

RELAZIONE TECNICA sulle TABELLE di EQUIPARAZIONE

La proposta di individuazione delle tabelle di equiparazione non può ovviamente prescindere, sul piano della legittimità, da una preliminare analisi dei contratti collettivi interessati (al momento due per quel che occorre) con riferimento alla comparazione tra le categorie del CCNL Università ed i profili previsti dal CCNL Enti di Ricerca.

Le tabelle di equiparazione vanno definite con contrattazione integrativa nazionale a livello di ente, secondo quanto sancito dal CCNL del Comparto Ricerca- quadriennio 2002-2005.

I criteri da seguire, pena nullità di tale contrattazione integrativa, sono quelli indicati nel testo stesso, e cioè:

1. equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto Ricerca;
2. equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

I criteri dovrebbero essere entrambi rispettati nell'effettuare le tabelle di equiparazione; tuttavia quando ciò non sia materialmente possibile, occorrerà prestare prioritaria attenzione ai compiti (mansioni) che rivestono un ruolo fondamentale nella formulazione dell'ordinamento del personale, anche se il titolo di studio richiesto sia per ipotesi diverso tra il profilo di origine e quello di destinazione.

La prima equiparazione, che pare non destare particolari problemi giuridici, è quella, opzionale, relativa al personale di ricerca, che potrebbe essere la seguente:

- | | | |
|--|---|-----------------------------------|
| 1. Astronomo ordinario o straordinario | = | Dirigente di Ricerca (I livello) |
| 2. Astronomo associato | = | Primo Ricercatore (II livello) |
| 3. Astronomo ricercatore | = | Ricercatore (III livello) |

La collocazione nella fascia stipendiale del livello, potrebbe avvenire in base alla comparazione del maturato economico; l'eventuale eccedenza economica verrebbe conservata a titolo di assegno "ad personam" riassorbibile con il futuro passaggio di fascia; l'eccedenza

potrebbe essere temporizzata ed essere utile al fine del periodo di percorrenza tra la fascia di posizionamento e quella successiva.

Per quanto concerne il rimanente personale, in questa fase, occorrerà rifarsi a rilevazioni esclusivamente oggettive, senza alcun riferimento a situazioni di fatto che rischiano di ritardare o, peggio, vanificare un'opera di estrema importanza e di un'urgenza ormai vitale.

Dall'esame dei due Contratti Nazionali di Lavoro (come del resto dall'analisi di contratti di altri Comparti) sembra emergere un dato oggettivo.

Prescindendo dalla dirigenza, regolamentata a parte, il CCNL del Comparto Ricerca disciplina il trattamento giuridico ed economico di un'area di personale di specifica tipologia professionale (ricercatori e tecnologi) dotata di totale autonomia e responsabilità nello svolgimento della propria attività (art. 40 D.lgs. 165/2001) ed un'area tecnico-amministrativa, suddivisa in profili e livelli, sicuramente equiparabile a tutta una serie di categorie, qualifiche o profili di altri Comparti di contrattazione collettiva, tutti aventi la caratteristica comune di consistere in compiti di supporto tecnico e amministrativo di livello sub dirigenziale, di rango più o meno elevato, con più o meno spiccata autonomia e/o elevata responsabilità.

Sulla base di tale considerazione ed alla luce dei criteri all'inizio menzionati, si possono ipotizzare le seguenti equiparazioni:

- | | | |
|--|----------|---|
| 1. Ctg. D – Area Amministrativa | = | Profilo Funzionario di Amministrazione |
| Ctg. D – Area Tecnica | = | Profilo CTER (con partenza V livello)* |

* Invero il profilo CTER, non richiede la laurea per l'accesso dall'esterno, ma è il profilo più elevato della fondamentale area tecnica di supporto alla ricerca; anche gli appartenenti alla categoria D-Area tecnica, svolgono le mansioni tipiche dei "quadri" a supporto della dirigenza e/o dell'area professionale universitaria. Quale ulteriore dato oggettivo, va evidenziato che nella ctg D è confluita tutta l'area della ex VIII qualifica funzionale del DPR 285/88, di cui faceva parte anche la figura dello specialista tecnico degli enti di ricerca, che nelle tabelle di equiparazione approvate ed allegate al D.P.R. n. 171/1991 (primo contratto del comparto ricerca) è stato equiparato al profilo CTER (VI, V e IV livello).

