

Analisi tecnico/giuridica per l' equiparazione del Personale tecnico –amministrativo dell' Inaf.

Prolusione.

Il presente documento si pone il fine di enucleare le principali problematiche di carattere tecnico-giuridico connesse al processo relativo al passaggio del personale contrattualizzato dell'Inaf dal comparto università a quello degli enti di ricerca e sperimentazione.

L'elaborato in questione si propone preliminarmente il fine di tracciare un primo percorso (senza alcuna pretesa di esaustività) rivolto alla ricostruzione dei principi normativi e giurisprudenziali che regolano l'inquadramento giuridico ed economico del personale dipendente da pubbliche amministrazioni nel vigente ordinamento giuridico italiano nella convinzione che soltanto un tale percorso ricostruttivo possa essere utile a fissare i criteri generali capaci di orientare l'equiparazione del personale succitato.

In coerenza con le finalità brevemente esposte nella prolusione a questo lavoro, l'analisi verterà sulle fonti normative e contrattuali che hanno sancito il passaggio dell'ente da un comparto all'altro, passaggio strettamente interrelato al processo di riordino dell'istituto stesso, al fine precipuo di individuare i soggetti e le sedi istituzionali legittimati ad adottare provvedimenti aventi la forza di incidere sul perfezionamento del processo di transizione *de quo* (sezione I – Transito dell'Inaf dal comparto Università al comparto Ricerca).

Si passerà, di seguito, allo svolgimento di una breve analisi dei principi che regolano l'ordinamento del lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche alla luce dell'evoluzione determinata dall'elaborazione normativa e giurisprudenziale degli ultimi anni (sezione II – Principi normativi e giurisprudenziali del lavoro alle dipendenze della P.A.).

Si concluderà, infine, con una sezione dedicata all'individuazione dei possibili criteri di equiparazione che risultino coerenti con i principi giuridici esposti (sezione III – Criteri di equiparazione) e con una breve ricognizione dei diversi sistemi di classificazione del personale del comparto Università e del comparto Ricerca (sezione IV - Sistema di classificazione del personale nel comparto ricerca e nel comparto università).

Sezione I- Transito dell'Inaf dal comparto Università al comparto Ricerca.

Il CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005 dispone il transito dell'INAF dal comparto "Università" al comparto relativo alle "Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione".

Successivamente, il D.Lgs. 138/2003, nel disporre il riordino dell'INAF, ha previsto la confluenza nell'Ente di tre Istituti del C.N.R. (I.R.A., I.A.S.F. e I.F.S.I.) e correlativamente il transito del personale ad essi afferente inquadrato nei ruoli del C.C.N.L. relativo alle "Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione".

Lo stesso D.Lgs. 138/2003 ha parimenti disposto il transito del personale INAF, già inquadrato nei ruoli previsti dal C.C.N.L. del comparto "Università", ai ruoli definiti dal C.C.N.L. relativo alle "Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione" con la conseguente applicazione del trattamento giuridico ed economico ad esso relativo, previa adozione di provvedimenti che consentano l'equiparazione tra le categorie giuridiche di inquadramento del personale previste dai due comparti di contrattazione considerati.

Nelle more dell'adozione delle tabelle di equiparazione sopra citate, all'INAF afferisce, pertanto, personale inquadrato secondo l'ordinamento del comparto università e personale (iscritto nei ruoli degli istituti del C.N.R.) inquadrato secondo l'ordinamento proprio degli enti di ricerca e sperimentazione.

In particolare, il CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005, all'art. 14, commi 2 e 3, con riferimento al transito dell'AGEA (Agenzia per le erogazioni in

agricoltura) dal comparto “Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo” a quello “Enti pubblici non economici”, dispone quanto segue:

“4. L'AGEA è inserita nel comparto degli Enti pubblici non economici con decorrenza dal 16 ottobre 2000, data coincidente a quella fissata dalla legge per il trasferimento del personale al nuovo ente. Agli effetti dei contratti applicabili al personale sono fatti salvi gli accordi integrativi stipulati sulla base del CCNL del 24 maggio 2000 del comparto Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo ed i relativi conseguenti adempimenti. Con apposito contratto nazionale sarà definita la disciplina di raccordo per regolare il complessivo trattamento normativo ed economico di detto personale nel passaggio dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di cui all'art. 4 (“Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo”) a quello dell'art.5(“Enti pubblici non economici”)

5. Quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 4 troverà applicazione in tutti i casi - ed in particolare per il CISAM - in cui per effetto del presente contratto si realizzi il passaggio del personale da un comparto all'altro ovvero ciò si verifichi nel corso dell'attuale quadriennio ai sensi del comma 1.”

