia operativa nella definizione e nell'esecuzione degli atti e nello svolgimento dei servizi amministrativi e tecnici, anche mediante l'utilizzo di apposita strumentazione, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, dovrebbe essere garantita sia la correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate sia la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse coordinate, identificando e proponendo interventi di revisione e sviluppo; relativamente **all'autonomia**, dovrebbe essere esercitata partecipando al processo decisionale ed attuativo in un contesto che pur essendo di norma prevedibile, potrebbe comunque essere soggetto a cambiamenti improvvisi. Le **conoscenze** dovrebbero essere complete e approfondite, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale con **capacità** di saper applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti in modo consapevole e selettivo nonché un set esauriente di **abilità** cognitive, relazionali, sociali e propositive che consentano di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali;
- la **categoria EP** dovrebbe prevedere conoscenze complete, avanzate, ad alto contenuto

specialistico e/o professionale e abilità avanzate che dimostrino padronanza e innovazione. Dovrebbe, pertanto, **eseguire** attività lavorativa di rilevante complessità e altamente specializzata, anche a rilevanza esterna, con autonomia operativa e con funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica delle attività svolte dalle risorse assegnate, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, garantire la qualità e l'economicità dei risultati ottenuti e la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo mentre, relativamente **all'autonomia**, la stessa dovrebbe essere esercitata individuando le soluzioni di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale e concorrendo al processo decisionale ed attuativo, in un contesto non determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili. Per quanto riguarda le **conoscenze**, le stesse dovrebbero essere complete, approfondite e specializzate, anche all'avanguardia, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale, con **capacità** di gestire attività o progetti tecnico/professionali complessi ed imprevedibili, saper trasferire in contesti diversi i metodi, le prassi e le procedure necessarie per risolvere problemi complessi ed imprevedibili nonché poliedriche **abilità** cognitive, relazionali e sociali altamente specializzate al fine di indirizzare scenari di sviluppo avanzati e di individuare soluzioni innovative ed originali.

4.1.2 Progressione economica orizzontale

La domanda che arriva dagli atenei è quella di semplificare le modalità applicative dell'istituto individuando una soluzione che, oltre a limitare la conflittualità interna ed il contenzioso, consenta una gestione meno condizionata dagli aspetti formali.

E' necessario riconoscere che all'interno di tale strumento convivono due esigenze diverse:

- una esigenza di **inclusività**, che consenta di riconoscere comunque, nel tempo, incrementi retributivi al personale che abbia conseguito livelli di prestazione adeguati, ancorché non caratterizzati da eccellenza;
- una esigenza di **selettività**, che consenta di riconoscere, senza eccessivi formalismi, aumenti retributivi più sostanziosi ad un più limitato numero di dipendenti che abbiano raggiunto livelli di prestazione significativamente rilevanti e abbiano concretamente dimostrato più elevate capacità professionali e di lavoro.

In tale ottica, è ipotizzabile uno “sdoppiamento” dell’attuale istituto, che consenta, con modalità differenti, di rispondere ad entrambe le esigenze.

Andrebbe anche valutata l’opportunità di attenuare la rigidità dell’attuale griglia di criteri selettivi per consentire, attraverso un adeguato modello di relazioni sindacali, soluzioni più flessibili e più facilmente adeguabili alle differenti realtà presenti nel territorio.

Ogni soluzione dovrà essere attentamente valutata sotto il profilo della sua sostenibilità economica di medio-lungo periodo.

Inoltre, alla luce degli interventi legislativi sulla materia, sarebbe opportuno rafforzare il collegamento con il sistema di valutazione senza tuttavia tralasciare una rivisitazione degli attuali criteri con particolare riferimento alla formazione ed ai titoli culturali e professionali.

4.1.3 Posizioni organizzative e di responsabilità

Nei modelli a fasce larghe, con un numero limitato di accessi dall’esterno – tra i quali è annoverabile il modello proposto - la possibilità di attribuire incarichi, caratterizzati da diversi livelli di responsabilità e retribuzione, è il necessario contrappeso per recuperare, sul piano organizzativo, le differenze tra le posizioni di lavoro.

Né vanno trascurate le potenzialità di questi istituti per fornire una risposta, seppur su un piano diverso, all’esigenza di carriera, oggi gestibile unicamente nell’ambito delle regole concorsuali, con il rischio di non veder adeguatamente valorizzate competenze e capacità dimostrate sul campo, nella concretezza dei contesti lavorativi.

Si propone, pertanto, di confermare il vigente sistema di incarichi, valorizzandolo ulteriormente.

In particolare:

Categoria B e C: incarichi di particolare responsabilità;

Categoria D: qualificati incarichi di posizioni organizzativa, attribuzione di funzioni specialistiche o di particolari responsabilità amministrative e tecniche;

Categoria EP: incarichi comportanti responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, ovvero più elevate responsabilità amministrative, ovvero l’iscrizione ad ordini professionali o, comunque, un’alta qualificazione e specializzazione.

Si ritiene necessario che la fase di conferimento degli incarichi sia regolata in modo estremamente semplificato, per evitare una gestione burocratica e formalizzata di tale istituto, che si porrebbe in

antitesi con l'esigenza di riconoscere competenze direttive e professionali concretamente dimostrate.

La valorizzazione delle posizioni organizzative deve comunque accompagnarsi a processi di sviluppo organizzativo, di rafforzamento dei livelli manageriali intermedi, di delega decisionale. E' necessario, in altre parole, che tale istituto sia regolato ed applicato con una particolare attenzione agli aspetti di contesto organizzativo, limitando il rischio di un suo utilizzo in ottica esclusivamente retributiva.

Anche per le posizioni organizzative e di responsabilità assume rilievo l'aspetto della sostenibilità finanziaria degli istituti che saranno proposti. Data la sua valenza di istituto con forte connotazione di "investimento sull'organizzazione", è possibile comunque approfondire la sostenibilità di meccanismi di finanziamento che, senza determinare nuovi o maggiori oneri non previsti nei saldi di finanza pubblica, permettano alle amministrazioni di destinarvi risorse che non gravino sulla contrattazione di secondo livello e sui fondi ad essa destinati.

