

**Cisal**

00187 ROMA  
Salita di San Nicola  
da Tolentino 1/B  
Tel. 06.3207941 r.a.  
Fax 06.3212521

**Commissioni riunite V e VIII della Camera dei Deputati.**

**9 settembre 2026**

audizioni informali all'esame del disegno di legge recante "Conversione in legge del decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, recante disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile" (A.C. 3083).

**Audizione della CISAL**

§§§

La Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori, nel ringraziare le Commissioni per questa audizione, evidenzia come il DDL al Vostro esame contenga, tra le altre, alcune disposizioni che impattano, nell'ambito del settore, sulla operatività ed efficacia dell'azione sindacale e pertanto rivestono particolare interesse per la nostra organizzazione.

In premessa, va rilevato, peraltro, come le disposizioni previste dal DL 144/2026 non costituiscano un intervento organico e sistemico; ad esempio i capi II e III, che contengono rispettivamente interventi per gli eventi sismici ai Campi Flegrei e per la prevenzione sismica e la ricostruzione post-calamità nel Centro Italia, mentre il capo IV contiene disposizioni in materia di riscossione locale).

Ma la scarsa sistematicità affligge in particolar modo le norme di cui al Capo I, in cui vengono assemblati una serie interventi eterogenei, rispondenti a esigenze specifiche e autonome, non connesse fra loro. L'assenza di organicità è addirittura rilevabile fra i singoli commi di alcuni articoli. In particolare l'art.1, che contiene disposizioni che afferiscono a tematiche diverse e scollegate, con l'unico comune denominatore costituito dal fatto di impattare sul settore pubblico: disciplina sulla monetizzazione delle ferie (commi 1 e 2), stabilizzazione per il personale in comando (comma 3), prerogative sindacali (comma 4), norme integrative e correttive della Legge 119/2026 e del D.lgs.150/2009 riguardanti la dirigenza (commi 6 e 7), ricostituzione del Comitato tecnico-faunistico

(comma 9), disposizioni per le unità di diporto (comma 10), autorizzazione ad assunzioni presso l'Avvocatura dello Stato (commi 11 e 12), interventi sulla Legge sulla montagna (comma 13), agenzia Italia Meteo (comma 14), rafforzamento dell'Autorità garante per l'infanzia e l'adolescenza (comma 15).

Così come all'art. 10 trovano spazio disposizioni che afferiscono al trattamento pensionistico degli ex dipendenti della Croce Rossa in quiescenza (comma 1) e disposizioni finalizzate a recepire gli effetti finanziari derivanti dalla proposta di riprogrammazione del PNRR (commi 2 e 3).

Posta dunque la mancanza di organicità e sistematicità del Decreto, si ribadisce, anche in questa sede la necessità, non più rinviabile, di una riforma organica e strutturale della Pubblica Amministrazione, ribadendo le osservazioni già espresse sulla Legge 119/2026 (legge merito). In particolare si sottolinea la necessità di un cambio di paradigma culturale nei confronti del lavoro pubblico e dei pubblici dipendenti.

Il lavoro nella Pubblica Amministrazione sta vivendo una crisi di attrattività senza precedenti e ciò è essenzialmente legato all'incapacità, da un lato, di offrire serie prospettive di crescita professionale, dall'altro di garantire la dinamicità del rapporto di lavoro e della prestazione lavorativa. Di certo si tratta di una problematica complessa ed articolata, che necessita di approfondimenti e riflessioni anche sui vincoli costituzionali, ma d'altra parte non si può immaginare di voler reclutare i "migliori" offrendo condizioni del tutto fuori mercato.

Rinviando per maggiori approfondimenti agli specifici documenti afferenti alla valutazione delle innovazioni introdotte dalla Legge 119/2026, come già anticipato, focalizzeremo l'attenzione sulle disposizioni del DL 144/2026 che impattano sulla attività sindacale nell'ambito del Pubblico Impiego.

