



## **ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO CONTRATTUALE DEL TRIENNIO 2019-2021 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELL'ISTRUZIONE E DELLA RICERCA**

### **1. PREMESSA**

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2019-2021 per il personale di cui all'articolo 5 del CCNQ *“per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2019-2021)”*, del 3 agosto 2021, ed interviene a completamento della cornice negoziale contenuta nell'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 del 20 aprile 2021, che costituisce parte integrante del presente atto di indirizzo.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il Comparto dell'Istruzione e della ricerca interviene in una fase in cui il Governo sta dando vita a interventi per realizzare una Scuola aperta, coesa e inclusiva, secondo il dettato della Costituzione. Occorre una Scuola in grado di superare storici ritardi per affrontare le sfide del cambiamento sociale, culturale, tecnologico ed economico del nostro tempo e dare ai giovani gli strumenti per comprendere la complessità e crescere come cittadini consapevoli e solidali.

Perché la Scuola si rinnovi è cruciale l'apporto dei Docenti e di tutto il personale, quale che sia l'inquadramento professionale e la tipologia del contratto di lavoro.

Punti di riferimento per il raggiungimento di tali obiettivi saranno il *“Piano nazionale di ripresa e resilienza”* e il *“Patto per la Scuola al centro del Paese”* nonché il *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”* del 10 aprile 2021.

La contrattazione nazionale relativa al triennio 2019-2021 dovrà, a sua volta, prioritariamente tenere conto, valorizzandole compiutamente, delle specificità organizzative, gestionali e funzionali degli Atenei, degli Enti pubblici di ricerca e delle Istituzioni AFAM.



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Tale valorizzazione 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, anche quale 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.

## **2. PARTI COMUNI, PRIORITA' CONTRATTUALI E INDIRIZZI GENERALI**

Il contratto relativo al comparto Istruzione e Ricerca sarà articolato in una parte comune e in più sezioni speciali, una per ciascuno dei precedenti comparti contrattuali.

Esso, provvederà, compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente, tra l'altro, a:

- disciplinare un sistema strutturato di formazione per tutto il personale;
- valorizzare il personale, anche attraverso forme di incentivazione alla formazione e all'impegno nelle attività di sostegno all'autonomia scolastica;
- rafforzare gli strumenti di dialogo e di partecipazione tra l'Amministrazione e le rappresentanze del personale;
- 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. Valuterà l'ARAN in tale rivisitazione le modalità ritenute più idonee per la valorizzazione di posizioni e ruoli non dirigenziali per i quali siano richiesti più elevati livelli di autonomia e responsabilità gestionale e/o



più elevate competenze professionali o specialistiche in armonia con quanto chiarito nelle sezioni speciali che seguono;

- adeguare, nel limite delle risorse a tale fine disponibili le retribuzioni complessive del personale delle Università, degli Enti pubblici di ricerca, delle Istituzioni AFAM e delle Istituzioni scolastiche ed educative, anche tenendo conto di quanto previsto dai commi 297, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché delle specificità e del valore professionale richiesto per l'espletamento delle loro funzioni, anche in relazione a analoghe realtà europee e prevedere, altresì, strumenti contrattuali specifici che agevolino, nei limiti delle norme di legge, la flessibilità, l'interscambio e la mobilità, anche europea ed internazionale, fra organizzazioni pubbliche e private operanti sugli stessi domini scientifici, tecnologici, artistici;
- 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). Al riguardo, dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 218 recante “*Semplificazione e attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n.124*”;
- valorizzare il merito e la valutazione del personale in attuazione delle vigenti norme, evitando forme di corresponsione generalizzata dei trattamenti accessori definiti in sede integrativa.

Il CCNL valuterà la possibilità di riunire in un unico testo tutte le norme contrattuali, agevolando, con la chiarezza del linguaggio, la consultazione e la comprensione da parte delle amministrazioni e dei lavoratori.