4.1.4 Aree professionali

All'interno di ogni singola area andrebbe prevista la massima flessibilità, con piena equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro, fermo restando gli eventuali requisiti culturali/professionali previsti per lo svolgimento di specifiche funzioni. In tale ottica, si potrebbe confermare l'attuale ripartizione per **Aree professionali** eventualmente potenziandola, ad esempio, con **un'Area informatica** per sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi di digitalizzazione.

4.2 Proposte delle Organizzazioni Sindacali

Nel corso delle riunioni la componente sindacale ha evidenziato come la proposta dell'Aran non soddisfacesse appieno le aspettative e le esigenze dei lavoratori. Conseguentemente, anche alla luce degli obiettivi affidati alla Commissione, l'Aran ha invitato le organizzazioni sindacali a presentare le proprie proposte al fine di offrire a tutti gli attori un quadro quanto più possibile inclusivo delle diverse posizioni. Di seguito si riporta una sintesi organica delle tre proposte pervenute, precisando che, poiché le terminologie utilizzate sono differenti da proposta a proposta, nell'ottica di agevolare l'individuazione di elementi comuni tra le stesse, in questo documento vengono utilizzati termini più generali.

4.2.1 Struttura

Sotto il profilo strutturale due dei tre documenti ipotizzano, seppure con caratterizzanti differenze, una ripartizione del personale in **quattro unità classificatorie**⁸ cui, in linea generale, corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e responsabilità, attraverso apposite declaratorie generali. Le attività riconducibili a ciascuna unità classificatoria vengono poi ripartite per tipologia senza arrivare all'individuazione eccessivamente parcellizzata del profilo professionale, ma ipotizzando il mantenimento di **insiemi professionali affini**⁹.

In ciascuna unità classificatoria è previsto **un solo accesso dall'esterno**, alla posizione economia iniziale.

Abbastanza omogenei anche i **titoli di studio** ipotizzati per l'accesso dalle predette quattro unità classificatorie:

- I. Diploma di scuola secondaria di primo grado più eventuale attestato di qualificazione professionale
- II. Diploma di scuola secondaria di secondo grado
- III. Laurea (in una proposta di I livello in un'altra laurea magistrale)
- IV. Laurea magistrale più eventuale titolo post-laurea e/o iscrizione all'albo

Il terzo documento, invece, non ritiene fondamentale, in questa fase, la tipologia di unità classificatorie in cui suddividere il personale ma pone l'accento sull'opportunità di un'ulteriore riflessione in ordine alla reintroduzione di una dettagliata descrizione delle mansioni.

4.2.2 Progressione economica orizzontale

Caratteristica comune alle proposte pervenute è l'esigenza di individuare ulteriori strumenti di valorizzazione delle professionalità presenti negli Atenei, ad esempio potenziando il sistema delle progressioni economiche orizzontali.

Sotto tale profilo, tutti i modelli immaginano un'articolazione interna delle unità classificatorie in differenti **posizioni economiche**, che si acquisiscono dopo la posizione economica iniziale.

⁸ Che assumono la denominazione di "categoria" o "area"

⁹ Denominati in un caso "Raggruppamenti professionali" e nell'altro "Aree professionali"

Differenti sono, invece, le modalità di progressione immaginata, seppure tutte caratterizzate dalla previsione di step meramente economici (in alcuni casi correlati alla sola anzianità di servizio) e step di valorizzazione delle competenze acquisite¹⁰, che consentono il passaggio a percorsi economici di più rilevante entità.

Per la realizzazione del sistema occorre, tuttavia, individuare adeguate forme di finanziamento anche, eventualmente, mediante la possibilità di incrementare gli attuali fondi con risorse proprie dell'Ateneo.

4.2.3 Posizioni organizzative e di responsabilità

La tematica degli incarichi professionali è affrontata strutturalmente in un solo documento, nel quale si ipotizza la possibilità di conferire due diverse tipologie di incarichi ai lavoratori inquadrati nell'unità classificatoria apicale:

- I. incarichi professionali, ispettivi, di studio e ricerca di durata non superiore a tre anni;
- II. incarichi di maggiore responsabilità, di durata tra 3 e 5 anni.

Gli altri documenti, invece, non manifestano esigenze modificative della disciplina salvo precisare che, trattandosi di fatto di incarichi correlati all'organizzazione interna che l'Ateneo liberamente si dà, gli stessi debbano essere finanziati con risorse proprie del bilancio dell'amministrazione.

4.2.4 Progressioni giuridiche

Tutte le proposte sindacali, pur nella consapevolezza della necessità di una modifica legislativa, delineano modelli di classificazione del personale che affiancano alle progressioni economiche gli sviluppi di carriera. Sotto tale profilo, alcune sigle propongono che nel passaggio tra le diverse unità classificatorie si superi la rigidità del possesso del titolo di studio richiesto dall'esterno, sostituendone la mancanza con un'adeguata esperienza professionale.

¹⁰ In un caso di parla di "posizione Super" in un altro di "Esperto"

5. Particolari tipologie di personale

5.1. Personale che opera presso le A.O.U.

5.1.1 Disciplina contrattuale vigente

Il d. lgs. n. 517/1999 (in attuazione della delega di cui all'art. 6 della l. n. 419/1998) intervenendo in materia di *"Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell'articolo 6 della L. 30 novembre 1998, n. 419"* riunificando in un unico modello, l'Azienda ospedaliero-Universitaria (A.O.U.), le funzioni di assistenza, ricerca e didattica superando la precedente ripartizione tra Aziende miste e Policlinici universitari a gestione diretta. Il decreto in parola prevede un periodo di sperimentazione della durata di quattro anni dall'entrata in vigore dello stesso d.lgs. n. 517/99, nel corso del quale le Aziende ospedaliero-universitarie si articolano in due tipologie organizzative, ovvero:

- a. aziende ospedaliere costituite in seguito alla trasformazione dei policlinici universitari a gestione diretta, denominate aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio sanitario nazionale [art. 2, comma 2, lettera a);
- b. aziende ospedaliere costituite mediante trasformazione dei presidi ospedalieri nei quali insiste la prevalenza del corso di laurea in medicina e chirurgia, anche operanti in strutture di pertinenza dell'università, denominate aziende ospedaliere integrate con l'università[art. 2, comma 2, lettera b)].