Per non penalizzare e non dividere la ctg. D, si propone di far partire tale personale dal V livello come la ctg. D – Area Amministrativa.

- | | | |
|---------------------------------|---|--|
| 1. Ctg. C – Area Amministrativa | = | Profilo Collaboratore di Amministrazione |
| Ctg. C – Area Tecnica | = | Profilo CTER (con partenza VI livello) |
| 2. Ctg. B – Area Amministrativa | = | Profilo Operatore di Amministrazione |
| Ctg. B – Area Tecnica | = | Profilo di Operatore Tecnico |

MODALITA' DI INQUADRAMENTO

Per quanto concerne la decorrenza dell'inquadramento, si rileva l'esistenza di un principio codificato nel nuovo CCNL del Comparto Ricerca, cioè che si applicano le norme del Comparto stesso fino all'inquadramento definitivo nel Comparto di destinazione. Inoltre, l'ARAN, nel rispondere a quesiti posti dall'INAF, ha rilevato che il passaggio nel Comparto Ricerca produrrà effetti solo al momento della stipula definitiva del CCNL- Comparto Ricerca (quadriennio 2002-2005) e dell'approvazione delle tabelle di equiparazione.

Quale che sia la decorrenza dell'inquadramento, si possono ipotizzare le seguenti operazioni.

Effettuata la prima equiparazione precedentemente descritta, trattandosi, successivamente, di effettuare un inquadramento economico e rappresentando i livelli dei nuovi profili di inquadramento sicuramente una progressione economica, non può che farsi riferimento ai criteri previsti dal CCNL del Comparto Ricerca.

Fermo restando che, per il personale interessato, il minimo non può che essere rappresentato dal livello di accesso al profilo corrispondente (con quanto specificato per ciò che concerne la ctg. D – Area Tecnica) ciascun dipendente sarà inserito nei livelli di competenza in base al maturato economico posseduto.

Qualora il suo maturato ecceda un livello economico, ma non gli consenta di raggiungere quello successivo, l'eccedenza verrà conservata a titolo di assegno “*ad personam*” riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti; ciò, ferma restando l'applicazione per tutti, degli aumenti stipendiali tabellari previsti dalla tornata contrattuale 2002-2005.

Al fine, peraltro, di rendere più equo possibile l'inquadramento, si può concordare che per tutti coloro che manterranno l'assegno “*ad personam*”, l'eventuale eccedenza economica

venga temporizzata e possa così costituire l'anzianità di livello, che poi costituisce periodo utile ai fini dell'applicazione degli Istituti contrattuali degli art. 53 e 54 del CCNL del 21 febbraio 2002.

Per la temporizzazione si possono prendere a parametro i seguenti elementi: da un lato i tempi necessari di percorrenza nel livello per i vari profili, dall'altro la conseguente differenza economica tra i livelli; in base a tali elementi e considerando l'assegno "*ad personam*" si otterrà facilmente l'anzianità nel livello.

PROBLEMATICHE PARTICOLARI e SUCCESSIVE

Effettuato l'inquadramento come sopra esposto, si potrà passare all'applicazione di tutti i possibili istituti contrattuali previsti dal CCNL Ricerca.

Una prima possibilità potrebbe essere una applicazione straordinaria dell'art. 53 del CCNL, cui possano partecipare tutti i dipendenti che abbiano l'anzianità minima richiesta nel livello apicale di appartenenza.

Si può, inoltre, ipotizzare per coloro che risulteranno inquadrati nel IV livello del profilo CTER, con almeno 5 anni di anzianità nel livello, l'applicazione dell'art. 42 del precedente CCNL – Comparto Ricerca, per l'attribuzione dell'indennità di valorizzazione professionale.

Si può infine concordare un' applicazione dell'art. 54, non appena sarà effettuato l'inquadramento, per coloro che abbiano le anzianità minime previste dal contratto, nei limiti delle disponibilità organiche (variando opportunamente la pianta organica).

PROBLEMA "EP"

La situazione ordinamentale delle Elevate Professionalità del comparto Università è l'unica che presenta legittime incertezze circa la sua equiparabilità all'area professionale (ricercatori e tecnologi) o a quella tecnico-amministrativa (livello dal IV al IX) del comparto Ricerca.