### §§§

Prima di procedere in tal senso, tuttavia, risulta opportuno soffermarsi sulle novità introdotte, in materia di **monetizzazione delle ferie non godute, dal comma 1 dell'art.1.**

Come è noto l'originario testo dell'articolo 5, comma 8, del decreto-legge n. 95 del 2012, prevedeva che le ferie, i riposi e i permessi spettanti ai delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione fossero obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non dando luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

Tale disciplina è stata giudicata non conforme all'art.7 della Direttiva 2003/88/CE dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea con sentenza del 18 gennaio 2024 (causa C-218/22, Comune di Copertino). Il comma 1 dell'art.1 del DL 144/2026 dando attuazione ai contenuti della sentenza recepisce i principi espressi dalla Corte nella suddetta sentenza, modificando il comma 8 dell'art.5 del DL 95 2012:

8. *Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti. Il datore di lavoro è responsabile, attraverso i propri poteri organizzativi, di garantire al personale la possibilità di fruire pienamente dei predetti istituti. Il periodo di ferie determinato per ciascuna categoria di personale dalla contrattazione collettiva di comparto può essere sostituito dalla corresponsione della relativa indennità finanziaria solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro e nei limiti di seguito indicati. Il datore di lavoro invita formalmente il personale a fruire delle ferie annuali informandolo in tempo utile che, se non fruito, le ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto eventualmente autorizzato e non potranno essere sostituite da indennità finanziaria. La mancata fruizione delle ferie che dipenda dalla scelta consapevole del lavoratore, con onere della prova a carico del datore di lavoro, non comporta la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Ai soli fini del presente comma, per datore di lavoro si intende il soggetto, di livello dirigenziale o non dirigenziale, individuato in relazione alla specificità dell'ordinamento della singola amministrazione, responsabile all'autorizzazione o al diniego delle ferie. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile. Il presente comma non si applica al personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario supplente breve e saltuario o docente con contratto fino al termine delle lezioni o delle attività didattiche, limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie.*

Va rilevato, tuttavia, come il comma 2 dell'art.1 del DL in esame, stabilisca come la nuova disciplina si applichi con riferimento al periodo di ferie maturato successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione dello stesso decreto.

Tale ultima disposizione non pare condivisibile. Va rilevato sul punto che i principi contenuti nella sentenza della Corte di Giustizia (che comune è di gennaio 2024), erano stati già sostanzialmente espressi in altre precedenti sentenze, quali la sentenza del 6 novembre 2018 sulle cause riunite C-569/16 e C-570/16. Limitare pertanto l'applicazione della disciplina novellata al periodo di ferie maturato successivamente all'entrata in vigore del Decreto, infatti, oltre a comprimere un diritto dei lavoratori previsto dall'ordinamento Comunitario, esporrebbe comunque le Pubbliche Amministrazioni al rischio di soccombere a ricorso afferenti periodi di ferie non goduti (e non indennizzati) maturati precedentemente.

**Si ritiene pertanto che il comma 2 vada espunto. Al fine di garantire la piena coerenza con le previsioni contenute negli CCNL afferenti al settore pubblico, si ritiene opportuno, inoltre, inserire una norma che preveda il recepimento automatico della nuova disciplina nei suddetti contratti.**

§§§

**Chiusa la disamina del comma 1, dell'art. 1 è necessario affrontare le disposizioni contenute nel comma 4 del medesimo articolo, che impattano sull'esercizio dell'azione sindacale nelle pubbliche amministrazioni.**

Si riporta il testo per comodità espositiva:

4. Nelle aree della dirigenza, le confederazioni sindacali rappresentative possono utilizzare in forma cumulata le ore dei permessi sindacali per l'esercizio del mandato attribuite alle organizzazioni sindacali rappresentative alle stesse affiliate, nonché quelle per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari che il contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni riconosce alle confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative. Le confederazioni che si avvalgono della facoltà di cui al presente comma ne danno comunicazione all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), entro quindici giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, specificando la percentuale di ore che intendono cumulare, fino al massimo del 100 per cento di quelle teoricamente disponibili. Per la quantificazione delle ore si applica l'articolo 12, comma 4, del CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni ed integrazioni. Con riferimento al periodo contrattuale 2028-2030, i dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione, necessari per l'accertamento della rappresentatività di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono rilevati alla data del 31 dicembre 2027 e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni.

