



Provvedimento -A.C. 3083: Proposte emendative

Premessa

**Nell'ambito della conversione del DL 144/2026, come organizzazione sindacale intendiamo concentrarci sui tre settori che costituiscono il sistema dell'Alta Formazione e Ricerca, ossia Università, Afam ed Enti di Ricerca pubblici** e, pertanto, in particolare sull'articolo 6 direttamente dedicato alla valorizzazione del sistema.

In via preliminare, è di fondamentale importanza evidenziare come **il potenziamento del sistema in questione sia strettamente connesso, in modo significativo ed essenziale, al ruolo svolto dal personale operante nei settori citati nei diversi profili di competenza: docenti, ricercatori, tecnologi e personale tecnico-amministrativo**. Tale personale, e il lavoro da esso svolto, è intrinsecamente vincolato alla raccomandazione europea 251/2005/CE: nell'enfatizzare la necessità di fattive politiche di valorizzazione e supporto ai gruppi di ricerca, la raccomandazione rileva e sottolinea, in una, la necessità che a tali obiettivi e finalità facciano da contraltare politiche di sviluppo concrete, che individuino innanzitutto luoghi privilegiati di dispiegamento degli strumenti funzionali a quelle politiche che si vorrebbero decisive per un settore nevralgico del Paese quale deve essere considerata l'alta formazione (Università, Ricerca e AFAM).

L'intrinseca portata della raccomandazione si estende ai dipendenti del settore della Ricerca, dell'Università e delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM), anche e soprattutto dopo l'introduzione della figura del ricercatore come elemento di raccordo con la docenza, fondamentale per definire meglio le funzioni dei Conservatori e delle Accademie.

Settori apicali, quelli della formazione terziaria italiana: **settori che dovrebbero costituire il focus di un'attenzione dedicata** da parte del Legislatore, capace di intravedere, costituire e dare seguito a misure di stabilizzazione prima e sviluppo del Sistema poi.

Ed invece, come sarà più dettagliatamente chiarito nelle sezioni illustrative poste a corredo degli emendamenti presentati, **tali settori ormai da 10 anni sono condannati a una situazione di asfissia istituzionale**, compresi all'interno di contenitori normativi inadeguati, inefficaci ed inefficienti, con grave danno immediatamente percepibile, e percepito, a partire dalla reale capacità di sviluppo di Università, Ricerca e AFAM.

Tali settori infatti, investiti negli ultimi anni da imponenti misure di innovazione a livello ordinamentale, si trovano relegati nel comparto di contrattazione nazionale *"Istruzione, Università e Ricerca"*, istituito come noto nel 2016 in esecuzione del D. Lgs. 150/2009: un comparto che per oltre il 95% della propria popolazione lavorativa, e quindi della propria rappresentanza contrattuale, è costituito dal Settore della Scuola, con evidenti ed ovvi riflessi sull'articolazione contrattuale cui poi debbono rispondere i settori dell'alta formazione.

Quella del 2016 fu presentata come una **razionalizzazione del sistema contrattuale**: la fusione del comparto della Scuola con quello dell'Università della Ricerca e dell'AFAM avrebbe costituito, si disse, un omogeneo comparto contrattuale capace di garantire dinamiche di sviluppo certe.

In realtà quella fusione, lo si intuì immediatamente, si è tradotta, per i settori di Università, della Ricerca e dell'Alta Formazione Artistica, in una progressiva perdita di peso e rappresentanza. Questa scelta ha prodotto, nei fatti, **un comparto di oltre 1,3 milioni di dipendenti pubblici in cui il personale della Scuola rappresenta oltre il 95%**, monopolizza di fatto ogni tornata contrattuale, relegando i lavoratori dei settori d'élite della formazione nell'angolo della realtà marginale, quando non addirittura della dimenticanza.

mentre **ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi degli enti di ricerca costituiscono una minoranza strutturale di appena il 4-5%.**

**Quella tra Scuola da una parte (cui afferisce il 95% del personale dell'intero comparto) e Università, Ricerca e AFAM dall'altra non è una differenza quantitativa marginale.** Significa che le esigenze di Settori per loro natura specifici e lontanissimi dal sistema scolastico, finiscono inevitabilmente per essere subordinate a priorità, tempi e modelli organizzativi pensati per un altro settore. Come USB, ormai da tempo, sosteniamo che continuare a gestire questi due mondi (quello della formazione iniziale e quello dell'alta formazione) all'interno dello stesso comparto **significa ignorare le peculiarità e le esigenze di mondi inconciliabili, piegando e comprimendo la capacità della contrattazione verso una sola parte dell'universo cui dovrebbe dare risposte, tralasciando di rispondere ai problemi reali di quella complessa, ma strategica realtà costituita dalla formazione superiore.**

**Tale la situazione che desideriamo evidenziare e portare alla vostra attenzione, e che si tradurrebbe, in caso di persistenza dello *status quo*, nel prevedibile e grave rischio di perdita di attrattività del sistema per le nuove generazioni, cui seguirebbe, inevitabilmente, il depauperamento irreversibile del Sistema Paese.**

In realtà, in un sistema organico che considerasse Università, Ricerca e AFAM per quello che sono, aree omogenee di costituzione del sapere e motori di ogni possibile processo di sviluppo, in un tale sistema non vi sarebbe difficoltà alcuna ad immaginare e costituire uno strumento funzionale alla progressiva implementazione delle possibilità insite in quelle aree: **un comparto di contrattazione nazionale unico e separato per Università, Ricerca e AFAM**, luogo di individuazione degli istituti contrattuali necessari a sostenere le specifiche attività di tali settori.

