

## **TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

### **Art. Obiettivi e finalità**

1. Il modello classificatorio del personale persegue la finalità di realizzare il bilanciamento tra le esigenze e obiettivi organizzativi degli enti e la gestione e valorizzazione delle competenze dei dipendenti a cui è offerto, attraverso il riconoscimento delle professionalità e competenze acquisite, un chiaro e ben delineato percorso di sviluppo professionale.

2. A tal fine, il personale è iscritto in specifici ruoli:

- a) ruolo dei ricercatori; —
- b) ruolo dei tecnologi; —
- c) ruolo tecnici di ricerca; —
- d) ruolo amministrativo e tecnico. —

3. Appartengono al ruolo dei ricercatori i dipendenti che svolgono attività di ricerca inquadrati nei profili di ricercatore, ricercatore senior e direttore di ricerca.

4. Appartengono al ruolo dei tecnologi i dipendenti che svolgono attività di tecnologo di ricerca inquadrati nei profili di tecnologo, tecnologo senior e direttore tecnologo.

5. Appartengono al ruolo tecnico di ricerca i dipendenti che svolgono le attività di supporto alla ricerca, inquadrati nelle aree di cui al Capo II.

6. Appartengono al ruolo amministrativo e tecnico i dipendenti che svolgono le attività diverse da quelle di cui ai commi precedenti, inquadrati nelle aree di cui al Capo III.

## **CAPO I RICERCATORI E TECNOLOGI**

### **Art. Ricercatori e tecnologi**

165 del 20011. Le parti, nel confermare il ruolo strategico svolto dai ricercatori a livello nazionale ed europeo, ribadiscono l'importanza dei principi sanciti nel d.lgs. 218 del

2016 e nella Carta europea del ricercatore, in quanto diretti a favorire l'accrescimento dei sistemi di ricerca, ad incentivare i processi di innovazione degli stessi e ad incrementare la loro competitività a livello internazionale.

2. In particolare la parti concordano che l'emanazione del citato decreto n. 218 del 2016 rappresenta un significativo passo avanti nell'ottica del riconoscimento della professionalità dei ricercatori e dei tecnologi, in quanto fissa i principi e le regole finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi che tenga conto del rafforzamento dell'attività progettuale e di ricerca e della responsabilità orientata al risultato e della valorizzazione di competenze professionali elevate e specialistiche, nel quadro della razionalizzazione delle risorse, in coerenza con i vincoli previsti dalle disposizioni legislative vigente.

3. I ricercatori e i tecnologi costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Enti e, in tale ottica, rappresentano figure professionali dotate di autonomia e responsabilità nell'espletamento della loro attività di ricerca, fermo restando il rispetto della potestà regolamentare degli Enti.

4. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. n) del d. lgs. n. 218 del 2016, gli Enti assicurano ai ricercatori e tecnologi la rappresentanza elettiva nei propri organi scientifici e di governo.

5. In applicazione del d. lgs. n. 165 del 2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato decreto legislativo per quanto attiene alla gestione della ricerca o delle attività tecnico-scientifiche.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 80 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha sostituito l'art. 12 del CCNL del 13.5.2009.

## **Art. Principi e diritti**

1. Gli Enti, nella definizione dei propri Statuti attuano quanto previsto nell'art. 2 comma 1 del d.lgs. n. 218 del 2016, al fine di favorire lo sviluppo e la diffusione delle ricerche, la condivisione delle conoscenze e l'attuazione delle diverse forme di mobilità, geografica intersettoriale e tra enti di ricerca, allo scopo di facilitare l'interscambio e la cooperazione tra le istituzioni scientifiche, assicurando la sostenibilità della spesa con gli equilibri di bilancio.

2. Il ricercatore o tecnologo ha diritto di essere qualificato, tanto nei rapporti di servizio che nelle pubblicazioni ufficiali, col titolo corrispondente al livello e profilo professionale rivestito. Egli può usare tale titolo anche nella vita privata.

3. Il ricercatore o tecnologo ha diritto, singolarmente o nell'ambito del gruppo all'uopo costituito, alla titolarità della ricerca o dei progetti proposti e, se approvati, al loro affidamento, salve diverse motivate esigenze di tipo organizzativo che, comunque, salvaguardino i diritti del proponente.

4. Gli Enti promuovono e supportano le iniziative di ricercatori e tecnologi finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.