## **2.1 Istituti del diritto sindacale**

Resta confermato l'attuale assetto delle fonti, delineato da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Si conferma, quindi, che anche in sede di contrattazione integrativa sono sottratte alla contrattazione collettiva le materie relative alle determinazioni per l'organizzazione degli uffici, le misure inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, l'articolazione dell'orario di lavoro, compresi turnazioni e reperibilità, nonché l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici.

In sede negoziale saranno adeguati i sistemi di partecipazione sindacale, favorendo processi di dialogo costante fra le parti, valorizzando strumenti innovativi di partecipazione organizzativa che implementino l'attuale sistema di relazioni sindacali sul fronte dell'innovazione. Inoltre il contratto favorirà la più chiara definizione delle materie oggetto di confronto a livello nazionale e di singola istituzione e più in generale di ciò che è demandato alla contrattazione nazionale integrativa, svolta centralmente.

In particolare, nella consapevolezza della valenza strategica in merito alla condivisione tra le parti dell'obiettivo comune del rinnovamento della pubblica amministrazione, la contrattazione nazionale, implementerà forme di partecipazione sindacale che valorizzino gli attuali organismi paritetici, qualificandone l'attività su ambiti quali i progetti di cambiamento organizzativo e di transizione al digitale, i programmi di formazione, lo sviluppo di modelli organizzativi innovativi, il lavoro agile, il benessere organizzativo.

La contrattazione nazionale dovrà incentivare gli istituti del welfare contrattuale, con particolare attenzione al sostegno alle famiglie ed alle prestazioni sanitarie, all'istruzione e alla mobilità, secondo le specificità dei rispettivi settori.



In ogni caso, la contrattazione nazionale dovrà dare adeguato spazio alla contrattazione integrativa ed alla partecipazione sindacale, per intercettare gli specifici bisogni a cui correlare gli interventi. La contrattazione nazionale, nell'ambito delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, potrà altresì individuare le forme di finanziamento dei piani di welfare.

La contrattazione valuterà inoltre idonee soluzioni per l'ottimale funzionamento dell'osservatorio a composizione paritetica di cui al comma 3-ter dell'art. 40 d.lgs. n. 165 del 2001.

## **2.2. Lavoro agile**

Il lavoro agile, complementare e non alternativo al lavoro in presenza, dovrà essere armonizzato alle peculiarità proprie del lavoro degli EPR, Università e AFAM nonché delle istituzioni scolastiche, definendone l'ambito di applicazione in maniera che possa essere svolto con le risorse umane e strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Occorrerà disciplinare le modalità di svolgimento del lavoro agile nonché gli istituti normativi ed economici ad 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.

L'obiettivo da conseguire è il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Il contratto, nell'ambito delle predette risorse e fatto salvo quanto indicato nelle sezioni speciali che seguono, si svolgerà nella cornice definita dalle linee guida sul lavoro agile del 17 dicembre 2021, che prevedono fra l'altro le seguenti ulteriori condizioni:



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- c) la necessità, per l'amministrazione, della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- d) la fornitura al lavoratore di idonea dotazione tecnologica, che garantisca la sicurezza e il divieto di ricorso all'utenza personale o domestica del dipendente, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati;
- e) la natura consensuale e volontaria del lavoro agile, consentita a tutti i lavoratori, per le attività lavorative individuate dall'amministrazione;
- f) l'accordo individuale, stipulato per iscritto, che definisce aspetti essenziali, come la durata dell'accordo medesimo, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, la modalità di recesso, i tempi di riposo del lavoratore, le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- g) la garanzia del diritto alla disconnessione ed il dovere alla contattabilità nelle fasce orarie individuate e fatto salvo il riposo (non contattabilità/disconnessione) per almeno undici ore consecutive;
- h) il diritto alla formazione specifica;
- i) il diritto alla protezione dei dati personali;
- l) il diritto alle relazioni sindacali, al regime dei permessi e delle assenze ed alla compatibilità con ogni altro istituto del rapporto di lavoro e previsione contrattuale.