Di qui, a cascata, la possibilità di rendere appetibili tali aree della formazione, anche quali luoghi privilegiati di lavoro: i nostri giovani migliori potrebbero facilmente trovare condizioni contrattuali più favorevoli, anche all'interno della pubblica amministrazione.

Ciò che, anche per l'assenza del comparto unico di contrattazione, è lontano dall'essere, dovendosi invece registrare una situazione nella quale, alle note difficoltà e criticità relative alla politica salariale oggi in essere, si aggiunge l'assenza totale del reticolo contrattuale che dovrebbe accompagnare il lavoro in tali ambiti.

**La retribuzione salariale, le politiche di assunzione e le opportunità di crescita professionale sono aspetti che soltanto in un comparto di contrattazione nazionale specifico e dedicato possono trovare soluzioni confacenti alla complessità dei settori di riferimento.**

Per tale ragione, come USB AFAM, Università e Ricerca **proponiamo l'adozione prioritaria di uno strumento normativo: la creazione del COMPARTO DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE UNICO E SEPARATO per AFAM, UNIVERSITÀ e RICERCA.**

Che tale esigenza sia ormai consapevole acquisizione, sentire comune, è dimostrato dai fatti di cronaca, oltre che da ragioni di buon senso: **le dichiarazioni ufficiali dei massimi dirigenti dell'A.Ra.N., le disponibilità stesse più volte manifestate dai Ministri di riferimento (Istruzione, MUR e Funzione Pubblica), il fatto stesso che una norma consimile ci risulta essere stata presente nelle bozze del provvedimento oggi in discussione, ci confermano e confortano nella bontà e ragionevolezza della posizione assunta**, al punto da ritenere che tale fondamentale possibilità di riassetto dell'organizzazione generale della filiera del sapere sia oggi affidata all'attività del Legislatore, nelle persone degli onorevoli deputati chiamati oggi a discutere la conversione del DL 144/2026.

Per quanto sopra dedotto, chiediamo che venga sostenuto un emendamento che preveda l'istituzione del comparto autonomo della Ricerca e della Formazione Superiore entro il 31 dicembre 2026, così da consentire l'avvio della stagione contrattuale 2028-2030 su basi nuove e coerenti con la specificità del settore. **Chiediamo che Ricerca, Università e AFAM possano tornare a disporre di uno spazio contrattuale adeguato alla loro missione per il Paese.**

Con il documento oggi presentato, con gli emendamenti proposti al DL in discussione, si intende fornire immediati segnali ai circa 90 mila dipendenti di Università, AFAM ed Enti di Ricerca, introducendo norme specifiche che affrontino questioni urgenti.

Queste includono la drammatica problematica del precariato nell'AFAM, la tutela dell'ordinamento per gli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) e i fondi accessori non solo per l'Università, ma in generale per l'intero 'nuovo' comparto.

**Precariato AFAM: il Sistema dell'Alta Formazione Artistica e Musicale vive oggi un momento delicatissimo, connotato da criticità la cui soluzione è divenuta improcrastinabile ed estremamente urgente, a meno di non voler assistere a una nuova stagione di esodati.** Il nuovo Regolamento sul Reclutamento (DPR 83/2024), infatti, stenta ad assestarsi, in attesa dell'effettività dell'Abilitazione Artistica Nazionale prevista dalla norma citata quale fulcro dell'intero sistema di reclutamento. Così, in una fase transitoria sempre più stabile e duratura in ragione della mancata emanazione dei decreti attuativi previsti dal DPR 83/2024, in una fase siffatta **a un'intera generazione di docenti precari, già selezionati in pubblici concorsi, vincitori e/o idonei più volte nelle precedenti selezioni pubbliche e con più anni di servizio, viene finanche impedito di partecipare alle nuove procedure di reclutamento,** in ragione di interpretazioni delle norme oggi vigenti erranee, quando non stravaganti e/o addirittura illegittime. Le proposte emendative presentate rispondono a tali criticità drammatiche, consentendo una gestione ordinata del ciclo del reclutamento in questa fase transitoria.

**Ordinamento Enti di Ricerca: L'intera architettura professionale degli Enti Pubblici di Ricerca è oggi oggetto di revisione all'A.Ra.N.** Particolare preoccupazione suscita la prospettiva **diversificazione delle aree di appartenenza per i Ricercatori e Tecnologi**, che potrebbe ridefinire i livelli professionali e incidere sulle progressioni di carriera oggi garantite da selezioni riservate al personale interno, che verrebbero mortificate in favore di procedure decisamente anti-economiche, tanto in termini di perdita di competenze acquisite che in termini strettamente finanziari.