In primo luogo va notato come, in realtà, il comma 4 introduca disposizioni che riguardano due distinte fattispecie. I primi tre periodi del comma, infatti, afferiscono all'utilizzo in forma cumulata delle ore di permesso sindacale esclusivamente nelle aree della dirigenza, mentre l'ultimo comma prevede lo slittamento della rilevazione delle deleghe ai fini dell'accertamento della rappresentatività che dovrebbe invece riguardare sia le aree della dirigenza che i comparti del personale non dirigente. **Al riguardo, al fine di scongiurare interpretazioni contrastanti, sarebbe opportuno scorporare l'ultimo periodo ed inserirlo in un comma a sé stante. In questo modo sarebbe più chiara la portata della norma, che certamente dispone lo slittamento dell'accertamento della rappresentatività in modo generale non solo per le aree dirigenziali ma anche per i comparti.**

Sull'accertamento della rappresentatività è inoltre opportuno svolgere qualche considerazione aggiuntiva. Se da un lato, infatti, *nulla questio*, sullo spostamento della rilevazione delle deleghe al 31 dicembre 2027, che sarebbe coerente con l'accertamento della rappresentatività per il triennio 2028-2030, dall'altro permane un problema riguardo alla rilevazione dei risultati delle elezioni RSU (la rappresentatività è calcolata come media fra deleghe e voti). Ed infatti le elezioni delle RSU, valevoli per l'accertamento della rappresentatività relativa al triennio citato, non potranno svolgersi prima della primavera del 2028 (le RSU permangono in carica obbligatoriamente tre anni e l'ultima tornata si è elettorale si è svolta nella primavera del 2025), per cui l'accertamento complessivo della rappresentatività per il triennio 2028/2030 potrà essere concluso solo verso la fine del 2028. Ciò significa che sia l'individuazione delle delegazioni trattanti per il rinnovo dei CCNL pubblici 2028/2030 che l'avvio delle relative sessioni negoziali, dovranno necessariamente essere posticipate alla fine del primo anno del periodo contrattuale di riferimento. Bisogna rilevare come, ad onor del vero, tale discrasia non abbia comportato in passato particolari problematiche, posto i CCNL venivano sottoscritti non prima dell'emanazione della Legge di Bilancio, che determinava le risorse afferenti all'ultimo anno di vigenza del CCNL. Tale situazione tuttavia è radicalmente mutata con la Legge di Bilancio per il 2025, allorquando sono state preventivamente definite le risorse anche per i rinnovi 2028/2030. Al fine di superare tale criticità si invita il legislatore **a valutare la possibilità che l'accertamento della rappresentatività nel settore pubblico sia limitata alla rilevazione delle**

**deleghe** (cosa che già avviene per aree dirigenziali, dove non si svolgono elezioni RSU), posto che, se si esaminano i dati scorporati relativi agli ultimi accertamenti, il grado di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali, calcolato sulla media voti/deleghe, risulta pressoché identico a quello che sarebbe scaturito considerando esclusivamente il numero delle deleghe.

**Occorrerebbe al riguardo una modifica dell'attuale art. 43 del d. lgs. 165/01 che dovrebbe essere emendato, per l'appunto, nella parte in cui prevede la considerazione anche del dato elettorale ai fini della valutazione della consistenza delle OO.SS., limitando tale valutazione al solo dato associativo.**

Tornando ai primi tre periodi del comma 4, se da un lato non può non apprezzarsi la previsione che attribuisce alla Confederazioni sindacali rappresentative la facoltà utilizzare, in forma cumulata, le ore dei permessi sindacali per l'esercizio del mandato attribuite alle organizzazioni sindacali rappresentative alle stesse affiliate, nonché' quelle per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statuari che il contratto collettivo nazionale riconosce alle confederazioni e organizzazioni sindacali rappresentative, fino al massimo del 100 per cento di quelle teoricamente disponibili, dall'altro, risulta non condivisibile la scelta di limitare l'introduzione di tale facoltà solo alle aree della dirigenza.

