

COMUNICATO

CCNL 2019-2021 - INCONTRO ARAN - OO.SS. SEZIONE RICERCA

Si è svolto nella mattinata di ieri l'incontro all'ARAN sul rinnovo contrattuale 2019-2021 - sezione specifica Ricerca.

La UIL-RUA ha espresso con chiarezza le proprie posizioni sulle proposte contenute nel documento inviato dall' ARAN:

Sulla tematica delle cosiddette EP (Elevate Professionalità)

La Uil non ha posizioni "pregiudiziali" rispetto alla creazione di una nuova "area", così come nelle indicazioni normative e nelle conseguenti determinazioni dell'ARAN; riconosciamo l'esigenza di "professionalità" specifiche ed in parte nuove che agevolino in particolare il migliore funzionamento dei sistemi gestionali ed infrastrutturali dei singoli EPR. La UIL fa però rilevare nel contempo che già molte di queste funzioni sono state espletate e sono tuttora espletate negli Enti, "attingendo" alle competenze e professionalità proprie del profilo del Tecnologo. Dunque, si potrà discutere sui modi nei quali collocare in un nuovo modello tale figura ma:

- A. non potremo "deprimere" la figura centrale del tecnologo né creare confusione, semmai stabilire opportunità di crescita professionale per il personale che già corrisponde a determinate caratteristiche e non solo creare occasioni per nuovi inserimenti;
- B. non sarebbe tollerabile ad esempio che ad un giovane neo-laureato in primo inserimento in EP venga riconosciuto un livello retributivo paragonabile a quello di una figura di dirigente tecnologo di 4° fascia (che arriva a tale livello a 60 anni di età);
- C. il problema è di ordine retributivo, meglio ancora di comparazione retributiva, di permeabilità interna per le figure che già assolvono determinate ed elevate funzioni e su quelle già esistenti negli Enti ed in grado di coprirle. Occorre anche un rigoroso "monitoraggio" sulle scelte che potranno compiere gli Enti e sugli eccessi di "discrezionalità" (anche perché se si faranno, come in parte già avvenuto, future selezioni per una figura unica di EP in un determinato Ente, come si farà ad applicare il criterio del 50% riservato a figure interne?).

Valorizzazione professionale e progressione nei livelli:

Ci sono aspetti positivi nel documento dell'Aran come ad esempio la parte relativa alle progressioni di fascia dei Ricercatori e Tecnologi - che per noi resta un istituto irrinunciabile - rispetto alla quale ci pare si siano compiuti dei passi in avanti rispetto ad iniziali posizioni che spingevano verso l'exasperazione di rigidi meccanismi di valutazione, per noi impraticabili ed improponibili;

Va invece ancora affrontata tutta la tematica delle progressioni verticali di Ricercatori e Tecnologi e su questo punto nodale ci auguriamo che anche la proposta delle nuove "declaratorie", più commisurata alla impostazione delle direttive UE, aiuti ad individuare meccanismi nuovi rispetto agli attuali per velocizzare le carriere e rendere esigibili i percorsi verticali tra livelli che sono percorsi "economici", snellire i sistemi di valutazione, risolvere soprattutto, anche con risorse nuove, il problema della anomala permanenza all'attuale III livello dell'inquadramento.

Se questo va fatto per la parte "alta" del sistema deve ancor più essere perseguito anche per il personale Tecnico Amministrativo la cui crescita professionale e retributiva determinata dai nuovi "differenziali" deve avere caratteristiche di certezza, snellezza nei meccanismi di valutazione premianti soprattutto l'esperienza/competenza maturata.

Il passaggio dall'attuale modello ad "L" a quello nuovo proposto, per lo sviluppo professionale del personale Tecnico-Amministrativo, riteniamo dovrà portare dunque un vantaggio anche retributivo e la UIL sarà molto vigile sulle modalità concrete che guideranno questa eventuale scelta dal punto di vista delle "norme transitorie", e da quello altrettanto essenziale del riconoscimento economico, sia nel CCNL e sia nella prospettiva di futura gestione "2° regime" dei nuovi assetti.

La Segreteria Nazionale