

CONOSCENZA



SALA CONGRESSI HOTEL BARCELÒ ARAN MANTEGNA, ROMA

19-20-21  
09 | 2022

# TESI CONGRESSUALI

PERSONE

SVILUPPO



## DAL CONGRESSO STRAORDINARIO 2020 ALLA NUOVA FASE FEDERATIVA

Con il Congresso straordinario del luglio 2020 la UIL RUA ha sviluppato un percorso di rinnovamento segnato dalla priorità del ringiovanimento del quadro dirigente, dall'esigenza di dare maggiore spazio e sostegno alle strutture regionali, territoriali e aziendali, dall'affermazione di pratiche di collegialità nei processi decisionali, dal rafforzamento della partecipazione alla dimensione confederale, tanto nelle politiche come nei servizi.

La difesa e l'ulteriore valorizzazione dell'identità e delle funzioni pubbliche delle Istituzioni scientifiche di Ricerca e Alta Formazione e il riferimento agli indirizzi regolatori e programmatici dell'Europa costituiscono i punti di riferimento fondamentali della Categoria che affronta ora il suo nuovo percorso congressuale.

I due anni del nuovo "ciclo" di vita del nostro Sindacato - pur negli ostacoli creati dalla crisi pandemica - hanno dato impulso non solo all'iniziativa e alla presenza della UIL RUA in tutte le più importanti scadenze delle relazioni sindacali e nei rapporti unitari e dell'interazione con le Istituzioni scientifiche pubbliche nei settori di competenza, ma anche alla definizione e rafforzamento dei rapporti e interazioni più continue con la UIL Scuola, nella sperimentazione, a livello centrale e nei territori, di più solide e condivise forme di collaborazione organizzativa.

In questa direzione l'impegno della Federazione e dei settori Scuola e RUA è volta a dar vita a forme statutariamente definite e regolate e trova compimento nella scelta condivisa di tutelare e valorizzare le reciproche autonomie e specificità, rafforzando organizzazione, infrastrutture, risorse, presenza nel territorio, iniziativa contrattuale e politico-sindacale della UIL in ambiti fondamentali anche per la stessa Confederazione.

Settori che segnano continuità e linearità del processo di produzione e diffusione dei nuovi saperi e delle conoscenze e la funzione essenziale di cultura, formazione, scienza e tecnologia per lo sviluppo e il benessere economico e sociale del Paese.

## LA STRATEGICITA' E PRIORITA' DEI SETTORI PUBBLICI DELL'ALTA FORMAZIONE E DELLA RICERCA NELLO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE

Le crisi economiche e in particolare l'emergenza pandemica hanno fatto toccare a tutta la società e non solo, all'imprenditoria e al policy-management, la priorità e la centralità strategica dello sviluppo scientifico e tecnologico.

L'importanza dell'uso sociale e produttivo delle nuove conoscenze risulta ancora più fondamentale per un Paese come l'Italia, ancora seconda potenza industriale d'Europa, ma anche Paese fortemente arretrato nelle infrastrutture fisiche, immateriali e sociali, nei servizi e in vaste aree dell'economia.

Alla strategicità e centralità degli investimenti nell'Alta Formazione e Ricerca dovrà sempre più corrispondere l'adeguamento dell'intervento pubblico e dei Governi per:

- ❖ dare continuità su base pluriennale al sostegno finanziario al funzionamento “basale” dei settori pubblici ad hoc preposti;
- ❖ garantire ruolo e spazio alle istituzioni scientifiche pubbliche nella programmazione e progettazione a livello territoriale, nazionale ed europeo, e riequilibrare a favore delle stesse la destinazione delle risorse progettuali multilivello;
- ❖ superare i ritardi strutturali del sistema (numero di ricercatori e di laureati, ringiovanimento e rafforzamento della docenza e del supporto gestionale, assorbimento da parte del mercato del lavoro delle risorse umane e delle competenze più qualificate);
- ❖ incrementare la partecipazione ed il successo nei programmi internazionali;
- ❖ valorizzare giovani, donne, Mezzogiorno, rafforzando il diritto allo studio;
- ❖ dare priorità, contrattuale e normativa, ai percorsi d'inserimento e crescita retributiva e professionale della Comunità Scientifica pubblica in tutte le sue articolazioni e diversità di status ed alle risorse umane impegnate nell'attività di supporto tecnologico e tecnico-amministrativo.

