

## **Commenti e richieste di modifica, decreto 437**

### **Gruppo di lavoro, Coordinamento Giovani Accademici**

Motivazioni politiche per gli emendamenti:

Il mancato ricambio generazionale degli ultimi anni, e la riduzione dei finanziamenti nel settore della ricerca, come anche la fortissima limitazione del turnover stanno dando un segnale chiaro ad una generazione: per i giovani e per le persone che sono nella parte tipicamente più produttiva della loro carriera (under 40/50 anni) non è conveniente rimanere nel mondo della ricerca in Italia. Non avranno la stessa possibilità di fare carriera delle precedenti generazioni, avranno condizioni di lavoro e di carriera molto più sfavorevoli dei loro colleghi europei e extraeuropei, e soprattutto, al di là degli inni al merito, niente viene fatto per proteggere le giuste aspettative di carriera di chi ben fa, e sarebbe valorizzato in qualsiasi sistema estero. La riduzione dei finanziamenti sta probabilmente penalizzando proprio le aspettative dei migliori. Il risultato è quello che si vive nelle università: di fronte alla totale (o quasi) mancanza di un ricambio generazionale i giovani stanno scegliendo altri paesi per la loro carriera. Non solo: si nota anche un incremento nel numero di strutturati che stanno prendendo posizioni all'estero. Il presente decreto anziché dare un segnale di discontinuità rispetto al passato da un ulteriore segnale scoraggiante, proponendo risparmi al di là di ogni valutazione di merito, anziché un investimento nei confronti della parte attiva e valida del sistema universitario italiano. In particolare:

- 1) L'introduzione di una piramide limita ulteriormente le aspettative di carriera. Non solo, l'introduzione immediata di un vincolo sul rapporto tra numero di ordinari e numero di ordinari e associati è totalmente demotivante proprio per le persone più brave. Attualmente la maggior parte delle università italiane si collocano tra il 45% ed il 50% rispetto a tale rapporto (con alcune università di prestigio intorno a questo secondo valore o con percentuali ancora maggiore di ordinari). Imporre che nel triennio tutte le università debbano raggiungere un rapporto tra associati e associati+ordinari inferiore al 40% significa dire ad una generazione che al di là del loro merito per anni le università non potranno fare promozioni da ordinario. Per i migliori tra i ricercatori ed i professori associati un segnale chiaro che è bene che lascino il sistema.
- 2) Si fa notare come si continuano a dare messaggi contraddittori. Da una vengono introdotti giusti meccanismi per controbilanciare la fuga dei cervelli quali le chiamate dirette e le agevolazioni fiscali. Dall'altra penalizzazioni in termini di turnover e di forma di organico depotenziano completamente gli incentivi introdotti per il ritorno in Italia. E' infatti ingenuo pensare di attrarre persone di altissimo livello internazionale dall'estero come professori associati e poi riuscire a tenerli nel sistema italiano se il contesto legislativo impedisce loro di avanzare di ruolo.
- 3) Scegliere una forma piramidale dell'organico significa di fatto rinunciare a combattere per un sistema che assuma solo persone valide. Per un ricercatore valido che entra nel sistema internazionale della ricerca dovrebbe infatti essere naturale poter aspirare al ruolo di professore ordinario. La selezione è tipicamente sul fatto di prendere una posizione a tempo indeterminato nel sistema ma quando ciò avviene le università hanno tutta l'intenzione di investire sul ricercatore e quindi gli garantiscono che al raggiungimento di risultati quantitativi (a seconda del settore risultati scientifici di rilievo, visibilità internazionale, impatto e finanziamenti) potranno passare nel ruolo di professori associati prima e quindi di professori ordinari.
- 4) Al di là della discutibile scelta di un organico a forma piramidale, tecnicamente la proposta contenuta nel presente decreto è fortemente discutibile. Ad esempio: imporre un limite a (numero ordinari/numero ordinari+ associati) penalizza anche università che pur riducendo l'organico (e avendo quindi bisogno di un forte ricambio generazionale) hanno sperimentato molte cessazioni nel ruolo di professore associato. Facciamo un esempio (che trova