Accanto al lavoro agile, potrà trovare inoltre regolamentazione il lavoro da remoto (telelavoro domiciliare e altre forme di lavoro a distanza come il *coworking* o il lavoro decentrato in centri satellite), che può essere prestato in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio, con vincolo di tempo, nel rispetto degli obblighi di



presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro e con la garanzia di tutti i diritti previsti per i lavoratori in presenza.

In sintesi, nel contesto di una disciplina che garantisce condizioni di lavoro trasparenti e che favorisce la produttività e l'orientamento ai risultati, il lavoro agile e le altre forme di lavoro da remoto devono rappresentare uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi che, al contempo, sia in grado di soddisfare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori per un migliore equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Resta inteso che rimangono della fonte unilaterale, e quindi di spettanza datoriale, tutte le competenze organizzative, per cui la competenza del CCNL sarà limitata ai soli aspetti relativi al rapporto di lavoro.

### **2.3. Formazione del personale**

Fatto salvo quanto indicato nelle sezioni speciali che seguono, la formazione e la riqualificazione del personale devono assumere una rinnovata centralità quale diritto del dipendente pubblico da conciliare con le esigenze organizzative dell'amministrazione.

La formazione, in tale contesto, come chiarito dal "*Patto l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*" deve assumere la veste di investimento organizzativo e di variabile strategica, non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il CCNL disciplinerà in modo innovativo la formazione con il duplice obiettivo di migliorare le competenze specifiche e aumentare le conoscenze, con particolare attenzione alle competenze digitali ed informatiche.



### **3. SEZIONE SCUOLA.**

#### **3.1. Relazioni sindacali.**

Nel rispetto del quadro normativo vigente di rango primario, la contrattazione si orienterà alla conferma e al consolidamento dell'assetto del sistema di relazioni sindacali, nelle sue diverse articolazioni, aggiornandone i contenuti anche al fine di implementare la condivisione, in particolare, delle scelte innovative contenute nel *“Piano nazionale di ripresa e resilienza”* e nel *“Patto per la scuola al centro del Paese”*.

In particolare, come indicato nell'atto d'indirizzo *“quadro”* per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni, verranno implementati ai vari livelli gli strumenti di partecipazione sindacale.

La funzione dell'organismo paritetico per l'innovazione, previsto dall'art.9 del CCNL 2016-2018, da istituirsi presso il Ministero dell'istruzione, dovrà qualificarsi, oltre che sulle materie attualmente previste, in ambiti quali i progetti di cambiamento organizzativo e di transizione al digitale, i programmi di formazione, lo sviluppo di modelli organizzativi innovativi, gli aspetti organizzativi correlati al lavoro agile, il benessere organizzativo.

Sarà inoltre opportuno che l'attività di tali organismi sia resa maggiormente efficace anche attraverso la definizione di regole di funzionamento che garantiscano, in relazione all'attuale fase di rilevante innovazione organizzativa, la tempestiva informazione e l'effettivo e costante dialogo tra le parti.

#### **3.2. Formazione**

La formazione continua è un diritto e un dovere del personale scolastico che si esplica all'interno dell'orario di servizio.





Presidenza del Consiglio dei Ministri  
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Con riferimento al personale docente, il contratto, nell'ambito delle risorse finanziarie complessivamente già presenti al legislazione vigente potrà prevedere un numero di ore di formazione obbligatorie, che saranno finalizzate, previe le forme di partecipazione sindacale individuate, e nel rispetto delle prerogative degli organi collegiali della scuola, in particolare, alla formazione dei docenti, con particolare riferimento alle metodologie didattiche innovative e alle competenze linguistiche e digitali e alla preparazione degli allievi alla cittadinanza, al miglioramento delle competenze informatiche e digitali per l'utilizzo degli strumenti informatici collegati al lavoro amministrativo (transizione digitale), al fine di accelerare la trasformazione digitale dell'organizzazione scolastica e dei processi di apprendimento. In particolare, in virtù del carattere obbligatorio della formazione nonché delle vigenti prerogative assegnate alla parte datoriale quanto alle priorità nazionali da indicarsi nel Piano nazionale di formazione, il quadro contrattuale terrà conto di tali prerogative e delle risorse finanziarie complessivamente già presenti a legislazione vigente nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, anche nell'ottica di un loro più efficace impiego per le finalità in parola.