Forti incertezze anche rispetto al personale tecnico e amministrativo, la cui ridefinizione avverrebbe sulla scia di quanto già avvenuto in altri comparti del pubblico impiego. Il rischio è quello di **un livellamento delle specificità della ricerca pubblica all'interno di modelli ordinamentali pensati per altre amministrazioni, in primis, Funzioni Centrali, Funzioni Locali e Sanità.**

L'attuale Ordinamento degli Enti pubblici di Ricerca va mantenuto, semmai introducendo strumenti migliorativi all'interno dell'attuale strutturazione. Vanno previsti:

- un unico profilo (area) per i ricercatori/tecnologi (R3-R1), che da R3 passano a R2 dopo 8 anni di anzianità e a R1 dopo altri 10.
- i livelli per tecnici-amministrativi vanno dall'VIII al I senza più fermarsi al IV e si passa di livello al massimo dopo 8 anni.
- il salario accessorio erogato nei vari EPR deve essere allineato a quello degli accordi firmati da USB, cioè quelli migliori e come avvenuto già per le funzioni centrali.
- il salario accessorio diventa totalmente tabellare eliminando di fatto la tassa sulla malattia di Brunetta.
- i sotto-inquadrati devono accedere al livello di entrata del nuovo profilo ricercatori-tecnologi R3 (europeo).
- le anzianità pre-ruolo e successive vanno conteggiate totalmente per i passaggi di livello e per i corrispettivi aumenti salariali.

**Sblocco dei vincoli per le Università:** i fondi previsti e stanziati da previgenti disposizioni di legge (Legge di Bilancio 2022 e dal Decreto Legge 75/2023) sono oggi compresse e compromesse nel loro possibile ottimale utilizzo da vincoli procedurali che le proposte emendative poste all'attenzione di Codeste Spett.li Commissioni intendono rimuovere.

Così come, con le ulteriori proposte emendative, si intende rimuovere le limitazioni che oggi ostano alla piena possibilità di reclutamento e valorizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e garantire il recupero delle somme destinate alla costituzione dei fondi per la contrattazione decentrata, assorbite con le recenti tornate contrattuali.

Dopo i due emendamenti iniziali riguardanti il comparto e lo sblocco degli accessori, proponiamo tre paragrafi dedicati a settori specifici con norme particolari, tutte connesse alla valorizzazione del personale.

Restiamo a disposizione per chiarimenti e interazioni anche dopo l'audizione e saremo presenti nei pressi del Parlamento il 17 settembre 2026 dalle ore 11, per sostenere le nostre proposte.

**Tutte le proposte non prevedono impegni di spesa da parte del parlamento.**

1.

***Costituzione del comparto di contrattazione nazionale per il personale dell'Università, Afam e Ricerca***

**Norma Proposta**

Articolo \_\_\_\_\_:

All'articolo 40 comma 2 quinto periodo del Dlgs 30 marzo 2001, n. 165 le parole “...*I comparti non possono essere superiori a quattro*” sono sostituite dalle seguenti: “*I comparti non possono essere superiori a cinque*”.

Conseguentemente, al quinto periodo del comma 2 dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001 è aggiunto il seguente periodo:

*«Per il triennio 2028-2030, ai fini della piena valorizzazione delle politiche di sviluppo dei settori dell'Università, della Ricerca e dell'AFAM, viene costituito, tenuto conto delle specificità ordinamentali, professionali e funzionali di tali settori, il comparto della Ricerca e della Formazione Superiore. Il MUR e il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con gli altri ministeri vigilanti degli Enti di Ricerca definiscono, entro il 31 dicembre 2026, l'atto di indirizzo per consentire all'ARAN e alle OOSS maggiormente rappresentative di concludere l'iter di costituzione del comparto.»*

2.

***Disposizioni in materia di superamento del limite al trattamento accessorio per le Università, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Istituzioni AFAM e volte alla valorizzazione del personale***

**Norma proposta**

Al fine di valorizzare la professionalità di tutto il personale in servizio, promuovere l'efficienza e la qualità dei servizi del sistema della formazione superiore, della ricerca e dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, a decorrere dall'anno [Anno corrente], i limiti di spesa di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applicano agli Enti Pubblici di Ricerca di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, alle Università statali e alle Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM).

In attuazione di quanto previsto al comma 1, gli incrementi delle risorse destinate al trattamento economico accessorio sono attribuiti a beneficio di tutto il personale in servizio presso le istituzioni di cui al medesimo comma, senza distinzione di qualifica o profilo professionale, e non concorrono al calcolo del limite di cui al citato articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

Per gli Enti Pubblici di Ricerca, le risorse destinate alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo derivanti dall'articolo 1, comma 309, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dalla legge di bilancio 2024, e dall'articolo 1, comma 308, della legge 30 dicembre 2023, n.

213, per la parte non inerente il 50% di cui all'articolo 4 comma 7bis della legge 69/2025, confluiscono nell'indennità di ente annuale.