## UN SISTEMA DA RIDISEGNARE E RILANCIARE

Ai Governi, e prioritariamente al MUR - nell'ambito degli obiettivi di sviluppo "intelligente", "inclusivo" e "sostenibile" indicati dall'Europa e dalle missioni e misure della Next Generation UE e del PNRR - spetta oggi il compito prioritario di ridefinire e realizzare un nuovo e più incisivo modello della "governance" del sistema di Ricerca & Sviluppo.

Un modello, unitario e propulsivo, purtroppo sin qui non garantito - a distanza oramai di più di 30 anni dalla legge istitutiva del Murst (L. 168/89) - e che potrà essere realizzato solo dando più spazio e favorendo una maggiore partecipazione della Comunità Scientifica e delle rappresentanze sociali.

Si impone l'esigenza di nuova "governance" che sappia garantire in particolare:

- ❖ spazi di autonomia e insieme di protagonismo della Comunità Scientifica a cominciare dall'elaborazione e gestione del Programma Nazionale della Ricerca;
- ❖ sinergie realmente incentivate e praticate tra le tre reti fondamentali di Ricerca e Formazione e valorizzazione di Università ed Enti Pubblici di Ricerca dei nuovi Hub in settori strategici ed innovativi;
- ❖ ridefinire e semplificare i sistemi di valutazione in particolare nella direzione del potenziamento della terza e quarta mission di Atenei ed EPR;
- ❖ rafforzare a monte gli strumenti per il diritto allo studio, nelle attività e nel supporto al trasferimento tecnologico dei risultati della nuova conoscenza a livello produttivo, nelle infrastrutture e nei servizi.

Gli interventi legislativi e normativi, riguardanti i nostri settori e in particolare quelli realizzati e/o solo avviati dal 2020, si sono rivelati utili al conseguimento di questi obiettivi ma non sufficienti.

## LA PIATTAFORMA POLITICA/SINDACALE DELLA UIL RUA PER I TRE SETTORI

### UNIVERSITÀ

Dopo un lungo percorso parlamentare e di confronto con le rappresentanze sociali, il Governo ha adottato con la Legge 79/2022 (attuazione delle misure del PNRR) importanti norme riguardanti il pre-ruolo ed il nuovo reclutamento della docenza universitaria.

Questi interventi hanno consentito di superare, sul piano normativo, una delle più vistose distorsioni della L. 240/2010 (norma per la quale la UIL RUA richiede un'urgente rivisitazione complessiva) le cui ricadute andranno vigilate.

Ciò al fine di verificare se la sua attuazione consentirà di superare realmente, e non incrementare, le vaste aree di precariato dei nostri Atenei, di abbreviare i tempi dell'inserimento in ruolo dei nuovi ricercatori delle Università, di sostenere con il nuovo "contratto di ricerca" (che sostituirà, anche per gli EPR, l'attuale "assegno di ricerca") il peso dell'attività progettuale di Atenei ed Enti, di gestire norme transitorie in grado di rispondere alle legittime aspettative del personale ricercatore già in servizio e reclutato in base alla L. 240/2010 e alle normative previgenti.

Più in generale negli Atenei è necessario rivedere l'attuale normativa di applicazione che sta portando al mancato rispetto della legge istitutiva dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), che richiede esplicitamente la verifica della maturità scientifica dei candidati.

Non è ulteriormente procrastinabile la rivisitazione dei parametri dell'ASN per consentire anche a coloro che non sono inseriti in importanti collaborazioni di essere correttamente valutati.

L'esigenza di affrontare il cosiddetto "disallineamento" tra offerta formativa e domanda occupazionale è un problema aperto che va risolto evitando di assegnare all'autonomia universitaria la possibilità di stravolgere, attraverso l'aumento dei margini di flessibilità, l'impalcatura che è alla base delle classi di laurea, evitando anche d'introdurre elementi di ambiguità nella definizione dei processi formativi, per non rendere meno trasparente il processo di accreditamento ministeriale.

La questione delle norme sulla retribuzione della didattica ai Ricercatori a Tempo Indeterminato è stata sempre demandata all'autonomia dei singoli Atenei, provocando tuttavia abnormi sperequazioni tra le varie sedi.

Una soluzione sarebbe fornire norme quadro minime, valide per tutti gli Atenei al fine di evitare tali sperequazioni, interpretazioni anomale o addirittura strumentali della legge che violino il principio che la didattica svolta deve essere retribuita per intero. Abbiamo bisogno di norme più trasparenti sui concorsi e di una lotta più incisiva contro gli abusi.