Allo scopo di evitare oneri di sostituzione di personale e di garantire al contempo la continuità didattica, il contratto, pur riconoscendo le ore di formazione come orario di lavoro, dovrà comunque confermare le previsioni negoziali vigenti secondo cui le stesse devono fruirsì fuori dell'orario di lezione mediante una flessibilità dell'orario d'obbligo di insegnamento anche con riferimento al personale che svolge la funzione di docenza nell'ambito delle attività formative.

Il contratto, senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato, valorizzando l'impegno ulteriore previsto per tutto il personale e fermo restando il principio della remunerazione delle attività di formazione, potrà altresì prevedere le modalità attraverso le quali l'impegno in attività di formazione in servizio certificate, valutate e coerenti con l'attività svolta, potranno collegarsi al riconoscimento delle competenze maturate nell'ambito degli sviluppi di



valorizzazione professionale, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 2006-2009.

### **3.3. Didattica a distanza e lavoro agile.**

La didattica in presenza è l'ordinaria e fondamentale modalità di prestazione del lavoro docente.

Qualora, nel rispetto della libertà d'insegnamento e del profilo professionale dei docenti e nell'ambito delle prerogative degli organi collegiali della scuola si faccia ricorso a modalità di lavoro a distanza per il personale docente, nelle ipotesi individuate tramite fonte primaria, il contratto disciplinerà le modalità della prestazione in particolare rispetto ai temi dei diritti e delle relazioni sindacali, della formazione specifica, della predisposizione e dell'utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro, del diritto alla disconnessione e degli altri istituti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza, confermando altresì per i docenti il quadro delle attività funzionali all'insegnamento al di fuori dell'orario d'obbligo, al fine di non generare nuove necessità di fabbisogno di orario di insegnamento.

Per quanto riguarda il personale Ata, il lavoro da remoto e il lavoro agile dovranno qualificarsi come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti. Il contratto definirà l'esercizio di tale modalità di lavoro, nella cornice definita dalle linee guida sul lavoro agile del 17 dicembre 2021 e nell'ambito delle risorse umane strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto chiarito nella parte generale di questo atto di indirizzo.

In particolare, il lavoro agile/da remoto dovrà essere realizzato in alternanza con il lavoro in presenza, anche al fine di migliorare l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro e la condizione lavorativa, per migliorare l'innovazione organizzativa e la



qualità del servizio ed in ogni caso laddove sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.

Analogamente, il contratto disciplinerà le modalità della prestazione con particolare riguardo ai diritti e alle relazioni sindacali, alla formazione specifica, alla predisposizione e utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro e di reperibilità, del diritto alla disconnessione, dei rientri, e di tutti gli altri aspetti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti in caso di lavoro eseguito non in presenza.

### **3.4. Welfare**

Il contratto individuerà interventi di welfare, nell'ambito delle risorse vigenti, al fine di migliorare il benessere del personale e di rafforzare il senso di appartenenza all'amministrazione, tenendo conto delle diverse caratteristiche del personale dal punto di vista demografico e familiare.

Possibili aree di intervento saranno rappresentate da: sostegno alle genitorialità, prestazioni sanitarie, formazione e mobilità sostenibile.

Il contratto darà adeguato spazio alla contrattazione integrativa, livello più adatto a intercettare gli specifici bisogni cui correlare gli interventi.