Rappresenta un dato oggettivo che nella categoria EP è confluita tutta l'area funzionale amministrativo-contabile della ex IX qualifica e tutta l'area tecnica, tecnico-scientifica e di

elaborazione dati delle ex I e II qualifica del ruolo speciale. Orbene, tutte queste qualifiche funzionali, risultavano inferiori per mansioni alla X qualifica funzionale, in cui erano inseriti i ricercatori, da cui sono poi derivati i tecnologi, a comporre così un'unica area professionale specifica del Comparto ricerca.

Per giunta, va ricordato che il nuovo CCNL del Comparto Ricerca ribadisce che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato attinente al III livello (profilo ricercatore e tecnologo) si instaura previo espletamento di pubblico concorso, per accedere al quale occorre, quale requisito minimo, essere in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato.

Pur tuttavia, da un'analisi più approfondita della categoria EP, si evidenzia una sua successiva evoluzione nel tempo caratterizzata dai seguenti elementi oggettivi:

- 1. la categoria EP prevede, per l'accesso dall'esterno, il diploma di laurea e l'abilitazione professionale, ovvero il diploma di laurea e la particolare qualificazione professionale; tali requisiti per l'accesso alla categoria appaiono molto simili a quelli richiesti per l'accesso al profilo di tecnologo;**
- 2. i compiti della categoria, come chiarito ancor di più dall'ultimo CCNL del Comparto Università, sembrano aver avuto un'evoluzione ed appaiono di tipo professionale, comportando l'assunzione immediata, diretta e piena di particolari responsabilità, ovvero l'assunzione di funzioni professionali (richiedenti cioè l'iscrizione ad ordini professionali).**

Lo stesso CCNL, per giunta, dichiara il personale inquadrato nella categoria EP, una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle amministrazioni; ne favorisce la partecipazione attiva a progetti di ricerca e ne sancisce il diritto ad essere riconosciuto autore o co-autore delle ricerche a cui lavora.

Queste considerazioni possono indurre alla valutazione che i compiti della categoria EP siano da ascrivere al tipo professionale;

- 3. molti istituti relativi allo stato giuridico ed economico della categoria EP sono identici a quelli che regolano i tecnologi o i dirigenti (ad esempio orario di lavoro, autocertificazione del lavoro svolto fuori sede, particolare funzione della formazione, onnicomprensività del trattamento economico con presenza solamente di un'indennità di posizione e di risultato di chiara derivazione dirigenziale).**

Si sono citati tali ultimi istituti, anche perché, sul piano della legittimità, appare molto difficile ipotizzare un nuovo inquadramento che possa far regredire tale personale in materia di trattamento giuridico.

Va, peraltro, evidenziato che una parte degli attuali dipendenti inquadrati nella categoria EP (15 su 32) non risulta in possesso del titolo di studio previsto dall'inquadramento per l'accesso dall'esterno alla categoria.

D'altro canto, come sopra ricordato, i criteri tassativi menzionati dal CCNL circa le tabelle di equiparazione, parlano di "equivalenza del titolo previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello del comparto ricerca", con ciò sembrando non fare riferimento all'effettivo possesso del titolo di studio da parte di ciascun dipendente comunque già inquadrato in quella determinata categoria, profilo o qualifica.

Per ulteriore informazione, va segnalato che il Ministero Economia e Finanza- IGOP, nel rispondere ufficialmente ad altro Ente pubblico in situazione analoga all'Inaf, ha tra l'altro evidenziato che "qualora non si individui una corrispondenza esatta tra le figure del Comparto ricerca e quelle del Comparto di provenienza (è il caso degli EP peculiari del Comparto Università) la corrispondenza andrà ricercata con la figura professionale più vicina nell'ordinamento del Comparto Ricerca, che potrà anche essere il terzo livello (quello che ricomprende i ricercatori e tecnologi) ancorché da tale assimilazione ne discenda il transito nell'area delle Elevate Professionalità del Comparto".

Stante l'oggettiva criticità ed, al tempo stesso, la rilevanza generale della situazione sopra esposta, si ritiene indispensabile acquisire in sede di trattativa, ogni ulteriore considerazione e valutazione da parte di codeste OO.SS., al fine di addivenire ad una soluzione sostenibile dal punto di vista della legittimità e condivisa nella misura più ampia possibile, nello spirito dello strumento del Contratto Integrativo Nazionale a livello di Ente voluto dall'art. 6 del CCNL del Comparto Ricerca.