Occorre avviare un processo che arrivi a mantenere il concorso nazionale solo all'ingresso, come richiesto dalla Costituzione, distinguendo tra reclutamento e avanzamenti di carriera.

È infine necessaria una fase transitoria che consenta di giungere a un intervento risolutivo del problema dell'inquadramento dei docenti in possesso di abilitazione, non disgiungendolo però da una revisione dell'ASN, includendo parimenti una soluzione definitiva al problema dei ricercatori a tempo indeterminato.



IL SINDACATO DEI SAPERI  
SI APRE AL TERZO MILLENNIO  
CONOSCENZA • PERSONE • SVILUPPO



III CONGRESSO  
NAZIONALE

## AFAM

L' Afam ha compiuto passi significativi nel completamento della propria riforma con il processo di statizzazione degli ex Istituti musicali pareggiati e le Accademie di Belle Arti storiche, la stabilizzazione del precariato storico, quest'ultima sostenuta anche grazie all'ampliamento degli organici.

Appuntamento importante è ora la messa a regime di un sistema di reclutamento di tutto il personale che sancisca il definitivo superamento del precariato.

Il nuovo ordinamento professionale che dovrà necessariamente essere trattato nell'ambito del rinnovo del CCNL 2019-2021, dovrà trovare corrispondenza con le nuove esigenze didattiche ed amministrative delle istituzioni Afam.

CONOSCENZA

PERSONE

SVILUPPO

ROMA

19 | 20 | 21  
SETTEMBRE  
2022



## RICERCA

Per gli Enti Pubblici di Ricerca si impone prioritariamente il superamento del vulnus creato, in sede di Legge di Bilancio 2022, alle istituzioni non vigilate dal MUR escluse dai benefici finanziari previsti per gli altri Enti vigilati e finalizzati al passaggio dal III al II livello dei ricercatori e tecnologi e alla valorizzazione professionale del personale tecnico ed amministrativo.

Questa problematica (risolvibile con un incremento di fondi) costituirà un'ulteriore criticità nella trattativa in corso con l'ARAN per il rinnovo del CCNL, orientata alla ridefinizione dell'ordinamento professionale ex DPR 171/1991, in considerazione anche dalla difficile contingenza creata dalla crisi di Governo e dall'avvio di una nuova legislatura.

Tale situazione, però, altro non è che la conferma eclatante che l'obiettivo fondamentale per gli Enti Pubblici di Ricerca, per la valorizzazione della loro peculiarità di funzione e di prodotto, debba tornare ad essere la rivisitazione della loro "governance".

Ad avviso della UIL RUA più che attraverso l'indebolimento e l'espropriazione del ruolo del MUR (con il "vagheggiato" affidamento della competenza alla Presidenza del Consiglio) questo obiettivo potrà attuarsi attraverso:

- ❖ un maggiore indirizzo unitario del MUR e degli altri dicasteri interessati (Sanità, Ambiente, Economia, etc.) delle risorse del Programma Nazionale della Ricerca (Fondi Strutturali, Programmazione Regionale, Horizon Europe etc.);
- ❖ la rivisitazione e il potenziamento della L. 218/2016 che, pur garantendo alcune specificità e flessibilità agli EPR, non è stata in grado nella sua attuale formulazione, di incidere in profondità sul funzionamento degli Enti della Pubblica Amministrazione e sulla necessaria partecipazione e valorizzazione dei ricercatori e della Comunità Scientifica interna nel cosiddetto "quadro di comando" del sistema di R&S e sulla praticabilità, esigibilità e semplificazione dei meccanismi, preposti alla crescita professionale di tutto il personale.



## OBIETTIVI PRIORITARI: GIOVANI - MEZZOGIORNO - DONNE - DIGITALE

Condividiamo e sosteniamo con convinzione la priorità dei tre obiettivi “orizzontali” delle missioni del PNRR, traduzione italiana della Next Generation UE.

I giovani devono avere un futuro certo e rivendichiamo con forza la conclusione della stabilizzazione e la valorizzazione del personale di tutti i nostri settori che, nel ruolo di “precario” hanno dedicato la propria vita lavorativa al servizio delle attività di ricerca e di quelle gestionali, permettendo di mantenere alti i risultati dell’attività scientifica e formativa.