5. Ai sensi dell'art. 11, comma 5 del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di Ente e sede, temporaneo o definitivo, i ricercatori e tecnologi, responsabili di progetti finanziati da soggetti diversi dall'Ente di appartenenza, conservino la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo dell'Istituzione ricevente e del committente di ricerca.

6. Gli Enti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione di ricercatori e tecnologi a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.

7. Il ricercatore o tecnologo ha diritto ad essere riconosciuto autore delle ricerche svolte. Alla pubblicazione dei relativi risultati, di norma, provvedono gli enti di appartenenza sostenendo le relative spese. Qualora l'Ente comunichi di non essere interessato alla pubblicazione, o in ogni caso decorsi due mesi dalla comunicazione dei risultati della ricerca senza che sia pervenuta alcuna comunicazione da parte dell'Ente circa il proprio interesse alla pubblicazione stessa, l'autore può pubblicare il lavoro come ricerca propria, fatto salvo l'eventuale vincolo di segretezza.

8. Il ricercatore o tecnologo ha diritto alla tutela della proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti la propria attività di ricerca, scientifica e tecnologica.

9. Ai sensi del d.lgs. n. 218 del 2016, gli enti promuovono, nei limiti delle risorse economiche disponibili, adeguati interventi formativi di aggiornamento e di perfezionamento, coerenti con gli obiettivi istituzionali dell'ente di appartenenza e con il Piano triennale di attività dell'ente medesimo, al fine di dare ulteriore impulso all'evoluzione professionale dei ricercatori e tecnologi mediante l'incremento delle loro conoscenze e competenze, secondo quanto previsto dall'art. 61 del CCNL 21/2/2002.

10. Gli Enti riconoscono il merito e la capacità professionale dei ricercatori e tecnologi, mediante gli strumenti di valorizzazione delle competenze acquisite e dei risultati raggiunti nell'attività di ricerca, previsti dal d. lgs. n. 218 del 2016.

11. Ai fini del corretto svolgimento della loro attività, i ricercatori e tecnologi rispettano quanto previsto dall'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 218 del 2016.

12. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 81 del CCNL 19/04/2018 che, a sua volta, ha sostituito l'art. 60 del CCNL del 21.2.2002.

### **Art. Classificazione**

1. Il sistema di classificazione dei ricercatori è articolato in tre profili professionali che corrispondono a tre differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Ricercatore

Ricercatore senior

Direttore di ricerca

2. Il sistema di classificazione dei tecnologi è articolato in tre profili professionali che corrispondono a tre differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Tecnologo

Tecnologo senior

Direttore tecnologo

3. I profili sono individuati mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nel profilo medesimo. I profili corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato .....

### **Art. Posizioni stipendiali**

1. In corrispondenza dell'esperienza scientifico-professionale acquisita, conseguente al regolare svolgimento nel tempo dell'attività prevista per il profilo professionale di appartenenza, ai ricercatori e tecnologi è attribuito un trattamento economico differenziato per posizioni stipendiali previste dalla **Tabella ...**

2. Il passaggio tra la posizione stipendiale in godimento e quella immediatamente superiore potrà essere acquisito, al termine dei periodi previsti dalla **tabella .....**, sulla base dell'accertamento positivo, da parte dell'Ente, dell'attività svolta in tutto l'arco del periodo considerato. L'accertamento consiste nella verifica complessiva della

regolarità dell'attività prestata sulla base di apposite relazioni presentate dai soggetti interessati.

3. Gli Enti definiscono, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. .... le modalità e le cadenze delle verifiche di cui al comma 2 e individuano gli organismi scientifici cui le stesse sono demandate
4. Le verifiche di cui al comma 2 sono effettuate entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno e riguardano i ricercatori e tecnologi che nell'anno di riferimento hanno maturato o matureranno il periodo necessario al passaggio di posizione stipendiale.
5. In caso di verifica positiva il passaggio alla posizione stipendiale superiore decorre dal 1° giorno del mese di compimento dell'anzianità prevista per il passaggio alla posizione stipendiale successiva.
6. Nel caso di verifica negativa, la stessa sarà ripetuta nell'anno successivo.