Le disposizioni sopra riportate sembrano, dunque, affermare due principi:

- 1) la disciplina di raccordo necessaria a regolare il trattamento normativo (ed è lecito inferire che in tale nozione sia compresa anche quella serie di disposizioni adottate in tabelle di equiparazione propedeutiche all'inquadramento del personale in un nuovo ordinamento giuridico) ed economico del personale che transita dal regime dettato da un CCNL a quello dettato da altro diverso CCNL deve essere adottata con contratto collettivo nazionale (che nell'ipotesi del transito dell'AGEA ha assunto la forma di un CCNQ);
- 2) quanto previsto al punto precedente trova applicazione in tutti i casi di passaggio del personale da un comparto all'altro per effetto del CCNQ di definizione dei comparti 2002-2005, come avvenuto per l'INAF.

Preme a questo punto rilevare quanto disposto dai primi tre commi dell'art. 19 del d.lgs. 138/03 (decreto di riordino Inaf):

1. Il personale di ricerca dell'I.N.A.F. in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto mantiene l'attuale stato giuridico ed economico ed ha la facoltà di optare per l'applicazione del contratto nazionale degli enti di ricerca secondo modalità definite dai regolamenti di cui all'articolo 18.

2. Il trattamento giuridico ed economico del personale tecnico e amministrativo inquadrato nei ruoli dell'istituto alla data di entrata in vigore del presente decreto è disciplinato, come previsto dall'articolo 40, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

3. Il reclutamento ed il trattamento giuridico ed economico del personale dell'I.N.A.F. sono disciplinati secondo la normativa prevista per gli enti di ricerca.

Sulla base del tenore letterale del soprariportato articolo, la vicenda giuridica relativa al transito del personale Inaf dai ruoli dell'università a quelli della ricerca può, pertanto, essere ricostruita come di seguito esposto:

1. il personale di ricerca INAF continuerà ad essere disciplinato dal regime giuridico ed economico previgente (proprio delle Istituzioni Universitarie), salva la facoltà di optare per l'applicazione del regime proprio degli enti di ricerca;
2. il restante personale dell'INAF sarà disciplinato secondo il CCNL degli enti di ricerca, presumibilmente (ed in assenza di disposizioni normative di segno contrario) sin dall'entrata in vigore del decreto di riordino medesimo.

Sulla base di quanto stabilito dal citato art. 14, commi 4 e 5 (che regola il passaggio dell'AGEA dalle "Amministrazioni autonome dello Stato ad ordinamento autonomo agli "Enti pubblici non economici" e che, come sopra più diffusamente evidenziato, pone un principio di portata più generale, come tale applicabile in tutti i casi in cui, per effetto del CCNQ di definizione dei comparti di contrattazione si realizzi il passaggio del personale da un comparto all'altro), la vicenda giuridica relativa al transito del personale tecnico amministrativo dell'Inaf dal comparto università a quello della ricerca potrebbe essere, quindi, meglio ricostruita come fattispecie a formazione progressiva:

1. la fonte normativa (nel caso di specie d.lgs. 138/03, art.19, comma 3) dispone il passaggio del personale tecnico-amministrativo da un ordinamento ad un altro sotto *condicio juris* sospensiva dell'adozione di provvedimenti concreti che consentano l'equiparazione tra le categorie giuridiche di inquadramento del personale previste dai due comparti di contrattazione considerati;
2. la fonte contrattuale, con l'adozione dei provvedimenti di equiparazione *de quibus*, (in coerenza con i principi di privatizzazione del pubblico impiego introdotti dal d.lgs. 29/93, successivamente trasfuso nel d.lgs. 165/01), determina il perfezionamento della fattispecie rendendo efficace tale passaggio.

Fino all'adozione dei provvedimenti di equiparazione il transito da un ordinamento all'altro non può trovare, dunque, il proprio momento perfezionativo e, nelle more dell'applicazione del regime giuridico relativo al comparto di destinazione, sembra applicabile il regime giuridico relativo al comparto di provenienza.