Apprezziamo l’impegno del Governo e del Parlamento a dare, fin da ora, certezza di percorsi di stabilizzazione in ruolo delle nuove figure e competenze reclutate e da reclutare attraverso le misure del PNRR.

Chiediamo inoltre concorsi qualificati e a TEMPO INDETERMINATO per selezionare nuovo personale in possesso delle competenze necessarie a rispondere anche alle esigenze di digitalizzazione e informatizzazione che le recenti normative hanno definito anche per la PA.

Per il Mezzogiorno è vitale il bilanciamento dei finanziamenti e delle risorse attraverso l’adeguamento dei parametri oggi esistenti che penalizzano oltremisura la vita e la gestione delle nostre strutture nelle aree più deboli del Paese.

Per quanto riguarda la componente femminile riteniamo che nei nostri settori siano necessari ulteriori interventi; seppure si possa infatti constatare un incremento occupazionale e anche retributivo delle donne, è ancora presente, nei livelli di “governance” dei diversi settori un’evidente e consistente disparità di genere.



IL SINDACATO DEI SAPERI  
SI APRE AL TERZO MILLENNIO  
CONOSCENZA • PERSONE • SVILUPPO



III CONGRESSO  
NAZIONALE

Sottolineiamo, che tale inaccettabile criticità permane nonostante che siano state approvate innumerevoli leggi per la parità uomo/donna e per la promozione delle “quote rosa” e nonostante il numero delle donne laureate e di quelle che hanno conseguito il titolo di “dottore di ricerca” raggiunga, in molti ambiti disciplinari, livelli superiori a quelli degli uomini.

Da alcuni anni il mondo della digitalizzazione della conoscenza sta subendo una trasformazione con una costante crescita della formazione telematica e digitale. È necessario avviare politiche di innovazione sociale e di terza missione del sapere scientifico rafforzando il dialogo e la collaborazione con le Università Telematiche in Italia, nuova frontiera di una didattica e di una conoscenza “condivisa”, accessibile, inclusiva e partecipativa “per tutti e per tutte le età”.

La UIL RUA, già impegnata in questo “avveniristico” campo di azione, sottolinea la tesi che l’alfabetizzazione tecnologica, la digitalizzazione della conoscenza, gli obiettivi di sviluppo sostenibile rappresentano la principale “nuova via” di ecologia integrale che promuove la “persona prima di tutto”.

CONOSCENZA

PERSONE

SVILUPPO

ROMA

19 | 20 | 21  
SETTEMBRE  
2022



FEDERAZIONE  
UIL SCUOLA RUA

## IL RINNOVO DEL CCNL 2019-2021

L'obiettivo fondamentale della UIL RUA è quello di valorizzare e riconoscere, al personale di tutti i suoi settori, sia a livello giuridico che economico il lavoro svolto in questi anni, l'esperienza e la professionalità acquisita.

La creazione di aree professionali che indicano con certezza le nuove professioni e il ruolo fondamentale ricoperto dal personale tecnico amministrativo a tutte le attività didattiche e scientifiche necessarie anche alla realizzazione dei progetti del PNRR è di fondamentale importanza e pertanto dovrà avere il giusto riconoscimento.

### UNIVERSITÀ

Uno degli obiettivi principali della UIL RUA per l'Università, oltre ovviamente all'innalzamento culturale scientifico e professionale di tutto il personale rimane ovviamente quello di trovare soluzione a due questioni ormai annose: i CEL ed il personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie.

Per quanto attiene i CEL viene ribadito il ruolo fondamentale che essi rivestono nell'attività didattica che, nell'ottica di potenziamento dei livelli di internazionalizzazione di tutti i percorsi formativi, richiede sempre un maggiore impegno e pertanto è necessario che venga riconosciuta la loro professionalità in una sezione speciale del CCNL.

Stessa specificità dovrà essere prevista anche per il personale universitario che opera nelle aziende del Servizio Sanitario. È arrivato il tempo di dare un giusto e definitivo riconoscimento giuridico ed economico anche a questo personale in considerazione dell'attività di supporto che i nostri professionisti garantiscono alle attività assistenziali, scientifiche e formative dei vari settori scientifico disciplinari e dei corsi di studio professionalizzanti di area sanitaria.



