



UNIVERSITA': PROPOSTE USB PER UNA RIFORMA CHE RICONOSCA IL RUOLO DEGLI OPERATORI.

Il sistema che regola il reclutamento nelle università italiane si basa sull'uso di una unità di misura denominata "Punto Organico" equivalente al costo annuo di un professore ordinario, posto questo come unità di misura. Le altre figure professionali dell'università sono catalogate in proporzione (*1).

Calcolando la differenza si ottiene il costo di ogni avanzamento di carriera, ad esempio da Professore Associato a Professore Ordinario 0,30 Punti Organico.

Ogni anno, secondo questa tabella viene calcolato il valore delle cessazioni (pensionamenti, trasferimenti etc.), dopo eventuali detrazioni e/o premi, stabiliti secondo un contorto sistema premiale, viene fissato e assegnato il numero di Punti Organico per Ateneo che rappresenta le risorse disponibili al nuovo reclutamento.

Dubbi sulla sua validità nascono ricordando che era nato da una proposta del CNVSU (Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario) ora ANVUR che con una circolare del 2003 stabiliva, sulla base della valutazione degli organici delle università nel periodo 1994-2002 e dei relativi costi medi, la pesatura dei costi del personale universitario con i Punti Organico.

Questo sistema è stato poi stabilizzato con successivi decreti rimodulandolo nei particolari, ma senza verifiche di dati concreti e desumibili dalle evoluzioni salariali verificatesi negli anni (Blocchi e adeguamenti salariali).

Analizzando i costi unitari derivanti dalle nuove classificazioni della docenza (L.240/10) e le nuove tabelle salariali del personale TAB riconducibili al ccnl 2016/18 (Tabella 1), si desumono altri valori che incrementano le differenze salariali tra il personale docente e il personale TAB. Queste differenze tendono poi ad aumentare con gli adeguamenti salariali triennali automatici del personale docente.

Anni di spending review, di blocco e/o riduzione delle assunzioni, presentano alcuni aspetti fortemente negativi in considerazione delle specificità dei lavoratori universitari divisi in due gruppi che, si trovano così in competizione nella stesura dei piani triennali.

I punti organico assegnati al singolo Ateneo ritornano nella disponibilità del Rettore e degli Organi di governo che possono disporre di questo tesoretto in totale autonomia, nel rispetto dei piani triennali.

Essendo la composizione degli organi di governo titolati a redigere i piani triennali, sproporzionata a favore del Personale Docente sulla base della 240/10, sono facilmente intuibili le conseguenze che negli anni vi sono stati nella distribuzione delle risorse.

Per questo motivo da anni, considerate le ridotte risorse disponibili, assistiamo in moltissimi atenei ad una distribuzione di punti organico dedicati in misura maggiore al reclutamento e alla carriera di professori e ricercatori motivati anche dalle esigenze di funzionamento dei corsi di laurea.

Il risultato è la progressiva riduzione del numero di personale tecnico amministrativo degli Atenei.

**1 - Professore Ordinario: 1 Punto Organico - Professore Associato: 0,70 PO - Ricercatore Tipo: B 0,50 PO - Ricercatore Tipo A: 0,40 PO - Dirigente Amministrativo: 0,65 PO - Personale Ctg EP: 0,40 PO - Personale Ctg D: 0,30 PO - Personale Ctg C: 0,25 PO - Personale Ctg B: 0,20 PO*



Si aggiunga che, in questi anni assistiamo a continue operazioni straordinarie di reclutamento Docenti e Ricercatori resi necessarie per stabilizzare i Ricercatori a tempo determinato generati dalla Legge 240/2010 (cosiddetta riforma Gelmini) e consentire la progressione di carriera ai ricercatori a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento, e ai professori associati.

I piani di reclutamento straordinari sono operazioni che utilizzano Punti Organico a carico del Ministero, quindi extra assegnazione ordinaria. Questi piani straordinari rispettano sacrosanti diritti dei Ricercatori ma, anche se solo apparentemente non pesano sui punti organico esistenti, contribuiscono ad incrementare i costi fissi del Personale degli Atenei con l'abnorme risultato di disincentivare o contingentare le assunzioni, pur avendone la capacità, per rispettare i vincoli per la sostenibilità finanziaria.

Ovviamente, mai in tutti questi anni, è stata anche solo pensata un'operazione straordinaria per il personale tecnico amministrativo.

Una idea del danno subito dal PTA, può essere rilevata dai dati forniti dal MIUR (dati www.ustat.miur.it, (Tavola 2).

Il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato nelle università italiane nell' a.a. 2010/11 corrispondeva a circa 58.000 unità, nell'a.a. 2017-18 è passato a 52.700: una diminuzione del 9% di media in 8 anni accademici.

Se scorriamo i dati, risulta una diminuzione del personale TAB con percentuale superiore nelle università definite di serie B. Un dato che si collega direttamente alla distribuzione differenziata, pseudo-meritocratica, che penalizza maggiormente le università del sud e delle isole nella distribuzione delle risorse in termini di FFO e PO.

Questi dati vanno considerati in relazione ad un altro aspetto. In questo decennio le incombenze del personale T.A. si sono accresciute a seguito di una profusa legislazione su trasparenza, anticorruzione, valutazione, privacy e digitalizzazione. Tutte norme che hanno moltiplicato il carico di lavoro mentre le risorse umane venivano costantemente erose.