Sezione II – Principi normativi e giurisprudenziali regolanti il lavoro alle dipendenze della P.A. (con particolare riferimento ai profili di rilievo nelle vicende di transizione da un ordinamento ad altro).

Sezione II.1 Principi Costituzionali.

Dall'analisi del quadro normativo esposto nella sezione precedente sembra evincersi che la determinazione dei provvedimenti che rendono efficace l'equiparazione tra le categorie giuridiche di inquadramento del personale previste dai due comparti di contrattazione presi in considerazione dal d.lgs. 138/03 e dal CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2002-2005 sia rimessa alla fonte contrattuale e più precisamente, in assenza di disposizioni contrarie, alle determinazioni assunte dalle parti sociali (ARAN, in rappresentanza della P.A., da un lato, ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dall'altro) in un contratto collettivo nazionale quadro che definisca la disciplina di raccordo volta a regolare il complessivo trattamento normativo ed economico del personale Inaf soggetto al passaggio coattivo dal contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto università a quello della ricerca.

Nell'operare scelte relative all'inquadramento del personale nel pubblico impiego, le parti sociali, nell'ambito delle prerogative relative all'autonomia contrattuale ad esse concessa non agiscono come soggetti *legibus soluti*, ma sono vincolate al rispetto delle norme imperative di legge ed, in

particolare, dei principi di carattere costituzionale che, nella materia in esame impongono vincoli alla contrattazione collettiva.

Vi sono principalmente tre norme di carattere costituzionale (artt. 36, 97 e 3 Cost.) da prendere in esame con riferimento alla materia dell'inquadramento giuridico del personale.

L'art. 36 della Costituzione, nel prevedere che il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro, rende illegittimo un sistema di inquadramento (e quindi di retribuzione) del personale che prescindendo del tutto dalla qualità della prestazione lavorativa, cioè dalle **mansioni svolte**.

L'art. 36 della Costituzione ha consacrato al livello normativo più alto il principio della necessaria commisurazione del trattamento al contenuto della prestazione, sicché i sistemi contrattuali di inquadramento dei lavoratori devono fare prioritariamente riferimento alle **mansioni svolte**, cioè alla professionalità dei lavoratori nella sua accezione oggettiva.

Se l'inquadramento è, per definizione, la suddivisione dei lavoratori in categorie in funzione della determinazione del loro trattamento economico, dall'art. 36 Cost. può trarsi direttamente la regola per la quale i sistemi contrattuali di inquadramento devono essere riferiti al contenuto delle mansioni e devono essere finalizzati a una sorta di proporzionamento dei trattamenti alla quantità e alla qualità della prestazione lavorativa. **Vale sottolineare che ai fini dell'inquadramento è possibile tener conto anche di altri elementi in aggiunta a quello delle mansioni, quali la scolarità, i precedenti lavorativi, l'anzianità di lavoro o di servizio in azienda, la dislocazione geografica e/o le dimensioni dell'unità produttiva.** Da ciò deriva che non è sindacabile in sede giurisdizionale il peso attribuito a tali ulteriori elementi dal contratto collettivo, in quanto rientra nella discrezionalità propria dell'autonomia contrattuale delle parti, salvo che l'elemento ulteriore a cui il contratto collettivo riconnette la differenziazione sia talmente inconsistente da poter essere considerato a priori irrilevante o irragionevole. La Corte Costituzionale (sent. N. 103/1989) ha osservato che per tutte le parti, anche quelle sociali, vige il dovere di rispettare i precetti costituzionali. Essi assicurano, in via generale, la tutela del lavoro (art. 35. Cost.); l'elevazione morale e professionale dei lavoratori; la proporzionalità tra retribuzione e quantità e qualità di lavoro (oltre che la sufficienza di essa); e in via più specifica, la pari dignità sociale anche dei lavoratori; pongono il divieto di effettuare discriminazioni per ragioni di sesso, razza, lingua e religione (art. 3 Cost.) anche se sono tollerabili e possibili disparità e differenziazioni di trattamento, sempre che siano giustificate e comunque ragionevoli. La Corte ha osservato, inoltre, che i principi costituzionali di tutela della dignità sociale e di divieto di atti discriminatori, ivi compresi i trattamenti di maggior favore, devono essere osservati nell'impiego del lavoratore, nell'organizzazione del lavoro e nella gestione del rapporto da parte del datore di lavoro e, specificatamente, nell'assegnazione di qualifiche e mansioni. La Corte ha infine rilevato che è demandato al giudice l'accertamento e il controllo dell'inquadramento dei lavoratori nelle categorie e nei livelli retributivi in base alle mansioni effettivamente svolte.