Dal termine del quadriennio di sperimentazione si applica la disciplina prevista dal citato decreto, salvo gli adattamenti necessari, in base anche ai risultati della sperimentazione stessa, per pervenire al modello aziendale unico di azienda ospedaliero-universitaria, dotata di personalità giuridica autonoma.

Con riguardo al personale, va osservato che le previsioni dell'art. 8, comma 5, del medesimo d. lgs. n. 517/1999 con cui le procedure concernenti il trasferimento o l'utilizzazione del personale non

docente alle suddette aziende [lett. a) e b)] dovevano essere regolate con uno o più **decreti interministeriali**, allo stato, sono rimaste disattese¹¹.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva nazionale, intervengono:

- con riferimento alla composizione dei comparti e delle aree:
 - o l'art. 5, comma 1, punto III del Contratto Collettivo Quadro per la definizione dei comparti di contrattazione per il triennio 2016-2018 del 13 luglio 2016, che chiarisce che solo le A.O.U. di cui all'art. 2, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 517/1999 sono ricomprese nel comparto di contrattazione collettiva nazionale delle università;
- con riguardo all'inquadramento del personale:
 - o l'art. 53 del CCNL 21 maggio 1996 integrato con il CCNL 25 marzo 1997;

Sotto il profilo della disciplina della classificazione professionale, con il CCNL comparto Università del 9 agosto 2000 viene superato - per il personale assunto dalle Università - il precedente ordinamento professionale per qualifiche funzionali, introducendo le Categorie.

In particolare, per quanto attiene alle professionalità tecnico-scientifiche e socio-sanitarie, la Tabella A (da leggersi unitamente alle norme transitorie) prevede che:

1. nella categoria B confluiscono:
 - i. nella Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex IV e della ex V qualifica;
2. nella categoria C confluiscono:
 - i. nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale socio-sanitaria della ex VI qualifica; l'area funzionale tecnico scientifica e socio-sanitaria della ex VII qualifica limitatamente ai profili socio-sanitari e alle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico (personale diplomato);
3. nella categoria D confluiscono:
 - i. nell'Area socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico scientifica e socio-sanitaria della ex VII qualifica limitatamente ai profili socio-sanitari e alle professionalità socio-sanitarie del profilo di collaboratore tecnico (personale laureato) e l'area funzionale tecnico-scientifica e

¹¹Come sottolineato dal rappresentante del Governo, nella risposta all'interrogazione 5-07050 dell'on. Palagiano, tali decreti non sono stati adottati in ragione di una divergenza di tesi interpretative della norma. In particolare, da un lato si riteneva che il costo del personale delle A.O.U. dovesse essere assunto dalle Regioni, e dall'altro si sosteneva – soprattutto da parte del Ministero Economia e Finanze, come più volte ribadito in sede di riunioni tecniche -, che le Università dovessero trasferire unitamente al personale anche le risorse necessarie per gestire il medesimo personale.

socio-sanitaria della ex VIII qualifica limitatamente alle professionalità socio-sanitarie del profilo di funzionario tecnico;

4. nella categoria EP confluiscono:

- i. nell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati: l'area funzionale tecnico scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e della ex II RS con esclusione delle professionalità socio-sanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico;
- ii. nell'Area medico – odontoiatrica e socio-sanitaria: l'area funzionale tecnico-scientifica e socio sanitaria dell'ex I RS e dell'ex II RS limitatamente alle professionalità sociosanitarie del profilo di coordinatore tecnico e del profilo di coordinatore generale tecnico.

Inoltre, l'art. 51 del CCNL 9 agosto 2000, in materia di "Norme per il personale in servizio presso i Policlinici Universitari e le strutture convenzionate di ricovero e cura" al comma 2 prevedeva la definizione *"entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto di una tabella nazionale delle corrispondenze tra le figure professionali previste dal presente CCNL e quelle previste dal CCNL del comparto Sanità"* ed al comma 5 che *"Le Università, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, attiveranno apposite procedure da concludere entro un anno dalla stipula del presente contratto per l'inquadramento, nell'apposita area della categoria elevate professionalità, del personale laureato medico ed odontoiatra in servizio alla data del 23.2.2000 e in possesso dei requisiti di cui all'art. 19, comma 9 bis, del CCNL 17. 7.1997, integrativo del CCNL 21.5.1996"*.

Successivamente, l'art. 21 del CCNL 13 maggio 2003 proroga i termini previsti dall'art. 51, comma 2, del CCNL 9 agosto 2000 per la definizione di una tabella nazionale delle corrispondenze tra le figure professionali del comparto Università e quelle del comparto Sanità fino alla sottoscrizione definitiva del CCNL relativo al quadriennio 2002-2005. Allo stesso CCNL è allegata una dichiarazione congiunta in cui le parti contraenti *"Convergono inoltre di precisare che le collocazioni professionali e le corrispondenze di cui all'art. 51, comma 4, del CCNL 9.8.2000, si intendono quelle effettuate sulla base di provvedimenti di ordine generale assunti dalle Università nelle more della definizione della tabella di corrispondenza di cui al comma 2 dello stesso art. 51."*

Il CCNL 27 gennaio 2005, nelle more dell'attuazione delle disposizioni dell'art. 8 del d.lgs. n. 517/1999 e al fine di superare il sistema perequativo di cui all'art. 31 del DPR n. 761/1979, regola alcuni aspetti giuridici di detto personale, volti ad assicurare l'omogeneità dei trattamenti economici del personale interessato e definisce - all'art. 28 - la **tabella nazionale** contenente le nuove corrispondenze economiche tra le figure professionali del personale appartenente al comparto università e quello del comparto sanità.

