

## **Resoconto Riunione ARAN del 17/07/2024**

Nella giornata del 17 luglio 2024, si è svolto a Roma l'incontro con l'ARAN, sulle seguenti materie contrattuali che sono ancora oggetto di confronto e previste dal CCNL nell'art. 178 comma 1:

- lettera a) la responsabilità disciplinare per il personale docente ed educativo secondo quanto previsto all'art. 48; (Il punto è stato rinviato)
- lettera d) disciplina del trattamento economico dei Collaboratori ed Esperti Linguistici;
- lettera e) la disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato di cui all'art. 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- lettera g) l'attuazione delle previsioni di cui all'art. 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240 come sostituito dall'art. 14, comma 6-septies del D.L. 30/04/2022 n. 36, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, L. 29 giugno 2022, n. 79 - contratto di ricerca -

L'Aran ha inviato alla parte sindacale, le bozze sulle parti soprariportate e in particolare:

sulla lettera d) Collaboratori ed Esperti Linguistici, l'Aran ha dichiarato che dalle economie contrattuali sono avanzati 570 mila euro e ha proposto un aumento, pro-capite di circa 86 euro mensili per 13 mensilità e portare la retribuzione annua a 17.076, 66 euro. Questo aumento economico verrà incrementato anche con i fondi del trattamento integrativo di Ateneo. Infatti, se non viene utilizzato questo sistema, l'aumento pro-capite per i CEL non potrà essere superiore a 33 euro mensili. Le delegazioni sindacali si sono riservate di dare una risposta dopo un attento confronto tra le parti;

sulla lettera e) Disciplina del rapporto di lavoro del tecnologo a tempo indeterminato. La bozza inviata dall'Aran, in parte, rispecchia quello che la FGU GILDA aveva chiesto nell'ultimo incontro, tenendo presente che la stessa figura è già inserita all'art. 137 nel CCNL Istruzione e Ricerca firmato a gennaio 2024. Viene finalmente riconosciuta una figura specifica di tecnologo.

I punti salienti sono:

**Trattamento Giuridico ed Economico:** il trattamento giuridico dei tecnologi è equiparato a quello del personale EP del comparto Istruzione e Ricerca, settore Università, con alcune specifiche precisazioni. Il trattamento economico è interamente disciplinato dal presente contratto, includendo voci come lo stipendio tabellare e premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

**Orario di Lavoro:** l'orario di lavoro settimanale per i tecnologi è stabilito in 36 ore, distribuite su cinque o sei giorni. È prevista una certa flessibilità nell'autonoma determinazione del tempo di lavoro all'interno dell'orario di servizio della struttura di assegnazione. Il rilevamento dell'orario di lavoro sarà effettuato trimestralmente, con possibilità di cumulo delle ore in eccesso o in difetto, da recuperare o compensare nei trimestri successivi.

**Performance e Posizioni Stipendiali:** i premi correlati alla performance sono attribuiti sulla base delle risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge e regolamenti interni all'Ateneo. Inoltre, sono previsti incrementi stabili dello stipendio tabellare per premiare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai tecnologi. Il passaggio tra una

posizione stipendiale e l'altra sarà possibile al termine dei periodi stabiliti, previa valutazione positiva delle attività svolte.

A tal proposito, abbiamo evidenziato all'Aran alcune prime osservazioni riguardanti la bozza di contratto recentemente presentata per il profilo di "Tecnologo", e sottolineato alcune aree di ambiguità e preoccupazione che necessitano chiarimenti e approfondimenti.

### 1. Coordinamento con l'Ordinamento Professionale:

- **Integrazione e Coordinamento:** È importante chiarire come il profilo del tecnologo si coordinerà con l'attuale ordinamento professionale, per evitare sovrapposizioni e garantire una chiara distinzione di ruoli e responsabilità.

### 2. Premi Correlati alla Performance:

- **Criteri di Attribuzione:** Simili riflessioni emergono riguardo ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Occorre specificare chiaramente i criteri e le modalità con cui tali premi saranno attribuiti, per evitare discrepanze e garantire equità nel riconoscimento del merito.

### 3. Valutazione dell'Attività del Tecnologo:

- **Ambiguità della Procedura di Valutazione:** Non è chiaro chi sarà responsabile della valutazione dell'attività del tecnologo e quale procedura verrà adottata per effettuare tale valutazione. È fondamentale definire chiaramente l'autorità competente per la valutazione e stabilire criteri e procedure trasparenti.
- **Attribuzione degli Obiettivi:** Non è specificato chi attribuirà gli obiettivi ai tecnologi e se tali obiettivi saranno integrati nel piano della performance. È essenziale che vi sia una chiarezza su come e da chi vengono assegnati gli obiettivi per garantire coerenza con il piano della performance complessivo dell'Ateneo.

Vorremmo infine sottolineare su questo punto che consideriamo molto apprezzabile il passo avanti fatto dall'ARAN nella sua ultima bozza proposta che va nella direzione di utilizzare come modello la figura professionale del Tecnologo negli EPR così come previsto nell'ordinamento attualmente in vigore. Ma consideriamo indispensabile un ulteriore sviluppo in questa direzione mutuando anche la parte inerente i tre livelli del profilo, del tutto equivalenti a quello dei ricercatori, nonché tutta la serie di tutele e diritti che caratterizzano la figura del tecnologo come soggetto che contribuisce a fare ricerca e non solo a gestire le strutture di supporto che necessitano alla stessa.

In sintesi, sono molte le perplessità che emergono da questa bozza. È cruciale che il profilo del tecnologo venga chiaramente definito e integrato nel contesto universitario per evitare che diventi una figura ambigua e problematica, simile ai casi dei CEL o ex lettori che hanno dato luogo a contenziosi infiniti.

Sulla lettera g) **contratto di ricerca**: quasi tutta la parte sindacale ha apprezzato le modifiche riportate, ma ci sono delle perplessità che riguardano i nuovi aspetti normativi in itinere in Parlamento e per questo si è chiesto di posticiparne la discussione. Tali perplessità sono fondate sulla evidenza di quanto il periodo della carriera del personale docente, nell'Università, e Ricercatore e Tecnologo negli EPR – il contratto di ricerca riguarda entrambi i settori – in cui questo contratto incide sia cruciale, soprattutto per gli aspetti di durata temporale, nonché di diritti e di stabilità professionale che nel loro insieme incidono pesantemente sulla storia personale di chi intraprende questo tipo di percorso. In particolare, lo spirito con cui nasce questo contratto era quello di limitare la tipologia di possibili contratti così detti “pre-ruolo” ed i modesti livelli di tutela che fornivano, fino a non molti anni fa l'assegno di ricerca non tutelava nemmeno la maternità. Noi riteniamo che tale spirito vada confermato.

Vi terremo aggiornati sui futuri incontri.

Roma 17 luglio 2024

Le segreterie nazionali  
FGU Università - FGU Ricerca