Agli oneri derivanti dall'attuazione del presente articolo si provvede nei limiti dei bilanci delle relative istituzioni e a valere sulle risorse destinate alla contrattazione collettiva integrativa già autorizzate dalla legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

3

#### ***Interventi per il mantenimento in servizio e la stabilizzazione del personale Afam***

Articolo: \_\_\_\_\_

#### **Norma proposta**

Al comma 9-ter del DL 25 maggio 2021 n. 73, convertito con modificazioni dalla legge 23 luglio n. 106 le parole “... e fino all'entrata in vigore del regolamento di cui all'art. 2 comma 7 lettera e) della legge 21 dicembre n. 508” sono sostituite con le seguenti “... e fino al completamento delle procedure previste dall'art. 17 comma 8 del DPR 24 aprile 2024 n. 83”, la parola “possono” è sostituita con la parola “debbono” mentre al termine del terzo periodo del medesimo comma sono aggiunte le seguenti parole “ovvero con contratti di lavoro flessibili sottoscritti all'esito di procedure pubbliche di reclutamento”

4.

#### ***Interventi per il reclutamento a tempo determinato del personale Afam***

All'art. 9 comma 3 lett. d) del DPR 24 aprile 2024 n. 83 è aggiunto il seguente periodo: “In alternativa a quanto prescritto nel precedente periodo, partecipazione alle procedure: a) di coloro che abbiano maturato tre anni di servizio nelle Istituzioni AFAM, espletati all'esito di selezioni pubbliche nei corsi previsti dall'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 2005, n. 212, e nei percorsi formativi di cui all'articolo 3, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 10 settembre 2010, n. 249, ovvero: b) di coloro che abbiano ottenuto l'idoneità nei concorsi per il reclutamento a tempo indeterminato per lo stesso settore disciplinare, espletati ai sensi del DM180/2023 e del presente Regolamento”.

5

#### ***Interventi per il mantenimento in servizio e la stabilizzazione del personale Afam***

#### **Norma Proposta**

All'articolo 1, comma 655, primo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le parole: "fino all'anno accademico 202/2021 incluso" sono sostituite delle seguenti: "fino all'anno accademico 2025/2026 incluso".

*Disposizioni specifiche per l'ordinamento del personale degli enti di ricerca*

**Norma proposta**

**Art. [...]** (Modifica all'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

All'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: «con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati» sono sostituite dalle seguenti:

«con esclusione dei dirigenti, del personale della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, **nonché del personale degli Enti Pubblici di Ricerca di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218**».

*Disposizioni in materia di valorizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle Università*

**Norma proposta**

Art. \_\_\_\_\_

L'art.5 della legge 10 agosto 2023, n. 112 è sostituito dal seguente:

“All'[articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), la lettera b) è sostituita dalla seguente: “50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali e al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale”.

*Disposizioni in materia di valorizzazione e assunzione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle Università*

**Norma proposta:**

Art. \_\_\_\_\_

Le assunzioni a tempo indeterminato e le progressioni verticali del personale amministrativo, tecnico e bibliotecario (TAB) delle Università statali sono finanziate a valere sulle risorse proprie dei bilanci dei medesimi atenei, senza gravare sul contingente di punti organico assegnati annualmente dal Ministero dell'Università e della Ricerca. A tali fini, alle citate procedure non si applicano i vincoli e le limitazioni relativi al calcolo del turnover disposti dall'articolo 14, comma 3, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con

modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, fermo restando il rispetto del limite complessivo delle spese di personale e degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria di cui al decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49.

9

*Disposizioni in materia di valorizzazione e assunzione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle Università*

**Norma proposta:**

Art. \_\_\_\_\_

“Il termine per l’espletamento delle procedure di progressione verticale in deroga di cui all’articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Istruzione e Ricerca – settore Università, finanziate con le risorse di cui all’articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è prorogato al 31 dicembre 2027”.

“Le amministrazioni universitarie adeguano i propri piani integrati di attività e organizzazione (PIAO) entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente”.

10

*Disposizioni in materia di valorizzazione e assunzione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario delle Università*

**Norma proposta:**

Art. \_\_\_\_\_

Al fine di salvaguardare la consistenza dei Fondi per le risorse decentrate del personale tecnico-amministrativo delle Università statali, istituiti e regolati ai sensi degli articoli 119 e 121 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021, le risorse destinate alla componente stabile dei medesimi Fondi, ridotte o riassorbite per effetto dell’adeguamento dei livelli retributivi e del differenziale stipendiale di cui all’articolo 112, nonché per l’applicazione dei meccanismi di finanziamento e degli effetti sul fondo di cui all’articolo 118 previsti dal nuovo ordinamento professionale del settore Università (Titolo III, Capo I del citato CCNL), sono integrate, a decorrere dall’anno 2026, per un importo strutturale pari alle somme riassorbite a partire dal 1° maggio 2024.

Agli oneri derivanti dall’attuazione del precedente comma si provvede a valere sulle risorse proprie dei bilanci degli atenei, nel rispetto della sostenibilità economico-finanziaria complessiva dell’indicatore delle spese di personale di cui all’articolo 5 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e in deroga ai limiti finanziari previsti dall’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

## Relazione tecnica 1

Dalla costituzione del Comparti unico per Scuola, Università, Ricerca e AFAM, i settori di riferimento della Formazione superiore hanno risentito e pagato, in termini di attenzione e risposte cogenti alle necessità dei settori, del soverchiante peso specifico del settore Scuola capace di polarizzare e monopolizzare, tanto in termini quantitativi che qualitativi (di risposte e istituti contrattuali effettivamente recepiti) le tornate contrattuali succedutesi dal 2018 ad oggi.