Con riferimento specifico al pubblico impiego, deve, inoltre, osservarsi che l'art. 97 della Costituzione, nel disporre che siano assicurati il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, impone che l'inquadramento dei lavoratori debba corrispondere alle categorie o qualifiche professionali corrispondenti alle mansioni effettivamente svolte, in quanto fenomeni di c.d. sottoinquadramento o demansionamento si tradurrebbero nella lesione di interessi non solo immediatamente individuali ma anche mediamente collettivi ed impone, altresì, che, in ossequio al canone dell'imparzialità intesa in senso non soltanto formale (divieto di discriminazione) ma anche sostanziale (obbligo di creare condizioni di pari opportunità), non si operino interventi discriminatori per talune categorie di personale. Il principio di parità di trattamento contrattuale è altresì sancito dall'art. 45 [d.lgs. 165/2001](#) (già art. 49 [d.lgs. 29/93](#)).

Le norme contrattuali di inquadramento che violano i canoni di imparzialità, buon andamento, ragionevolezza, potrebbero risultare, pertanto, affette da vizio di nullità per contrarietà a norme imperative (artt. 1418 e 1419 c.c.).

Alla luce dei principi costituzionali succintamente richiamati, vale preliminarmente osservare che, in via principale, l'equiparazione delle categorie o qualifiche professionali corrispondenti ad un ordinamento giuridico rispetto ad altre categorie o qualifiche proprie di diverso ordinamento, deve essere effettuato sulla base di un giudizio di equivalenza delle funzioni o mansioni proprie di ciascuna categoria.

La stessa Corte Costituzionale ha più volte affermato, infatti, che “il criterio funzionale è il solo idoneo a rendere omogeneo, sotto il denominatore comune delle funzioni, il trattamento economico del personale” e che “ad identità di funzioni non può che corrispondere pari trattamento economico” [C. Cost., 12 giugno 1991, n. 277], condividendo e legittimando quelle scelte di politica legislativa tese a razionalizzare ed uniformare situazioni ordinamentali formalmente distinte ma caratterizzate da omogeneità di funzioni [C. Cost., 17 marzo 1998, n. 63; 23 dicembre 1993, n. 455].

L'art. 2103 c.c. stabilisce, inoltre, che il lavoratore debba essere addetto alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte. In altre parole, il lavoratore non può essere adibito a mansioni inferiori; in caso contrario, il comportamento del datore di lavoro può essere impugnato avanti il Giudice del lavoro, al fine di ottenere l'accertamento dell'intervenuta dequalificazione e la conseguente riassegnazione a mansioni equivalenti, ovvero adeguate e corrispondenti alla professionalità acquisita.

Il criterio in base al quale esprimere un giudizio di omogeneità ed equivalenza fra categorie ordinamentali proprie del pubblico impiego è, dunque, quello relativo alle funzioni svolte, criterio che rappresenta un prius logico rispetto al criterio relativo al trattamento economico erogato (sulla base dei canoni costituzionali a parità di funzioni svolte dovrebbe corrispondere un pari trattamento economico. Ove esistano situazioni ordinamentali formalmente distinte, anche nel trattamento economico, ma caratterizzate da omogeneità di funzioni, la corte costituzionale auspica, infatti, interventi di razionalizzazione).

Sezione III – Criteri di equiparazione.

Sulla scorta delle considerazioni svolte nella sezione precedente è possibile affermare che, ove possibile, l'equiparazione tra due diversi ordinamenti giuridici deve essere condotta attraverso il confronto tra i mansionari che definiscono il contenuto concreto delle funzioni attribuite a ciascun profilo professionale.

Altri criteri possono essere, tuttavia, presi in considerazione con riferimento al procedimento di equiparazione de quo.

Tali criteri sono: la comparazione relativa ai trattamenti economici in godimento; il criterio del titolo di studio o professionale per l'accesso alla categoria con riferimento alla procedura prevista dalla normativa per la selezione finalizzata a tale accesso.