**Art.**  
**Passaggio tra profili**

## CAPO II PERSONALE DEL RUOLO TECNICI DI RICERCA

### Art. Classificazione

1. Il sistema di classificazione del personale del ruolo tecnici di ricerca è articolato in due aree professionali che corrispondono a due differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area dei collaboratori tecnici di ricerca \*

Area dei funzionari tecnici di ricerca \*

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato .... All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione di lavoro.

3. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito della area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

### Art. Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, agli stessi possono essere attribuibili, nel corso della vita lavorativa, uno o più sviluppi economici.

2. Lo sviluppo economico si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori. Esso si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive posizioni economiche, i cui valori annui sono stabiliti nell'allegata tabella .....

3. Lo sviluppo economico avviene mediante procedura selettiva attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. ... (Fondo ...) destinate a tale finalità, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori inquadrati nell'area da almeno 3 anni, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica conseguita nell'area; in sede di contrattazione collettiva integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. Per la partecipazione alla suddetta procedura è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. ... (Codice disciplinare), comma ..., lett. ....), al rimprovero scritto;
- b) il numero di sviluppi economici attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. .... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ... lett. .... in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- c) non è possibile attribuire più di uno sviluppo economico/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) gli sviluppi economici sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
  - 2) esperienza professionale maturata;
  - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ..., correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. ....;
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ...; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
- f) per il personale che non abbia conseguito alcuna progressione economica da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni

sindacali), comma ..., lett. ..., può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica conseguita dal dipendente;

g) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ..., possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. ... (Fondo ..... ) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di cui al comma 3, lett. b).

### **Art. Posizioni organizzative**

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui al presente Capo, gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'area dei funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro ... ed un massimo di Euro ... annui lordi per 13 mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

3. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con le risorse del Fondo di cui all'art. ....(Fondo ....) destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.

4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.

5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- valutazione negativa;

- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione organizzativa e professionale.

7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato dall'ente.

#### **Art.**

#### **Progressioni tra le aree**

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressioni tra le aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruito. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel **Fondo .....**

#### **Art.**

#### **Norme di prima applicazione**

1. Al fine di consentire agli Enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a **.....** mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Capo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella **...** di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

3. L'eventuale differenza positiva tra lo stipendio tabellare in godimento – così come definito nell'allegata tabella **.....** – ed il nuovo stipendio tabellare indicato nella tabella **...** spettante a seguito della trasposizione automatica di cui al comma 2 è mantenuta

dal lavoratore con assegno ad personam riassorbibile con i futuri sviluppi economici e/o progressioni tra le aree.

4. Gli eventuali differenziali stipendiali conseguenti all'acquisizione di una o più delle posizioni economiche super di cui all'art. 53 del CCNL 21.02.2002 e successive modificazioni ed integrazioni, come da ultimo determinati dall'art. 89 del CCNL 19.04.2018, continuano ad essere corrisposti al personale che le ha conseguite, con risorse a carico del fondo di cui all'art. ....(Fondo ....).

5. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche di cui agli artt. 53 e 54 del CCNL 21.02.2002 e successive modificazioni ed integrazioni definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo.

6. Fermo restando il potere di autotutela dell'Ente, le procedure concorsuali di accesso ai profili professionali del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'Ente, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Capo.

7. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella ... di corrispondenza.

8. Gli Enti definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dell'area di destinazione e previo confronto di cui all'art. ... (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 7, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

9. Le progressioni di cui al comma 7 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Capo.

### **CAPO III**

## **PERSONALE DEL RUOLO AMMINISTRATIVO E TECNICO**

### **Art.**

### **Classificazione**

1. Il sistema di classificazione del personale del ruolo amministrativo e tecnico, improntato alla primaria esigenza degli enti in termini di perseguimento degli obiettivi di innovazione e di dinamica evolutiva dell'organizzazione di lavoro, è articolato in quattro aree professionali che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari

Area delle elevate professionalità.

2. Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto nell'allegato ..... All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione di lavoro.

3. Le aree possono essere articolate in settori professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa. Nello specifico i settori professionali sono individuati nell'allegato.....

4. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito della area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

**Art.**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più sviluppi economici.
2. Lo sviluppo economico si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori. Esso si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento economico iniziale, di successive posizioni economiche, i cui valori annui sono stabiliti nell'allegata tabella .....
3. Lo sviluppo economico avviene mediante procedura selettiva attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo di cui all'art. ... (Fondo .....) destinate a tale finalità, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori inquadrati nell'area da almeno 3 anni, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica conseguita nell'area; in sede di contrattazione collettiva integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. Per la partecipazione alla suddetta procedura è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. ... (Codice disciplinare), comma ..., lett. ...), al rimprovero scritto;
  - b) il numero di sviluppi economici attribuibili nell'anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ... lett. ... in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;
  - c) non è possibile attribuire più di uno sviluppo economico/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
  - d) gli sviluppi economici sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
    - 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
    - 2) esperienza professionale maturata;
    - 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett.

- ..., correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art ....;
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ...; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;
- f) per il personale che non abbia conseguito alcuna progressione economica da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d). Tale punteggio, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ..., può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica conseguita dal dipendente;
- g) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. ... (Livelli, soggetti e materie delle relazioni sindacali), comma ..., lett. ..., possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. ... (Fondo .....) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di cui al comma 3, lett. b).

#### **Art.**

#### **Posizioni organizzative e professionali**

1. Nell'ambito del sistema di classificazione di cui al presente Capo, gli enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'area dei funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.
2. I valori dell'indennità di cui al comma 1 sono ricompresi tra un minimo di Euro ... ed un massimo di Euro ... annui lordi per 13 mensilità, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente.

3. L'indennità di cui al presente articolo è finanziata con le risorse del Fondo di cui all'art. .... (Fondo ....) destinate alla remunerazione degli incarichi nonché alla graduazione degli stessi.
4. Gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli incarichi affidati.
5. Gli incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato a seguito di:
  - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
  - intervenuti mutamenti organizzativi;
  - valutazione negativa;
  - violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione organizzativa e professionale.
7. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato dall'ente.

#### **Art.**

#### **Incarichi al personale dell'Area delle elevate professionalità**

1. Gli enti attribuiscono al personale dell'Area EP incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.
2. Le responsabilità connesse agli incarichi di cui presente articolo possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dagli enti, in base alle proprie esigenze organizzative.
3. Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, gli enti tengono conto delle competenze professionali possedute dal dipendente in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.
4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti al termine del periodo di prova di cui all'art. .... (Periodo di prova), per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili.

5. La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione della performance, ai sensi del comma 7, che accerti risultati non positivi.

6. In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità da assumere e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, gli enti definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di .....euro ed un massimo di ..... euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. ....

7. Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione della performance adottato dall'ente.

8. Con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del comma 7, è attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. ...., ove spettante in base al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

9. In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, gli enti possono affidare un incarico *ad interim* ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico *ad interim* è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito, a valere sulle risorse di cui all'art. ....

#### Art.

#### Progressioni tra le aree

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di progressioni tra le aree, il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo .....

**Art.**  
**Norme di prima applicazione**

1. Al fine di consentire agli Enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Capo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a ..... mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Capo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella ... di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.
3. L'eventuale differenza positiva tra lo stipendio tabellare in godimento – così come definito nell'allegata tabella ..... – ed il nuovo stipendio tabellare indicato nella tabella ... spettante a seguito della trasposizione automatica di cui al comma 2 è mantenuta dal lavoratore con assegno ad personam riassorbibile con i futuri sviluppi economici e/o progressioni tra le aree.
4. Gli eventuali differenziali stipendiali conseguenti all'acquisizione di una o più delle posizioni economiche super di cui all'art. 53 del CCNL 21.02.2002 e successive modificazioni ed integrazioni, come da ultimo determinati dall'art. 89 del CCNL 19.04.2018, continuano ad essere corrisposti al personale che le ha conseguite, con risorse a carico del fondo di cui all'art. ....(Fondo ...).
5. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche di cui agli artt. 53 e 54 del CCNL 21.02.2002 e successive modificazioni ed integrazioni definite dai contratti collettivi integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto collettivo integrativo.
6. Fermo restando il potere di autotutela dell'Ente, le procedure concorsuali di accesso ai profili professionali del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'Ente, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Capo.
7. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Ente di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i

dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella ... di corrispondenza.