A fronte delle tangibili novità via via recepite e consolidatesi per la Scuola nel corso delle contrattazioni intervenute, sta il sostanziale stallo nel quale versano Università, Ricerca e AFAM, ancorate a istituti contrattuali vetusti, ormai inadeguati, incapaci di dare risposte alle modificazioni, a volte molto profonde, che hanno investito quei settori – tanto in termini di ordinamento che in termini di concreto rapporto sinallagmatico.

Una lunga serie di riforme dedicate al mondo dell'alta formazione e della ricerca ha caratterizzato negli ultimi anni Università, Ricerca e AFAM; riforme che necessitano con ogni urgenza una corrispondente "sponda" nell'ambito della contrattazione collettiva, in cui esse dovranno essere declinate in modo efficiente ed efficace, che tenga conto delle esigenze di rilancio degli enti e delle istituzioni coinvolti, nonché del personale che in essi opera. Mentre per l'università è previsto il rispetto delle norme contrattuali, Per Ricerca ed Afam le proposte governative oggi in discussione, o addirittura già codificate, non possono che trovare in un successivo passaggio contrattuale dedicato il loro luogo naturale di sviluppo e completamento. Come appare chiaro anche dalle dichiarazioni di Istituzioni e Ministri, **i settori della Ricerca, Università e AFAM hanno subito un grave rallentamento nella necessaria evoluzione normativa e ordinamentale di ambito contrattuale a causa dell'estrema preponderanza del settore Istruzione nel comparto di contrattazione collettiva nazionale.**

**La separazione del Ministero dell'Università e Ricerca da quello dell'Istruzione avrebbe dovuto portare fin da subito, come diretta conseguenza amministrativa e gestionale ad un'analoga separazione del Comparto di contrattazione, anche in considerazione dell'inefficienza di un Comparto complesso** come quello attualmente definito, riconosciuta ai più diversi livelli, politici e amministrativi.

**Il comparto della Ricerca e della Formazione Superiore deve quindi essere istituito con estrema tempestività ed entro il 31 dicembre 2026, in modo tale che nel triennio di contrattazione 2028-30 esso sia pienamente operativo per accogliere e ottimizzare le riforme via via succedutesi in corso di tempo.**

## Relazione tecnica 2

Il sistema nazionale dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM), delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR) costituisce il motore strategico dell'innovazione, dello sviluppo economico e della crescita culturale del Paese.

Ciononostante, il settore versa da anni in una profonda crisi strutturale legata alla **scarsa attrattività economica delle carriere**, al blocco prolungato dei tetti di spesa sul trattamento accessorio (ex art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017) e a livelli retributivi medi nettamente inferiori rispetto sia ai *competitor* europei, sia ad altri settori del lavoro pubblico e privato nazionale.

Tale divario economico produce due fenomeni altamente critici:

- **Il tasso elevato e costante di cessazioni volontarie** e dimissioni anticipate del personale (sia docente/ricercatore che tecnico-amministrativo), attratto da migliori condizioni retributive nel settore privato o all'estero.
- **La scarsa partecipazione ai concorsi pubblici**, che evidenziano una drastica riduzione dei candidati qualificati, lasciando spesso scoperte posizioni chiave per la gestione amministrativa, la rendicontazione dei progetti (inclusi i target PNRR) e la ricerca scientifica.

Per tali settori, inoltre, la specifica proposta normativa risponde all'urgente necessità di **migliorare le condizioni materiali di lavoro** e incrementare la retribuzione complessiva di tutto il personale in servizio presso gli enti di ricerca pubblica, le Istituzioni AFAM e le Università per **Garantire la tenuta del potere d'acquisto**. Il recepimento e la stabilizzazione dei fondi previsti dalle recenti Leggi di Bilancio (tra cui la L. 234/2021 e la Legge di Bilancio 2024) all'interno di un'unica indennità annuale strutturale (per gli enti di ricerca) e la possibilità per Università e Istituzioni AFAM di sostenere le politiche salariali legate alla produttività con fondi propri di bilancio consentono fattibilità e un'erogazione diretta e certa.

**Aumentare l'attrattività nei concorsi pubblici:** Allineare il trattamento economico complessivo agli standard di mercato è l'unico strumento idoneo a stimolare la partecipazione di giovani talenti, professionisti ed esperti ad alto profilo tecnico alle procedure concorsuali.

**Contrastare il turnover patologico (*Brain Drain*):** Un'adeguata valorizzazione economica riduce la spinta alla mobilità verso l'esterno, trattenendo le competenze strategiche all'interno delle Istituzioni pubbliche di ricerca e alta formazione.

Per rendere operativa l'indennità senza generare incertezze applicative o contenziosi, la norma interviene su due fronti fondamentali:

**Deroga espressa all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017:** Si disattiva il "tetto storico" riferito al 2016 per il salario accessorio, superando una rigidità anacronistica che fino ad oggi ha impedito la piena distribuzione delle risorse stanziata e/o disponibili a bilancio.