Premesso che la dinamica della crescita stipendiale nel pubblico impiego è spesso legata a vicende peculiari relative alle trattative proprie di ciascun comparto di contrattazione, la comparazione secca dei trattamenti stipendiali potrebbe risultare fortemente distorsiva e fuorviante.

Se, infatti, a parità di mansioni dovrebbero corrispondere trattamenti economici equivalenti in ossequio ai principi costituzionali sopraevidenziati, ciò, tuttavia, non sempre accade nella pratica ove spesso è possibile rinvenire situazioni ordinamentali formalmente distinte (anche con

riferimento al trattamento economico) ma caratterizzate da omogeneità di funzioni [C. Cost., 17 marzo 1998, n. 63; 23 dicembre 1993, n. 455]

Con riferimento al criterio di comparazione sulla base del titolo per l'accesso alla categoria è necessario evidenziare che, data la diversa natura degli ordinamenti propri dei vari comparti di contrattazione soprattutto in relazione alla propria evoluzione storica, non sempre per l'accesso a profili professionali funzionalmente equivalenti sono previsti titoli di accesso equipollenti.

Posto, altresì, che, in quasi tutti gli ordinamenti sono previste procedure di selezione interna finalizzate a realizzare progressioni verticali (i.e. passaggi da una categoria ad altra superiore equiparati a procedure concorsuali pubbliche riservate ai dipendenti di una determinata amministrazione al fine di valutarne le capacità professionali acquisite con la pratica lavorativa) vale sottolineare, inoltre, che la mancanza di un determinato titolo di studio per l'accesso ad uno specifico profilo professionale non vale, di per sé, a fondare l'assunto in base al quale il lavoratore che aspira ad accedere a tale profilo è, pertanto, sfornito di quei requisiti culturali e professionali indispensabili per lo svolgimento delle correlative mansioni in quanto il difetto del requisito culturale previsto per l'accesso può essere supplito dall'anzianità di servizio o dal possesso di determinati titoli professionali acquisiti con la pratica.

I criteri di comparazione esposti possono, tuttavia, ove le declaratorie relative alle mansioni dovessero risultare estremamente generiche ed inintelligibili, fungere da indici presuntivi del contenuto relativo alle mansioni effettivamente assegnate a ciascuna categoria, ma di per sé, assunti in maniera esclusiva, non valgono a fondare un processo di equiparazione.

In coerenza con le premesse esposte non si tenterà, pertanto, di effettuare una corrispondenza secca tra i livelli stipendiali relativi alle categorie proprie dell'ordinamento dell'università rispetto a quelli relativi ai profili professionali propri dell'ordinamento della ricerca, né si tenterà di comparare tali categorie e profili sulla base dei soli titoli culturali previsti per l'accesso agli stessi.

Livelli stipendiali e titoli culturali per l'accesso verranno presi in considerazione, nell'ottica di un'interpretazione sistematica e di un'indagine da effettuarsi caso per caso, come elementi che, insieme alle declaratorie che esplicitano le mansioni, possono concorrere a definire il contenuto funzionale di un determinato profilo professionale. Ciò sulla base del presupposto per cui, almeno in linea tendenziale ed in ossequio ai principi costituzionali di proporzionalità della retribuzione, a parità di mansioni corrispondono trattamenti economici equivalenti e, dunque, dovrebbe valere anche la reciproca e cioè che a trattamenti economici equivalenti dovrebbero, salvo i numerosi casi di scelte legislative che non premiano l'uniformità, stigmatizzati dalla stessa corte costituzionale, corrispondere mansioni equivalenti. Allo stesso modo, se per l'accesso ad una categoria propria di un determinato ordinamento e per l'accesso ad un profilo professionale proprio di altro ordinamento sono previsti titoli culturali equipollenti è presumibile che le mansioni siano, salvo verifica caso per caso, anch'esse equivalenti.