L'introduzione di maggiori flessibilità nelle forme di utilizzo delle prerogative sindacali nel pubblico impiego rappresenta un'esigenza cruciale anche - se non soprattutto- delle Organizzazioni Sindacali che operano nei Comparti relativi al personale non dirigente. E ciò, soprattutto a seguito della riduzione del 50% del contingente complessivo dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali disposta dall'articolo 7 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90.

Si rammenta, in argomento, come tutte le Confederazioni rappresentative, sia dei Comparti che delle aree, abbiano evidenziato nell'ambito dei tavoli negoziali per la definizione e il rinnovo del relativo CCNQ, succedutisi negli anni, la necessità di definire modalità maggiormente flessibili di utilizzo delle prerogative ad esse riconosciute, e ciò al fine di consentire, pur tenendo conto delle esigenze organizzative delle amministrazioni, un'azione sindacale maggiormente efficace e conseguentemente garantire non solo un'adeguata tutela ai lavoratori, ma anche il corretto ed efficiente svolgimento delle attività negoziali a tutti i livelli.

**Per questi motivi si chiede di eliminare l'asimmetria di trattamento fra Comparti ed Aree della dirigenza ed estendere la facoltà prevista dal comma 4 dell'art.1 anche alle Confederazioni rappresentative nei Comparti di contrattazione per il personale non dirigente.**

§§§

In linea con quanto evidenziato nella prima parte del presente documento circa la grave crisi di attrattività del lavoro pubblico e la manifestata frammentazione e scarsa sistematicità del D.L. 144/2026, la CISAL ritiene indispensabile integrare l'azione di riforma con un pacchetto di misure urgenti dedicate ai comparti della Scuola, della Ricerca, dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e dell'Università.

I settori della Conoscenza rappresentano il pilastro strategico del Paese. Tuttavia, l'attuale impianto normativo e contrattuale continua a generare gravi disparità di trattamento, un cronico ricorso al precariato e l'assenza di prospettive concrete di sviluppo professionale, costringendo spesso le migliori professionalità alla fuga verso il settore privato o l'estero.

Di seguito si rassegna una sintesi organica e critica delle proposte emendative ritenute prioritarie e necessarie per restituire equità, dignità e funzionalità a ciascun comparto, in piena coerenza con i principi costituzionali di uguaglianza (Art. 3), tutela del lavoro (Art. 35, 39) e buon andamento della Pubblica Amministrazione (Art. 97).

#### 1. COMPARTO SCUOLA (Misure urgenti in materia di amministrazione scolastica - Art. 5)

Le proposte emendative per il settore scolastico mirano a sanare i blocchi nel reclutamento, a favorire il benessere organizzativo dei docenti e a dare una corretta collocazione al personale con incarichi di elevata qualificazione.

Tutela e scorrimento degli idonei nei concorsi ordinari: Si propone di estendere le tutele di conservazione nelle graduatorie di merito anche ai candidati risultati idonei nelle procedure concorsuali di cui ai decreti dipartimentali n. 1546/2018 e n. 510/2020. I tempi estremamente dilatati di scorrimento di queste graduatorie rischiano altrimenti di cancellare ingiustamente aspiranti docenti che hanno già dimostrato il possesso delle competenze richieste.

Proroga illimitata per gli idonei del 30% nei concorsi PNRR: Si richiede l'eliminazione del vincolo triennale di validità per i candidati idonei integrati nelle graduatorie dei concorsi PNRR (fino al limite del 30% dei posti messi a bando), i quali hanno acquisito a tutti gli effetti lo status di vincitori.

Conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità: Viene avanzata la proposta di riconoscere sempre al personale docente la facoltà di presentare richiesta di assegnazione provvisoria presso il luogo di residenza dei figli, qualora questi rientrino nell'età dell'obbligo scolastico (fino a 16 anni). Questa misura risponde ai principi costituzionali di protezione della famiglia e dell'infanzia, superando le attuali distanze geografiche penalizzanti.

Sblocco della mobilità intercompartimentale: Si propone di consentire esplicitamente la mobilità intercompartimentale al personale docente, educativo, ATA e in particolare ai Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (EQ - ex DSGA). L'esclusione di questi ultimi, a seguito della riforma degli ordinamenti (D.L. 80/2021) che ha equiparato i funzionari apicali della PA, rappresenta una grave e irragionevole violazione del principio di uguaglianza (Art. 3, co. 2, Cost.).

Riconoscimento del servizio pre-ruolo nelle scuole paritarie: Si richiede che, ai fini della ricostruzione di carriera dei docenti statali immessi in ruolo, sia computato anche il servizio d'insegnamento prestato nelle scuole paritarie, per attività curricolari e per almeno 180 giorni ad anno scolastico.

Pieno utilizzo della graduatoria del concorso Funzionari EQ (D.D. 3122/2024): Si propone la proroga della validità della graduatoria al 31 dicembre 2028, l'istituzione di graduatorie regionali permanenti ad esaurimento, la mobilità interregionale su base volontaria dal 2027/2028, e la possibilità di utilizzo della graduatoria da parte di altre PA. Ciò eviterebbe l'indizione di nuovi onerosi bandi nel rispetto dei principi di buon andamento ed economicità (Art. 97 Cost.)

Proroga graduatorie progressione "facenti funzione": Proroga al 31 dicembre 2028 della validità della graduatoria per la progressione all'area dei Funzionari ed EQ (D.M. 74/2024), per valorizzare le competenze interne senza oneri aggiuntivi.

## 2. COMPARTO RICERCA (Misure per gli Enti Pubblici di Ricerca - EPR - Art. 6)

Nel comparto Ricerca, l'obiettivo primario è il contrasto al precariato storico e il potenziamento dei fondi destinati alla valorizzazione professionale e al trattamento accessorio, gravemente sottofinanziati.

Proroga delle stabilizzazioni del personale precario: Si propone di estendere dal 31 dicembre 2026 al 31 dicembre 2028 i termini per le procedure di stabilizzazione del personale precario in servizio pluriennale presso gli EPR (ex Art. 20, co. 2-bis, D.Lgs. 75/2017), garantendo così la continuità delle attività degli enti.

Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo: Si richiede di destinare il 50% delle risorse stanziare per il personale tecnico-amministrativo direttamente all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, da definirsi in sede di contrattazione collettiva integrativa. Questo emendamento mira a rimuovere il vincolo rigido che subordina l'erogazione alla partecipazione ad "appositi progetti finalizzati", garantendo incrementi salariali reali e flessibilità agli enti.

Sostegno alla contrattazione integrativa e adeguamento del salario accessorio:

Viene proposta la possibilità per gli EPR di destinare risorse proprie alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Si richiede di adeguare automaticamente il limite complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio (derogando ai tetti dell'Art. 23, co. 2, D.Lgs. 75/2017) a seguito delle nuove assunzioni previste dalla legge, prendendo come riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2025 e garantendo l'invarianza del valore medio pro-capite del fondo per la contrattazione integrativa.

Progressioni di carriera per Ricercatori e Tecnologi (Art. 15 CCNL): Al fine di arrestare la fuga di cervelli verso il privato o l'estero, si propone l'incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO) degli EPR di 20 milioni di euro annui a decorrere dal 2027, specificamente vincolati al finanziamento delle procedure selettive per i passaggi di livello dei ricercatori e tecnologi.

### 3. COMPARTO AFAM (Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica)

Le proposte emendative per il comparto AFAM affrontano gravi anomalie ordinamentali e ripristinano il ruolo centrale della contrattazione sindacale su materie cruciali per la vita dei lavoratori.

