

# INCONTRO DI TRATTATIVA ARAN CCNL 2019-2021 SETTORE RICERCA

**10 OTTOBRE 2022**

Nell'incontro tenutosi lunedì all'ARAN con le OO.SS per il rinnovo del CCNL 2019-2021 - del Settore Ricerca -si sono principalmente affrontati i temi relativi:

- progressioni professionali di Ricercatori e Tecnologi;
- nuova area (la quarta), denominata “area delle elevate professionalità”.

Per quanto attiene ai RICERCATORI/TECNOLOGI, l'ARAN ha proposto un nuovo sistema di classificazione professionale, più simile al modello Europeo; sostanzialmente, tale sistema non produce alcun cambiamento rispetto all'inquadramento attuale, se non quello di rinominare i tre profili professionali esistenti: Ricercatore/Tecnologo junior al posto del III Livello, Ricercatore/Tecnologo senior al posto del II Livello e Direttore di Ricerca /Direttore Tecnologo al posto del I Livello.

La definizione “junior” per il personale appartenente al livello di ingresso, che nei nostri Enti ha un'età media assai elevata proprio a causa dell'assenza in questi anni di una politica di valorizzazione del personale, risulta assai anomalo.

L'esigenza di prevedere un sistema che non solo metta finalmente a regime le progressioni del personale ricercatore, ma che codifichi contestualmente la certezza temporale della permanenza, al fine di risolvere le evidenti ed insostenibili anomale permanenze nel profilo, risulta ormai improcrastinabile.

Per quanto riguarda le fasce, abbiamo apprezzato la proposta dell'ARAN che lascia immutato il meccanismo di attribuzione legato alla sola verifica.

Connesso alla revisione dell'ordinamento professionale dei ricercatori/tecnologi, soprattutto per quanto concerne il livello di accesso a tali carriere, vi è poi il tema dei contratti di Ricerca. La recente introduzione normativa del contratto di ricerca impone una riflessione sull'impatto che lo stesso avrà sulle carriere dei ricercatori e, soprattutto, sulle difficoltà, che da sempre abbiamo evidenziato, rispetto **all'assenza di una fase transitoria che potesse prevedere delle norme di prima applicazione necessarie per far fronte alle difficoltà, anche di carattere economico, che gli enti incontreranno nella gestione della transizione da Assegno di ricerca a contratto della ricerca**

Per quanto riguarda il personale dei livelli IV-VIII, abbiamo evidenziato la necessità di identificare in maniera più chiara, nell'area dei collaboratori, sia il personale tecnico che quello amministrativo e di valorizzare le professionalità dei colleghi nei livelli apicali.

All'interno poi dell'area delle ELEVATE PROFESSIONALITA', già previste dall'art. 3 del DL n. 80/2020, verranno conferiti incarichi, simili a quelli dirigenziali, soggetti a valutazione e quindi eventualmente anche a revoca.

I passaggi tra Aree previsti dalla norma suddetta e disciplinati nel contratto, potrebbero anche costituire una possibile messa a regime di mobilità tra profili finalizzata a risolvere fisiologiche situazioni di sottoinquadramento, presenti da sempre negli Enti di Ricerca.

Oltremodo essenziale sarà affrontare il problema del primo inquadramento laddove si finalizzi il passaggio dal vecchio al nuovo ordinamento, al fine di dare equilibrio all'operazione e di non produrre alcuna disparità, stabilendo dei criteri che non solo lascino stabili le attuali retribuzioni ma che, al contempo, rendano effettivi gli incrementi retributivi e certi i differenziali stipendiali con i passaggi di area.

Con il nuovo impianto, infatti, i differenziali stipendiali dovrebbero di fatto sostituire l'ex articolo 53 e l'ex articolo 54; pertanto determinanti saranno gli importi di detti differenziali, che a nostro avviso dovranno essere tali da costituire una valida alternativa all'applicazione dei vecchi istituti contrattuali di valorizzazione professionale.

**Sarà, inoltre, necessario rideterminare la costituzione di un fondo unico sul quale graveranno i futuri differenziali, posto che attualmente l'applicazione dell'art. 53 grava sul fondo accessorio, al contrario dell'ex art. 54 per il quale fu creato, con l'ultimo rinnovo contrattuale, un fondo ad hoc. Non vorremmo si verifichi una diminuzione delle risorse rispetto all'impianto attuale.**

La revisione dell'ordinamento professionale sarà sicuramente un passaggio fondamentale per il nostro settore. Un passaggio attraverso il quale potrà essere finalmente sanato il gap dei livelli presente tra i collaboratori di amministrazione e i collaboratori tecnici, un percorso che dovrà assicurare gli avanzamenti professionali dei Tecnici, degli Amministrativi e dei Funzionari, prevedere delle progressioni adeguate per i Ricercatori e per i Tecnologi attraverso delle applicazioni contrattuali certe e cadenzate nel tempo.

Bisogna sottolineare che siamo ancora in una fase interlocutoria per il rinnovo del CCNL 2019-2021-Settore Ricerca, che stiamo discutendo con ARAN di possibili scenari di revisione dell'ordinamento professionale, e che solo nelle prossime riunioni potremmo avere maggiori elementi di dettaglio, per un quadro più completo ed esauriente delle proposte fatte.

Ci preme sottolineare che la revisione dell'ordinamento sarà resa possibile solo se si prevederà un finanziamento mirato. Non è possibile, né credibile, utilizzare per tale revisione il finanziamento previsto per l'incremento contrattuale. La revisione del sistema richiede senza alcun dubbio un incremento economico che possa assicurare a tutti i lavoratori una retribuzione adeguata ai livelli Europei, e agli Enti quella spinta che li accompagni verso un nuovo modello anche e soprattutto a beneficio del Paese tutto.

Prossima riunione prevista per il 18 ottobre p.v.

La Segreteria Nazionale

Roma, 12 ottobre 2022  
Prot. 101