### **3.5. Ordinamento professionale personale ATA**

Il CCNL, tenuto conto dei lavori della commissione paritetica istituita in sede Aran a norma dell'art.34 del CCNL 2016-2018, procederà alla revisione dell'ordinamento professionale del personale Ata al fine di adeguare tale ordinamento ai nuovi compiti e alle mansioni determinate dagli sviluppi dell'autonomia scolastica e dall'innovazione tecnologica.



A tal fine, potranno essere impiegate, per un importo non superiore allo 0,55 del monte salari 2018 relativo al predetto personale Ata, anche le risorse aggiuntive appostate dalla legge di bilancio per l'anno 2022 (articolo 1, comma 612, della legge 234 del 2021).

Nell'ottica del rafforzamento dell'organizzazione e delle capacità amministrative delle istituzioni scolastiche, la rivisitazione dell'ordinamento professionale dedicherà particolare attenzione alla valorizzazione del personale Dsga.

### **3.6. Funzioni di sostegno all'autonomia scolastica**

Le funzioni strumentali al piano dell'offerta formativa (in particolare le funzioni svolte da docenti che supportano l'attività collegiale: coordinatori di classe, di dipartimento, di Ptof, tutor dei neo-immessi in ruolo) rappresentano un insostituibile sostegno per l'autonomia e l'innovazione scolastica, in quanto punti di riferimento e sollecitatori della partecipazione dei docenti al raggiungimento degli obiettivi definiti dal piano dell'offerta formativa.

Il CCNL procederà ad una rivisitazione di tali funzioni che ne garantisca l'adeguata valorizzazione, specificando che gli incarichi connessi alle predette funzioni non dovranno comportare l'esonero dall'insegnamento e ulteriori oneri.

### **3.7. Istituti del rapporto di lavoro**

In sede di rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'opportunità di porre in essere gli interventi di manutenzione sugli istituti del rapporto di lavoro che si rendono necessari dopo la fase applicativa che ha fatto seguito al CCNL 2016-2018



### **3.8. Disciplinare**

Il contratto dovrà regolamentare la materia delle sanzioni disciplinari del personale docente, tenuto conto di quanto disposto dall'art 29, comma 2 del CCNL 2016-2019, nel rispetto dell'art. 55, comma 3, del d. lgs. n. 165 del 2001.

## **4. SEZIONE UNIVERSITÀ E AZIENDE OSPEDALIERE UNIVERSITARIE.**

### **4.1. Revisione dei sistemi di classificazione professionale e progressione economica**

L'attuale sistema, che discende dal CCNL 1998 – 2001 del personale del comparto Università, prevede per gli atenei un'articolazione in quattro categorie: B, C, D ed EP ed impone l'accesso al 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, al fine di favorire l'adeguamento dei profili al mutato quadro organizzativo. Potranno essere impiegate, con oneri a carico dei bilanci degli enti interessati, le risorse aggiuntive di cui al citato articolo 1, comma 612, della legge 234 del 2021, per un importo non superiore allo 0,55 % del monte salari 2018 relativo al personale di cui alla predetta norma contrattuale, da definirsi ai sensi del medesimo comma 612;



- l'attuale area delle "Elevate Professionalità", nell'intento di valorizzare il personale che svolge qualificate attività professionali nonché amministrativo-gestionali, per le quali sono necessarie competenze specifiche, eventuali abilitazioni o iscrizioni a albi professionali;
- 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.

Con riferimento al sistema di progressione economica occorre prevedere sistemi basati su merito e esperienza maturata. Le progressioni dovranno privilegiare meccanismi selettivi semplificati, maggiormente premianti i titoli di studio posseduti, l'esperienza, le maggiori esperienze acquisite mediante la formazione, la responsabilità di ciascun lavoratore fornendo adeguato rilievo alla valutazione delle performances.

#### **4.2. Mobilità interistituzionale e valorizzazione della professionalità**

Il contratto potrà verificare gli strumenti normativi atti a favorire, nell'ovvio rispetto delle norme di rango primario, le forme di assegnazione 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.