Tale tabella si applica:

- al personale dipendente delle A.O.U. di cui all'art. 2, lett. a) del d. lgs. n. 517/1999;
- al personale dipendente delle università così come definito dai commi 1 e 2 dell'art. 53 del CCNL 21 maggio 1996, ovvero:
 - o il personale che presta servizio presso le Aziende Policlinico, i Policlinici a gestione diretta, le cliniche e gli istituti Universitari di ricovero e cura convenzionati con le regioni e con le Unità Sanitarie Locali;
 - o il personale incluso nominativamente nelle convenzioni tra le Università e le Regioni per le Aziende Policlinico, i Policlinici e cliniche convenzionate e Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico;
 - o il personale che presta servizio presso le strutture di assistenza sanitaria, ancorché non ricompreso fra quello suindicato.

La tabella in parola prevede che tutto il personale sia collocato in una specifica fascia (colonna A) contrassegnata da una numerazione romana (ciò al solo fine di effettuare una distinzione netta dalle categorie universitarie caratterizzate, come noto, da lettere alfabetiche) accanto alla quale (colonna B), viene indicata l'equivalenza economica con le professionalità tipiche del SSN.

La specifica e separata fascia di collocazione per il personale delle A.O.U. consente alle Aziende di reclutare il proprio personale sulla base delle professionalità di cui necessita tenuto conto che le professionalità tipiche del SSN non trovano speculare corrispondenza nelle classificazioni del comparto università.

L'art. 28 del CCNL 27 gennaio 2005, compresa la relativa tabella è stato sostanzialmente trasfuso nell'art. 64 del CCNL 16 ottobre 2008, attualmente vigente.

A	B
FASCE A.O.U.	EQUIVALENZA DI POSIZIONE ECONOMICA NEL SSN *
IV	A – <i>ausiliario specializzato</i>
IV	A – <i>commesso</i>
V	B – <i>operatore tecnico</i>
V	B- <i>operatore tecnico addetto all'assistenza</i>
V	B – <i>coadiutore amm.vo</i>
VI	BS – <i>puericultrice</i>
VI	BS – <i>operatore tecnico specializzato</i>
VI	BS - <i>coadiutore amministrativo esperto</i>
VI	BS – <i>infermiere generico</i>
VI	BS – <i>infermiere psichiatrico</i>
VI	BS – <i>massaggiatore</i>
VI	BS – <i>massofisioterapista</i>
VI	BS – <i>operatore socio-sanitario</i>
VII	C – <i>assistente tecnico</i>
VII	C – <i>programmatore</i>
VII	C – <i>assistente amministrativo</i>
VIII	D - <i>infermiere professionale</i>
VIII	D – <i>ostetrica</i>
VIII	D – <i>dietista</i>
VIII	D – <i>assistente sanitario</i>
VIII	D – <i>infermiere pediatrico</i>
VIII	D – <i>podologo</i>
VIII	D – <i>igienista dentale</i>
VIII	D – <i>tecnico sanitario di laboratorio biomedico</i>
VIII	D – <i>tecnico sanitario di radiologia medica</i>
VIII	D – <i>tecnico di neurofisiopatologia</i>
VIII	D – <i>tecnico ortopedico</i>
VIII	D - <i>tecnico della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare</i>
VIII	D – <i>odontotecnico</i>
VIII	D – <i>ottico</i>
VIII	D – <i>audiometrista</i>
VIII	D – <i>audioprotesista</i>
VIII	D – <i>fisioterapista</i>
VIII	D – <i>logopedista</i>
VIII	D – <i>ortottista</i>
VIII	D – <i>terapista della neuro e della psicomotricità dell'età evolutiva</i>
VIII	D – <i>tecnico dell'educazione e riabilitazione psichiatrica e psico-sociale</i>
VIII	D – <i>terapista occupazionale</i>
VIII	D – <i>massaggiatore non vedente</i>
VIII	D – <i>educatore professionale</i>
VIII	D - <i>tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro</i>
VIII	D – <i>collaboratore professionale assistente sociale</i>
VIII	D – <i>collaboratore tecnico professionale</i>
VIII	D – <i>collaboratore amministrativo professionale</i>
IX	DS – <i>collaboratore professionale sanitario esperto</i>
IX	DS – <i>collaboratore professionale assistente sociale esperto</i>
IX	DS – <i>collaboratore tecnico-professionale esperto</i>
IX	DS – <i>collaboratore amministrativo professionale esperto</i>

5.1.2. Criticità

L'assegnazione del personale dell'università alle A.O.U. – che, come detto, nelle intenzioni del legislatore era provvisorio e doveva concludersi, alla fine della fase transitoria, con l'assegnazione dello stesso alla nuova Azienda - nasce come un istituto temporaneo ed unidirezionale, principalmente al fine di consentire, al personale che svolgeva determinate attività nei Policlinici universitari a gestione diretta, di transitare nelle nuove A.O.U. in cui detti Policlinici vengono trasformati.

In tale ottica, l'attuale modello di classificazione adottato per il personale dell'Università che presta servizio presso le A.O.U.:

- individua una **tabella nazionale** contenente solo le corrispondenze economiche tra le figure professionali del personale appartenente al comparto università e quello del comparto sanità al fine di comprendere quale sia il trattamento stipendiale da prendere a riferimento;
- prevede che le progressioni economiche di tale personale avvengano presso l'A.O.U., con le risorse contenute nei fondi per il salario accessorio di tale Azienda. Ciò comporta che le stesse non possono essere mantenute nel caso in cui il lavoratore richieda nuovamente l'assegnazione all'Università salvo l'ipotesi in cui tale trasferimento avvenga d'ufficio;
- il personale medico, odontoiatra, ed altre professionalità che nella sanità ricoprono qualifiche dirigenziali per previsione legislativa¹², nelle università sono collocati nella categoria EP, con la conseguenza che una rilevante parte del trattamento economico percepito dagli stessi è correlato all'equiparazione economica di cui tali lavoratori godono nel momento in cui prestano la propria attività per l'A.O.U.. Detta equiparazione economica, il cui finanziamento è posto a carico delle Regioni, non può essere però mantenuta nel caso di passaggio inverso con nuova assegnazione all'Università.

