

IPOTESI DI LAVORO PER LA REVISIONE
DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE
UNIVERSITA'

INDICE DEL DOCUMENTO

1. Elementi di base e strutturali	2
1.1 Situazione attuale	2
1.2 Analisi criticità	4
1.3 Proposta	4
1.3.1 Categorie	4
1.3.2 Aree professionali	8
2. Elementi dinamici.....	8
2.1 Situazione attuale	9
2.2 Analisi criticità.....	10
2.2.1 Progressione economica orizzontale	10
2.3 Proposta	11
2.3.1 Progressione economica orizzontale	11
2.3.2 Posizioni organizzative e di responsabilità e incarichi.....	12

1. Elementi di base e strutturali

Gli elementi di base e strutturali del sistema di classificazione professionale identificano la sua strutturazione per categorie e aree.

1.1 Situazione attuale

Nell'ex comparto Università, ora afferente al comparto Istruzione e ricerca, l'assetto base del sistema di classificazione risale all' art. 55 del CCNL quadriennio normativo 1998/2001 sottoscritto il 9/8/2000, ed è stato confermato integralmente all'art. 78 del CCNL quadriennio normativo 2006/2009 del 16/10/2008, salvo interventi minimali operati con il CCNL comparto Istruzione e ricerca del 19 aprile 2018.

Il vigente modello classifica il lavoro per "categorie", sul modello di quelli che, in letteratura, sono definiti "ordinamenti professionali a fasce larghe". In particolare sono presenti quattro categorie B, C, D ed EP, con unico accesso alla posizione iniziale di ciascuna di esse, fatta salva la possibilità di accesso alla posizione B3 per particolari professionalità che richiedono ulteriori requisiti in relazione alla specificità dell'attività lavorativa.

A ciascuna categoria professionale corrispondono insiemi affini di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una gamma di attività lavorative, descritte, secondo il diverso grado di autonomia e di responsabilità, attraverso apposite declaratorie, articolate nelle "aree" che definiscono l'ambito professionale della relativa attività lavorativa. In particolare

- CATEGORIA B:

- Area amministrativa;

- Area servizi generali e tecnici;
- Area socio-sanitaria.

- CATEGORIA C:

- Area amministrativa;
- Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati;
- Area sociosanitaria;
- Area biblioteche;
- Area informazione e comunicazione.

- CATEGORIA D:

- Area amministrativa-gestionale;
- Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati;
- Area socio-sanitaria;
- Area biblioteche;
- Area informazione e comunicazione.

- CATEGORIA EP:

- Area amministrativa - gestionale;
- Area tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati;
- Area medico - odontoiatrica e socio-sanitaria;
- Area Biblioteche;
- Area informazione e comunicazione.

1.2 Analisi criticità

Sebbene nell'ambito del pubblico impiego l'attuale modello organizzativo vada ricompreso tra quelli più "evoluti", appare comunque necessario operare alcuni interventi mirati a renderlo ancora più efficace e rispondente alle dinamiche evolutive dell'organizzazione e delle esigenze degli atenei. La logica è quella di dare una risposta adeguata ai cambiamenti a cui l'organizzazione del lavoro è stata ed è sottoposta - già realizzatisi e comunque prevedibili negli anni futuri - nella direzione di una ricomposizione dei processi lavorativi, a cui hanno contribuito in misura significativa i cambiamenti tecnologici. Ciò anche in un'ottica di sviluppo delle competenze professionali e delle capacità di adattamento all'innovazione organizzativa che consenta un ruolo più attivo dei lavoratori e apporti più qualificati da parte degli stessi.

1.3 Proposta

1.3.1 Categorie

Nell'ambito della vigente normativa di legge, la quale prevede che i dipendenti pubblici siano inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali, si ritiene opportuno mantenere l'attuale articolazione in quattro categorie in quanto la stessa risulta coerente con le esigenze degli atenei. Tuttavia, a seguito delle numerose riforme operate dal legislatore che hanno investito il comparto, va tenuto presente che gli Atenei necessitano di discipline contrattuali in materia di classificazione professionale che accompagnino e supportino – ancor di più che nel passato – le politiche di gestione delle risorse umane, con particolare riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed alla acquisizione di professionalità, anche innovative, in linea con i fabbisogni.