**Confluenza delle risorse di scopo:** La norma fa confluire direttamente ed in modo vincolato nell'Indennità Annuale di Ente i fondi già stanziati per la valorizzazione del personale (tra cui l'art. 1, comma 309 L. 234/2021, le risorse della Legge di Bilancio 2024 e le risorse ex art. 1, comma 308 L. 234/2021 per il personale tecnico-amministrativo degli EPR).

Il provvedimento non si configura come una mera misura assistenziale, bensì come un **investimento strutturale sul capitale umano** del Paese. Garantire retribuzioni adeguate e trasparenti è una preconditione fondamentale per assicurare l'efficienza degli Enti, la continuità della ricerca scientifica ed artistica e la competitività del sistema Italia nel panorama internazionale.

|                     |
|---------------------|
| Relazione tecnica 3 |
|---------------------|

***Si riporta il testo del comma 3bis dell'art. 11 della L. 103/2023 modificato ai sensi dell'emendamento proposto:***

3-bis. All'articolo 59 del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 luglio 2021, n. 106, dopo il comma 9-bis è inserito il seguente:

"9-ter. A decorrere dall'anno accademico 2024/2025 e fino ~~all'entrata in vigore del regolamento di cui all'articolo 2, comma 7, lettera e), della legge 21 dicembre 1999, n. 508 al~~ **completamento delle procedure previste dall'art. 17 comma 8 del DPR 24 aprile 2024 n. 83**, le istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica ~~possono~~ **debbono** indire, prioritariamente rispetto alle selezioni pubbliche di cui all'articolo 6, comma 4-ter, del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14, procedure di reclutamento straordinarie, distinte per istituzione e settore artistico-disciplinare, a valere sui posti che residuano dalle immissioni in ruolo ai sensi delle vigenti graduatorie nazionali per titoli e delle vigenti graduatorie di cui all'articolo 14, comma 4-quater, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79. Le procedure di cui al primo periodo sono riservate ai docenti che, entro il termine previsto per la presentazione delle istanze di partecipazione, hanno maturato negli ultimi otto anni, presso le istituzioni statali di cui all'articolo 1 della legge 21 dicembre 1999, n. 508, almeno tre anni accademici di insegnamento, anche non continuativi, nei corsi previsti dall'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 luglio 2005, n. 212, e nei percorsi formativi di cui all'articolo 3, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 10 settembre 2010, n. 249. Ai fini dell'accertamento dei requisiti di cui al periodo precedente, per anno accademico si considera l'aver svolto almeno centottanta giorni di servizio con incarico a tempo determinato o con contratto di collaborazione di cui all'articolo 273 del testo unico di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, nell'ambito dello stesso anno accademico, **ovvero con contratti di lavoro flessibili sottoscritti all'esito di procedure pubbliche di reclutamento**. Ai fini del computo dei giorni di servizio sono ritenuti utili i periodi di insegnamento, nonché i periodi ad esso equiparati per legge o per disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, prestati durante il periodo di attività didattica stabilito dal calendario accademico, ivi compresa la partecipazione agli esami di ammissione, promozione, idoneità, licenza e diploma. In materia di computo del periodo di servizio non di ruolo, è fatto salvo quanto stabilito dell'articolo 11, comma 14, della legge 3 maggio 1999, n. 124. Ciascun candidato può partecipare alla procedura in un'unica istituzione e limitatamente a un settore disciplinare per il quale abbia maturato almeno un anno di servizio presso tale istituzione, valutato ai sensi dei periodi precedenti. Le graduatorie di merito per istituzione sono predisposte sulla base dei titoli posseduti e del punteggio conseguito in una prova selettiva, le cui modalità di svolgimento sono definite nel bando di concorso secondo le modalità, in quanto compatibili, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto del Ministro dell'università e della ricerca n. 180 del 29 marzo 2023. Il bando prevede altresì un contributo di partecipazione a carico di ciascun candidato relativo agli oneri di svolgimento della procedura, definito dal Ministero

*dell'università e della ricerca. A seguito del superamento della prova di cui al periodo precedente, il docente è assunto a tempo indeterminato e confermato in ruolo, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° novembre successivo, nella medesima istituzione che ha bandito la procedura".*

L'emanazione del DPR 83/2024 prevede e comporta, ai fini della sua piena applicabilità, l'emanazione di norme e regolamenti ministeriali per l'espletamento delle procedure di Abilitazione Artistica Nazionale che, a tutt'oggi, non sono ancora stati emanati. Tale ritardo rende sostanzialmente inefficace l'intero ciclo del reclutamento previsto dal Regolamento governativo che, come noto, vede proprio nell'Abilitazione Artistica Nazionale il suo cardine e il suo fulcro necessari. Al fine di consentire una fase transitoria snella e capace di garantire alle Istituzioni il tempestivo avvio dell'anno accademico, la norma proposta rende ancora possibili le procedure concorsuali riservate previste dalla L. 106/2021.