conferma in alcune situazioni di università italiane): l'università X ha 3000 docenti. Di questi 1000 sono professori ordinari e 2000 professori associati. Attualmente ha un rapporto ordinari/(associati+ordinari) =33.3% e quindi può assumere ordinari. Per il blocco del turnover non è in grado di farlo. Passa un anno e vanno in pensione anticipata o lasciano l'università per sedi estere 600 professori associati, probabilmente proprio perché completamente demotivati dalle mancate prospettive di carriera. L'università X si trova in grossa difficoltà di organico, ora ridotto a 2400 docenti, non può neanche fare nulla per motivare i restanti professori associati a impegnarsi e rimanere nel sistema perché ora grazie all'eccesso di cessazioni nel ruolo di professori associato, il rapporto (ordinari/ordinari+associati) è cresciuto sopra il 40% (si attesta al 41,6% e quindi nessun associato può essere promosso nel ruolo di professore ordinario. In sintesi il parametro proposto non è controllabile da chi pianifica le assunzioni e le promozioni e non è quindi adeguato ad una pianificazione. Sarebbe stato molto più pulito (e necessario per garantire equità tra generazioni, cercando di promuovere chi più da al sistema indipendentemente da quando hanno la fortuna/sfortuna di entrare nel sistema) limitare la percentuale di promozioni da professore ordinario rispetto alle immissioni nel ruolo di professore associato e di ricercatore RTD. Ad esempio imponendo che non superi il 30%.

- 5) La nuova proposta di calcolo del turnover è poco limpida (dando pesi diversi a indebitamento e costo del personale), presuppone probabilmente come unica soluzione per rientrare nel sistema un forte aumento delle tasse universitarie, e non è convincente che solo due università sfiorino i parametri. Da poi un messaggio pessimo dato che (in base alla relazione tecnica) punta a distribuire alle università molte meno unità di conto dell'attuale sistema. Fornisce quindi come risposta ad un blocco del turnover dovuto di fatto ai forti tagli dell'FFO degli ultimi anni (non ad un aumento dei costi del personale) una ulteriore riduzione del turnover, sicura premessa di un ulteriore depotenziamento del sistema della ricerca italiana.
- 6) E' inoltre incomprensibile che si proponga che la limitazione al turnover diventi strutturale. Nell'attuale decreto il massimo turnover consentito è intorno al 50%. La pianta organica delle università non dovrebbe ridursi ulteriormente ed è probabile che per via dei molteplici vincoli il sistema tenda ad una pianta organica nulla.
- 7) Vengono poi posti eccessivi limiti alla libera scelta delle università nel reclutare e promuovere. Questi vincoli spesso contraddittori nelle norme degli ultimi anni stanno portando ad effetti di blocco o ad imposizioni di politiche assurde al di là della volontà del legislatore. Si chiede quindi di cercare di intervenire con i minimi vincoli possibili.

## **PROPOSTE DI EMENDAMENTI**

-articolo 4 comma due SOSTITUIRE

"realizzare nell'arco del triennio l'equilibrio nella composizione dell'organico del personale docente e ricercatore in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 40% dei professori di I e II fascia, ovvero entro il 50% per i dipartimenti che si posizionano nel primo decile della VQR;"

E

“in ogni caso, fenni restando i limiti di cui all'articolo 7, comma 1, per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili”

CON

"realizzare l'equilibrio nella composizione dell'organico del personale docente e ricercatore. A tal fine la percentuale di prese di servizio nel triennio di professori di prima fascia non potrà essere superiore ad un terzo rispetto alle prese di servizio nel ruolo di professori di I e II fascia e di ricercatore reclutati ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), ovvero entro il 50% per i docenti dell'ateneo appartenenti a un'area CUN che si posiziona nel primo decile della VQR della corrispondente area;"