Inquadramento degli accompagnatori al pianoforte e clavicembalo nell'area docente: Si propone il transito, a domanda, del personale di ruolo attualmente inquadrato erroneamente nell'Area dei Funzionari (CCNL 18 gennaio 2024) all'area del personale docente. Questi professionisti svolgono funzioni interamente artistiche ed esecutive ed accedono ai ruoli con lo stesso percorso accademico dei docenti. L'attuale inquadramento amministrativo rappresenta una palese e irragionevole disparità di trattamento. Il transito avverrebbe mediante trasformazione del posto di provenienza, a saldi di organico invariati e senza nuovi oneri.

Ritorno della mobilità territoriale e professionale alla contrattazione collettiva: L'emendamento stabilisce che le procedure e i criteri della mobilità del personale AFAM siano definiti tramite Contratto Collettivo Integrativo Nazionale (CCNI), da concludersi entro 180 giorni, superando l'unilateralità introdotta dal D.P.R. 83/2024 e dal CCNL 2019-2021. La prima applicazione unilaterale ministeriale per l'A.A. 2025/2026, conclusasi senza la firma di alcuna sigla sindacale, ha introdotto criteri irragionevoli (valutazione di idoneità per docenti di ruolo con decenni di servizio), generando caos e contenzioso. La mobilità attiene ai diritti del rapporto di lavoro e deve rientrare nella contrattazione (Art. 39 Cost.).

Valorizzazione e tutela degli idonei nelle selezioni pubbliche AFAM: Si propone di prorogare la validità delle graduatorie concorsuali AFAM (D.M. 180/2023 e L. 106/2021) fino all'anno accademico 2028/2029 e di istituire un Elenco Nazionale degli Idonei articolato per settore artistico-disciplinare. Le istituzioni dovranno attingere in via prioritaria a questo elenco prima di bandire nuovi concorsi. Ciò risponde alla necessità di valorizzare procedure concorsuali già svolte con oneri per l'erario, ridurre il ricorso abusivo ai contratti a termine ed eliminare l'irragionevole paradosso per cui candidati idonei di concorsi pubblici nazionali risultano penalizzati rispetto a iscritti in graduatorie d'istituto con requisiti di servizio inferiori.

### 4. COMPARTO UNIVERSITÀ

Nel settore accademico, l'attenzione è focalizzata sul superamento dei limiti di transizione delle figure precarie verso il nuovo ruolo di ricercatore in Tenure-Track (RTT) e sulla razionalizzazione dei profili tecnologici.

Piano straordinario di assunzione per Ricercatori in Tenure-Track (RTT): Si propone un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università di 85 milioni di euro annui a decorrere dal 2026 per l'assunzione straordinaria di RTT (Art. 24 L. 240/2010), in deroga alle vigenti facoltà assunzionali. La riserva di accesso è destinata a chi ha svolto almeno 36 mesi come Assegnista di Ricerca (AdR) o almeno 24 mesi come RTD-A. La copertura finanziaria è individuata tramite riduzione del fondo FISPE.

Inquadramento stabile del personale tecnico-scientifico nel ruolo di Tecnologo: Si propone una norma di prima applicazione che consenta il reinquadramento diretto nel ruolo di Tecnologo a tempo indeterminato del personale contrattualizzato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Professionalità in possesso di Dottorato di Ricerca e che svolge attività tecnico-scientifiche del tutto assimilabili a quelle dei tecnologi degli EPR. La misura sana una discriminazione interna, valorizza le competenze già presenti, è a costo pressoché nullo ed evita la fuga di personale qualificato.

Le proposte emendative sopra sintetizzate si muovono lungo una direttrice chiara: riconoscere il valore del lavoro, contrastare la precarietà strutturale e garantire la democrazia sindacale attraverso lo strumento della contrattazione collettiva. Solo attraverso l'accoglimento di tali correttivi il D.L. 144/2026 potrà effettivamente contribuire alla funzionalità, all'efficienza e alla dignità della Pubblica Amministrazione e delle sue istituzioni scolastiche, scientifiche e accademiche

§§§