#### **4.3. Trattamento accessorio**

Il contratto collettivo dovrà operare una revisione degli schemi di remunerazione correlati alle posizioni di lavoro, specie con riferimento alle posizioni organizzative.



Occorrerà 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.

#### **4.4. Figure professionali specifiche: collaboratori ed esperti linguistici e personale in servizio presso le AOU**

L'Aran valorizzerà, nel limite delle risorse esistenti, le funzioni professionali esercitate dai collaboratori esperti linguistici, 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.

Il contratto potrà definire inoltre 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.

Nell'ottica dell'accompagnamento delle iniziative di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza-PNRR, e della complessiva coerenza con le stesse, il contratto dovrà favorire nel sistema di classificazione professionale l'introduzione di personale specializzato per gli Uffici del trasferimento tecnologico.

## **5. SEZIONE ENTI DI RICERCA**

### **5.1. Revisione dei sistemi di classificazione professionale, sviluppo delle carriere e valorizzazione del merito.**



Il contratto rivisiterà 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, evitando di considerare automatismi che trovano attuazione indipendentemente dai titoli e competenze posseduti e dalla valutazione.

Il processo di revisione della classificazione delle competenze potrà essere effettuato utilizzando le attività istruttorie effettuate in applicazione dell'articolo 69 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018. Potranno essere impiegate, con oneri a carico dei bilanci degli enti interessati, le risorse aggiuntive di cui al citato articolo 1, comma 612, della legge 234 del 2001, per un importo non superiore allo 0,55 % del monte salari 2018 relativo al personale di cui alla predetta norma contrattuale, da definirsi ai sensi del medesimo comma 612.

Dovranno essere individuati gli strumenti per la valorizzazione individuale di ricercatori e tecnologi rimodulando e razionalizzando gli istituti che regolano il passaggio di fascia stipendiale, l'anticipo di fascia, le indennità e le opportunità di sviluppo professionale, valutando, in particolare, in ordine allo sviluppo professionale del personale ricercatore e tecnologo, il superamento della previsione dell'art. 15 del CCNL 2002 – 2005 del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione di un'unica area articolata su tre profili, individuando specifiche e coerenti modalità di finanziamento dello sviluppo professionale nell'ambito delle risorse disponibili per la contrattazione.

Il contratto dovrà chiarire la natura dei passaggi interni ex artt. 53 e 54, CCNL 2002, evitando dissidi interpretativi e definendone le modalità di finanziamento con le risorse certe e stabili dei fondi di amministrazione. Gli stessi dovranno essere in linea con quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 nonché con l'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come da ultimo modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, laddove è previsto che l'attribuzione delle progressioni economiche debba avvenire *“in relazione allo sviluppo delle*





*competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”.*

### **5.2. Trattamento accessorio**

Dovrà operarsi 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 conseguenti a mutate esigenze organizzative che comportino un incremento delle posizioni nell’ambito dei modelli adottati dalle Amministrazioni stesse.

Dovranno essere razionalizzate tutte le indennità attualmente corrisposte sulla base dei seguenti criteri:

- non duplicazione;
- chiarezza nelle modalità di finanziamento a carico del fondo unico;
- chiarezza nei presupposti di attribuzione, che dovranno essere collegati o a specifiche responsabilità o valutazione (come ad esempio per l’indennità di oneri specifici) ovvero rischi, disagi, particolari e definite condizioni di lavoro non corrispondenti alle mansioni ascritte al profilo di appartenenza.

Infine l’Aran tramite il contratto collettivo valuterà la possibilità di ricondurre al sistema di gestione della performance i criteri per l’erogazione del trattamento accessorio del personale dei livelli I-III, con una indennità la cui natura ne consenta una erogazione subordinata alle risultanze di una valutazione riferita alla performance nel rispetto delle specificità del settore della ricerca.