Deve sul tema rilevarsi che le Istituzioni AFAM, in corso di tempo, hanno sempre di più "piegato" le disposizioni contenute nell'art. 17 comma 9 del DPR 83/2024 ad interpretazioni che, nella sostanza, trasformano le procedure concorsuali ivi previste in favore dei precari con tre anni di servizio in veri e propri concorsi riservati, senza però averne la copertura di legge: tale comportamento, fortemente indicativo dello stato di difficoltà che le Istituzioni stanno attraversando, espone gli enti a contenzioso e – nel contempo – disattende la *ratio* della norma di cui all'art. 17 comma 9 del DPR 83/2024.

La proposta emendativa presentata risponde a tale criticità, non solo: esattamente come i concorsi di sede previsti dall'art. 17 comma 9 del DPR 83/2024, i concorsi riservati che potrebbero essere espletati se la presente proposta venisse accolta, consentirebbero la stabilizzazione del personale precario avente titolo, avendo però il vantaggio di procedure assolutamente più celeri, snelle e meno onerose per le Istituzioni.

|                     |
|---------------------|
| Relazione tecnica 4 |
|---------------------|

Le Istituzioni AFAM, nell'applicazione delle previsioni di cui all'art. 9 comma 3 lett. d) del DPR 83/2024 relativamente al possesso di “*almeno il diploma di secondo livello*” quale titolo di studio di accesso alle procedure per il reclutamento del personale a tempo determinato, stanno via via assumendo approcci metodologici molto restrittivi, al punto di richiedere, per la partecipazione alle procedure, **titoli di studio molto specifici** (ciò che la lettera del DPR non prevede). Tale interpretazione restrittiva della norma, **soprattutto nel caso di settori disciplinari di recente istituzione** (si pensi a tutti i nuovi linguaggi delle arti visive e musicali, che hanno avuto riconoscimento ordinamentale a partire dal 2018!) **esclude dalla possibilità di partecipazione un considerevole numero di docenti che negli anni scorsi ha dato buona prova di sé, vincendo le graduatorie grazie alla cifra della propria carriera artistica**, pur non avendo lo specifico titolo di studio (ma altro diploma di secondo livello, così come previsto dalla norma). Tanto è così che, in occasione delle procedure per il reclutamento a tempo indeterminato, quegli stessi aspiranti hanno potuto non solo partecipare ma addirittura vincere i concorsi, o comunque risultare idonei nelle graduatorie di quei particolari settori.

**La proposta emendativa restituisce a un considerevole numero di docenti, precari e quindi già selezionati in virtù delle proprie competenze e carriere artistiche nelle precedenti tornate di reclutamento**, la possibilità di poter partecipare alle selezioni pubbliche, in ossequio al principio del *favor participationis* e soprattutto restituendo vero valore ai requisiti che dovrebbero, essi sì, discriminare in ambito di selezione al lavoro nell'AFAM: competenze didattiche e carriera artistica.

#### Relazione tecnica 5

L'emanazione del DPR 83/2024 con il quale si è voluto introdurre il nuovo ciclo di reclutamento per il personale docente e tecnico-amministrativo del settore AFAM incorre attualmente in un duplice ordine di difficoltà che suggerisce la proroga dei termini prevista dalla norma che si chiede di aggiornare.

Ed invero: da un lato l'Abilitazione Artistica Nazionale, perno fondamentale del nuovo sistema di reclutamento, non è ancora efficace ed attende l'emanazione dei decreti attuativi, cosicché le Istituzioni sono costrette a una continua fase transitoria molto dispendiosa in termini di tempo/risorse nella quale comunque le procedure di reclutamento sono riservate al personale docente con tre anni di servizio negli ultimi otto; d'altro canto – come la recentissima sentenza della Cassazione testimonia, i precari con trentasei mesi di servizio hanno diritto alla stabilizzazione. Nel rispetto dei limiti assunzionali annualmente autorizzati dal MEF, le Istituzioni potranno agevolmente garantire il corretto avvio dell'anno accademico stabilizzando, nei settori disciplinari di competenza, il personale inserito nelle graduatorie nazionali aggiornate, così come previsto dall'art. 17 co 11 del DPR 83/2024.

#### Relazione tecnica 6

La presente disposizione intende armonizzare e adeguare la disciplina delle mansioni e degli inquadramenti di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tenendo conto delle profonde peculiarità organizzative e funzionali del comparto dell'Istruzione, dell'Alta Formazione e della Ricerca.

L'intervento normativo persegue due obiettivi fondamentali:

#### *1. Ampliamento dell'esclusione al complesso del personale della scuola, delle accademie e dei conservatori*

La rimozione della parola "*docente*" dall'alveo delle deroghe risponde all'esigenza di considerare le istituzioni scolastiche, le accademie, i conservatori e gli istituti assimilati nella loro interezza organizzativa, eliminando disparità di trattamento interne e riconoscendo la specificità dell'intera comunità professionale che opera in tali ambiti.

#### *2. Deroga totale per tutto il personale degli Enti Pubblici di Ricerca (EPR)*

L'esclusione di **tutto il personale in servizio presso gli Enti Pubblici di Ricerca** (sia esso ricercatore, tecnologo, tecnico o amministrativo) dall'applicazione rigida dello schema standard delle tre aree funzionali è giustificata da due motivazioni cardine:

- **Peculiarità e unicità della funzione svolta:** Negli Enti Pubblici di Ricerca, l'attività amministrativa, tecnica e gestionale non è dissociabile dalla missione scientifica dell'ente, ma costituisce un tassello integrato e altamente specialistico di supporto alla ricerca e all'innovazione. La gestione di progetti complessi, la rendicontazione dei fondi europei e nazionali (tra cui il PNRR), la gestione del trasferimento tecnologico e delle grandi infrastrutture scientifiche richiedono professionalità ad altissima qualificazione e modelli organizzativi flessibili. L'imposizione di una rigida tripartizione per aree concorsuali standard rischierebbe di ingessare la gestione delle risorse umane, penalizzando l'efficienza della macchina amministrativa e tecnica a supporto della ricerca.
- **Integrazione nel Mercato Unico Europeo della Ricerca (*European Research Area*):** Il settore degli EPR opera costantemente all'interno di un mercato unico europeo delle professionalità scientifiche e tecniche. L'adozione di vincoli rigidi e generalizzati di inquadramento per il personale limita la capacità attrattiva e la flessibilità competitiva degli enti italiani rispetto agli standard e alle prassi dei principali centri di ricerca comunitari e internazionali, ove la gestione delle carriere e

dei profili professionali si adatta dinamicamente all'evoluzione dei progetti e dell'ecosistema della ricerca.

La norma consente pertanto di demandare alla specificità della contrattazione collettiva di settore la definizione di modelli di inquadramento e di progressione idonei a valorizzare l'intero capitale umano degli enti, garantendo al contempo efficienza operativa, attrattività nei concorsi e continuità dell'azione amministrativa e scientifica.

|                     |
|---------------------|
| Relazione tecnica 7 |
|---------------------|

**La prima proposta emendativa per il settore Università** prevede che le risorse legislative, già stanziata per valorizzare il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (TAB) nelle università, **confluiscano direttamente nell'Indennità di Ateneo**. Tali risorse includono quelle previste dalla Legge di Bilancio 2022 e dal Decreto Legge 75/2023 e successive modifiche.

La normativa vigente stabilisce che il 50% delle risorse stanziata (50 milioni) sia destinato al trattamento fondamentale (escluso lo stipendio tabellare) del personale e il restante 50% al personale che parteciperà ad appositi progetti finalizzati realizzati negli atenei.

La presente proposta ha **l'obiettivo di superare le limitazioni poste dalla contrattazione a livello di singolo ateneo, facilitando un'allocazione più diretta ed efficace delle risorse disponibili**. In tal modo, si assicura non solo un'immediata applicazione, ma anche la certezza nella disponibilità delle somme finalizzate ad aumentare la retribuzione del personale TAB all'interno degli istituti universitari.

|                     |
|---------------------|
| Relazione tecnica 8 |
|---------------------|

**La seconda proposta emendativa** introduce un'eccezione ai rigidi vincoli del turnover e dei Punti Organico Ministeriali, consentendo alle Università di finanziare assunzioni e progressioni verticali per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (TAB) degli atenei tramite le proprie risorse di bilancio sempre nel rispetto della loro autonomia finanziaria e organizzativa. Questo meccanismo permette agli atenei più efficienti di

affrontare in modo flessibile le carenze di personale senza gravare sui vincoli centrali imposti dal Ministero.

|                     |
|---------------------|
| Relazione tecnica 9 |
|---------------------|

**Il presente emendamento** mira a prorogare dal 31 dicembre 2026 al 31 dicembre 2027 il termine per l'espletamento delle procedure di progressione verticale straordinarie (cosiddette "in deroga") riservate al personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario (TAB) delle Università italiane. Tali procedure sono disciplinate dall'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e recepite dagli articoli 89 e 92 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca (periodo 2019-2021).

La misura si rende necessaria a causa della straordinaria complessità amministrativa e procedurale che gli Atenei hanno dovuto affrontare per dare piena attuazione al nuovo sistema di classificazione professionale. **L'emendamento non richiede lo stanziamento di nuove risorse finanziarie, ma si limita esclusivamente a differire l'arco temporale di utilizzo di fondi già stanziati ed autorizzati a legislazione vigente.** Nello specifico, le procedure in oggetto trovano integrale ed esclusiva copertura nelle risorse previste dall'articolo 1, comma 612, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022), che ha istituito un fondo stabile pari allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 per il finanziamento dei nuovi ordinamenti professionali.

|                      |
|----------------------|
| Relazione tecnica 10 |
|----------------------|

**La presente proposta emendativa** interviene sulla ricostituzione delle risorse destinate ai Fondi decentrati. L'applicazione del nuovo ordinamento professionale (decorrente dal 1° maggio 2024 ai sensi del CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021) ha determinato un paradosso: il riassorbimento e la conseguente contrazione della componente stabile dei fondi per via dei nuovi differenziali stipendiali, penalizzando l'accessorio per la produttività e riducendo le possibilità di progressioni professionali.

La norma autorizza gli atenei a integrare strutturalmente tali fondi a decorrere dal 2026, utilizzando esclusivamente risorse dei propri bilanci, garantendo al contempo il rispetto dell'indicatore di sostenibilità delle spese di personale (D. Lgs. n. 49/2012) e superando il limite rigido alla crescita dei fondi del salario accessorio previsto dall'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017.