Pertanto, fermo restando l'impianto del sistema di classificazione per categorie con un solo accesso dall'esterno per ognuna di esse (salvo l'eventuale conferma dell'eccezione già esistente – B3), si propone di aggiornare le declaratorie al fine di renderle maggiormente corrispondenti alle esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali anche alla luce dei mutamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie.

In particolare si potrebbe ipotizzare che:

- la categoria B dovrebbe prevedere conoscenze necessarie a risolvere problemi con applicazione di metodi, strumenti materiali e informazioni, e ad assolvere i compiti assegnati all'interno di una gamma definita di variabili di contesto.

Il personale appartenente a tale categoria dovrebbe, pertanto, eseguire, nell'ambito di specifiche istruzioni, attività caratterizzate da procedure prestabilite, anche in sequenze diversificate, che possono richiedere l'uso di strumentazione elettronica o manuale, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la responsabilità, eseguire i compiti assegnati secondo criteri prestabiliti, assicurando la conformità delle attività svolte e la corretta esecuzione delle procedure; l'autonomia dovrebbe essere esercitata nell'ambito di un contesto strutturato, con un numero limitato di situazioni diversificate e sotto supervisione. A tal fine sarebbero necessarie conoscenze concrete di moderata ampiezza, accompagnate dalla capacità di utilizzare saperi, materiali e strumenti ed abilità cognitive, relazionali e sociali, per svolgere i compiti assegnati.

- la categoria C dovrebbe prevedere conoscenze pratiche e teoriche esaurienti, necessarie a risolvere problemi, anche complessi, in un ambito specializzato di

lavoro a cui dovrebbe essere associata la responsabilità del raggiungimento dei risultati previsti.

Dovrebbe, pertanto, eseguire **attività** richiedenti specifica capacità di esecuzione delle procedure con diversi livelli di complessità, anche con l'utilizzo di macchinari o attrezzature elettroniche, di cui ha comprensione e consapevolezza, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, raggiungere i risultati previsti assicurando la conformità e la correttezza complessiva delle attività svolte, mentre relativamente all'**autonomia**, la stessa andrebbe esercitata individuando le modalità di realizzazione più adeguate anche alla luce dei criteri parzialmente prestabiliti, nell'ambito di un contesto strutturato, con situazioni mutevoli che richiedono una modifica del proprio operato. Le **conoscenze** dovrebbero essere varie e prevalentemente concrete, con elementi concettuali finalizzati a creare collegamenti logici insieme alla **capacità** di applicare una gamma di saperi, metodi, prassi e procedure, materiali e strumenti per risolvere i problemi ed **abilità** cognitive, relazionali, sociali e propositive necessarie per superare difficoltà crescenti;

- la **categoria D** dovrebbe prevedere conoscenze complete e approfondite necessarie ad affrontare, con consapevolezza critica, problemi complessi, anche in contesti soggetti a cambiamenti imprevisti, sviluppare conoscenze e procedure nuove, con capacità di lavoro in autonomia ed assunzione di responsabilità di risultato, a diversi livelli.

Dovrebbe, pertanto, eseguire **attività** lavorativa complessa con autonomia operativa nella definizione e nell'esecuzione degli atti e nello svolgimento dei servizi amministrativi e tecnici, anche mediante l'utilizzo di apposita strumentazione, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la

responsabilità, dovrebbe essere garantita sia la correttezza tecnico e/o gestionale delle soluzioni adottate sia la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre risorse coordinate, identificando e proponendo interventi di revisione e sviluppo; relativamente all' **autonomia**, dovrebbe essere esercitata partecipando al processo decisionale ed attuativo in un contesto che pur essendo di norma prevedibile, potrebbe comunque essere soggetto a cambiamenti improvvisi. Le **conoscenze** dovrebbero essere complete e approfondite, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale con **capacità** di saper applicare un'ampia gamma di metodi, prassi, procedure e strumenti in modo consapevole e selettivo nonché un set esauriente di **abilità** cognitive, relazionali, sociali e propositive che consentano di trovare soluzioni tecniche anche non convenzionali.