IL SINDACATO DEI SAPERI  
SI APRE AL TERZO MILLENNIO  
CONOSCENZA • PERSONE • SVILUPPO



III CONGRESSO  
NAZIONALE

La digitalizzazione è entrata in maniera preponderante nel lavoro del personale tecnico e amministrativo e conseguentemente sarà importante introdurre nuove figure professionali, oltre al riconoscimento delle competenze già acquisite dal personale in servizio anche in tale ambito.

L'Università del futuro avrà bisogno di personale formato e altamente qualificato in tutti i suoi settori.

Altri importanti obiettivi del rinnovo contrattuale per ciò che attiene la specifica "sezione" Università sono:

- ❖ la definizione dei nuovi criteri per il trattamento retributivo e normativo dei futuri titolari di "contratto di ricerca" (in sostituzione dell'assegno, che la L. 79/2022 affida appunto alla contrattazione);
- ❖ la valorizzazione professionale del personale oggi inquadrato nella categoria EP in considerazione anche dell'introduzione della nuova figura del tecnologo a tempo indeterminato.

CONOSCENZA

PERSONE

SVILUPPO

ROMA

19 | 20 | 21  
SETTEMBRE  
2022



FEDERAZIONE  
UIL SCUOLA RUA

## AFAM

Per il settore Afam sarà necessario il completamento della riforma con la messa a ordinamento del terzo ciclo didattico “Dottorati di Ricerca” e la definitiva applicazione del regolamento sul reclutamento del personale, salvaguardando il precariato storico che ha contribuito e contribuisce attivamente allo sviluppo del sistema.

Le politiche di decentramento dei compiti e funzioni verso le istituzioni, devono essere accompagnate dal riassetto della Governance, al centro di tale riassetto deve essere messa la divisione dei poteri di indirizzo politico e di gestione, nello spirito di una rinnovata autonomia e responsabilità, anche alla luce della messa a regime del sistema di valutazione da parte dell’ANVUR.

Non più rinviabile la valorizzazione del personale tecnico amministrativo, attraverso una nuova classificazione delle figure professionali, che riconosca al personale oggi in servizio le competenze acquisite alla pari degli altri settori del comparto “Istruzione e Ricerca”.

Fondamentale recuperare più agibilità per il diritto allo studio e soprattutto incidere sulla formazione del personale.

Il ruolo della docenza deve essere rinnovato prevedendo anche uno sviluppo di carriera necessario dopo la messa a regime di tutto l’ordinamento didattico e con il sempre crescente coinvolgimento del ruolo del docente nei processi decisionali, attraverso gli organi statuari e le articolazioni delle strutture didattiche, queste ultime fondamentali per la programmazione didattica ad esse attribuite.

## RICERCA.

È fondamentale la rivitalizzazione dell'impianto ordinamentale attuale, in primis respingendo l'attacco a meccanismi per noi "intoccabili" (passaggi di fascia di ricercatori e tecnologi) e promuovendo, piuttosto, la semplificazione di quelli finalizzati alla crescita professionale di ricercatori-tecnologi e del personale tecnico amministrativo, penalizzato quest'ultimo da vistosi fenomeni di sotto-inquadramento.

Resta la criticità della insufficienza delle risorse sia a disposizione del rinnovo (acuita in particolare dalla problematica legata alla esclusione degli EPR non a vigilanza MUR dalle misure della Legge di Bilancio) sia delle dotazioni proprie del FOE degli EPR.

Ciò rende ancor più indispensabile lavorare al superamento di vincoli normativi e gestionali che in questi anni hanno particolarmente ostacolato lo sviluppo delle carriere e la mobilità verso l'alto di tutto il personale, valorizzando l'anzianità di servizio e semplificando i meccanismi di valutazione/selezione attraverso l'introduzione del giudizio di idoneità.

Gli addensamenti ai livelli più bassi della scala classificatoria sono oramai insostenibili soprattutto se comparati con lo sviluppo delle conoscenze e delle responsabilità e con il divario retributivo che contraddistingue il personale scientifico e gestionale degli EPR, rispetto a quello dei Paesi più sviluppati.

In particolare, è inaccettabile per la UIL RUA il mantenimento di norme e prassi gestionali in base alle quali le risorse necessarie allo sviluppo di carriera tanto dei ricercatori e tecnologi come del personale tecnico-amministrativo siano messe in "competizione" ed in "alternativa" con quelle necessarie al nuovo reclutamento, alle stabilizzazioni del personale precario, al riconoscimento attraverso le risorse accessorie della contrattazione integrativa, di produttività e responsabilità.