Sezione IV - Sistema di classificazione del personale nel comparto ricerca e nel comparto università

L'ordinamento relativo al comparto università ha visto il passaggio dalla suddivisione delle carriere per qualifiche a quella per aree e categorie. Il CCNL quadriennio normativo 1998-2001, comparto università, ha, infatti introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale distinto per aree (Area amministrativa- gestionale, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, Area biblioteche, Area socio-sanitaria) indicanti insiemi di attività rientranti nella competenza delle istituzioni universitarie, e categorie professionali, indicanti ampi insiemi di mansioni attribuite al personale ad esse afferente, tutte tra loro fungibili e, pertanto esigibili da parte del datore di lavoro.

Il diritto alla mansione di assegnazione ed il principio della contrattualità delle mansioni, in forza del quale la prestazione lavorativa deve essere convenuta dalle parti al momento della instaurazione del rapporto di lavoro e non già in un momento successivo, impone dei precisi limiti al potere di varianza unilaterale da parte del datore di lavoro. Il ricorso al sistema di classificazione per

categorie tende a raggruppare in ciascuna di esse una serie di mansioni equivalenti e rende pertanto più agevole, nell'ambito della stessa categoria, il ricorso allo ius variandi da parte del datore di lavoro. Le precedenti qualifiche professionali tendevano, di contro, ad individuare un contenuto di mansioni omogenee molto specifico determinando il contenuto concreto della prestazione lavorativa e rendendo particolarmente problematico il ricorso allo ius variandi in forza dei principi esposti.

L'appartenenza alle varie categorie del comparto università è determinata sulla base di **declaratorie, cioè definizioni generali delle caratteristiche dell'attività prestata.**

Alle diverse categorie corrispondono più posizioni economiche.

L'ordinamento giuridico del comparto ricerca non ha adottato tale sistema classificatorio e rimane, pertanto, distinto, in profili professionali. L'appartenenza ai diversi profili professionali della ricerca è determinata sulla base di **esemplificazioni, e cioè di un'elencazione specifica di mansioni. A ciascun profilo corrispondono più livelli professionali.**

La comparazione tra sistemi classificatori non omogenei appare, pertanto, particolarmente problematica.

Il contenuto mansionistico relativo ai profili professionali è definito, per il comparto ricerca, dal DPR 171/1991. Per il comparto università il contenuto mansionistico (declaratoria delle caratteristiche generali dell'attività prestata) relativo alle categorie è definito dal CCNL 1998/2001, con il quale si inquadra il personale nel nuovo sistema di classificazione.

Si riportano in allegato (**Allegato A**) le declaratorie e esemplificazioni contenute nelle fonti sopraccitate.

Considerazioni conclusive.

Tanto premesso, l'individuazione dei criteri la cui applicazione consenta l'equiparazione tra l'ordinamento del personale degli Enti e delle Istituzioni di Ricerca e Sperimentazione e l'ordinamento del personale del comparto Università è questione giuridicamente complessa, attesa la diversa struttura dei sistemi di inquadramento professionale relativi agli ordinamenti di che trattasi.

Tali ordinamenti infatti, sono disciplinati da un assetto normativo la cui evoluzione è stata determinata dai sistemi di organizzazione del lavoro e dalle caratteristiche professionali del personale appartenente a ciascun comparto.

Detti sistemi e caratteristiche, del tutto peculiari e specifici, hanno portato alla codifica di ordinamenti del personale i cui criteri di definizione non sono facilmente assimilabili e, pertanto, equiparabili.

Tuttavia, dovendo procedere all'equiparazione dei sistemi di classificazione del personale del comparto Enti di Ricerca e del comparto Università, si potrebbe tentare di desumere i necessari criteri dal puntuale esame dei due ordinamenti, esame che tenga conto della variabilità del contesto normativo da cui i predetti ordinamenti derivano.

In relazione alle caratteristiche dei due ordinamenti in argomento peraltro, il ricorso alla comparazione sulla base della declaratoria delle mansioni non è sufficiente a determinarne l'equiparazione, lasciando aperte una serie di problematiche relative soprattutto all'inquadramento del personale nei livelli.

Pertanto, si ravviserebbe la necessità di contemperare il predetto criterio con i criteri sotto elencati:

- titolo di studio e requisiti culturali previsti per l'accesso
- anzianità, in relazione ai requisiti previsti per le progressioni di livello nel comparto Enti di Ricerca e per le progressioni orizzontali nel comparto Università

In subordine, qualora nonostante l'applicazione di detti criteri non si riesca a pervenire ad una corretta equiparazione, si potrebbe tener conto del trattamento economico in godimento.