- La **categoria EP** dovrebbe prevedere conoscenze complete, avanzate, ad alto contenuto specialistico e/o professionale e abilità avanzate che dimostrino padronanza e innovazione.

Dovrebbe, pertanto, **eseguire** attività lavorativa di rilevante complessità e altamente specializzata, anche a rilevanza esterna, con autonomia operativa e con funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica delle attività svolte dalle risorse assegnate, in base all'Area di appartenenza; per quanto riguarda la **responsabilità**, garantire la qualità e l'economicità dei risultati ottenuti e la conformità degli obiettivi conseguiti in proprio e da altre persone e gruppi, favorendo la gestione corrente e la stabilità delle condizioni, identificando e programmando interventi di revisione e sviluppo mentre, relativamente all' **autonomia**, la stessa dovrebbe essere esercitata individuando le soluzioni di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale e concorrendo al processo decisionale ed attuativo, in un contesto non

determinato, esposto a cambiamenti imprevedibili. Per quanto riguarda le conoscenze, le stesse dovrebbero essere complete, approfondite e specializzate, anche all'avanguardia, integrate dal punto di vista della dimensione fattuale e/o concettuale, con capacità di gestire attività o progetti tecnico/professionali complessi ed imprevedibili, saper trasferire in contesti diversi i metodi, le prassi e le procedure necessarie per risolvere problemi complessi ed imprevedibili nonché poliedriche abilità cognitive, relazionali e sociali altamente specializzate al fine di indirizzare scenari di sviluppo avanzati e di individuare soluzioni innovative ed originali.

1.3.2 Aree professionali

All'interno di ogni singola area andrebbe prevista la massima flessibilità, con piena equivalenza, fungibilità ed esigibilità delle mansioni, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro, fermo restando gli eventuali requisiti culturali/professionali previsti per lo svolgimento di specifiche funzioni. In tale ottica, si potrebbe confermare l'attuale ripartizione per AREE professionali eventualmente potenziandola, ad esempio, con un'Area informatica per sostenere i cambiamenti organizzativi dovuti ai processi di digitalizzazione.

2. Elementi dinamici

Gli elementi dinamici del sistema si identificano con gli istituti contrattuali che valorizzano l'accrescimento delle competenze professionali e le differenti posizioni di lavoro e responsabilità a parità di inquadramento giuridico (nell'attuale modello, tale dinamica si verifica mediante le progressioni economiche orizzontali e il conferimento di incarichi). A normativa vigente, tra gli elementi dinamici del

sistema disciplinabili dalla contrattazione collettiva non è possibile includere la “carriera” (nel passato regolata attraverso l’istituto delle “progressioni verticali”), stante la sua riconduzione alle regole dei concorsi pubblici¹. Va altresì ricordato che vi sono alcune norme di legge che definiscono una cornice regolativa di base per alcuni degli istituti contrattuali sopra ricordati (si veda, ad esempio, art. 23 del d. lgs. n. 150/2009 per le progressioni economiche).

2.1 Situazione attuale

A parità di inquadramento giuridico, l’attuale modello di classificazione prevede:

- a. progressioni economiche all’interno della categoria che si configurano come avanzamenti retributivi correlati all’accrescimento delle competenze professionali;
- b. conferimento di specifici incarichi:
 - o posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità (cat. B, C e D);
 - o qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (cat. D)
 - o incarichi comportanti responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, responsabilità amministrative ovvero richiedenti l’iscrizione ad ordini professionali o, comunque alta qualificazione e specializzazione (cat. EP).