Un capitolo importante è quello riguardante gli avanzamenti di carriera del Personale Universitario, anche questo penalizzante per il personale tecnico-amministrativo che subisce una declaratoria inesistente e umiliante e una insufficiente destinazione delle risorse.

In questi anni, difatti, dove le poche risorse in termini di Punti Organico disponibili per il Personale Tecnico Amministrativo sono state utilizzate per stabilizzare i tanti precari, sono mancate le risorse necessarie per effettuare Progressioni Verticali, determinando un sotto-inquadramento generalizzato.

Infatti, sul piano delle risorse, mentre per il personale docente l'avanzamento della carriera costa l'equivalente del differenziale in punti organico (da ricercatore ad associato 0,30 PO, da associato a ordinario 0,30 PO) per il personale tecnico-amministrativo una progressione verticale pur costando poco (0,05 POM) sottrae una stabilizzazione o una nuova assunzione.

Che si tratti di applicare la legge Madia o la riforma Brunetta, entrambe le norme prevedono che i passaggi di categoria sottraggano risorse (POM) ai bandi di concorso per stabilizzazioni e/o nuove assunzioni.

L'ennesima beffa per il personale tecnico amministrativo che se vuole avere una possibilità di crescita professionale dovrà giocoforza rinunciare a poter contare su nuovi colleghi.



Il de-finanziamento del sistema universitario, in nome di un fantomatico piano delle performance, sta spianando la strada ad una divisione progressiva tra Atenei ricchi (e quindi "eccellenti") ai danni degli altri atenei più poveri, (ossia di serie "B") incrementando la disomogeneità dell'offerta formativa presente sul territorio nazionale. Si dividono gli Atenei per poi dividere gli studenti sulla base della loro condizione sociale e tornare ad una università rigidamente classista.

Una condizione di sfavore su base territoriale che penalizza lo sviluppo della formazione e della ricerca con conseguenze disastrose sulla crescita economico-sociale dei territori interessati.

Il blocco parziale e totale del turn over ha poi reso difficile la sopravvivenza degli Atenei con meno risorse premianti, causando il rilevante ricorso a forme di precariato.

Alla luce di quanto esposto, crediamo sia necessario provvedere in sede legislativa per modificare le storture causate dalla riforma "Gelmini" e per dare uno sviluppo futuro al sistema universitario.

In particolare vanno individuati strumenti utili per permettere un ricambio generazionale e una crescita professionale accettabile a tutti gli Operatori universitari.

- **incremento delle risorse per l'Università, distribuendole con criteri che, limitando l'uso di criteri aziendalistici, permettano una crescita omogenea nei territori degli Atenei;**
- **individuazione di percorsi professionali certi per gli Operatori universitari, eliminando l'attuale possibilità di ricorrere a Operatori precari e atipici;**
- **piano straordinario che permetta la stabilizzazione e nuove assunzioni del Personale Tecnico-Amministrativo;**
- **abolizione del sistema di pesatura del personale con i POM, acquisendo un sistema legato alle risorse a disposizione degli Atenei.**

Altri capitoli che meritano attenzione in una organica riforma del sistema universitario sono un corretto inquadramento del **Personale Docente esperto linguistico** e il **Personale Operante nelle strutture universitarie ospedaliere**, argomenti che da troppo tempo non hanno risposte adeguate dai rinnovi contrattuali e dalla normativa inerente.

Un ultimo ma non meno importante provvedimento è quello per contrattualizzare gli Operatori Universitari della Ricerca, Tecnologi della Ricerca inclusi, così da permettere la mobilità dei Ricercatori tra Università ed EPR.

Roma, 15 ottobre 2019.

Esecutivo

USB P. I. - UNIVERSITA'

-Tab.1 : rapporto tra P.O.M. e salari (al lordo carico Ente)

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE	ORDINARI	RICERCAT TIPO A	RICERCAT TIPO B	PROF. ASSOCIATI	TECNICI AMMINISTRATIVI E BIBLIOTECARI			
					CAT. B	CAT. C	CAT. D	CAT. EP
SALARI ANNUI L.CE.	125.357,65	57.575,51	81.358,26	92.552,94	26.579,59	29.896,47	35.780,7	42.597,38
POM calcolati al 31.12.2016	1	0,386818	0,546601	0,738311	0,21203	0,238489	0,285429	0,339807
P.O.M. applicati	1	0,4	0,5	0,7	0,25	0,3	0,35	0,4
DIFFERENZE	0	-0,01318	0,046601	0,038311	-0,03797	-0,06151	-0,06457	-0,06019

-Tab.2 : Personale docente e non docente degli atenei statali e non statali per tipologia A.A. 2010/11 - 2017/18 (dati www.ustat.miur.it)

Anno Accademico	Prof.Ordinari, Associati, Ricercatori*	Titolari di ass. di ricerca	Collaboratori linguistici	PTA a Tempo Determinato	PTA a Tempo Indeterminato	TOTALI
2010/11	58.885	13.109	1.857	57.742	2.674	134.267
2011/12	57.996	13.370	1.864	56.453	2.804	132.487
2012/13	57.196	15.747	1.790	55.164	2.761	132.658
2013/14	56.369	16.280	1.809	54.966	2.675	132.099
2014/15	55.404	15.909	1.741	54.525	2.673	130.252
2015/16	54.469	14.042	1.727	53.682	2.249	126.169
2016/17	54.235	13.946	1.713	53.396	2.305	125.595
2017/18	53.793	14.124	1.676	52.706	2.500	124.799

(*) Ricercatori a tempo indeterminato e determinato