### **5.3. Altri istituti: mobilità ed attività pre-ruolo**

Quali ulteriori istituti da contemplare nell’ambito delle trattative, occorrerà:



- Costruire un sistema regolativo, retributivo e di valutazione, entro cui valorizzare le esperienze di mobilità – intersettoriale e geografica - garantendo la continuità della carriera;
- 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;
- Stabilire 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). In particolare, valorizzare le esperienze maturate e il servizio reso con le prestazioni a tempo determinato esplicitando criteri uniformi che non consentano applicazioni difformi della norma contrattuale citata.

Anche per gli enti di ricerca, nell’ottica dell’accompagnamento delle iniziative di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza-PNRR, e della complessiva coerenza con le stesse, il contratto dovrà favorire nel sistema di classificazione professionale l’introduzione di personale specializzato per gli Uffici del trasferimento tecnologico

## **6. SEZIONE AFAM**

### ***6.1. Revisione dei sistemi di classificazione professionale***

Occorre procedere, nell’ambito delle risorse disponibili per la contrattazione in esame di cui alla tabella contenuta nel paragrafo 7 - Parte economica all’individuazione di soluzioni innovative 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.

Tra il personale docente potrà essere prevista – in seguito al superamento della seconda fascia disposto con norma di rango primario e già attuato – la figura del ricercatore AFAM, dotata di preminenti funzioni di ricerca e con obblighi didattici nel limite massimo del 50 per cento dell'orario di lavoro, con la previsione che ad esse non possa essere affidata la piena responsabilità didattica di cattedre di docenza.

Occorre inoltre prevedere in un'apposita sezione contrattuale, la figura degli accompagnatori al pianoforte, di clavicembalo e di tecnico di laboratorio (quest'ultima quale figura tecnica declinabile in diversi profili professionali con trattamento economico e giuridico specifico, quali: tecnico audio, tecnico luci, direttore di palco, tecnico laboratorio, tecnico restauro, modello vivente, eccetera) di cui all'articolo 1, comma 892, della L.178/2020 e disciplinare i titoli di accesso del profilo di "Direttore di biblioteca".

L'Aran aggiornerà le declaratorie delle figure EP e definirà il profilo della docenza nel coordinamento e organizzazione nei progetti di ricerca oltre l'attuale impegno orario.

## **6.2. *Trattamento accessorio, formazione ed altri istituti del rapporto di lavoro***

Quali punti qualificanti del negoziato, l'ARAN considererà quali priorità:

- ✓ la previsione di nuove forme di valorizzazione del merito, anche collegato alla performance del personale tecnico-amministrativo, in ragione della partecipazione ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito



della didattica, della ricerca e della terza missione, garantendo un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici riferiti alla performance individuale, anche attraverso le risorse apportate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 309, legge di bilancio 2022;

- ✓ l'utilizzo della formazione come strumento di valorizzazione per consentire al personale di affrontare il complesso percorso di riorganizzazione delle funzioni in atto;
- ✓ la disciplina dei permessi artistici e la fruizione di un anno sabbatico;
- ✓ la disciplina dell'attività pre-ruolo e incarichi fuori ruolo (ricostruzione di carriera con riferimento al servizio pre-ruolo e alla luce della giurisprudenza); veda Mauro

Anche per le Istituzioni AFAM, nell'ottica dell'accompagnamento delle iniziative di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza-PNRR e della complessiva coerenza con le stesse, il contratto dovrà favorire nel sistema di classificazione professionale l'introduzione di personale specializzato per gli Uffici del trasferimento tecnologico.

### **6.3. Relazioni sindacali**

La contrattazione si orienterà al mantenimento dei criteri per la mobilità del personale AFAM tra le materie oggetto di confronto.

### **6.4 Didattica a distanza**

La didattica in presenza è l'ordinaria e fondamentale modalità di prestazione del lavoro docente.