- articolo 5 comma 6

Dovrebbe essere completamente rivisto con regole semplici che impongano un turnover limitato solo in caso di situazioni in cui le università non stiano seguendo politiche virtuose di riduzione dei costi. Le regole proposte dovrebbero garantire un turnover non inferiore a quello del sistema vigente. Non ci è possibile fare una proposta dettagliata alternativa in mancanza dei dati usati per la relazione tecnica. Si osserva tuttavia che tale proposta porta, rispetto ad un numero di cessazioni pari a 4096 punti organico, alla distribuzione di 879 punti organico per nuove assunzioni (rispetto ai 1682 punti organico per nuove assunzioni che sarebbero stati possibili con il sistema vigente)-sorgente: tabelle a pagina 14 e 15 su 25 della relazione tecnica. Una riduzione inaccettabile del turnover che si somma al ridottissimo turnover degli ultimi anni. Inoltre non ci torna che con il nuovo sistema solo due università sarebbero a zero turnover.

Nel caso in cui si riesca ad intervenire solo in modo limitato si chiede almeno di poter operare le seguenti modifiche:

"6. Il limite massimo dell'indicatore di cui al comma 1 è pari all '80 per cento." sostituire in

"6. Il limite massimo dell'indicatore di cui al comma 1 è pari all '85 per cento."

articolo 7 comma 1 lettera a sostituire

"gli atenei che al 31 dicembre dell'anno precedente riportano un valore dell' indicatore delle spese di personale superiore all'80 per cento, ovvero un valore dell'indicatore delle spese di personale compreso tra il 75 per cento e l'80 per cento e dell' indicatore delle spese per indebitamento superiore al 10 per cento, possono procedere all' assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa annua non superiore al 10 per cento di quella relativa al corrispondente personale cessato dal servizio nell'anno precedente;"

CON

"gli atenei che al 31 dicembre dell'anno precedente riportano un valore dell' indicatore delle spese di personale superiore all'85 per cento, ovvero un valore dell'indicatore delle spese di personale compreso tra l' 80 per cento e l'85 per cento e dell' indicatore delle spese per indebitamento superiore al 10 per cento, possono procedere all' assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di tipo b) con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa annua non superiore al 10 per cento di quella relativa al corrispondente personale cessato dal servizio nell'anno precedente;"

In tutte le lettere successive sostituire 80 con 85% e alzare il limite su tutte le soglie del 5%.

Mettere inoltre un limite solo alle assunzioni di RTD di tipo b in funzione del turnover

- Art. 7: aggiungere un comma 5 che dice "le limitazioni di cui al comma 1 del presente articolo sono sottoposte a revisione triennale, con decreto del Ministro da adottarsi con almeno un anno di anticipo sulla scadenza del precedente decreto"

- art 9 comma 1 lettera a

#### MODIFICARE

"la produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell' ateneo, tenuto conto delle specificità delle rispettive aree disciplinari. in coerenza con gli indicatori utilizzati per l'attribuzione dell'abilitazione scientifica nazionale, nonché dei risultati, ove disponibili, della VQR;"

#### IN

"la produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell' ateneo, tenuto conto delle specificità delle rispettive aree disciplinari;"

-Art. 7, comma 2:

aggiungere una lettera c):

"[Sono in ogni caso consentite] le assunzioni di professori di II fascia con le procedure previste dal piano straordinario per la chiamata di professori di seconda fascia di cui al Decreto interministeriale del 15 dicembre 2011."

- Art. 5 comma 5

Modificare

" Le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato compresi i contratti di insegnamento devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dal consiglio di amministrazione che assicurino un finanziamento non inferiore al relativo costo quindicennale per i posti di professore di ruolo e di ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 30 dicembre 2010 n. 240"

#### IN

" Le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato compresi i contratti di insegnamento devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dal consiglio di amministrazione che assicurino un finanziamento non inferiore al relativo costo quindicennale sostenuto dalle università per le promozioni in un ruolo superiore o per nuove immissioni in posti di professore di ruolo e di ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 30 dicembre 2010 n. 240"