5.1.3 Proposte

La modifica dell'ordinamento professionale per il personale delle università comporta la necessità di adeguare la vigente **tabella nazionale** contenente le corrispondenze tra le figure professionali del personale appartenente al comparto università e quello della sanità al fine di offrire

¹² D.lgs. n. 502/1992 e succ. mod. ed int.

un'individuazione certa delle trattamento economico spettante al personale in parola. Tale esigenza è riconosciuta anche dalla componente sindacale.

5.2. Collaboratori ed esperti linguistici

Con riferimento ai Collaboratori ed esperti linguistici (C.E.L.) la Commissione è chiamata a verificare sia la collocazione della figura professionale in esame nell'ambito del sistema di classificazione, sia la disciplina contrattuale prevista "[...] anche sulla base di una ricognizione dei trattamenti economici riconosciuti in sede di contrattazione integrativa dai diversi atenei, ai sensi dell'art. 22 del CCNL 13/5/2003, al fine di definire, mediante il recupero delle risorse già utilizzate, trattamenti stipendiali uniformi a livello nazionale, in correlazione con l'orario di lavoro previsto" [il comma 3, lett. l) dell'art. 44 del CCNL 19.4.2018].

La complessità della tematica in esame, che trae origine dal DPR n. 382/80 e che negli anni è stata oggetto di vari interventi legislativi e giurisprudenziali, rende opportuno un breve excursus storico/giuridico necessario per meglio inquadrare la fattispecie.

L'art. 28 del DPR n. 382/80 prevedeva che le Università potevano assumere, per effettive esigenze di esercitazioni relative ai corsi di lingua, **lettori di madre lingua straniera** di qualificata e riconosciuta competenza. In particolare:

- ✓ i contratti avevano natura di diritto privato, durata annuale ed erano rinnovabili per un massimo di ulteriori cinque anni consecutivi; tale limite, con sentenza della Corte Costituzionale n. n. 55 del 23/02/1989 veniva dichiarato incostituzionale;
- ✓ le prestazioni e relativi corrispettivi erano determinati dal consiglio di amministrazione dell'ateneo;
- ✓ i corrispettivi non potevano superare il livello retributivo iniziale del professore associato a tempo definito;
- ✓ con riferimento alla natura del rapporto di lavoro che si instaurava con i lettori, la giurisprudenza ha riconosciuto che i contratti di diritto privato previsti dal DPR n. 382/80 appartenessero alla categoria del rapporto di lavoro subordinato¹³.

Il citato art. 28 del DPR n. 382/80 venne abrogato dall'art. 4 del decreto legge n. 120/1995 convertito con modifiche in legge n. 236/1995, il quale prevede che le Università possono assumere **"collaboratori ed esperti linguistici"** con contratto di lavoro subordinato di diritto privato a tempo

¹³ Pronunce di giudici di merito e parere Consiglio di stato del 30/9/1987

determinato o indeterminato¹⁴ e con le risorse disponibili nei propri bilanci. Ulteriori previsioni contenute in tale articolo:

- ✓ essere in possesso di laurea o titolo universitario straniero adeguato alle funzioni da svolgere, e di idonea qualificazione e competenza;
- ✓ obbligo di assumere prioritariamente i titolari dei contratti di cui all'art. 28 del DPR n. 382/80, i quali conservano *"i diritti acquisiti in relazione ai precedenti rapporti"*;
- ✓ previsione che fino alla stipulazione del primo contratto collettivo nazionale di lavoro¹⁵ l'entità della retribuzione, il regime d'impegno e gli eventuali obblighi di esclusività sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione delle università sentite le rappresentanze sindacali;
- ✓ la riduzione del servizio deliberata dai competenti organi accademici costituisce per l'università giustificato motivo di recesso dai contratti di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore ad un anno.

5.2.1 Disciplina contrattuale vigente

Le norme contrattuali che affrontano, sotto il profilo giuridico, la tematica dei C.E.L. sono l'art. 51 del CCNL 21 maggio 1996 e l'art. 22 del CCNL 13 febbraio 2003, i quali regolano i seguenti aspetti:

A. Tipologia di contratto (art. 51 CCNL 21.5.1996)

Il contratto di lavoro può essere:

- a tempo indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo;
- a tempo determinato con durata massima del singolo contratto pari a tre anni.

B. Mansioni (art. 51 CCNL 21.5.1996)

"Nell'ambito delle direttive impartite dai responsabili dei centri linguistici e/o dai responsabili della formazione linguistica, svolgono mansioni di collaborazione all'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, per attività di:

1. didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori linguistici;
2. elaborazione e aggiornamento del materiale didattico."

¹⁴ Superando, pertanto, alcune delle censure operate dai giudici con riferimento al DPR n. 382/1980

¹⁵ A seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti

C. Inquadramento (art. 22 CCNL 13.2.2003)

I C.E.L. in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL 13.2.2003 hanno diritto ad una riserva di posti che le Università, nelle categorie D e EP dell'area tecnico-scientifica, potranno ricoprire nel periodo di 5 anni a decorrere dall'1.1.2003.

Le attività strumentali di **supporto all'apprendimento linguistico** sono attribuite all'area tecnico-scientifica nelle categorie C, D e EP (modifica alla Tabella A del CCNL 9/8/2000 contenente la declaratoria delle categorie).

D. Requisiti (art. 51 CCNL 21.5.1996)

Possesso di laurea o titolo universitario straniero adeguato alle funzioni e di idonea qualificazione e competenza.

E. Impegno di lavoro (art. 51 CCNL 21.5.1996)

L'impegno di lavoro è pari a 500 ore effettive annue: a tale durata viene parametrato lo stipendio tabellare definito dai CCNL; è comunque possibile prevedere un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue.

F. Altri aspetti (art. 51 CCNL 21.5.1996)

Per gli istituti non espressamente disciplinati si fa rinvio al trattamento normativo previsto per il personale tecnico amministrativo con rapporto a tempo parziale.

Per quanto riguarda l'esercizio di altre prestazioni di lavoro, esse sono possibili purché non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'amministrazione;

Con riferimento alla risoluzione del rapporto di lavoro, essa può avvenire per giusta causa e per giustificato motivo (riduzione dell'attività di formazione linguistica).

5.2.2 Trattamento economico

Il trattamento economico è disciplinato dall'art. 51 CCNL 21 maggio 1996 e dall'art. 22 CCNL 13 febbraio 2003, dai quali emerge che lo stesso si compone del trattamento fondamentale¹⁶ e del trattamento integrativo di Ateneo (art. 51). Sotto tale ultimo profilo detto articolo dispone che:

¹⁶ Dal 1.3.2018 la retribuzione tabellare annua per 12 mensilità è di Eur 14.993,22 (CCNL Istruzione e ricerca 2016/2018).

- il trattamento economico può essere incrementato dalla contrattazione collettiva di ateneo in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita (art. 51);
- per i C.E.L. già in servizio alla data di stipulazione del primo CCNL, l'incremento del trattamento economico operato dalla contrattazione integrativa deve assicurare il mantenimento del trattamento economico complessivo in godimento prima dell'entrata in vigore del medesimo CCNL (art. 51).

Va rilevato che la Corte di Giustizia ribadisce per gli ex lettori titolari dei contratti di cui all'art. 28 del DPR n. 382/80 il diritto al mantenimento dei *"diritti quesiti maturati nell'ambito dei rapporti di lavoro precedenti"* anche sotto il profilo del riconoscimento dell'anzianità di servizio. L'attuazione di tale sentenza avviene inizialmente per il tramite dell'art. 22 del CCNL 13 febbraio 2003 il quale prevede che: *"in sede di contrattazione integrativa di Ateneo verrà data applicazione alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26-1-2001 nella causa C-212/99, relativa agli "ex lettori di lingua straniera" rientranti in tale sentenza, attraverso la definizione di una struttura retributiva per la categoria dei C.E.L. che riconosca l'esperienza acquisita. Per la copertura degli oneri conseguenti all'applicazione della sentenza di cui al precedente paragrafo, si provvede nel limite dello 0,15% delle risorse di cui all'art.4, comma 2, del presente CCNL. ..."*.

Successivamente il legislatore, con il decreto legge 14/01/2004 n. 2, convertito in legge n. 63/2004, riconosce agli ex lettori titolari dei contratti di cui all'art. 28 del DPR n. 382/80 l'equiparazione ai soli fini economici ai ricercatori confermati a tempo definito¹⁷. Tale equiparazione non si è ancora completata.

5.2.3 Analisi dei dati relativi ai collaboratori esperti linguistici (C.E.L.)

Nel corso dei lavori della Commissione è stata effettuata uno specifico approfondimento sui Collaboratori esperti linguistici.

L'analisi ha riguardato in particolare i seguenti aspetti:

- consistenze occupazionali;

¹⁷ Attribuzione stabilita dall'art. 1 del decreto legge 14/01/04 n. 2, convertito in legge n. 63/04, ai solo lettori di sei Università contro cui era stata promossa la causa C.212-99. In seguito la Corte di Cassazione - sezione Lavoro - con sentenze nn. 21856/2004 e 5909/2005, estende l'ambito di applicazione del decreto legge 14/01/04 n. 2, convertito in legge n. 63/04 riconosciuto a tutti gli appartenenti alla categoria dei *"collaboratori linguistici, ex lettori di madre lingua straniera"*.

- orario di lavoro;
- dati retributivi.

I dati quantitativi su cui è basata l'analisi sono stati tratti dal sistema informativo Dalia gestito dal Ministero dell'Università e della Ricerca nonché, per quanto concerne i dati sull'orario di lavoro e sulla tipologia di rapporto di lavoro, da una specifica richiesta di informazioni rivolta agli stessi Atenei.

5.2.3.1 Consistenze occupazionali

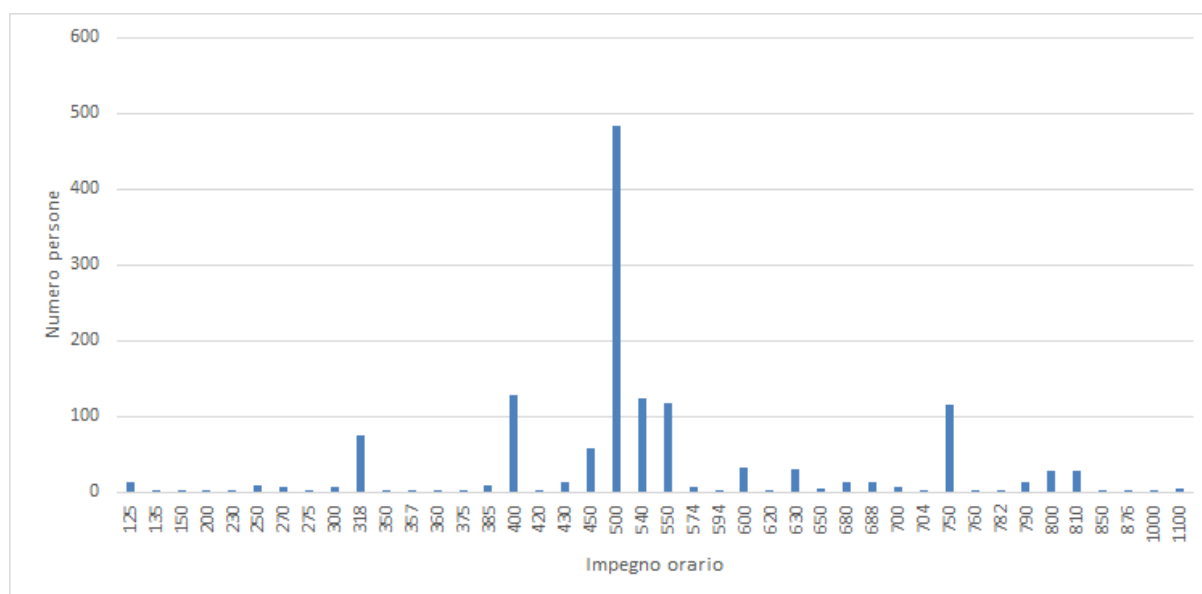
Il sistema informativo Dalia censisce su tutto il territorio nazionale, con riferimento all'anno 2018, 1.436 Collaboratori esperti linguistici. Di questi poco più di 400 (in percentuale, circa 28%) sono ex lettori di madre lingua. In larga parte di tratta di lavoratori con contratto a tempo indeterminato: i lavoratori con questa tipologia di contratto sono infatti poco più di 1.200 (in percentuale, circa 86%). I lavoratori a tempo determinato sono invece poco più di 200 (14% circa del totale).

5.2.3.2 Orario di lavoro

Relativamente all'orario di lavoro, si riscontrano situazioni diversificate sul territorio, come mostrato dalla successiva tavola 9.

Tavola 9

Numero C.E.L. distribuiti per "impegno orario richiesto"



Fonte: elaborazione Aran su dati forniti da Ministero Università e Ricerca e tratti da indagini sui singoli Atenei.

Comunque, un numero largamente prevalente (circa 500 persone, 35%) ha un impegno orario corrispondente all'orario base previsto dal CCNL (500 ore). Nella fascia oraria compresa tra 400 e 600 ore si concentra poco più del 70% delle persone.

5.2.3.3 Dati retributivi

L'analisi dei dati retributivi è stata effettuata con l'obiettivo di quantificare l'impegno finanziario già sostenuto dal sistema universitario per le retribuzioni di questo personale.

La struttura retributiva si compone:

- di uno **stipendio tabellare base**, definito dal CCNL, pari ad Euro 15.101,94 per dodici mensilità (Euro 16.360,44 per 13 mensilità);
- di un **trattamento stipendiale integrativo** a livello di singolo ateneo, sulla base di quanto previsto dall'art. 51, comma 5 del CCNL del 21/5/1996;
- **compensi produttività ed altri trattamenti accessori**.

L'esercizio compiuto è stato quello di stimare il valore medio dello stipendio tenendo conto sia della componente base definita nel CCNL (16.360,44 per 13 mensilità) che della componente integrativa attribuita a livello di ateneo.

Per poter procedere a raffronti omogenei, si è reso tuttavia necessario "normalizzare" le differenze tra i diversi atenei dovuti al diverso impegno orario richiesto (si veda il grafico di tavola 9). A tal fine, la somma delle due componenti stipendiali è stata riparametrata a 500 ore, che rappresenta – come detto – l'impegno orario standard di tale personale.

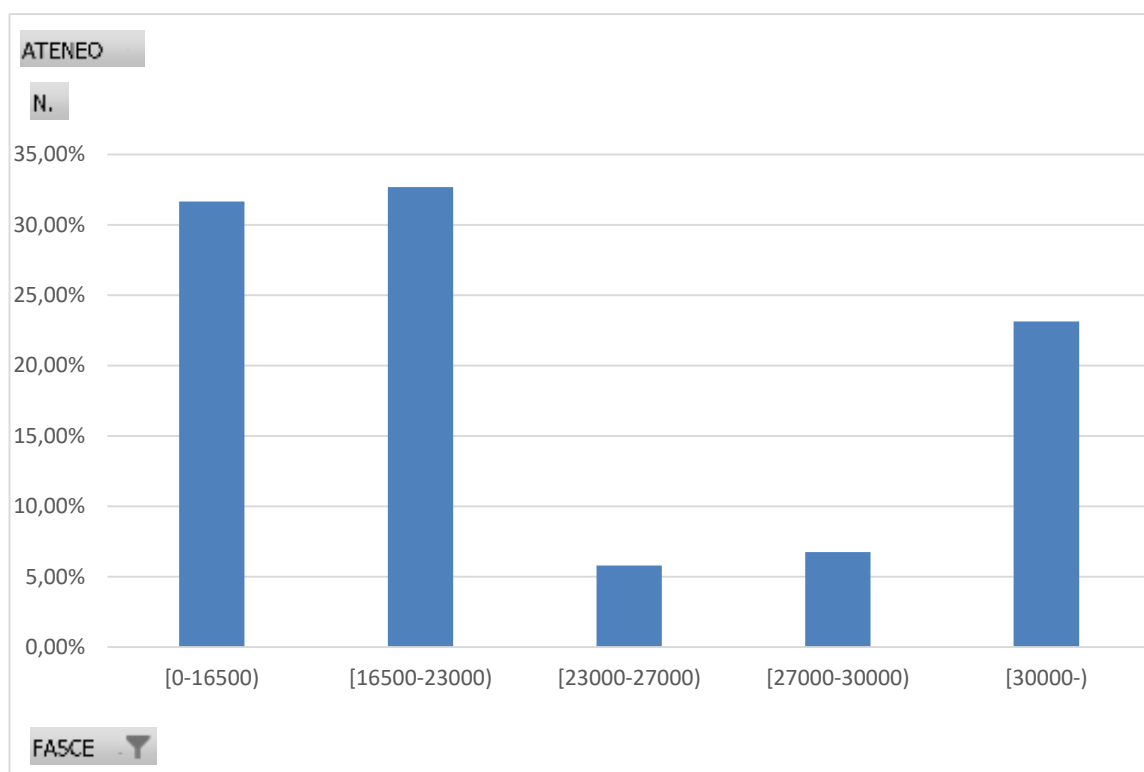
Lavorando sui valori stipendiali riparametrati a 500 ore, si ottiene a livello nazionale una media complessiva dei trattamenti stipendiali annui lordi (componente base + componente integrativa) corrisposti nel 2018, comprensivi di tredicesima, di Euro 22.175,72. Si ha pertanto una media dei trattamenti stipendiali integrativi di Euro 5.815,28.

A fronte di queste medie, sono state però riscontrate differenze significative, tra i diversi Atenei. Considerando il totale delle voci stipendiali corrisposte, il grafico di tavola 10 mostra la distribuzione del personale C.E.L. all'interno di prestabiliti intervalli di valori stipendiali.