8. Gli Enti definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dell'area di destinazione e previo confronto di cui all'art. ... (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 7, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al ...%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

9. Le progressioni di cui al comma 7 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente Capo.

**Tabella .....**

**Tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale Enti di ricerca ruolo Tecnici di ricerca e ruolo Amministrativo e tecnico**

**Attuale sistema di classificazione**

**Nuovo sistema di classificazione**

Livello	Profilo		Ruolo	Area	Posizione economica
IV	Funzionario di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Funzionario amministrativo e tecnico	F1
V	Funzionario di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Funzionario amministrativo e tecnico	F0
IV	Collaboratore tecnico E.R.	→	Tecnici di ricerca	Collaboratore tecnico di ricerca	F2
V	Collaboratore tecnico E.R.	→	Tecnici di ricerca	Collaboratore tecnico di ricerca	F1
VI	Collaboratore tecnico E.R.	→	Tecnici di ricerca	Collaboratore tecnico di ricerca	F0
V	Collaboratore di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Assistente amministrativo e tecnico	F2
VI	Collaboratore di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Assistente amministrativo e tecnico	F1
VII	Collaboratore di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Assistente amministrativo e tecnico	F0
VI	Operatore tecnico	→	Amministrativo e tecnico	Operatore amministrativo e tecnico	F2
VII	Operatore tecnico	→	Amministrativo e tecnico	Operatore amministrativo e tecnico	F1
VIII	Operatore tecnico	→	Amministrativo e tecnico	Operatore amministrativo e tecnico	F0
VII	Operatore di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Operatore amministrativo e tecnico	F1
VIII	Operatore di amministrazione	→	Amministrativo e tecnico	Operatore amministrativo e tecnico	F0

Tabella .....

**RUOLO AMMINISTRATIVO E TECNICO**

<i>Area</i>	<i>F0</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
<b>EP amministrativo e tecnico</b>	...	...	...	...	
<b>FUNZIONARIO amministrativo e tecnico</b>	27.407,25	...	...	...	
<b>ASSISTENTE amministrativo e tecnico</b>	23.099,70	...	...	...	...
<b>OPERATORE amministrativo e tecnico</b>	21.850,01	...	...	...	...

**RUOLO TECNICI DI RICERCA**

<i>Area</i>	<i>F0</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
<b>FUNZIONARI tecnici di ricerca</b>	27.407,25	...	...	...	...
<b>COLLABORATORI tecnici di ricerca</b>	25.218,44	...	...	...	...

**CAPO III**  
**RICERCATORI E TECNOLOGI PERSONALE RUOLO DEI RICERCATORI**  
**E RUOLO DEI TECNOLOGI**

**Art.**

**Disposizioni in materia di rapporto di lavoro dei ricercatori e tecnologi**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 11 del d.lgs. n. 218 del 2016, ai ricercatori e tecnologi possono essere concessi congedi per motivi di studio o di ricerca scientifica e tecnologica, allo scopo di recarsi presso Istituti o laboratori esteri, nonché presso le istituzioni internazionali e comunitarie, fino ad un massimo di cinque anni ogni dieci anni di servizio. Il congedo è concesso dal Presidente dell'ente di appartenenza, su motivata richiesta dell'interessato. Il ricercatore e il tecnologo in congedo mantiene la retribuzione fissa mensile qualora l'istituzione ricevente gli corrisponda una retribuzione inferiore al 75 per cento del trattamento forfetario di missione presso la stessa Istituzione. In ogni caso restano a carico del personale in congedo e dell'ente di appartenenza le rispettive quote dei contributi previdenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia.
2. I congedi di cui al comma 1 sono concessi dall'Ente interessato tenuto conto delle esigenze di funzionalità e di collaborazione internazionale, nonché dell'attinenza della richiesta al Programma nazionale di ricerca e al Piano triennale di attività dell'ente medesimo.
3. All'art. 58, comma 1, del CCNL del 21/2/2002 le parole "nel trimestre" sono sostituite dalle parole "nel quadrimestre".
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 82 del CCNL 19/04/2018.

## **TITOLO IV**

### **TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art.**

#### **Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Gli Enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d. lgs. n. 165 del 2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.
2. I contratti a termine hanno la durata massima di trentasei mesi e tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni, dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, fermo restando quanto previsto per le attività stagionali.
3. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere una durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.
4. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun Ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.
5. Il limite percentuale di cui al comma 4 non si applica, inoltre, ai sensi dell'art. 23, comma 3, del d. lgs. n. 81/2015, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra istituti pubblici di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa. Le ulteriori ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal d.lgs. n. 81 /2015, sono:
  - a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
  - b) particolari necessità di amministrazioni di nuova istituzione;
  - c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;