Nel primo caso, è attribuito un differenziale stipendiale stabilito in corrispondenza di ciascuna posizione economica, acquisita per effetto dei successivi avanzamenti; nel

¹ La vigente normativa (cfr. art. 22, comma 15 del D.L. n. 75/2017) prevede, per un periodo di tre anni (triennio 2018-2020), procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

secondo caso, una indennità connessa allo svolgimento degli incarichi affidati. Tali elementi retributivi sono attualmente posti a carico dei fondi risorse decentrate.

2.2 Analisi criticità

2.2.1 Progressione economica orizzontale

L'istituto delle progressioni economiche orizzontali era nato per far corrispondere all'accrescimento, nel tempo, delle competenze professionali di ciascun lavoratore, incrementi retributivi stabili e non reversibili, a parità di inquadramento giuridico.

La sua applicazione pratica pare corrispondere non completamente alle attese ed alla impostazione teorica sottesa.

Le prassi prevalenti presso le amministrazioni fanno registrare:

- elevata formalizzazione dei criteri di selezione i cui relativi indicatori ponderati non appaiono equilibrati nella loro pesatura e andrebbero ricalibrati;
- i criteri appaiono in qualche caso duplicati e non sempre risultano adeguatamente correlati ad elementi che riescano ad evidenziare il reale accrescimento di abilità e competenze professionali;
- conflittualità interna, che sfocia in contenziosi giudiziari.

Le esperienze in atto mostrano con una certa evidenza che le progressioni economiche non sono ancora pienamente uno strumento di valorizzazione del merito e della crescita professionale.

In una prospettiva temporale ampia, emerge altresì che tale strumento ha conosciuto un moto pendolare che ha visto il susseguirsi di una fase di suo ampio utilizzo (con quote molto elevate di personale interessato e conseguente bassa

selettività) a cui ha fatto seguito – per effetto di vincoli legislativi – una fase di totale blocco.

2.3 Proposta

2.3.1 Progressione economica orizzontale

La domanda che arriva dagli atenei è quella di semplificare le modalità applicative dell'istituto individuando una soluzione che, oltre a limitare la conflittualità interna ed il contenzioso, consenta una gestione meno condizionata dagli aspetti formali.

E' necessario riconoscere che all'interno di tale strumento convivono due esigenze diverse:

- una esigenza di inclusività, che consenta di riconoscere comunque, nel tempo, incrementi retributivi al personale che abbia conseguito livelli di prestazione adeguati, ancorché non caratterizzati da eccellenza;
- una esigenza di selettività, che consenta di riconoscere, senza eccessivi formalismi, aumenti retributivi più sostanziosi ad un più limitato numero di dipendenti che abbiano raggiunto livelli di prestazione significativamente rilevanti e abbiano concretamente dimostrato più elevate capacità professionali e di lavoro.

In tale ottica, è ipotizzabile uno "sdoppiamento" dell'attuale istituto, che consenta, con modalità differenti, di rispondere ad entrambe le esigenze.

Ogni soluzione dovrà essere attentamente valutata sotto il profilo della sua sostenibilità economica di medio-lungo periodo.

Inoltre, alla luce degli interventi legislativi sulla materia, sarebbe opportuno rafforzare il collegamento con il sistema di valutazione senza tuttavia tralasciare

una rivisitazione degli attuali criteri con particolare riferimento alla formazione ed ai titoli culturali e professionali.

2.3.2 Posizioni organizzative e di responsabilità e incarichi

Si conferma sostanzialmente il vigente assetto relativo al conferimento degli incarichi ed in particolare:

Categoria B e C: incarichi di particolare responsabilità;

Categoria D: qualificati incarichi di posizioni organizzativa, attribuzione di funzioni specialistiche o di particolari responsabilità amministrative e tecniche;

Categoria EP: incarichi comportanti responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, ovvero più elevate responsabilità amministrative, ovvero l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, un'alta qualificazione e specializzazione.