Si evince dal grafico che il 31,6% dei C.E.L. percepisce stipendi complessivi riparametrati inferiori ai 16.500 Euro. Questa classe si può far coincidere – in linea di massima – con i C.E.L. che percepiscono valori stipendiali allineati al valore base stipendiale del CCNL (16.360,44 per tredici mensilità). Una quota di poco superiore al 32% percepisce, invece, valori stipendiali compresi tra 16.500 e 23.000 Euro. Infine, una quota di poco superiore al 23% è collocata su valori stipendiali superiori ai 30.000 Euro.

Tavola 10

Distribuzione dei C.E.L. all'interno di prestabiliti valori stipendiali



Fonte: elaborazione Aran su dati forniti da Ministero Università e Ricerca e tratti dal sistema informativo Dalia.

5.2.4 Criticità

La storia dei Collaboratori ed esperti linguistici ha evidenziato notevoli criticità, quali:

- l'elevato contenzioso;
- le obiettive difficoltà ad inserire tale figura all'interno del sistema di classificazione alla luce della specificità di tale tipologia di personale;
- l'apparente incoerenza tra l'unicità della figura professionale e la previsione di attività strumentali al supporto all'apprendimento linguistico articolate su tre categorie (C, D e EP) dell'area tecnico-scientifica;
- la presenza di trattamenti economici differenziati sia a causa delle sentenze della Corte di giustizia intervenute con riferimento ad una parte dei lavoratori ascrivibili alla tipologia professionale dei C.E.L., sia per il rinvio alla contrattazione integrativa operato senza indicazioni di riferimento;

- l'assenza di una chiara definizione degli istituti giuridici spettanti a tale personale, in quanto il rinvio alle norme sul part-time non è affiancato dalla indicazione di cosa si intenda per tempo pieno né di quale sia l'esatta portata della locuzione "500 ore effettive".

5.2.5 Proposta dell'A.Ra.N.

Tra le criticità riscontrate, limitatamente a quelle che possono essere oggetto di studio della Commissione di cui all'art. 44 del CCNL 19 aprile 2018 e che possono trovare soluzione, si potrebbe individuare un nuovo ambito professionale distinto dal sistema di classificazione del personale dell'università, in cui collocare tale particolare tipologia professionale, declinandone gli aspetti caratterizzanti.

Nell'ottica di addivenire ad una corretta equiparazione economica, il contratto dovrebbe delineare meglio la portata della locuzione "500 ore effettive" a cui fa attualmente riferimento la retribuzione tabellare annua definita dai CCNL. In ogni caso, dall'analisi dei dati effettuati, detta equiparazione necessita di risorse aggiuntive.

5.2.6 Proposta delle organizzazioni sindacali

Anche le proposte sindacali, due delle quali sono di fatto sovrapponibili, evidenziano la necessità di collocare il personale in esame in uno specifico ambito professionale, da declinare mediante apposite declaratorie che descrivano le attività, livello di responsabilità, grado di autonomia, competenze e capacità richieste. La proposta sindacale è quella di estendere a tutti di C.E.L. (indipendentemente dal fatto che fossero o meno ex lettori di madrelingua) il trattamento economico del ricercatore confermato a tempo definito con progressione economica che preveda l'attribuzione di scatti stipendiali a seguito di valutazione dell'attività svolta.

5.3. Tecnologi a tempo determinato

5.3.1 Normativa di riferimento

La figura del tecnologo a tempo determinato è stata individuata dall'art. 54 del d.l. n. 5/2012 - convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, l. 4 aprile 2012, n. 35 – che *“al fine di potenziare le attività di ricerca degli atenei anche nello svolgimento di progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea e degli altri enti e organismi pubblici e privati [...]”* ha inserito nell'ambito del Titolo III della legge 30 dicembre 2010, n. 240 - che racchiude le *“norme in materia di personale accademico e riordino della disciplina concernente il reclutamento”* - l'art. 24-bis.

Tale articolo, in particolare, prevede che:

- le università, al fine di svolgere attività di supporto tecnico e amministrativo alle attività di ricerca, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con soggetti in possesso almeno del titolo di laurea e di una particolare qualificazione professionale in relazione alla tipologia di attività prevista mediante procedure pubbliche di selezione;
- le modalità di svolgimento delle attività sono stabilite nel contratto, sulla base dei regolamenti di ateneo;
- il contratto ha durata minima di 18 mesi, prorogabile per una sola volta e per un massimo di ulteriori tre anni. La durata complessiva degli stessi non può in ogni caso essere superiore a cinque anni con la medesima università;
- il trattamento economico spettante è stabilito dalle università ed è determinato, in base ai requisiti richiesti, tra un importo minimo e massimo pari rispettivamente al trattamento complessivo attribuito al personale della categoria D posizione economica 3 ed EP posizione economica 3 dei ruoli del personale tecnico-amministrativo delle università. L'onere del trattamento economico è posto a carico dei fondi relativi ai progetti di ricerca;
- l'avvenuta stipula del contratto non dà luogo a diritti in ordine all'accesso ai ruoli del personale accademico o tecnico-amministrativo delle università.

5.3.2 Criticità

Allo stato, le caratteristiche sopra illustrate - in assenza di un intervento legislativo *ad hoc* che demandi alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina di tale figura - non consentono di ricondurre la figura del tecnologo a tempo determinato nell'alveo del personale contrattualizzato ai sensi del d.lgs. n. 165/2001. Ad oggi le università, tramite l'adozione di propri regolamenti, regolano il rapporto di lavoro di detto personale in base alle disposizioni vigenti in materia di lavoro subordinato previa individuazione del progetto di ricerca e delle relative risorse messe in campo dal soggetto finanziatore.

E' sempre possibile, per la contrattazione collettiva, ipotizzare un'area nell'ambito di una o più categorie, nella quale inquadrare figure analoghe, fermo restando che una tale ipotesi potrebbe determinare l'insorgere di contenziosi volti a consentire ai tecnologi di cui all'art. 24-bis il riconoscimento di inquadramenti allo stato espressamente negati dalla legge 240/2010.

6. Conclusioni