Qualora, nel rispetto della libertà d'insegnamento e del profilo professionale del personale docente e nell'ambito delle prerogative degli organi delle istituzioni, si faccia ricorso a modalità di lavoro a distanza per il personale docente, il contratto disciplinerà le modalità della prestazione in particolare rispetto ai temi dei diritti e delle relazioni sindacali, della formazione specifica, della predisposizione e dell'utilizzo dei dispositivi, della salute e sicurezza, del tempo di lavoro, del diritto



alla disconnessione e degli altri istituti del rapporto di lavoro che esigono adattamenti nel caso di lavoro eseguito non in presenza.

## 7. PARTE ECONOMICA

### Comparto Istruzione e ricerca - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021

	Unità di personale al 31.12.2018 <sup>1</sup>	Monte salari maggiorato degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione <sup>2</sup> (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi (mln di euro) <sup>3</sup>		
			2019	2020	A decorrere dal 2021
Totale a carico del bilancio dello Stato <sup>4</sup>	1.154.993	47.911	622,85	963,02	2.021,26
Totale a carico del bilancio degli enti <sup>5</sup>	77.255	3.603	46,84	72,43	145,67
<b>Totale Comparto Istruzione e ricerca</b>	<b>1.232.248</b>	<b>51.514</b>	<b>669,69</b>	<b>1.035,45</b>	<b>2.166,93</b>

<sup>1</sup> Dati da Conto Annuale 2018

<sup>2</sup> Le percentuali utilizzate per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari sono: 38,38% per le sezioni scuola, AFAM e università, 37% per la sezione ricerca.

<sup>3</sup> Le risorse rappresentano, rispetto al monte salari 2018, l'1,30% per l'anno 2019, il 2,01% per l'anno 2020 e il 3,78% per il 2021, cui si aggiungono, a decorrere da quest'ultimo anno, le risorse corrispondenti all'onere dell'elemento perequativo di cui all'articolo 1, comma 440, lettera b), della legge n. 145/2018.

<sup>4</sup> Comprende le sezioni Scuola e AFAM.

<sup>5</sup> Comprende le sezioni Università ed Enti di ricerca.

Tali risorse dovranno essere destinate al finanziamento dei vari istituti retributivi previsti dal contratto procedendo anche al riassorbimento dell'elemento perequativo introdotto dal CCNL relativo al triennio 2016 2018, nei termini previsti dall'atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 per il personale delle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, in tema di revisione dei sistemi di classificazione, il menzionato articolo 1, comma 612, della legge 234 del 2021, ha previsto l'integrazione delle predette risorse - con riferimento al solo personale destinatario delle disposizioni contrattuali relative al triennio 2016 - 2018 che hanno previsto l'istituzione delle commissioni paritetiche sui sistemi di classificazione (per il personale del comparto



Presidenza del Consiglio dei Ministri  
IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Istruzione e ricerca: art. 34 relativo al personale ATA; art. 44 relativo al personale non dirigente delle università nonché delle aziende ospedaliero-universitarie destinatarie di tale contratto; art. 69 relativo al personale non dirigente degli enti di ricerca) – nella misura massima dello 0,55% del monte salari di ciascuna delle suddette categorie, a valere, per il personale Ata, sulle risorse di cui al medesimo comma 612, e per il personale non dirigente delle università nonché delle aziende ospedaliero-universitarie e per quello non dirigente degli enti di ricerca, sui bilanci degli enti interessati.

Per quanto riguarda il trattamento accessorio, la contrattazione collettiva definirà le modalità e i criteri di applicazione delle disposizioni relative all'articolo 1, comma 604, della menzionata legge 234 del 2021, in ordine alla possibilità ivi prevista di incrementare a decorrere dal 2022 le risorse destinate ai trattamenti accessori. Non rientra nel campo di applicazione di tale disposizione il personale docente delle istituzioni scolastiche. Gli oneri connessi all'esercizio di tale facoltà per il personale non dirigente delle università nonché delle aziende ospedaliero-universitarie e degli enti di ricerca è a valere sui bilanci degli enti interessati e pertanto resta subordinato all'individuazione nei predetti bilanci delle risorse aggiuntive di cui trattasi nei limiti dello 0,22% del rispettivo monte salari 2018.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE