

Movimento per la Dignità della Docenza Universitaria

<https://sites.google.com/site/controlloccoscatti/home>

PROPOSTE PER L'UNIVERSITA'

Reclutamento, progressioni di carriera, ricerca di base, diritto allo studio, aggiornamento della legislazione vigente.

23-5-2020

Le presenti proposte sono state elaborate sulla base delle indicazioni contenute nei documenti seguenti, a partire dai primi, più recenti, e risalendo nel tempo a documenti le cui istanze sono state in parte soddisfatte, in parte sono ancora pendenti:

- **“Appello per la Ricerca italiana”** del 2-12-2019.
- **“Proposta di Stato giuridico della Docenza Universitaria”** del 14-7-2019.
- **“Provvedimenti urgenti per l'Università”** del 7-4-2019.
- **“Lettera di proclamazione di sciopero dagli esami di profitto dal 1° giugno al 31 luglio 2018”**, del 16-2-2018.
- **“Lettera di proclamazione di sciopero dagli esami di profitto-Sessione autunnale a.a. 2016-2017”**, del 27-6-2017.

Tali documenti sono stati firmati sempre da oltre 5.000 Professori e Ricercatori di almeno 78 Sedi Universitarie Italiane e Istituti di Ricerca Italiani e sono stati inviati a destinatari diversi a seconda del tipo di documento: al Governo (sempre), a tutti i Parlamentari, ai Rettori, al Consiglio Universitario Nazionale, alla Commissione di Garanzia dell'attuazione del diritto di sciopero, alla CRUI. A tutti i destinatari è stato sempre inoltrato l'elenco dei firmatari. L'elenco dettagliato dei destinatari e del numero dei firmatari è riportato in Allegato A.

Le proposte qui avanzate sono da considerare “aperte”, non solo nel senso che verranno via via aggiornate a fronte di nuove esigenze, ma anche nel senso che potranno essere integrate e modificate alla luce dei suggerimenti che perverranno dai Professori e Ricercatori, purché non siano in conflitto con i principi e le logiche che reggono i documenti dianzi citati.

Le proposte presentano quello che si ritiene essere un equilibrio, giusto e quindi percorribile, fra esigenze contrastanti; sono comunque proposte flessibili, nel senso che se ne possono facilmente modificare parti, considerate troppo minimalistiche o troppo eccessive, senza intaccare i principi di base.

Il documento nasce quindi da iniziative del 2019 e anche di anni pregressi, la sua stesura è iniziata a fine 2019, ma a ridosso del momento della sua pubblicazione il Paese si è ritrovato nel mezzo di quella che ormai tutti definiscono “una guerra contro il coronavirus” e ci si è dovuto porre il problema della compatibilità di quanto proposto con la situazione in atto.

All'emergenza coronavirus fa riferimento il messaggio, di cui si riportano di seguito le parti salienti, inviato il 6/4/2020 ai 30.000 Professori e Ricercatori che seguono il Movimento per la Dignità della Docenza Universitaria.

Il messaggio esprimeva il cordoglio a chi aveva perso i propri cari, gli auguri a chi era ammalato, il ringraziamento a chi stava operando per gli altri, anche mettendo a rischio la propria vita:

Cari Colleghi Professori e Ricercatori,

siamo in un momento terribile, una guerra contro un nemico invisibile.

Il nostro primo pensiero va a coloro che ci hanno lasciato e ai loro cari, al cui dolore ci associamo; a quelli che stanno lottando per vincere la battaglia contro il virus che li ha contagiati. ai quali auguriamo una pronta guarigione.

Poi il pensiero va a chi è in prima linea per aiutare gli altri a guarire: medici, infermieri, personale sanitario tutto, che è esposto al virus nella misura massima pur di salvare gli altri, e ai quali va tutto il nostro grazie e la nostra riconoscenza; alla Protezione Civile, alla Croce Rossa, a tutti i volontari che si sono uniti a loro, alle Forze Armate, alla Forze di Polizia, ai Vigili del Fuoco, e a tutte le Organizzazioni e le Istituzioni che si prodigano; a chi è al lavoro per assicurare i generi di prima necessità, ed è più a rischio di chi è tenuto a rimanere a casa. Speriamo di non aver dimenticato nessuno. A tutti va il nostro grazie più sentito e la nostra riconoscenza.

Nell'Università pensiamo, in particolare, oltre che ai nostri Colleghi di Medicina e al personale impegnato nella sanità, a quanti sono impegnati ad assicurare un minimo di funzionalità della struttura, sia di tipo amministrativo che di sicurezza, sia per la didattica a distanza, e naturalmente agli Studenti che soffrono insieme a noi.

Ma il messaggio conteneva anche un atto di speranza e di fiducia per la rinascita e le ricostruzione del Paese e dell'Università, al quale questo documento è fondamentalmente dedicato:

È in atto una guerra, ma andiamo avanti nella certezza che la vinceremo. Non dico speranza, ma certezza. Sarà una questione di qualche settimana o di qualche mese, ma la vinceremo. Con questa certezza noi del Movimento andiamo avanti nel nostro impegno per l'Università, senza farci sopraffare dall'emergenza.

Pertanto, mentre combattiamo questa guerra con il massimo impegno e il massimo scrupolo, pensiamo, con grande fiducia, a quello che verrà dopo, alla ricostruzione e alla rinascita che dovrà avere il Paese, come per fortuna è sempre avvenuto dopo ogni periodo buio.

E in questo scenario speriamo che il Paese tragga esempio dalle crisi precedenti, quando nelle fasi di rilancio altri Paesi hanno investito sull'Università, e con ciò hanno favorito la loro crescita economica e culturale e non solo la crescita dell'Università.

.....
.....

All'Università, per favorire la rinascita, spetterà adempiere, ancor meglio di quanto abbia sempre fatto, al suo ruolo di formazione delle nuove classi di laureati e di ricerca che accumuli conoscenze e saperi. Siamo sicuri che non deluderà il Paese.

.....
.....

Continueremo a lavorare sulle proposte per l'Università, nella certezza che verrà presto il momento della rinascita e della ricostruzione del Paese.

Il senso "politico" di pensare a proposte per l'Università era pertanto chiaro dai 3 periodi evidenziati in blu e in grassetto nel precedente riquadro: **l'Università doveva essere parte attiva e protagonista della ricostruzione. A tale compito occorreva prepararsi per tempo, non si doveva improvvisare. Era necessario, invece, farsi trovare pronti.**

Ora il decreto Legge “Rilancio” è stato pubblicato ed è all’esame del Parlamento, le risorse ci sono in buona parte, è necessario solo un ulteriore sforzo, e ciò che prima sembrava di difficile proposizione ora è possibile.

Infatti il Decreto stanziava, per l’Università:

- 282 milioni di euro per il 2020, per esigenze specifiche derivanti da coronavirus, essenzialmente per il diritto allo studio.
- 550 milioni per il 2021, per l’assunzione di complessivi 3.300 RTDB (che possono essere concentrati tutti nel 2021 o “spalmati” su più anni), PRIN e incrementi di FFO.
- 700 milioni di euro per il 2022, per l’assunzione di complessivi 3.300 RTDB, PRIN e incrementi di FFO.
- 400 milioni di euro a decorrere dal 2022 per l’assunzione di complessivi 3.300 RTDB e incrementi di FFO. Questi ultimi 400 sono quindi risorse strutturali, ripetibili negli anni successivi.

Con tali risorse, eventualmente rimodulate, e con le integrazioni necessarie (ma molto si può fare con le risorse già messe in campo) si può raggiungere l’obiettivo di rilancio dell’Università di questo documento.

I 3 “pilastri” per il processo di rilancio dell’Università, e che richiedono le risorse più cospicue, sono i seguenti: **PERSONALE, RICERCA DI BASE, DIRITTO ALLO STUDIO.**

Il ruolo fondamentale lo giocherà il personale tutto: Docente, Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario. Il personale è la vera ricchezza dell’Università, l’ancora di salvezza che ha permesso all’Università, negli anni bui dei tagli, di tenere alto il livello della nostra ricerca e della formazione. Eravamo, e siamo sempre rimasti, l’ottavo Paese al mondo per la ricerca, malgrado i tagli: un “miracolo” italiano dovuto al personale, che ha continuato a lavorare con abnegazione, nella speranza di tempi migliori, speranza che non dovrà essere delusa. Formavamo, e abbiamo continuato a farlo, laureati apprezzati in Italia e nel resto del mondo. Inoltre, da quando è iniziata l’emergenza sanitaria, è solo la dedizione del personale che, di fronte alla necessità di convertire improvvisamente il proprio lavoro in didattica a distanza e servizi amministrativi da remoto, ha permesso di superare le difficoltà di una repentina conversione e di mantenere funzionanti i servizi essenziali.

Niente di strano, pertanto, se le proposte pensano innanzitutto al personale, a partire da quello docente e in formazione. Occorre pensare a tutte le categorie del personale docente, in quella logica di unità che è alla base dell’armonia e della serenità di cui l’Università ha tanto bisogno: occorre progredire tutti insieme. E allora occorrerà:

- assicurare un afflusso costante e cospicuo di nuove leve, alle quali si offrano certezze di poter accedere e progredire in base solo al proprio valore, abolendo innanzitutto la piaga del precariato;
- togliere dal ruolo a esaurimento i Ricercatori a Tempo Indeterminato che abbiano già dimostrato o dimostreranno di avere i requisiti per passare almeno a Professori Associati;
- offrire ai Professori Associati il passaggio a Professore Ordinario, anche in questo caso a chi ha già dimostrato di avere i requisiti necessari o via via lo dimostrerà;
- a tutti bisognerà offrire possibilità di progressione nella carriera che dipendano solo dai loro meriti. Solo così potrà instaurarsi quel clima di fiducia e di serenità di cui l’Università ha assoluto bisogno per svolgere la funzione alla quale è chiamata.

Occorre pensare anche al finanziamento della Ricerca di Base, quella Ricerca che se avesse avuto qualche risorsa in più in passato, forse ci avrebbe fornito le maggiori conoscenze necessarie anche per sconfiggere il virus. Ricerca che tanto ha sofferto negli ultimi anni bui, pur non estinguendosi, e che tanto di più potrà produrre, in termini non solo economici, se avrà la possibilità di svolgere, fuori dall’agone

dell'emergenza, il suo ruolo di anticipazione delle conoscenze e dei saperi, da mettere a disposizione in generale ma, in particolare, nei periodi di emergenza.

Infine, occorre finanziare il diritto allo studio, in particolare il fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio degli Studenti per evitare il fenomeno dei *"beneficiari senza borsa"*, rispettando così l'art. 34 della Costituzione che recita *"I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi"*.

Un capitolo a parte riguarda le risorse necessarie.

Per quanto riguarda le risorse necessarie, nel seguito vengono evidenziate le risorse necessarie per ogni singola proposta, perché così sarà chiara la loro destinazione.

Starà al Governo, se, come ci si augura, vorrà inserirle già nella fase di conversione in Legge del Decreto, rimodulare eventualmente le risorse già previste, e prevedere le integrazioni necessarie.

Al Governo è data l'opportunità forse irripetibile di:

- Dare un assetto innovativo all'intera filiera dei meccanismi del reclutamento e delle progressioni di carriera, eliminando il cosiddetto "precariato" e definendo un iter legato solo alle capacità di ognuno; in particolare, assicurando l'assunzione di 9.000 Ricercatori a tempo determinato nel sessennio 2021-2026; nel contempo dando soluzioni per tutti i Professori Associati e per i Ricercatori a Tempo Indeterminato e sistemando in maniera uniforme la questione dell'età di pensionamento.
- Risolvere in via definitiva vertenze in atto derivanti da passate discriminazioni, e anche da vere e proprie ingiustizie, derivanti dall'applicazione della legislazione in vigore.
- Dare risposte adeguate, cospicue e strutturali alla necessità di sostenere la Ricerca di Base, negli anni passati troppo trascurata.
- Dare risposte adeguate, cospicue e strutturali all'aspetto del diritto allo studio che riguarda i cosiddetti "beneficiari senza borsa".
- Dare risposte adeguate a una serie di problemi che non involgono necessità di risorse, ma sono utilissime per l'equità e il buon funzionamento dell'Istituzione: norme di salvaguardia necessarie per tutelare la genitorialità e le persone diversamente abili; "sburocratizzazione" nell'ambito delle Università e degli Enti Pubblici di Ricerca; eliminazione dei vincoli eccessivi alle regole per le assunzioni degli Atenei; uniformazione su base nazionale delle valutazioni periodiche di Professori e Ricercatori e della retribuzione della didattica frontale eccedente quella delle norme di legge; ultima, ma non meno importante, una procedura innovativa dell'abilitazione richiesta a Professori e Ricercatori per progredire.

Sono una serie di misure di "sistema" che darebbero la netta dimostrazione del "rilancio", avendo individuato chiaramente dove allocare le risorse, evitando che gli Atenei vadano in ordine sparso e niente affatto indirizzato, con tante difformità da un Ateneo all'altro, come si è spesso verificato in passato.

Ovviamente, ove il Governo non procedesse subito, lascerebbe in eredità a sè stesso problemi ineludibili che al più presto dovrebbe risolvere, mentre invece potrebbe giustamente evidenziare di averli risolti ora, appena se ne è presentata l'opportunità.

Quanto all'utilità e alla ragionevolezza di ulteriori risorse per raggiungere obiettivi più ambiziosi può essere di aiuto il seguente esempio.

Il Decreto Legge "Rilancio" stanziava 200 milioni di euro a decorrere dal 2021 per l'assunzione di complessivi 3.300 RTDB, che possono essere concentrati tutti nel 2021 o "spalmati" su più anni.

Orbene, nel seguito si vedrà con più dettaglio (e con il supporto di un corposo modello di calcolo previsionale) come con le proposte che vengono qui avanzate, con un onere di 95 milioni di euro per il 2021, 190 per il 2022, 285 per il 2023 e 315 a decorrere dal 2024, si riesce a garantire l'assunzione di 9.000 RTDB, ma anche a dare un assetto innovativo all'intera filiera dei meccanismi del reclutamento e delle progressioni di carriera, a eliminare il cosiddetto "preariato" e a definire un iter legato solo alle capacità di ognuno. In particolare, si riesce ad assicurare l'assunzione di 9.000 Ricercatori a tempo determinato nel sessennio 2021-2026, dando, al contempo, soluzioni per tutti gli attuali Professori Associati già in possesso dell'ASN e per tutti i Ricercatori a Tempo Indeterminato. Viene, inoltre, dimostrato che di tali risorse, almeno 40 milioni di euro (dei 315 richiesti a regime) resteranno in effetti a disposizione come risorse "libere" per gli Atenei: sono richiesti sia per tale fine, sia per avere un ampio margine di sicurezza. Le risorse strettamente necessarie si riducono così a 275 milioni di euro. E altri 40 potrebbero rimanere a disposizione, in quanto per dimostrare la sostenibilità finanziaria delle proposte i calcoli sono sempre stati fatti in eccesso e mai in difetto.

Quindi con uno stanziamento suppletivo nel complesso limitato si possono assumere 9.000 nuove leve e risolvere nel contempo una molteplicità di problemi, che si vedrà sono sia di tipo contingente (per gli attuali PA e RTI), sia strutturali.

Per sincerarsi come questo sia possibile e, soprattutto, sostenibile finanziariamente, è necessaria, ovviamente, la lettura delle proposte dettagliate più oltre e delle relative motivazioni.

Con queste necessarie precisazioni si prosegue con osservazioni sintetiche sulle parti che richiedono le risorse più cospicue.

Per quanto riguarda il personale, si vedrà nelle note esplicative dell'articolo 7 e nell'allegato B sulla sostenibilità finanziaria come le risorse richieste per le proposte avanzate siano tali da poter lasciare alle Università nei primi 3 anni, soddisfatti i limiti minimi previsti dalla legge auspicata, ampi margini di intervento, in primis per il coronavirus, ove si rendano necessarie risorse oltre quelle previste "ad hoc" dal Decreto "Rilancio". Il tutto salvaguardando la necessità di assicurare l'assunzione di nuove leve, di cui l'Università, e quindi il Paese, ha assoluto bisogno per la ricostruzione. Anche a tal fine, è previsto per 3 anni un impegno ridotto per Professori e Ricercatori, sacrificando temporaneamente le loro pur legittime aspettative.

Il corposo e molto dettagliato Allegato B, finalizzato all'analisi della sostenibilità finanziaria, ha richiesto quindi un impegno e uno sviluppo che in tempi normali sarebbe stato classificato come abnorme, ma nella situazione contingente era doveroso.

E per quanto riguarda tutti gli altri aspetti, in particolare la Ricerca di Base e gli Studenti, si ribadisce quanto già detto: il Paese deve trarre esempio dalle crisi precedenti, quando nelle fasi di rilancio altri Paesi hanno investito sull'Università, e con ciò hanno favorito la loro crescita economica e culturale e non solo la crescita dell'Università. E da questo punto di vista sembra si stia per la buona strada. Il Decreto "Rilancio" va in questa direzione, ma un ultimo sforzo è opportuno.

Considerazioni generali

Le presenti proposte si innestano, a regime, sulla legislazione in atto, evitando che l'Istituzione sia soggetta a un nuovo drastico cambiamento di normativa, se non di quella strettamente necessaria, e individuano un transitorio compatibile con la soluzione prevista a regime.

Hanno i seguenti obiettivi:

- Istituire un'unica figura di post-doc e un'unica figura post-laurea.
- Abolire tutte le figure precarie esistenti.
- Assicurare a ciascun giovane che inizi la carriera universitaria un percorso nel quale, dopo il concorso di accesso, si trovi a dover dimostrare solo di essere meritevole di percorrere tutti i gradini della carriera, senza dover instaurare un continuo conflitto con i suoi colleghi, anzi cercando la loro collaborazione per percorrere insieme tutti i gradini della carriera stessa, in un clima di serenità, che è quanto di più proficuo per l'Istituzione.
- Prevedere un'unica figura di Ricercatore a Tempo Determinato, avente le prerogative degli attuali Ricercatori a tempo determinato di tipo B di cui all'art. 24 della Legge 240/2010.
- Definire per i Ricercatori a Tempo Determinato percorsi che eliminino i periodi di precariato, quale quello attuale dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A di cui all'art. 24 della Legge 240/2010.
- Definire modalità che permettano a tutti i Professori Associati di avere prospettive certe di diventare Professori Ordinari, prospettive dipendenti solo dalle loro capacità e dal loro merito.
- Permettere ai circa 10.000 Professori Associati già in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, e a quelli che via via l'otterranno, di diventare Professori Ordinari in tempi certi.
- Definire modalità che permettano a tutti i Ricercatori Universitari a Tempo Indeterminato di avere prospettive certe di diventare almeno Professori Associati in tempi brevi, prospettive dipendenti solo dalle loro capacità e dal loro merito.
- Permettere ai circa 3.900 Ricercatori a Tempo Indeterminato già in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, di diventare Professori Associati in tempi certi, e a quelli che ancora non ne siano in possesso, ma abbiano già svolto attività didattica tipica dei Professori, di pervenire allo stesso risultato attraverso una abilitazione alla seconda fascia dei Professori innovativa, che valorizza non solo l'attività scientifica, ma anche l'attività didattica e tutta l'attività organizzativa e gestionale svolta, l'"attività di terza missione" e le attività assistenziali.
- Non togliere nulla alle prerogative attuali dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B, ma far sì che le stesse prerogative possano essere godute dai Ricercatori a Tempo Indeterminato, che hanno retto sulle loro spalle, insieme ai Professori, ai Ricercatori a Tempo Determinato stessi, ai Precari e al Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, l'Università Italiana in anni terribili, gravati da attività didattiche e organizzative, non sempre dovute per il loro ruolo, ma alle quali non si sono sottratti.
- Istituire un'Abilitazione alla Docenza Nazionale, in sostituzione della Abilitazione Scientifica Nazionale, che completerebbe al meglio le finalità previste nei punti precedenti.
- Assicurare le risorse dovute alla Ricerca di Base in modo da fornire a tutti i Docenti Universitari le risorse necessarie per svolgere il loro ruolo fondamentale in tale campo.
- Risolvere in via definitiva vertenze che si trascinano da troppi anni.
- Restituire agli Atenei la possibilità di una piena programmazione, svincolata da condizionamenti esterni che ne limitino la capacità di programmare.
- Porre rimedio a inconvenienti presenti nella legislazione in atto, venuti alla luce in sede di applicazione.
- Introdurre norme di semplificazione in materia di acquisti funzionali per le Università e gli Enti pubblici di Ricerca.
- Porre rimedio alle vere e proprie vessazioni a seguito delle azioni di protesta messe in atto da molti Professori e Ricercatori in occasione della VQR 2010-2014.

Quanto segue si articola in 8 parti e 2 allegati:

- **Parte I: Norme a regime per contratti per la ricerca, borse di studio post-laurea e relativo transitorio: pag. 8**
- **Parte II: Norme a regime per reclutamento e progressioni di carriera: pag. 12**
- **Parte III: Norme di raccordo per reclutamento e progressioni di carriera nei primi 3 anni: pag. 20**
- **Parte IV: Abilitazione alla Docenza Universitaria: pag. 37**
- **Parte V: Ulteriori norme a regime e transitorie: pag. 42**
- **Parte VI: Proposte che non richiedono interventi legislativi: pag. 53**
- **Parte VII: Analisi delle richieste dal punto di vista finanziario: pag. 54**
- **Parte VIII: Situazione a regime ipotizzata per gli organici: Provvedimento di legge auspicabile: pag. 58**
- **Allegato A: Documenti sui quali si basano le presenti proposte: pag. 61**
- **Allegato B: Analisi della sostenibilità finanziaria: pag. 61**

Le singole “Parti” trattano argomenti in qualche modo omogenei fra di loro e sono organizzate in modo da rendere il più scorrevole e comprensibile quanto esposto.

In una eventuale traduzione in un provvedimento di legge, che è quanto si auspica, è chiaro che potrebbero rimanere con la stessa organizzazione oppure essere riorganizzate in modo più adatto al provvedimento.

Sempre nell’ottica di un eventuale provvedimento di legge, **tutto è organizzato quasi sempre sotto la forma di “articoli di una legge ipotetica”**, sia per dimostrare che i principi enunciati sono tramutabili abbastanza facilmente in articoli di un provvedimento legislativo fra di loro coerenti ed equilibrati (e quindi per dimostrare che il Governo e i Parlamentari possono facilmente perseguire tali provvedimenti), sia per facilitare i necessari collegamenti fra le varie parti. Solo la parte VI contiene una proposta che non è un “articolo di legge” in quanto richiede esclusivamente un atto di indirizzo del MIUR nei riguardi degli Atenei.

Si precisa che **gli “articoli” non hanno la velleità di essere esaustivi**: si limitano a evidenziare gli aspetti che si ritengono più rilevanti, da integrare con altre norme che si ritengono utili da parte del Governo e dei Parlamentari, oltretutto, ovviamente, modificabili in modo che, ci si augura, non si incida sulle logiche che sono alla loro base.

Alcuni articoli in qualche caso riprendono in parte norme di legge già esistenti e le ribadiscono per evitare i dubbi di interpretazione che hanno sempre creato intralci burocratici in sede di applicazione delle leggi, creando ritardi dannosi.

L’ordine indicato non è da intendere come ordine di importanza: è solo un ordine che rende l’esposizione più scorrevole. Pertanto, non si sottovaluti ciò che è collocato verso il fondo, che riporta esigenze e temi assai sentiti.

Ad ogni “articolo” o proposta seguono “note esplicative e motivazioni”. In tali note esplicative si useranno, all’occorrenza, i seguenti acronimi:

- a) PO: Professore di prima fascia (Professore Ordinario).
- b) PA: Professore di seconda fascia (Professore Associato).
- c) RTI: Ricercatore a Tempo Indeterminato.
- d) RTDA: Ricercatore a Tempo Determinato di cui all’articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (anche detto Ricercatore a Tempo Determinato di tipo a).
- e) RTDB: Ricercatore a Tempo Determinato di cui all’articolo 24, comma 3, lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (anche detto Ricercatore a Tempo Determinato di tipo b).
- f) RTD: a seconda dei casi Ricercatore a Tempo Determinato, indifferentemente RTDA o RTDB, oppure Ricercatore a Tempo Determinato di cui alle seguenti proposte (la tipologia sarà chiara dal contesto).

- g) ASN: Abilitazione scientifica Nazionale, di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n.240.
- h) ADU: Abilitazione alla Docenza Universitaria, di cui alle presenti proposte.
- i) MIUR: Precedente Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.
- j) MUR: Attuale Ministero dell'Università e della Ricerca.

Infine, le presenti proposte erano in preparazione dal dicembre scorso, nell'ipotesi di un provvedimento di legge che si riteneva potesse entrare in vigore nel 2020, con effetti pratici dal 2021, lo stesso in cui ora il Decreto Legge "Rilancio" mette a disposizione risorse. Il Decreto offre l'opportunità di una entrata in vigore a breve. Pertanto, là dove nel seguito si trovano, ad esempio, dizioni del tipo "a partire dal primo anno di applicazione della presente legge", oppure del tipo "primo triennio di applicazione della presente legge", per coerenza sia con le ipotesi iniziali che con i tempi in cui il Decreto stanza le risorse, si dovrebbe sostituire quasi sempre tali parole, rispettivamente, con "nel 2021" e "nel triennio 2021-2023". Per necessità di divulgare questo documento in tempi brevi, non si procede a tali modifiche (involgono troppi punti dell'articolato e delle note esplicative), ma tutto va inteso in tal senso.

Parte I: Norme a regime per contratti per la ricerca, borse di studio post-laurea e relativo transitorio

Questa "Parte I" è destinata alla creazione di figure uniche per il post-doc e il pre-doc e all'abolizione, pur con la dovuta gradualità temporale, di tutte le figure precarie attuali.

Art. 1

Contrattisti per progetti di ricerca

1. Le università, le istituzioni e gli enti pubblici di ricerca e sperimentazione, l'Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e l'Agenzia spaziale italiana (ASI), nonché le istituzioni il cui diploma di perfezionamento scientifico è stato riconosciuto equipollente al titolo di dottore di ricerca ai sensi dell'articolo 74, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, per lo svolgimento di attività di ricerca su specifici progetti, possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per figure denominate "contrattisti per progetti di ricerca".

2. Possono essere destinatari di tali contratti studiosi in possesso di curriculum scientifico idoneo allo svolgimento dell'attività di ricerca richiesta dal progetto, con esclusione del personale di ruolo delle università e degli enti pubblici di ricerca. Il dottorato di ricerca o titolo equivalente conseguito all'estero ovvero, per i settori per cui è di interesse, il titolo di specializzazione di area medica, costituisce requisito obbligatorio per l'ammissione al bando.

3. L'accesso avviene mediante procedure pubbliche di selezione disciplinate con apposito regolamento di ateneo o dell'ente. La selezione è basata sulla valutazione del curriculum, dei titoli e delle pubblicazioni scientifiche, nonché su un colloquio sugli specifici temi del progetto da svolgere.

4. I contratti di cui al comma 1 possono avere una durata da uno a tre anni, nel caso siano di durata inferiore a tre anni sono rinnovabili fino alla durata complessiva di tre anni, e non sono cumulabili con borse di studio a qualsiasi titolo conferite, ad eccezione di quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere, utili ad integrare l'attività di ricerca dei titolari, durante i soggiorni in altre sedi universitarie o centri di ricerca, nazionali o stranieri. La titolarità del contratto non è compatibile con l'iscrizione a corsi di laurea, laurea magistrale, dottorato di ricerca o specializzazione medica o ad altra scuola di specializzazione post lauream, in Italia o all'estero, e comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche.

5. L'importo dei contratti di cui al presente articolo è determinato dall'università o dall'ente che bandisce la procedura; esso deve avere un importo minimo di 53.000 euro annui lordi. Tale importo minimo è adeguato di diritto annualmente sulla base della norma di cui all'articolo 24, commi 1 e 2, della Legge 23 dicembre 1998, n. 448. Il contratto può prevedere una maggiorazione dell'importo, almeno del 40%, per soggiorni in altre sedi universitarie o centri di ricerca, nazionali o stranieri. Ove non prevista dal contratto, tale maggiorazione può essere conferita anche successivamente alla stipula del contratto, come borsa di studio aggiuntiva, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio dell'ateneo o dell'ente.

6. Ai contratti di cui al presente articolo si applicano, in materia fiscale, le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 13 agosto 1984, n. 476, nonché, in materia previdenziale, quelle di cui all'articolo 2, commi 26 e seguenti, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, in materia di astensione obbligatoria per maternità, le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, e, in materia di congedo per malattia, l'articolo 1, comma 788, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto 12 luglio 2007 è integrata dall'università o dall'ente pubblico di ricerca fino a concorrenza dell'intero importo del contratto.

7. I contratti di cui al presente articolo non possono comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con università o enti pubblici.

Seguono note esplicative e motivazioni

La figura di contrattista prevista è destinata a contratti, ad esempio, su fondi di ricerca europei o stipulati con altri enti pubblici o privati, quando sia necessario ricorrere a personale non strutturato perché quello strutturato è insufficiente, né sia possibile aumentarlo (essendo il contratto europeo una "una tantum" la cui ripetibilità è incerta).

La retribuzione elevata (53.000 euro annui lordi, nettamente al di sopra di quella massima prevista per gli RTDB, che è di $34.898,08 \times 1,3 = 45.367,40$ euro annui lordi, che rivalutati secondo i recenti aumenti ISTAT salgono a circa 46.450) dà un senso positivo a tale figura, e non solo per l'aspetto economico immediato. Alla fine dei 3 anni il contrattista va nel mondo del lavoro senza apparire un "appassionato" di Università che non vi ha trovato spazio (e ripiega per necessità sul mondo esterno, ma resterà sempre considerato dal suo datore un insoddisfatto, cosa che nessun datore di lavoro gradisce, tanto da costituire una remora alla stessa assunzione) bensì presentandosi come una persona che è rimasta nell'Università per un certo tempo, oltretutto perché interessato anche a un arricchimento culturale, perché retribuito abbastanza bene.

Per tale finalità la figura così delineata non deve assolutamente essere requisito per accedere ai concorsi per RTD di cui al successivo art. 4, neanche preferenziale: per l'accesso ai concorsi da RTD queste proposte prevedono solo il possesso del titolo di Dottore in Ricerca o il possesso dell'ASN o il titolo di specializzazione medica, senza richiedere di transitare attraverso la nuova figura del "contrattista".

Tale figura ha un ulteriore aspetto positivo: può servire a coprire i tempi di attesa, finito il Dottorato di Ricerca, prima del concorso da RTD di cui all'art. 4, tempi di attesa peraltro poi recuperati nel passaggio a RTD, sempre secondo lo stesso art. 4.

L'inserimento nel mondo del lavoro di chi poi, invece, non vince il concorso da RTD non trova gli inconvenienti del tipo anzidetto, sempre data la retribuzione abbastanza elevata.

La retribuzione elevata scoraggia poi chiaramente gli Atenei dallo stipulare contratti in numero abnorme (invece che fare concorsi da RTD) per poter effettuare una selezione solo successivamente, e così creare di nuovo precariato. Le Università che hanno esigenze di coperture di organico strutturali devono assumere degli RTD.

Art. 2

Borse di studio post-laurea

1. Le università e gli enti pubblici di ricerca, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, possono conferire borse di studio post-laurea per lo svolgimento di attività di ricerca.

2. Possono concorrere alle borse di cui al presente articolo coloro che siano in possesso di diploma di laurea magistrale, magistrale a ciclo unico o specialistica ovvero di laurea conseguita in base all'ordinamento previgente al decreto ministeriale 3 novembre 1999, n. 509, nello stesso settore o in un settore affine all'attività da svolgere e che siano risultati particolarmente meritevoli in discipline nei settori scientifici-disciplinari affini all'attività di ricerca da svolgere. Non può concorrere il personale di ruolo delle università e degli enti pubblici di ricerca, nonché i soggetti in possesso di un dottorato di ricerca.

3. L'accesso avviene mediante procedure pubbliche di selezione disciplinate con apposito regolamento di ateneo. La selezione è basata sulla valutazione del curriculum, dei titoli e delle eventuali pubblicazioni scientifiche, nonché su un colloquio inerente l'attività di ricerca da svolgere.

4. Le borse post-laurea possono avere una durata dai tre ai ventiquattro mesi, e nel caso siano di durata inferiore a ventiquattro mesi sono rinnovabili fino alla durata complessiva di ventiquattro mesi e non sono cumulabili nello stesso periodo con altre borse di studio a qualsiasi titolo conferite. La titolarità di tali borse non è compatibile con l'iscrizione a corsi di laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, dottorato di ricerca o specializzazione medica e scuole di specializzazione post lauream, in Italia o all'estero, e comporta il collocamento in aspettativa senza assegni per il dipendente in servizio presso amministrazioni pubbliche. La durata complessiva dei rapporti instaurati con il medesimo destinatario ai sensi del presente articolo, compresi gli eventuali rinnovi, non può comunque essere superiore a ventiquattro mesi.

5. L'importo delle borse di cui al presente articolo è determinato dall'università o dall'ente che bandisce la procedura per un importo annuo lordo non inferiore ai 15.000 euro. Tale importo minimo è rivalutato annualmente mediante apposito decreto ministeriale, sulla base degli incrementi degli importi delle borse concesse per la frequenza ai corsi di dottorato di ricerca.

6. Alle borse di cui al presente articolo si applicano, in materia fiscale, le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 13 agosto 1984, n. 476, nonché, in materia previdenziale, quelle di cui all'articolo 2, commi 26 e seguenti, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, e successive modificazioni, in materia di astensione obbligatoria per maternità, le disposizioni di cui al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale 12 luglio 2007, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 247 del 23 ottobre 2007, e, in materia di congedo per malattia, l'articolo 1, comma 788, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni. Nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, l'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'articolo 5 del citato decreto 12 luglio 2007 è integrata dall'università o dall'ente pubblico di ricerca fino a concorrenza dell'intero importo della borsa.

7. Le borse di cui al presente articolo non possono comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con università o enti pubblici.

Seguono note esplicative e motivazioni

Le borse definite da questo articolo adempiono a più di una funzione. Ad esempio, possono permettere a un laureato magistrale di completare, se lo desidera, il lavoro di ricerca iniziato con la tesi di laurea prima di immettersi nel mondo del lavoro, così come possono servire per coprire le esigenze di offrire a laureati che desiderino proseguire nell'attività di ricerca attraverso il Dottorato di ricerca e poi candidarsi per il concorso da Ricercatore a Tempo Determinato di cui al successivo articolo 4, i mezzi economici per il suo sostentamento, così come a chi a terminato il ciclo di Dottorato, ma non ha ancora sostenuto l'esame di Dottorato, di completare, se lo desidera, il lavoro di ricerca iniziato con la tesi di dottorato prima di immettersi nel mondo del lavoro o di attendere il conseguimento del titolo che gli consenta di partecipare ai concorsi relativi a contrattisti di ricerca di cui all'art. 1 o ai concorsi di cui al successivo art. 4.

Art. 3

Abolizione di tutte le figure precarie attuali

Trascorsi 6 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, non si potranno più attribuire gli assegni di ricerca previsti dall'articolo 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, o altre forme di borse di studio, assegni o contratti a tempo determinato previsti per lo svolgimento di attività di ricerca, ad eccezione delle borse per la frequenza dei corsi di dottorato di ricerca e di quanto previsto nella presente legge. Sono fatte salve le procedure già bandite.

Seguono note esplicative e motivazioni

L'articolo è la logica conseguenza dell'istituzione delle figure di "contrattista" e di "borsista" di cui agli articoli 1 e 2.

Si introduce un lasso di tempo ragionevole fra l'istituzione delle nuove figure e l'abolizione delle vecchie per consentire di passare con continuità da vecchio a nuovo ordinamento, dovendosi procedere all'emanazione di regolamenti che possono richiedere un certo tempo.

PARTE II - Norme a regime per reclutamento e progressioni di carriera.

Questa “Parte II” è destinata alla creazione di un’unica figura unica di Ricercatore a Tempo Determinato, che può essere attivata fin da subito, e alla definizione delle successive progressioni di carriera, secondo modalità certe e con tempi definiti, condizionate solo dall’aver dimostrato di avere i requisiti necessari.

Le norme sulle progressioni di carriera entrano in vigore con la gradualità dovuta, illustrata negli articoli specifici.

Art. 4

Ricercatori a tempo determinato

- 1. Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, le università possono stipulare contratti di lavoro subordinato di durata sessennale per figure di ricercatori a tempo determinato.***
- 2. I ricercatori a tempo determinato svolgono attività di ricerca e di aggiornamento scientifico oltre che di didattica, didattica integrativa e servizio agli studenti, inclusi l'orientamento, il tutorato e le attività di verifica dell'apprendimento. L'impegno annuo previsto per l'attività didattica, didattica integrativa e di servizio agli studenti è pari nei primi anni del contratto a 250 ore e viene portata a 350 ore negli ultimi tre anni, con modalità definite mediante regolamento di ateneo.***
- 3. L'accesso avviene mediante procedure pubbliche di selezione nelle quali la valutazione è basata sui titoli, sulla produzione scientifica, sulla discussione pubblica dei titoli e della produzione scientifica, sull'accertamento della lingua straniera, ove prevista dal bando di concorso, e su una prova scritta inerente a temi del settore concorsuale, con successiva discussione dell'elaborato;***
- 4. I bandi di concorso per le selezioni pubbliche devono indicare la specificazione del settore concorsuale e di un eventuale profilo esclusivamente tramite indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari.***
- 5. Possono accedere alle procedure di selezione i dottori ricerca e tutti coloro che abbiano già conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ancora, per i settori per cui è di interesse, coloro che siano in possesso del titolo di specializzazione medica.***
- 6. I criteri e i parametri di valutazione da parte delle commissioni di concorso sono individuati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale, da promulgare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della presente legge. Il decreto anzidetto deve essere assoggettato a revisione o conferma entro due anni dalla sua entrata in vigore.***
- 7. Le commissioni di concorso sono costituite da cinque componenti, di cui uno nominato dal Dipartimento che bandisce il concorso e gli altri quattro, tutti di sedi universitarie diverse fra loro e da quella che bandisce il concorso, estratti a sorte, nelle prime applicazioni, fra tutti i professori di prima fascia del settore concorsuale cui si riferisce il bando di concorso e, successivamente, entro il termine indicativo di un anno, fra una lista di professori che si dichiarino disponibili a far parte di tali commissioni, da aggiornare con cadenza almeno biennale. Se il bando di concorso prevede un eventuale profilo tramite indicazione di uno o più settori scientifico-disciplinari, i commissari vanno sorteggiati tra quelli dei settori scientifico-disciplinari indicati nel bando di concorso. Va garantita, in presenza di più settori scientifico-disciplinari, la massima uniformità possibile del numero di commissari per ogni settore scientifico-disciplinare.***

8. Per tutti gli altri aspetti le procedure pubbliche di selezione sono disciplinate secondo quanto previsto dall'articolo 24, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 per le procedure di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della medesima legge.

9. Il trattamento economico spettante ai ricercatori a tempo determinato di cui al presente articolo è il medesimo previsto dalla legislazione in vigore per le figure di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

10. Ai ricercatori a tempo determinato di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'articolo 24, comma 5, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 per i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della medesima legge.

11. All'atto della stipula del contratto, la durata del contratto è ridotta, a richiesta del destinatario del contratto, a tre anni per coloro che hanno partecipato al concorso avendo già conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ancora, per i settori per cui è di interesse, per coloro che sono in possesso del titolo di specializzazione medica.

12. All'atto della stipula del contratto di cui al comma 1, la durata del contratto è ridotta, a richiesta del destinatario del contratto, con esclusione dei beneficiari di cui al comma 11, per un massimo di tre anni, sulla base periodi svolti in qualità di contrattista per progetto di ricerca, di cui all'articolo 1 della presente legge. Nei tre anni anzidetti sono computabili, sempre a domanda, i periodi pregressi svolti in qualità di titolari di contratti di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, o come assegnista di ricerca ai sensi dell'articolo 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 o dell'articolo 51, comma 6, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, o di borse post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della Legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei stranieri.

13. A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, i contratti di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, non possono essere stipulati; sono fatte salve le procedure già bandite, per le quali le retribuzioni sono adeguate a quelle previste dal comma 9 per la nuova figura di ricercatore a tempo determinato; sono altresì fatte salve le procedure ai sensi dell'articolo 7, comma 32.

Seguono note esplicative e motivazioni

L'unica differenza di rilievo rispetto alla legislazione attuale è che questo articolo sopprime la figura precaria del Ricercatore a Tempo Determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (RTDA) e il periodo di tre anni corrispondente viene assorbito in un periodo di 6 anni di una unica figura di Ricercatore a Tempo Determinato (RTD) avente, essenzialmente, le prerogative del Ricercatore a Tempo Determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 (RTDB), quindi con prospettive ben più solide e appetibili di quelle offerte agli attuali RTDA. Non cambia la durata complessiva della permanenza in una figura a tempo determinato, invece cambiano radicalmente le prospettive offerte ai giovani.

Di conseguenza, il cuore e le finalità principali dell'articolo sono nei primi 2 commi e nel comma 10, che sono da leggere tenendo conto che delineano la figura di RTD che andrà a sostituire, a regime, le figure degli RTDA e degli RTDB attuali, figure che, come si vede al comma 13, si propone che a regime vengano soppresse.

Tutti gli altri commi servono per fissare dettagli, o per introdurre solo modeste differenze rispetto alla Legge 240/2010. Si presti pertanto inizialmente attenzione solo ai primi 2 commi, ed al comma 10 che consente di estendere le prerogative degli attuali RTDB ai nuovi Ricercatori a Tempo Determinato.

La finalità principale di questo articolo, in abbinamento con il seguente articolo 5, è assicurare a ciascun giovane che inizi la carriera universitaria un percorso nel quale si trovi a dover dimostrare solo di essere meritevole di percorrere tutti i gradini della carriera, senza dover instaurare un conflitto con i suoi colleghi, anzi cercando la loro collaborazione per percorrere insieme tutti i gradini della carriera stessa, in un clima di serenità, che è quanto di più proficuo per l'Istituzione.

Ovviamente, un momento di conflittualità continuerà a sussistere nel concorso per l'accesso alla carriera universitaria, ma è pur necessario che ci sia un momento di selezione quando una struttura assume nuove leve.

Altra finalità dell'articolo è definire per i Ricercatori a Tempo Determinato percorsi che eliminino i periodi di precariato, quale quello attuale degli RTDA. Infatti, gli RTDA a fine triennio non hanno alcuna garanzia di una prosecuzione nell'Università, anche se il fine della figura è proprio questo. Nessuno deve neanche giustificare loro perché non si consenta loro di proseguire. Il rapporto di lavoro è terminato e basta: questo è precariato! Pieno di aspettative (che possono anche essere deluse), ma precariato!

Pertanto, dopo il Dottorato, è qui previsto l'ingresso direttamente in una figura di Ricercatore a tempo Determinato che gode, come già detto, essenzialmente, delle prerogative dell'attuale figura di Ricercatore a Tempo Determinato di tipo b) di cui all'art. 24, comma 3, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

La permanenza in tale figura è di 6 anni (la somma dei due trienni attualmente previsti per gli RTDA e gli RTDB); ovviamente introducendo, per gli attuali RTDA che vincano un concorso della nuova figura di RTD, una norma apposita di riconoscimento degli anni già trascorsi in qualità di RTDA, norma prevista al comma 12 dell'articolo.

Al termine dei 6 anni, come attualmente, ove ottenuta l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) avviene il passaggio a Professore Associato, previa valutazione dell'Ateneo di appartenenza.

Quindi, si ripete, l'unica differenza rispetto alla legislazione attuale è questa: si sopprime la figura precaria dell'RTDA e il periodo di 3 anni corrispondente viene assorbito nel periodo di 6 anni della nuova figura di RTD, con prospettive ben più solide e appetibili.

Dopo i 6 anni da RTD le nuove leve avranno, anche in virtù del successivo articolo 5, una progressione di carriera che dipende, ancora una volta, solo dall'essere tenuti a dover dimostrare di essere meritevoli di percorrere tutti i gradini della carriera universitaria e della quale si parlerà più diffusamente nelle note esplicative dell'articolo successivo.

In questo quadro il reclutamento assume un ruolo fondamentale. Occorre un reclutamento fatto bene, che porti ad assumere RTD potenzialmente in grado di percorrere tutti i gradini della carriera universitaria, e quindi è indispensabile più che mai accertare che gli assunti abbiano le potenzialità per ottenere con regolarità tutte le ASN necessarie e ottenere con regolarità valutazioni positive. Le commissioni di concorso avranno quindi una grande responsabilità al riguardo e per questo motivo l'articolo ne prevede modalità di composizione diverse rispetto all'attuale legislazione.

Così come avranno molta importanza le modalità dei concorsi, che si modificano rispetto alla Legge 240/2010, seppur in modo modesto, introducendo in più solo una prova scritta inerente a temi del settore concorsuale, con successiva discussione dell'elaborato, e con rinvio al Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e al CUN per definire a livello nazionale i criteri uniformi da Sede a Sede.

Così come avrà importanza la formazione delle Commissioni di concorso, motivo per cui se ne definiscono le modalità di composizione, uniche a livello nazionale.

La selezione vera fra i giovani che intendano intraprendere la carriera universitaria avviene, secondo l'articolo proposto, con l'ingresso negli RTD, per concorso, mentre attualmente è, nei fatti, rinviata almeno di 3 anni, con l'accesso all'attuale figura di RTDB, a valle di 3 anni da RTDA.

Invece, non c'è nessun bisogno di rinviare nel tempo la selezione vera, tenendo nell'Università, magari, persone in qualità di RTDA in largo eccesso che si dà per scontato debbano essere poi espulse in parte dopo 3 anni da RTDA, quando avranno anche difficoltà a entrare nel mondo del lavoro.

Dopo la laurea, tra i periodi pre-doc (non si trova subito il concorso per il Dottorato), il Dottorato stesso, i periodi post-doc (non si trova subito il concorso per RTD), saranno in genere passati 5-6 anni dalla laurea, più che sufficienti per la selezione vera.

Non c'è proprio bisogno di ulteriore tempo per capire se un candidato a un concorso da RTD ha le potenzialità per percorrere tutti i gradini della carriera universitaria. La comunità scientifica ha sicuramente la capacità di distinguere, dopo 5-6 anni dalla laurea, chi ha le potenzialità anzidette, senza attendere altri 3 anni.

In conclusione, il concetto è: assumiamo RTD potenzialmente idonei a diventare PA e PO, e poi lasciamoli lavorare in pace per sei anni. Se hanno davvero le capacità, prima dei 6 anni conseguiranno l'ASN e diventeranno PA. Di qui il ruolo importante del reclutamento descritto in precedenza.

Se proprio si ritenesse che 6 anni sono un periodo troppo lungo senza prevedere una verifica intermedia, tale verifica dovrebbe essere "ad personam", senza comparazione con altri soggetti, la si dovrebbe fare dopo i primi 3 anni, a cura degli Atenei, ma, a parte il fatto che altera in parte il concetto anzidetto, deresponsabilizza le Commissioni del concorso iniziale (diranno: "se sbagliamo ci penserà la verifica degli Atenei dopo i primi 3 anni a rimettere tutto a posto") e poi la verifica intermedia probabilmente finirebbero con il passarla tutti.

Comunque, se proprio si volesse una verifica ulteriore, se effettuata nei termini e nei modi anzidetti non sarebbe un problema grave, se non, probabilmente, di altra burocrazia che entra in campo.

Art. 5

Transizione dei professori dalla seconda alla prima fascia.

1. A decorrere dal quarto anno dall'entrata in vigore della presente legge i professori di seconda fascia in possesso della abilitazione scientifica nazionale alla prima fascia di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, acquisita in qualunque anno pregresso, che abbiano svolto attività in campo universitario, così come definite al comma 2, per almeno sedici anni, di cui almeno otto in qualità di professori di seconda fascia, possono, a domanda, richiedere al proprio ateneo di essere valutati ai fini della immissione nella prima fascia del ruolo dei professori, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

2. I sedici anni di attività universitaria di cui al comma 1 devono essere stati svolti, per almeno otto anni, in qualità di professore di seconda fascia, e per l'eventuale parte residua possono essere stati svolti in qualità di ricercatore a tempo indeterminato, o assegnista di ricerca ai sensi dell'articolo 51, comma 6, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, o di assegnista di ricerca di cui all'articolo 22 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, o di borsista post-dottorato ai sensi dell'articolo 4 della Legge 30 novembre 1989, n. 398, ovvero di analoghi contratti, assegni o borse in atenei italiani o stranieri previsti dalla legislazione previgente a questa legge. Gli eventuali anni già utilizzati ai fini del precedente art. 4 non concorrono agli 8 anni massimi trascorsi in figure pregresse computabili.

3. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale, da emanare entro novanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

4. A seguito di positiva valutazione, i professori di cui al presente comma sono inseriti nella prima fascia del ruolo dei professori.

5. Dette procedure non sono soggette alle limitazioni previste dall'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

6. La disponibilità delle risorse necessarie va garantita nella programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

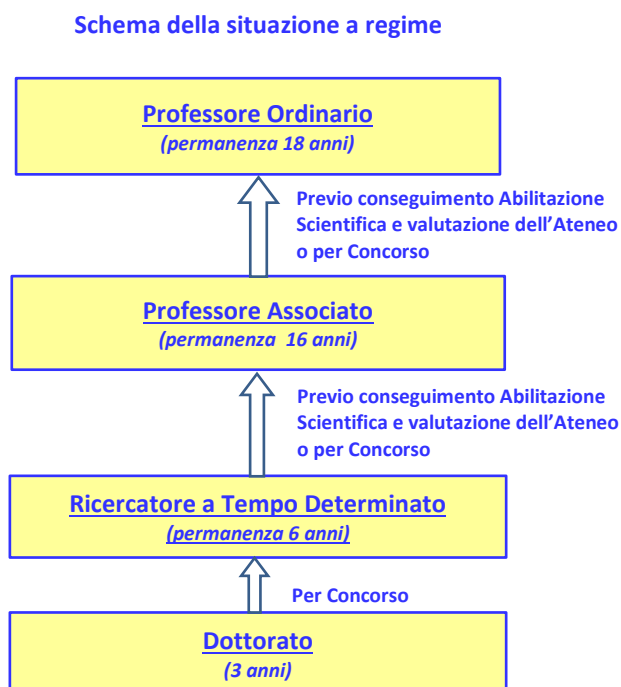
Seguono note esplicative e motivazioni

Innanzitutto, è bene evidenziare che i problemi che a prima vista si potrebbe ipotizzare che possano sorgere in virtù di questo articolo vengono risolti nell'art. 7.

L'unica variante introdotta rispetto alla legislazione attuale (che per tutte le altre parti resta inalterata, in particolare per quanto riguarda la normativa per i concorsi a Professore Ordinario e i trasferimenti ad altra sede), è che a partire dal 16^{esimo} anno di attività universitaria, trascorsi nella seconda fascia dei Professori (con almeno 8 anni in tale fascia) o delle altre figure riconosciute nell'articolo, previo conseguimento dell'ASN ad Ordinario, il Professore Associato ha diritto a valutazione da parte dell'Ateneo di appartenenza e, ove positiva, al passaggio a Professore Ordinario. Nel tempo le altre figure riconosciute sono destinate a sparire, cosicché nel tempo i 16 anni diventeranno tutti anni da Professore Associato.

Si ha così una carriera ordinata e temporalmente cadenzata per ciascun Associato, però anche con la possibilità di "accelerazioni". Infatti, prima del 16^{esimo} anno, previo conseguimento dell'ASN a Ordinario, al Professore Associato resta la facoltà di partecipare a concorsi per il passaggio a Ordinario nella propria sede o in altre, "accelerando" così la sua carriera. In ogni caso, una volta ottenuto il passaggio a Ordinario, sia prima che dopo il 16^{esimo} anno, può comunque ottenere il trasferimento ad altra sede, in quanto, come già detto, la legislazione che disciplina i trasferimenti da una sede all'altra resta immutata.

La carriera si sviluppa a regime secondo il seguente schema, con possibilità di "accelerazione" del periodo di permanenza nella posizione di Professore Associato, dato che restano in vigore le norme sui concorsi:



È importante evidenziare che la norma decorrerà dal 4° anno dall'entrata in vigore della legge che la istituirà, e dispiegherà quindi solo allora i suoi effetti economici.

Precisazioni e modifiche apportate in seguito all'emergenza sanitaria.

Nei primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge proposta, l'emergenza sanitaria derivante dal coronavirus sarà stata certamente superata e così pure l'emergenza economica che ne seguirà, che avrà durata più lunga di quella sanitaria. Ma per 3 anni occorre prudenzialmente tenerne conto.

Per il primo triennio di applicazione della legge sono previste, all'art. 7, risorse fresche per le necessità derivanti da questo articolo e dagli articoli 4 (per gli RTD), 6 (per gli RTI) e dall'articolo 7 stesso (per raccordare la norma a regime con il transitorio dei primi 3 anni) ma sono destinate in primis all'assunzione di nuove leve, di cui l'Università ha assoluto bisogno per svolgere il suo ruolo. **Infatti, all'art. 7 è prevista una serie di vere e proprie "clausole di salvaguardia" per l'assunzione di nuove leve per tutto il triennio e per la transizione degli attuali RTDA.**

Nelle note esplicative di tale articolo e nell'allegato B si dimostrerà che le risorse richieste sono ampiamente sufficienti a tal fine, pur soddisfacendo i requisiti minimi previsti dalla legge proposta, che permettono di iniziare a risolvere i problemi anche per il personale già strutturato. Pertanto, per i primi 3 anni restano risorse in misura cospicua anche per far fronte a esigenze da coronavirus che non siano state soddisfatte interamente dalle misure specifiche adottate nel Decreto "Rilancio". Il tutto è raggiunto limitando al livello minimale, per 3 anni, gli aspetti economici inerenti al personale in servizio, sacrificando così le pur legittime aspettative degli attuali Professori e Ricercatori, ma lasciando alle Università per 3 anni ampi margini per gestire la situazione contingente.

Come già detto, anche con le risorse già previste dal Decreto si possono perseguire gli obiettivi di questo articolo e di tutti gli altri proposti.

Se, invece, ribadiamo, il Governo non procedesse subito, lascerebbe in eredità a se stesso problemi ineludibili che al più presto dovrebbe risolvere.

Ma ci sono anche altri buoni motivi per dilazionare la norma al quarto anno di applicazione della legge: occorre un tempo congruo affinché gli Atenei abbiano tutto il tempo necessario per la loro programmazione e per prepararsi alla situazione a regime, senza essere assoggettati a transitori troppo rapidi, che troppo spesso si traducono in una paralisi anche di anni prima che ci si possa districare nell'applicazione di nuove norme o nell'attesa dei tanti decreti attuativi che bloccano troppo a lungo qualunque possibilità di applicazione immediata.

Con le norme previste qui e all'art. 7 si evita anche di dover mettere gli Atenei di fronte al dover fare una scelta fra il far progredire alcuni Associati che hanno tutti i crismi per diventare Ordinari o piuttosto assumere dei giovani e lasciare gli Associati tali, magari a vita. E lo stesso ragionamento vale per gli RTI di cui all'articolo seguente che hanno tutti i crismi per diventare almeno Associati.

Una scelta, nel caso migliore, dolorosa, che innesca però il rischio di un conflitto generazionale che non è bello mai, meno che mai nell'ambiente universitario. Dei giovani l'Università ha bisogno, ma l'Istituzione non può e non deve essere messa nella condizione di dover trascurare quelli che sono stati, insieme ai PO, agli RTI, agli RTD e ai "Precari della Ricerca", a reggere negli ultimi anni terribili l'Istituzione stessa: tutte le diverse esigenze devono essere soddisfatte.

Una scelta, nel caso peggiore, "egoistica", se non "spregiudicata", qualora gli Atenei decidessero sulla base della considerazione che i PA e gli RTI ormai sono nella struttura e hanno difficoltà a "fuggire" e quindi li si può sacrificare a favore della necessità di nuove assunzioni, creando così di sicuro un conflitto generazionale.

Le norme previste da questo articolo, insieme alle norme di raccordo previste successivamente all'art. 7, permettono anche di far fronte alla necessità di smaltire tutte le situazioni create dalla sedimentazione

nel tempo derivante dalle legislazioni che si sono “stratificate” e sono state lasciate quasi a degenerare negli anni, a partire dalla necessità di dare una soluzione definitiva alla messa a esaurimento del ruolo dei Ricercatori a Tempo Indeterminato, per finire alla necessità di esaurire in maniera ragionata tutta la coda dei titolari di assegni di ricerca, borse di vario tipo e di figure precarie che si sono accavallate, tutte figure che in queste proposte si chiede di abolire, ma per le quali occorre una sistemazione.

Ancora, superato l'inevitabile transitorio la situazione che si avrà sarà molto lineare e tutto è congegnato per raggiungere un organico costituito, per gli Atenei Statali, da 9.000 RTD, 25.000 PA, 25.000 PO che si ritiene essere necessario per riportare la funzionalità degli Atenei a livelli accettabili, per un totale di 59.000 figure (se ne discuterà nella Parte VIII). All'11-5-2020 siamo al disotto di tale numerosità, a causa del blocco del turnover imperante per lunghi anni e cessato solo nel 2018: 8.331 RTD (A+B), 9.551 RTI, 21.468 PA, 13.121 PO, per un totale di 52.471 figure. E se nell'immediato si possono già fare dei passi avanti tramite le norme di raccordo di cui all'art. 7, che possono entrare in vigore sin da subito, e che gli Atenei possono affrontare con le risorse che già hanno e che via via si renderanno e che si rendono disponibili con la legge proposta, è evidente che **per salire a tali livelli di organico si richiederanno in futuro ulteriori risorse fresche direttamente dal Governo e dal Parlamento, che permettano di avvicinarsi più rapidamente all'obiettivo anzidetto di 59.000 figure.**

Di ciò si discuterà con più dettaglio nella parte III e VII.

Art. 6

Transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori.

1. A decorrere dal quarto anno dall'entrata in vigore della presente legge i ricercatori a tempo indeterminato in possesso della abilitazione scientifica nazionale alla seconda fascia dei professori di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, acquisita in qualunque anno pregresso, possono, a domanda, richiedere al proprio ateneo di essere valutati ai fini dell'immissione nella seconda fascia del ruolo dei professori, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

2. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi definiti per le procedure di cui all'articolo 24 comma 5 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

3. A seguito di positiva valutazione, i ricercatori di cui al presente comma sono inseriti nella seconda fascia del ruolo dei professori.

4. Dette procedure non sono soggette alle limitazioni previste dall'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.

5. La disponibilità delle risorse necessarie va garantita nella programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Seguono note esplicative e motivazioni.

Innanzitutto, è bene evidenziare anche qui che i problemi che a prima vista si potrebbe ipotizzare che possano sorgere in virtù di questo articolo vengono risolti nell'articolo 7.

Per quanto riguarda la sostenibilità finanziaria e l'opportunità di dar corso subito a questo articolo, così come a tutti gli altri proposti, valgono le stesse considerazioni generali fatte all'inizio di questo documento e nelle note esplicative dell'articolo 5, che non si ripetono.

L'unica differenza introdotta da questo articolo rispetto alla legislazione attuale è che si estendono agli RTI le stesse modalità di passaggio a PA che la legislazione attuale offre ai ricercatori di cui all'art. 24 comma 3 lettera b) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240. Infatti, questi ultimi, la cui figura è stata creata da tale legge (la figura di RTI fu creata invece in tempi ben più remoti, con il D.P.R. 382 del 1980) dopo l'ottenimento dell'ASN vengono immessi nella fascia dei PA, previa valutazione dell'Ateneo di appartenenza.

La legislazione attuale porta quindi a una situazione paradossale, di grande ingiustizia e discriminazione: personale immesso nell'università dopo (gli RTDB), viene fatto progredire, con tempi certi, prima di altro personale (gli RTI), assunto in tempi più remoti, anche se possiede gli stessi requisiti degli RTDB (l'ASN), svolge sostanzialmente le stesse funzioni degli RTDB, ne svolge spesso sempre anche altre di tipo organizzativo, di terza missione o assistenziali (che gli Atenei affidano volentieri agli RTI, data l'esperienza che hanno). Anzi, gli RTI potrebbero anche non progredire mai. Una situazione assolutamente ingiusta.

Pertanto, la norma, senza togliere nulla ai Ricercatori a Tempo Determinato di tipo b) attuali, estende ai Ricercatori a Tempo Indeterminato le stesse norme di passaggio a PA dei Ricercatori di cui all'art. 24 comma 3 lettera b) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

La norma prevista per questo articolo, riguardante gli RTI, è in buona parte simmetrica, sia per le finalità, le motivazioni e le modalità, di quella del precedente art. 5, riguardante i PA: valgono le stesse motivazioni, ad esempio per la data di entrata in vigore della norma a regime, differita nel tempo e per i conflitti generazionali inescapabili, in questo caso resi ancora più probabili in virtù di quanto anzidetto.

Valgono, come per i PA, le stesse considerazioni per cui le norme previste, qui e all'articolo 7, permettono di far fronte alla necessità di smaltire tutte le situazioni create dalla sedimentazione nel tempo derivante dalle legislazioni che si sono "stratificate" e sono state lasciate quasi a degenerare negli anni.

Infine, si evidenzia una sola differenza rispetto ai PA: gli RTI sono tali da almeno 8 anni (gli ultimi concorsi da RTI si sono conclusi a cavallo del 2011 e del 2012, quindi 8 anni fa), ma moltissimi degli attuali RTI sono tali da molto più di un decennio, spesso preceduto da svariati anni di precariato, motivi per i quali non ha senso né è opportuna una norma limitativa quale quella prevista dal comma 2 dell'art. 5 per i PA.

Parte III: Norme di raccordo per reclutamento e progressioni di carriera nei primi 3 anni.

Questa “Parte III” è essenziale per raccordare la situazione a regime proposta negli articoli 4, 5 e 6, a volte differita di tre anni, con la situazione attuale e il primo triennio di applicazione.

Infatti, a regime la situazione è molto chiara e lineare: si diventa RTD a circa 30 anni, si passa a PA, previo ottenimento dell’ASN a PA e valutazione positiva dell’Ateneo, a circa 36 anni, si diventa PO, previo ottenimento dell’ASN a PO e valutazione positiva dell’Ateneo, a circa 53 anni (17 anni dopo: non è detto che proprio tutti abbiano già l’ASN a PO esattamente dopo i 16 anni di cui all’articolo 5). Invece, la situazione attuale è ben diversa: per molti PA e RTI si prospetta un pensionamento ancora in qualità di PA e di RTI.

Ancora, occorre far fronte alla necessità di dover smaltire tutte le situazioni create dalla sedimentazione nel tempo derivante dalle legislazioni che si sono “stratificate” e sono state lasciate quasi a degenerare negli anni, a partire dalla necessità di dare una soluzione definitiva alla messa a esaurimento del ruolo dei Ricercatori a Tempo Indeterminato, e di smaltire in maniera ragionata tutta la coda dei titolari di assegni di ricerca, di borse di vario tipo e di figure precarie che si sono accavallate. Tutte queste situazioni pregresse richiedono una sistemazione, dato che oggi si ha uno slittamento temporale, spesso enorme, fra le potenzialità dimostrate, i servizi già prestati e il riconoscimento che di tutto ciò si dovrebbe godere in virtù delle norme a regime prospettate d’anzi.

L’ articolo 7 tratta in un unico contesto tutte le situazioni in atto, da quelle degli attuali RTI, a quelle degli attuali PA, a quelle dei “Precari della ricerca”.

Non viene presentato sotto forma di vari articoli, uno per ogni categoria (cosa che si poteva pur fare), proprio per evidenziare che occorre risolvere contemporaneamente tutte le situazioni in atto, senza lasciare indietro nessuno. Anche le note esplicative e le motivazioni richiedono di essere trattate tutte insieme, per gli stessi motivi e al fine di evidenziare che ci sono collegamenti indissolubili fra le varie situazioni.

In un certo senso l’articolo successivo è un “pacchetto” da prendere in blocco, pur con eventuali più o meno piccoli aggiustamenti, ma evitando di concentrare l’attenzione su una sola delle categorie prese in esame. Si distruggerebbe l’equilibrio che si ritiene di aver raggiunto fra le diverse esigenze, scatenando di nuovo una “lotta tra poveri” o “un conflitto generazionale”. Si ripete, tutti devono progredire insieme: tutti hanno contribuito a reggere le sorti dell’Università negli ultimi anni terribili, occorre pensare contemporaneamente a tutti, senza privilegiare nessuno.

Spiegate ora le ragioni del perché sono trattate tutte insieme le varie situazioni, poi, in sede di proposizione di una legge, se sarà necessario, si potrà anche distinguere in vari articoli.

Art. 7

Norme di raccordo nei primi tre anni dall’entrata in vigore della presente legge: transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori; transizione dei professori di seconda fascia alla prima fascia, con riconoscimento di servizi pregressi; assunzioni di ricercatori a tempo determinato; risorse necessarie; clausole di salvaguardia per le nuove leve da assumere; norme per operatività immediata.

- 1. Nei primi tre anni di applicazione della presente legge i ricercatori a tempo indeterminato in possesso della abilitazione scientifica nazionale alla seconda fascia dei professori di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, acquisita in qualunque anno pregresso o nel triennio stesso, possono, a domanda, richiedere al proprio ateneo di essere valutati ai fini dell'immissione nella seconda fascia del ruolo dei professori, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.*
- 2. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi definiti per le procedure di cui all'articolo 24, comma 5, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.*
- 3. Dette procedure non sono soggette alle limitazioni previste dall'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2008, n. 133.*
- 4. A seguito di positiva valutazione, i ricercatori di cui al comma 1 sono inseriti nella seconda fascia del ruolo dei professori assumendo tutte le funzioni di cui all'articolo 6, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.*
- 5. Per detti ricercatori nei primi tre anni di applicazione della presente legge, il trattamento economico spettante è quello della progressione stipendiale del ruolo di ricercatore a tempo indeterminato di provenienza, a cui si aggiunge un assegno addizionale, pensionabile, di valore pari alla media fra l'incremento che corrisponde al passaggio dalla classe 0 alla classe 1 e al passaggio dalla classe 1 alla classe 2 della retribuzione lorda, ivi compresi l'assegno aggiuntivo e l'indennità integrativa speciale, della progressione stipendiale dei professori di seconda fascia a tempo pieno assunti secondo il regime della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, e a quanto previsto nel DPR 15 dicembre 2011, n. 232.*
- 6. In tale triennio di applicazione della presente legge si applica alla progressione stipendiale del ruolo di ricercatore a tempo indeterminato di provenienza quanto previsto dall'articolo 8 e dall'articolo 6, comma 14, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dall'articolo 1, comma 629, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.*
- 7. A decorrere dall'inizio del quarto anno dall'entrata in vigore della presente legge, la progressione stipendiale è quella dei professori di seconda fascia, con riconoscimento giuridico del periodo pregresso dall'immissione in ruolo ed effetti economici di tale riconoscimento a decorrere dall'inizio del quarto anno stesso. L'assegno addizionale di cui al comma 5 entra a far parte, sempre come pensionabile, delle voci della retribuzione sulla base delle quali è da computare l'assegno ad personam riassorbibile eventualmente dovuto nel passaggio alla nuova progressione stipendiale.*
- 8. La disponibilità delle risorse necessarie va garantita nella programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.*
- 9. I ricercatori di cui al comma 1, nei primi tre anni di applicazione della presente legge, possono partecipare alle procedure di chiamata nella seconda fascia del ruolo dei professori, ai sensi sia dell'articolo 18 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, in altre sedi universitarie o nella propria sede, sia dell'articolo 24, comma 6, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nella propria sede.*
- 10. Nei primi tre anni di applicazione della presente legge i professori di seconda fascia in possesso della abilitazione scientifica nazionale alla prima fascia di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, acquisita in qualunque anno pregresso o nel triennio stesso e che abbiano svolto attività in campo universitario, così come definite dall'articolo 5, comma 2, per almeno sedici anni, di cui almeno otto in qualità di professori di seconda fascia, possono, a domanda, richiedere al proprio ateneo di essere valutati ai fini della immissione nella prima fascia del ruolo dei professori, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, lettera e), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.*

11. La valutazione si svolge in conformità agli standard qualitativi riconosciuti a livello internazionale individuati con apposito regolamento di ateneo nell'ambito dei criteri fissati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale, da emanare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge.

12. Dette procedure non sono soggette alle limitazioni previste dall'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133.

13. A seguito di positiva valutazione, i professori di cui al comma 10 sono inseriti nella prima fascia del ruolo dei professori assumendo tutte le funzioni di cui all'articolo 6, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

14. Per detti professori, nei primi tre anni di applicazione della presente legge il trattamento economico spettante è quello della progressione stipendiale della fascia di provenienza, a cui si aggiunge un assegno addizionale, pensionabile, di valore pari alla media fra l'incremento che corrisponde al passaggio dalla classe 0 alla classe 1 e al passaggio dalla classe 1 alla classe 2 della retribuzione lorda, ivi compresi l'assegno aggiuntivo e l'indennità integrativa speciale, della progressione stipendiale dei professori di prima fascia a tempo pieno assunti secondo il regime della Legge 30 dicembre 2010 n. 240, e a quanto previsto nel DPR 15 dicembre 2011, n. 232.

15. In tale triennio di applicazione della presente legge si applica alla progressione stipendiale della fascia del ruolo dei professori di provenienza quanto previsto dall'articolo 8 e dall'articolo 6, comma 14, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dall'articolo 1, comma 629, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

16. A decorrere dall'inizio del quarto anno dall'entrata in vigore della presente Legge, la progressione stipendiale è quella dei professori di prima fascia, con riconoscimento giuridico del periodo pregresso dall'immissione in ruolo ed effetti economici di tale riconoscimento a decorrere dall'inizio del quarto anno stesso. L'assegno addizionale di cui al comma 14 entra a far parte, sempre come pensionabile, delle voci della retribuzione sulla base delle quali è da computare l'assegno ad personam riassorbibile eventualmente dovuto nel passaggio alla nuova progressione stipendiale.

17. La disponibilità delle risorse necessarie va garantita nella programmazione di cui all'articolo 18, comma 2, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

18. I professori di cui al comma 4, nei primi tre anni di applicazione della presente legge, possono partecipare alle procedure di chiamata nella prima fascia del ruolo dei professori ai sensi sia dell'articolo 18 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, in altre sedi universitarie o nella propria sede, sia dell'articolo 24, comma 6, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, nella propria sede.

19. I ricercatori a tempo indeterminato che all'entrata in vigore della presente legge non siano in possesso della abilitazione scientifica nazionale e che abbiano tenuto corsi o moduli curriculari in almeno tre degli ultimi cinque anni di servizio effettivo, possono, a domanda, partecipare alla procedura nazionale per il conseguimento della idoneità alla seconda fascia del ruolo dei professori di cui ai successivi commi 20, 21, 22 e 23.

20. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, sono definite le modalità di formazione di commissioni nazionali di idoneità alla seconda fascia del ruolo dei professori, una per ciascun settore concorsuale; tali commissioni saranno individuate tramite sorteggio tra tutti i professori facenti domanda, e saranno costituite da cinque membri per i settori concorsuali costituiti da un solo settore scientifico-disciplinare e da sette membri per tutti gli altri settori concorsuali, in servizio presso Atenei diversi, con almeno un membro per ciascun settore scientifico-disciplinare o settori scientifico-disciplinari fra loro affini. Va garantita, in presenza di più settori scientifico-disciplinari, la massima uniformità possibile del numero di commissari per ogni settore scientifico-disciplinare.

21. I settori scientifico-disciplinari fra loro affini sono determinati da un Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del CUN, da emanare entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

22. Le commissioni nazionali di idoneità si esprimono sulla base di motivato giudizio su tutta l'attività scientifica, didattica, organizzativa, gestionale svolta dal ricercatore e su tutte le attività connesse al proprio ruolo, ivi compresa l'attività di terza missione e le attività assistenziali, ove pertinenti.

23. I criteri di valutazione sono individuati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale, da adottare entro centoventi giorni dall'entrata in vigore della presente legge, sulla base dei seguenti criteri:

a) giudizio scientifico incentrato prioritariamente sulla valutazione dettagliata del contenuto delle pubblicazioni scientifiche, senza alcuna limitazione temporale in relazione alla data di pubblicazione dei lavori.

b) giudizio sull'attività didattica incentrato sulla continuità e regolarità dell'attività svolta.

c) là dove vengano ritenuti utili anche criteri numerici quantitativi, tali criteri non possono in alcun modo essere determinati a partire da analisi limitate unicamente al contesto nazionale o comunque essere costruiti per escludere una percentuale di soggetti predeterminata a priori, o determinata sulla base di mediane o percentili, o riconducibili a concetti similari.

d) il giudizio sull'attività organizzativa e su quella di terza missione o assistenziale, ove presenti, non può determinare la mancata attribuzione dell'idoneità.

24. Con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge è indetta una tornata per il rilascio dell'idoneità di cui ai commi 20, 21, 22 e 23.

25. A seguito di positivo giudizio di idoneità ottenuto sulla base dei commi 20, 21, 22 e 23 i ricercatori a tempo indeterminato entrano nella seconda fascia del ruolo dei professori seguendo le stesse norme di cui ai commi da 1 a 8, intendendosi il giudizio di idoneità positivo sostitutivo dell'abilitazione scientifica nazionale, e potendo utilizzare le norme di cui al comma 9.

26. La partecipazione alle commissioni nazionali di cui al comma 19 non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti e indennità; i rimborsi per le missioni necessarie per l'espletamento dei lavori delle commissioni sono a carico del bilancio dell'Ateneo di servizio di ciascun commissario.

27. Per le finalità di cui al presente articolo e di quelle di cui agli articoli 4, 5 e 6 della presente legge, il Fondo per il finanziamento ordinario delle università di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di 95 milioni di euro nel primo anno di entrata in vigore della presente legge, di 190 milioni nel secondo anno, di 285 milioni nel terzo e di 315 milioni di euro a decorrere dal quarto. La quota parte di tali risorse eventualmente non utilizzata per le finalità di cui al presente articolo e di quelle di cui agli articoli 4, 5 e 6 della presente legge rimane a disposizione, nel medesimo esercizio finanziario e nei successivi, per le altre finalità del Fondo per il finanziamento ordinario delle università.

28. Nei primi sei anni di applicazione della presente legge le università sono tenute a bandire annualmente concorsi per un numero minimo di 1.500 posti da ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 4 della presente legge, ripartiti, con decreto del Ministero dell'Università e della Ricerca, in proporzione alle cessazioni dal servizio dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato avvenute in ciascuna università nell'anno precedente a quello del decreto ministeriale. Di conseguenza, le programmazioni delle singole università dovranno prevedere assunzioni almeno pari al minimo fissato dal decreto ministeriale.

29. A domanda dell'interessato, con i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 che abbiano completato, anche in anni pregressi, il triennio di contratto e di tutti quelli che via via lo completeranno, le università stipuleranno, previa valutazione positiva dell'università di appartenenza, contratti di cui all'articolo 4 della presente legge.

30. Le retribuzioni dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 sono elevate al livello delle retribuzioni dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

31. Nei primi sei anni dall'entrata in vigore della presente legge le disposizioni di cui all'articolo 18, comma 4, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 sono sostituite dall'obbligo, per le università, di vincolare globalmente, al livello nazionale, risorse almeno pari a quelle corrispondenti a 30 professori di prima fascia e 120 di seconda fascia per la chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca, ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa. I punti organico ministeriali da destinare a tale scopo da ciascuna università sono fissati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, in proporzione alle cessazioni dal servizio dei professori e dei ricercatori avvenute in ciascuna università nell'anno precedente a quello del decreto ministeriale, valutate in termini di punti organico ministeriali. Le programmazioni dei singoli atenei dovranno prevedere assunzioni almeno pari al minimo fissato da tale decreto.

32. Nel primo anno dall'entrata in vigore della presente legge, nelle more dell'operatività delle norme necessarie per l'applicazione della presente legge, le università possono bandire i concorsi previsti dall'ultima programmazione triennale già deliberata dagli organi competenti dell'Ateneo, utilizzando per i ricercatori a tempo determinato le figure di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e le relative norme per i concorsi. I concorsi banditi per ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 saranno da conteggiare fra quelli minimi previsti dal comma 28 e ai vincitori di tali concorsi si applicano le norme di cui ai commi 29 e 30.

Seguono note esplicative e motivazioni

Le norme del presente articolo occorrono per raccordare la situazione a regime, che entrerà in atto solo dopo 3 anni, con la situazione transitoria.

Come già detto, in tale triennio l'emergenza sanitaria derivante dal coronavirus sarà stata certamente superata da molto tempo e anche l'emergenza economica che ne seguirà, che avrà probabilmente durata più lunga di quella sanitaria, sarà già stata superata a sua volta. Ma per 3 anni occorre prudenzialmente tenerne conto.

Via via si illustrerà nei punti appropriati, la compatibilità con il coronavirus.

Si premette che quanto previsto dall'articolo proposto si innesta sulla Legislazione vigente e nel contempo non preclude alcuno sviluppo, di qualunque tipo esso sia, di eventuali modifiche legislative future.

Per tutte le figure strutturate trattate in questo articolo (RTI e PA) valgono le considerazioni già fatte nelle note esplicative dell'art. 5, sulle scelte che gli Atenei sono costretti ad affrontare nel fare le loro politiche, e nel dover scegliere fra il far progredire il personale in servizio o l'assumere nuove leve, con il rischio di innescare un conflitto generazionale dal quale bisogna tenersi il più lontani possibile. Non le si ripetono qui, se non per le parti strettamente necessarie.

Innanzitutto, è inaccettabile che, all'11/5/2020, 9.551 Ricercatori a Tempo Indeterminato (RTI) degli Atenei Statali siano tuttora nel ruolo a esaurimento nel quale sono stati messi in virtù della legge 240/2010 (per brevità si fa riferimento per le numerosità via via citate in queste note ai soli Atenei Statali, ma quanto si dirà ha valore, ovviamente, anche per gli Atenei non Statali); un ruolo che evidentemente ha cessato di svolgere funzioni ritenute fra le più utili; un limbo nel quale si trovano tutti i 9.551 RTI attuali.

Occorre che si offrano loro possibilità concrete di uscirne, altrimenti non si può che ingenerare demotivazione, dannosa a lungo termine anche per l'Istituzione. Il Legislatore e l'Istituzione non dovrebbero lasciare in un ruolo non più soddisfacente una platea così ampia, per svolgere funzioni ritenute dal Legislatore in parte superate, senza creare le condizioni per farle svolgere funzioni più utili per il Paese.

Per tutti gli RTI occorre risolvere, innanzitutto, un problema che, nell'attuale legislazione, è un vero problema di ingiustizia e di discriminazione. Infatti all'intera categoria degli RTI, l'attuale legislazione ha affiancato la categoria degli RTDB, istituita molto più recentemente. Agli RTDB, a parità di condizioni rispetto agli RTI, si offrono prospettive ben diverse da quelle offerte agli RTI stessi: la sicurezza per gli RTDB, conseguita la necessaria abilitazione e superata una valutazione da parte degli Atenei, di transitare nella fascia dei PA. Prospettiva che agli RTI non è data, potendo essi rimanere RTI anche a vita perfino nei casi in cui, avendo acquisito l'ASN come gli RTDB, sono più che mai a parità di requisiti per passare nei PA. Prolungando così il deleterio conflitto generazionale già innescato.

Un certo livello di soluzione lo dà già l'art. 6 che estende agli RTI le prerogative degli RTDB, risolvendo almeno in parte il problema, ma solo a regime: infatti, la norma dettata dall'art. 6 entra in vigore solo dopo 3 anni dall'entrata in vigore della legge.

Chiaramente ciò non è sufficiente: perpetra l'ingiustizia e la discriminazione nei primi 3 anni di applicazione della legge.

Circa 3.900 degli RTI (dati dal sito del MIUR dei primi di febbraio di quest'anno) sono già in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN) necessaria per accedere alla fascia dei Professori Associati.

Bisognerebbe facilitare in tutti i modi un rapido passaggio di questi 3.900 RTI ad Associati. È pur vero che almeno 1.200 di loro passeranno a PA in virtù dei concorsi a PA del 2020 già banditi o da bandire (nel 2019 ne sono passati circa 1.550), ma ne resteranno ancora almeno 2.700.

È veramente incomprensibile perché non si conceda a questi 2.700 la possibilità di passare a PA subito, neanche a fronte dei problemi finanziari che a volte vengono prospettati, anche perché i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B (RTDB), assunti molto tempo dopo di loro, ottenuta l'ASN, li sorpassano nella carriera, anche stipendiale, e allora occorrerebbe spiegare perché non sussistano per gli RTDB gli stessi problemi finanziari. Quindi si evidenzia per il Legislatore un problema di equità che si deve risolvere, altrimenti il conflitto generazionale, che è già in atto, si perpetrerebbe nel tempo. Un conflitto che non è mai bello, tanto meno nell'ambiente universitario, dove dovrebbero più che mai regnare la serenità e lo spirito di collaborazione. Tutto si traduce tuttora, e si tradurrebbe ancor di più, in un danno per l'Istituzione.

Pertanto, l'articolo proposto, nei commi da 1 a 9 prevede per gli RTI che siano già in possesso dell'ASN e di quelli che via via l'acquisiranno nel primo triennio di applicazione della Legge, siano immessi nella seconda fascia dei Professori (seppur con qualche norma "ad hoc" per evitare problemi finanziari agli Atenei) già nei primi 3 anni di applicazione della legge stessa.

Passando ai Professori Associati (PA) che siano in possesso dell'ASN, o la acquisiscano, essi sono in una situazione ben diversa, in quanto non sono in un ruolo a esaurimento, né sono in condizioni di essere "sorpassati" nella carriera da alcuno, e di conseguenza potrebbe sembrare meno urgente o addirittura non necessario intervenire con provvedimenti al riguardo.

Però, non è logico, né utile per l'Università e per il Paese, pensare di non dover offrire ai PA che abbiano già l'ASN [e risultano già circa 10.100 (sempre dati MIUR dei primi di febbraio di quest'anno)] e a

quelli che l'avranno nei prossimi mesi o anni una reale possibilità di progressione di carriera. È pur vero che almeno 1.000 di loro passeranno a PA in virtù dei concorsi a PA del 2020 già banditi o da bandire (nel 2019 ne sono passati circa 1.150), ma ne resteranno ancora almeno 9.100 senza prospettive certe, o comunque dilazionate di molti anni: gli ultimi di questi 9.100 passeranno a PO fra 9 anni, e nel frattempo si saranno aggiunti ad essi altre migliaia di abilitati a PO, a loro volta con tempi di attesa lunghissimi.

La loro fascia di appartenenza nel ruolo dei Professori è certo altamente dignitosa e utile, tanto da non essere a esaurimento, ma ciò non significa che vi possano rimanere in eterno sentendosene appagati, per di più dopo aver già dimostrato di avere tutti i requisiti richiesti per progredire nella loro carriera.

Non li si deve lasciare senza risposta, in una situazione di perenne attesa di soddisfazione delle loro aspettative. Ciò non può che ingenerare demotivazione, anche qui dannosa a lungo termine anche per l'Istituzione.

Quindi ai PA l'articolo offre prospettive, dipendenti solo dalle loro capacità e dal loro merito, a date certe, anche se, come norma di raccordo rispetto alla situazione a regime, differite nel tempo. Fermo restando il fatto che l'articolo proposto non prevede l'abolizione dei tradizionali concorsi a Professore Ordinario (PO), e pertanto ai PA che abbiano già l'ASN, o l'ottengano in futuro, resta la facoltà di partecipare a concorsi per PO nella loro sede o in altre, "accelerando" così la loro carriera rispetto alla cadenza temporale prevista nell'articolo. Facoltà che, peraltro, l'articolo lascia anche agli RTI.

Pertanto, l'articolo proposto prevede per i PA che siano già in possesso dell'ASN, e per quelli che via via l'acquisiranno nel primo triennio di applicazione della Legge, una carriera ordinata e temporalmente cadenzata che dia loro certezze per il futuro (seppur con qualche norma "ad hoc" per evitare problemi finanziari agli Atenei) già nei primi 3 anni stessi.

Infine, nell'ambito della categoria degli RTI che ancora non siano in possesso dell'ASN, a molti di loro gli Atenei hanno affidato negli ultimi 5 anni la responsabilità di tenere corsi o moduli curriculari tipici dei Professori.

Gli Atenei hanno quindi dato loro il riconoscimento esplicito di capacità didattiche tipiche dei Professori, riconoscimento certamente di valore e caratterizzante, e ciò non può essere ignorato.

Tali Ricercatori hanno già svolto attività didattica e di ricerca scientifica, attività fondanti per il ruolo dei Professori.

Per questi RTI, l'articolo istituisce una procedura innovativa: un giudizio di idoneità alla Docenza Universitaria.

Gli RTI di cui qui si sta discutendo, già per il fatto stesso di aver tenuto corsi o moduli, i quali assorbono tempo ben al di là delle mere ore di didattica frontale, hanno dovuto così sottrarre tempo prezioso alla ricerca scientifica, l'unica valutata dall'attuale ASN. Nel contempo molto spesso è accaduto che ad essi siano stati affidati dagli Atenei, anche grazie alla professionalità da loro acquisita negli anni, compiti organizzativi e gestionali ben al di là del minimo fissato per loro dalla legislazione (100 ore annue), per compiti che oscillano fra quelli di routine dei Professori (da non disprezzare né sottovalutare affatto: hanno permesso all'Istituzione di sopravvivere in questi ultimi anni, a fronte della carenza di personale) a compiti di più alto livello, nonché hanno svolto attività di altro tipo, quali attività di terza missione o assistenziali.

L'insieme di impegno in attività didattiche, organizzative e gestionali, di terza missione e assistenziali, ha sottratto a questi RTI tempo prezioso per la ricerca scientifica, l'unica, si ripete, che, invece, viene valutata nell'ambito dell'ASN. Ad aggravare la situazione, l'ASN prevede essenzialmente la valutazione degli ultimi anni di attività, proprio quelli nei quali, per i vari motivi anzidetti, gli Atenei hanno chiesto agli RTI di dedicare molto tempo ad attività diverse dalla ricerca.

La presenza nel curriculum degli RTI qui presi in esame di tutte queste attività, necessarie anche al buon funzionamento dell'Istituzione, non può essere pertanto ignorata al momento di rilasciare una abilitazione necessaria per il passaggio alla seconda fascia dei Professori.

Pertanto agli RTI ai quali siano stati affidati corsi o moduli curriculari negli ultimi 5 anni è prospettata la possibilità di un giudizio di idoneità alla Docenza Universitaria, che costituisce un procedimento innovativo.

In tale giudizio la presenza nel loro curriculum di tutte le attività anzidette non poteva né doveva essere ignorata e, infatti, viene ora tenuta nel conto dovuto.

Ma anche a prescindere da ciò, le attività ulteriori svolte incidono, al più, sulla quantità dell'attività scientifica, ma non incidono certamente sulla qualità dell'attività scientifica stessa. La quantità potrebbe anche essere sì minore, ma la qualità essere comunque tale da poter conseguire il passaggio a Professore Associato. Di qui la necessità di una valutazione, anche questa innovativa, dell'attività scientifica, che consideri l'attività di ricerca sotto l'aspetto della qualità, senza vincolarla al concetto di numerosità e di collocazione temporale della produzione scientifica, una metodologia che permette quindi di mettere meglio in luce la qualità dell'attività scientifica, senza vincolarla agli automatismi basati su soglie e fattori puramente numerici quali quelli dell'attuale ASN. E senza vincolarla a fattori temporali, che nell'attuale ASN mettono in ombra l'attività svolta in tempi remoti.

Per questi motivi l'articolo prevede una forma di abilitazione diversa e innovativa, che giudichi tutta l'attività scientifica, didattica, organizzativa e gestionale svolta, nonché tutte le altre attività svolte, ivi comprese la cosiddetta "attività di terza missione" e le attività assistenziali, senza istituire "soglie" rigide da superare per ciascuna delle attività.

Concludendo questa prima parte riservata agli strutturati, si osserva che non si può chiedere né agli RTI né ai PA di avere pazienza e aspettare che, prima o poi, in base al turnover, vedranno riconosciuti i loro meriti: i più anziani degli RTI e dei PA corrono il rischio, molto concreto, di andare in pensione senza vedersi riconoscere i meriti della loro attività, ai quali spesso unicamente tengono (giustamente), dato che i risvolti economici per loro proposti dall'articolo possono anche risultare modesti.

Analizzando ora la parte residua dell'articolo, alla prima parte destinata agli strutturati (commi 1 – 26) segue un comma 27, nel quale **si prospettano le risorse necessarie per rispondere in un tutt'uno, in quella visione di portare avanti le categorie tutte insieme, alle finalità di cui agli articoli 4, 5, 6 e dello stesso articolo 7, anche per i commi ancora qui non illustrati.**

Infatti, i commi da 28, 29 e 30 definiscono quelle che si sono definite "**clausole di salvaguardia**" che **consentono di garantire l'afflusso di nuove leve e di adeguare le condizioni delle nuove leve già in servizio alle norme della legge proposta:**

1. Comma 28: fissa l'obbligo di assumere almeno 1.500 delle nuove figure da RTD di cui all'articolo 4 per ogni anno del primo sessennio 2021-2026, per un totale di 9.000 RTD. Si vedrà nell'analisi della sostenibilità economica come tale clausola si soddisfa anche oltre il primo sessennio cosicché nel periodo 2021-2027 si realizza l'ingresso di ben 10.500 RTD del nuovo tipo.
2. Commi 29 e 30: garantiscono agli attuali RTDA, e a quelli che via via si aggiungeranno, di non essere "sorpasati" dal punto di vista della progressione di carriera e della retribuzione dai nuovi RTD assunti.

Il comma 31 fissa poi una norma transitoria riguardo alle risorse riservate, dall'art.18, comma 4, della Legge 240 del 2010, agli afflussi di personale esterno all'Università. Infatti il comma 31, per il sessennio 2021-2026 (lo stesso fissato per la "salvaguardia" per i 1.500 RTD da assumere ogni anno), fissa tali risorse a un livello corrispondente a un anno di gestione "normale" del personale. Altrimenti tale aspetto, in un

periodo di transizione, ove l'attenzione è concentrata sul personale corrispondente alle nuove leve e al personale già strutturato, prenderebbe il sopravvento su tali finalità.

Infine, il comma 32 fissa norme che evitino, nel primo anno di applicazione della legge proposta, la paralisi dell'Università (che spesso si è verificata in passato in coincidenza con nuove normative varate), a fronte dei tempi di emanazione dei Decreti Ministeriali di cui le nuove normative necessitano. Invece, in base a tale comma, le Università potranno procedere con le programmazioni già deliberate, con salvaguardia anche del personale assunto in tale periodo di necessaria attesa.

Si passa ora alle risorse necessarie per dar corso all'articolo.

Si analizza dapprima il triennio 2021-2023, primo triennio di applicazione della Legge auspicata.

Quanto si riporta qui di seguito e poi nell'allegato B, nonché in tutte le altre proposte che implicano risorse, è consolidato dalla fine dell'aprile scorso, quando le aperture sulle risorse del Decreto Legge "Rilancio" non erano neanche lontanamente ipotizzabili, e lo si lascia quasi del tutto inalterato.

Si fa così non per pigrizia, né per varare in fretta questo documento, ma per dimostrare che ciò che si dimostrava fattibile 20 giorni fa, con le risorse indicate allora nell'articolo, è ora più che mai ampiamente fattibile, a risorse in parte pervenute dal Decreto.

La scrittura in modalità "articoli di legge", perseguita fin dal dicembre scorso per dimostrare che quanto proposto poteva essere tradotta in "articoli" di una Legge auspicata, è tale da poter trasformare tutte le proposte in modo estremamente rapido, con tempi compatibili con l'iter del Decreto, in "emendamenti del Governo" in sede di conversione in Legge del Decreto stesso.

Altrimenti, come già detto, il Governo lascerebbe in eredità a sé stesso problemi ineludibili e insoluti, mentre, risolvendoli, potrebbe poi legittimamente rivendicare il merito di averlo fatto non appena se ne è presentata l'opportunità.

Per i primi 3 anni, per i Docenti già strutturati che progrediscono nella loro carriera l'articolo prevede incrementi di spesa ridotti: l'unico onere aggiuntivo è quello derivante dall'assegno addizionale da corrispondere nel primo triennio. Infatti, per tali Docenti gli incrementi stipendiali del primo triennio fanno riferimento alle progressioni stipendiali della figura di provenienza, e quindi gli Atenei non devono affrontare nessun onere aggiuntivo rispetto a quelli che avrebbero dovuto sostenere nella figura di origine, salvo quelli ridotti derivanti dall'assegno addizionale anzidetto.

Ma, anche se ciò sacrifica le pur legittime aspettative di Professori e Ricercatori, la situazione in generale e quella attuale del coronavirus in atto non consente di fare molto di più. Ma andare al disotto di quanto prospettato non pare proponibile.

Per la valutazione delle risorse necessarie in tale primo triennio si potrebbero fare considerazioni di vario tipo: il fatto, appena citato, che il meccanismo delle retribuzioni nel primo triennio di applicazione è studiato "ad hoc" per limitare l'onere richiesto; il fatto che l'FFO a disposizione degli Atenei, dopo il massimo storico pari a 7.513 milioni di euro nel 2009, cui seguirono i tagli degli anni dal 2010 al 2014, è risalito a 7.318 milioni di euro nel 2018 e poi a 7.451 milioni di euro nel 2019 (dati dal sito della Camera dei Deputati, riportati alla fine di questo periodo), praticamente lo stesso FFO del 2010; che, quindi, la stagione dei "tagli" è sostanzialmente finita fin dal 2018 e dall'anno scorso, pur con squilibri notevoli da un ateneo all'altro, squilibri che il Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) può, volendolo, riequilibrare. E tanti altri fattori si potrebbero citare; fattori che possono, a seconda dei punti di vista, condurre a considerazioni

positive o a qualche criticità; fattori che aprirebbero il campo a disquisizioni lunghe che alcuni, si sa bene, potrebbero non condividere.

<i>Anno</i>	<i>Importo FFO</i>
2007 (rendiconto)	7.167.884.004,26
2008 (rendiconto)	7.442.798.709,67
2009 (rendiconto)	7.513.104.173,90
2010 (rendiconto)	6.681.319.400,90
2011 (rendiconto)	6.919.135.890,87
2012 (rendiconto)	6.997.121.082,30
2013 (rendiconto)	6.697.676.037,6
2014 (rendiconto)	7.011.420.065,85
2015 (rendiconto)	6.913.357.515,00
2016 (rendiconto)	6.957.530.500,00
2017 (rendiconto)	7.024.295.719,06
2018 (L. bilancio)	7.318.484.147,00
2019 (L. bilancio)	7.450.770.950,00

FFO delle Università statali dal 2007 al 2019 (Dal sito della Camera dei Deputati)

Si potrebbe comunque dar corso a una lunga disamina: certamente è possibile farla.

Però, si ritiene che l'unica preoccupazione vera che abbia un fondamento sia quella che, in virtù del transitorio, nel primo triennio, in alcuni Atenei, magari anche pochi, si realizzino condizioni per cui non si possa assicurare per intero il necessario ricambio generazionale, dovendo invece destinare una parte delle risorse, quelle derivanti dal turnover, all'assegno addizionale delle progressioni di carriera.

Pertanto, piuttosto che prospettare qui una lunga disamina dei fattori anzidetti, si è preferito proporre una soluzione corredata da una serie di vere e proprie "clausole di salvaguardia" nei riguardi di tale possibile inconveniente e che si ritiene possa trovare tutti d'accordo: il finanziamento (al comma 27) per 95 milioni di euro nel primo anno di applicazione della legge proposta, 190 nel secondo, 285 nel terzo e 315 a decorrere dal quarto, introducendo però ai commi 28, 29 e 30 "clausole di salvaguardia" finalizzate in primis alla istituzione di 1.500 posizioni di Ricercatori a Tempo Determinato per ognuno dei primi 6 anni di applicazione della Legge, per un totale di 9.000 RTD, e anche per la tutela degli attuali Ricercatori RTDA.

Si ritiene, infatti, pensando soprattutto alla ricostruzione del Paese e al ruolo che l'Università sarà chiamata a svolgere in tale rinascita, che Governo e Parlamento debbano sentire l'assoluta necessità di mettere in campo le risorse che serviranno a garantire il ricambio generazionale. Il Governo ha già pensato a ciò nel Decreto Legge "Rilancio", prevedendo l'assunzione di 3.300 Ricercatori a Tempo Determinato. Ora si tratta di far sì che si possa, con risorse aggiuntive, garantire già nel primo triennio 4.500 Ricercatori a Tempo Determinato e ulteriori 4.500 nel triennio successivo, per un totale di 9.000 RTD nel sessennio 2021-2026, esaltando così di molto gli effetti del Decreto, e contemporaneamente pensare anche al personale già strutturato.

Nel contempo, con quanto richiesto, si opera assicurando le risorse per far transitare tutti gli attuali RTDA nella nuova figura di RTD, con riconoscimento giuridico del periodo da RTDA, e adeguandone le retribuzioni.

Come si vedrà di qui a breve dai calcoli analitici, anche grazie a un corposo modello matematico previsionale, rimarranno fino al 2023 risorse cospicue che potranno essere utili in primis per far fronte a esigenze da coronavirus che non siano state soddisfatte interamente dalle misure specifiche che il Governo ha previsto nel Decreto "Rilancio".

La riduzione delle risorse necessarie per il personale strutturato nel primo triennio di applicazione della legge, che sacrifica le pur legittime aspettative del personale strutturato, troverà la sua dovuta compensazione negli anni successivi al primo triennio di applicazione della legge, quando, come si vedrà, anche il personale strutturato potrà trarre maggiori benefici dalla legge proposta.

Tutto ciò è prospettato purché l'aspetto di salvaguardia nei riguardi del ricambio generazionale non venga scorporato e inserito come l'unico in un provvedimento di legge. Si perderebbe quella finalità di voler portare avanti tutte le categorie che è insita nell'articolo proposto.

Un'analisi puntuale ed estesa della sostenibilità nel primo triennio, sulla base delle risorse richieste, è riportata nell'Allegato B, per il quale si è apprestato un corposo modello matematico previsionale

Sono state messe a confronto, dal 2021 al 2023, le risorse disponibili negli Atenei (quelle già in loro possesso a cui si sono sommate quelle qui previste), con le risorse necessarie per soddisfare nella misura minima quanto previsto dalla legge proposta. Ovviamente, ai fini della verifica della sostenibilità, le prime devono superare le seconde.

I risultati dei calcoli complessi si possono condensare, per le risorse, in una tabella e un grafico:

	Anno		
	2021	2022	2023
Risorse disponibili (in POM)	40216	41189	42030
Risorse minime necessarie (in POM)	39349	39421	39492
Risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno (in POM)	867	1768	2538

Tabella 1 – Anni dal 2021 al 2023: risorse disponibili, risorse minime necessarie e risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno.

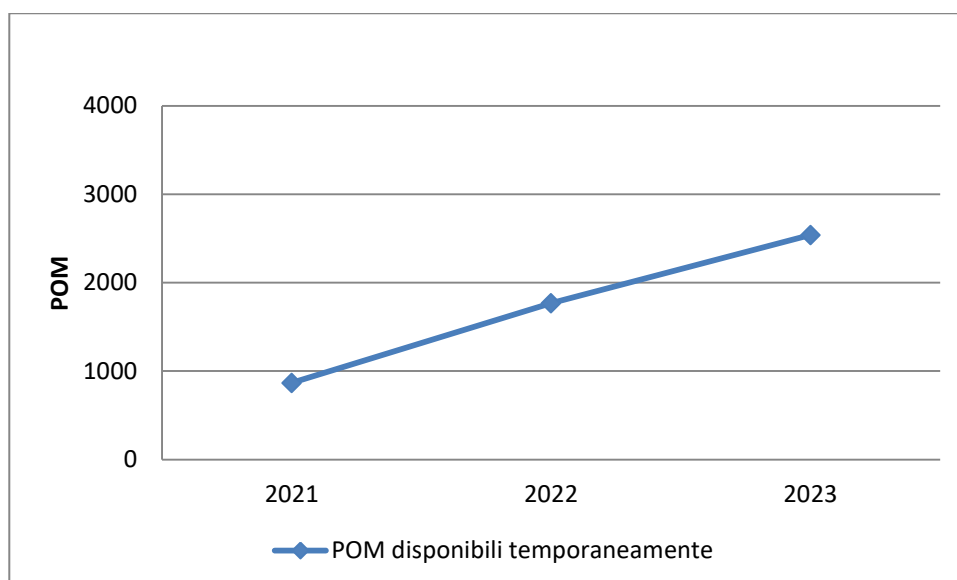


Grafico 1. Risorse nette disponibili temporaneamente in ogni anno, dal 2021 al 2023 (in POM).

Il motivo per cui le risorse nette disponibili siano classificate come “temporanee” è spiegato più oltre.

Anche i risultati per il personale, per la parte importante dell’assunzione di nuove leve si possono anch’essi riassumere nella tabella e nel grafico che seguono. Occorre precisare subito che, a parte gli RTD che sono le nuove figure qui proposte e che provengono in molti, se non quasi tutti, dal bacino dei non strutturati, quelli che sono classificati come “Professori esterni all’Università” sono tali nel senso che provengono o dal di fuori dell’Università, oppure direttamente dal bacino dei non strutturati, senza transitare attraverso la figura di RTD (così come è avvenuto negli ultimi anni, ai sensi dell’articolo 18, comma 4, delle Legge 240 del 2010):

	Periodo		
	2021	2021-2022	2021-2023
Ricercatori a Tempo Determinato	1500	3000	4500
Professori "esterni"	150	300	450
Totale nuovi ingressi	1650	3300	4950

Tabella 2 – Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti nei vari periodi.

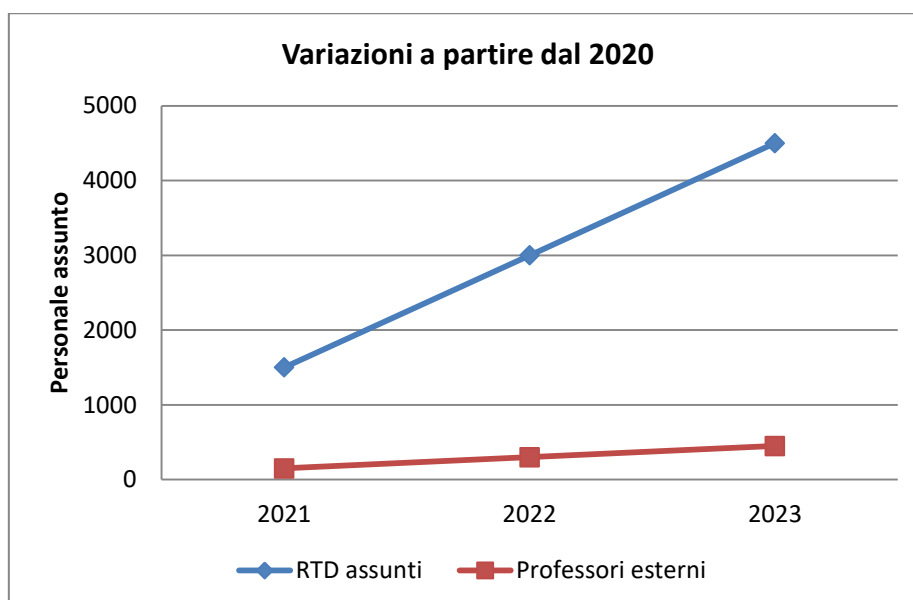


Grafico 2 - Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti dal 2021 al 2023: andamento al variare dell’anno.

Dalla tabella e dal grafico delle risorse si vede chiaramente come in ognuno dei primi 3 anni, ottemperando al minimo alle prescrizioni della legge proposta, residuino risorse corpose: da un minimo di 867 POM nel 2021 si passa a 1768 nel 2022 e infine a 2538 nel 2023.

A migliorare ulteriormente la situazione interviene il fatto che le risorse effettive che resteranno a disposizione degli Atenei saranno sicuramente maggiori di quelle indicate, in virtù delle numerose ipotesi cautelative adottate nell’allegato B.

Qui si cita, ad esempio, che si è ipotizzato che tutti gli abilitati a PO che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare agli altri requisiti previsti dalla proposta; che tutti gli RTI che non sono in possesso dell’ASN la conseguano entro il 2024 o superino il giudizio di idoneità; che tutti gli RTDA e RTDB attuali e gli RTD futuri superino in tempo utile il vaglio dell’ASN. È statisticamente improbabile che si realizzino per intero tutte le ipotesi fatte, anche se ci si può augurare che l’evento si verifichi, il che porterà le risorse nette disponibili calcolate ad aumentare.

La sostenibilità nel primo triennio di applicazione della Legge è pertanto ampiamente assicurata.

Di conseguenza sono d’obbligo alcune considerazioni, che si rafforzeranno più oltre, sull’utilizzazione che gli Atenei potranno fare di queste risorse.

Innanzitutto, potranno utilizzarle temporaneamente, invece che per il personale, al quale sono destinate, per quegli aspetti inerenti al coronavirus che non potranno eventualmente trovare spazio nei 290 milioni di euro stanziati per il solo 2020 dal Decreto Legge “Rilancio”. A puro titolo di esempio, per esigenze inerenti al diritto allo studio da soddisfare negli anni successivi.

A parte l’aspetto specifico del coronavirus, che, all’occorrenza, si ritiene debba avere priorità su tutto, gli Atenei possono accelerare tramite concorsi (la cui normativa non è viene alterata) le progressioni di carriera che sono previste a partire dall’entrata in vigore della legge proposta.

Ove decidessero di non sfruttarle appieno per quest’ultimo fine, devono comunque destinare le risorse nette in più disponibili nei vari anni a spese al di fuori di quelle inerenti al personale sì utili, ma occasionali e

non ripetibili, accantonando le risorse per gli anni successivi, quando serviranno per il personale, al quale le risorse sono destinate dalla presente proposta. Una scelta diversa, qualunque essa sia, potrebbe rimettere in crisi i bilanci degli Atenei negli anni successivi, con difficoltà a effettuare il necessario ricambio generazionale. Questo è l'aspetto al quale si alludeva quando, in precedenza, si caratterizzavano le risorse come "disponibili in parte solo temporaneamente". Occorrerà una programmazione accurata da parte degli Atenei e un atto di indirizzo del Ministro dell'Università e della Ricerca che eviti la creazione di problemi.

Dalla tabella e dal grafico sul nuovo personale immesso nelle Università si può rilevare che nel triennio 2021-2023 è prevista l'assunzione di ben 4.500 nuove leve (1.500 RTD ogni anno). Come si vedrà più oltre, nel successivo quadriennio 2024-2027 (per il quale si dimostra più oltre anche la sostenibilità economica) tale ritmo di crescita si mantiene, per raggiungere nell'intero settennio 2021-2027 l'assunzione di 10.500 nuove leve.

Quindi la "clausola di salvaguardia" posta in essere dal comma 28 dell'articolo manifesta tutta la sua efficacia.

In conclusione, gli Atenei potranno assicurare sia le nuove assunzioni di Ricercatori a Tempo Determinato, sia tutte le progressioni di carriera derivanti dalla presente proposta, con benefici per tutte le categorie, in quella logica, si ripete ancora una volta, che tutti devono progredire insieme.

La "clausola di salvaguardia" è quindi sempre più da vedere sotto l'aspetto, già evidenziato, di soluzione in un unico contesto di tutte le situazioni in atto, da quelle degli attuali PA, a quelle degli attuali RTI, a quelle dei "Precari della ricerca": occorre risolvere contemporaneamente tali situazioni, senza lasciare indietro nessuno, evitando di concentrare l'attenzione su una sola delle categorie. Si distruggerebbe l'equilibrio che si ritiene di aver raggiunto fra le diverse esigenze, scatenando di nuovo una "lotta tra poveri" o "un conflitto generazionale".

Purché, si ripete, tale aspetto non venga scorporato e inserito come unico in un provvedimento di legge. Si perderebbe quella finalità di voler portare avanti tutte le categorie che è insita nell'articolo proposto.

Analisi della sostenibilità finanziaria a partire dall'anno 2024.

Dopo il primo triennio di applicazione della legge occorre una analisi specifica, fatta sempre nell'Allegato B, in quanto a partire dal 2024 entrano in vigore pienamente le progressioni stipendiali per i Docenti per i quali la presente proposta prevede un cambiamento di ruolo o fascia. I calcoli sono stati estesi fino al 2027, oltre 7 anni da oggi.

Anche in questo caso, sono state messe a confronto, dal 2024 al 2027, le risorse disponibili negli Atenei (quelle già in loro possesso a cui si sono sommate quelle qui previste) con le risorse necessarie per soddisfare nella misura minima quanto viene ora previsto.

I risultati dei calcoli complessi si possono condensare, per le risorse, in una tabella e un grafico:

	Anno			
	2024	2025	2026	2027
Risorse disponibili (in POM)	42296	42296	42296	42296
Risorse minime necessarie (in POM)	41861	41849	41917	41922
Risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno (in POM)	435	446	378	373

Tabella 3 – Anni dal 2024 al 2027: risorse disponibili, risorse minime necessarie e risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno.

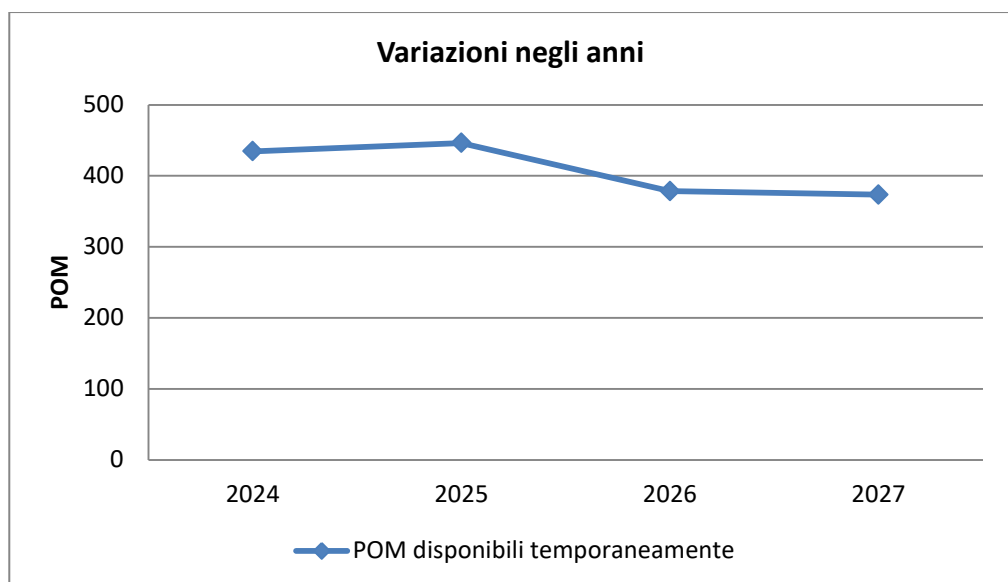


Grafico 3. Risorse nette disponibili temporaneamente in ogni anno, dal 2024 al 2027 (in POM).

Il perché tali risorse che restano a disposizione nel 2024 siano etichettate come “temporanee” è lo stesso già indicato nell’analisi delle risorse del primo triennio di applicazione della legge proposta.

I risultati per il personale, per la parte importante dell’assunzione di nuove leve e dei “Professori esterni” si possono riassumere nella tabella e nel grafico che seguono, estese a tutto il periodo dal 2021 al 2027 (valgono anche qui le precisazioni fatte dianzi per la dizione “Professori esterni all’Università”):

	Periodo						
	2021	2021-2022	2021-2023	2021-2024	2021-2025	2021-2026	2021-2027
Ricercatori a Tempo Determinato	1500	3000	4500	6000	7500	9000	10500
Professori "esterni"	150	300	450	600	750	900	1060
Totale nuovi ingressi	1650	3300	4950	6600	8250	9900	11560

Tabella 4 – Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti nei vari periodi.

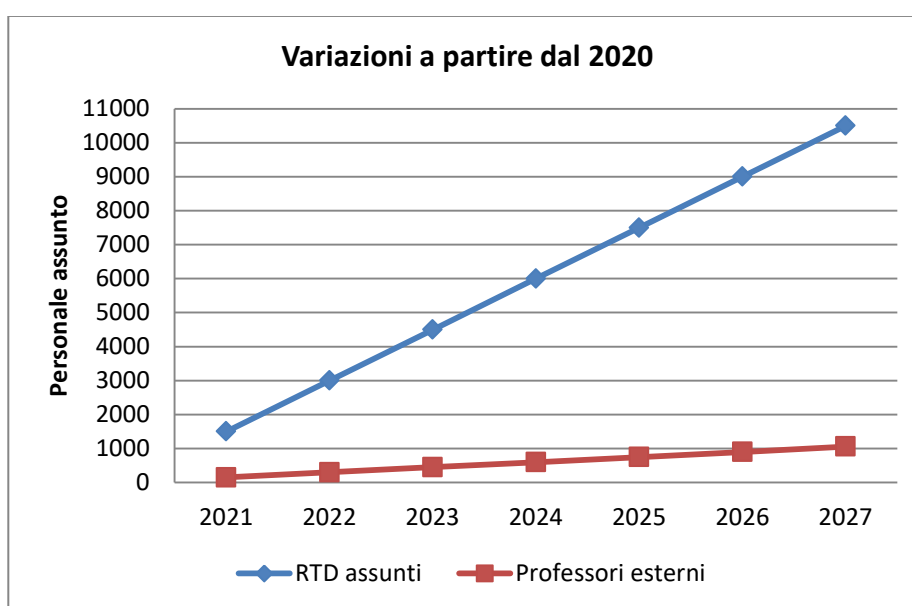


Grafico 4 - Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni”: andamento al variare dell’anno.

Dalla tabella e dal grafico delle risorse si vede chiaramente come in ognuno degli ulteriori 4 anni dal 2024 al 2027, ottemperando al minimo alle prescrizioni della presente proposta, residuino risorse di un discreto livello, con un minimo di 373 POM (equivalenti a 42 milioni di euro). Qui si evidenzia chiaramente come le risorse nette disponibili temporaneamente nel triennio 2021-2023 (molto più elevate) vadano trattate con le avvertenze fatte dianzi, perché sono da tenere quasi tutte a disposizione a partire dal 2024.

Si evidenzia come i 30 milioni di euro in più chiesti nell’articolo, nel passaggio dal 2023 al 2024, non siano, a rigore, strettamente necessari: complessivamente ce ne sono circa 40 “di troppo” e le richieste a regime potrebbero anche essere di 275 milioni di euro, anziché 315. Non spiace, però, che agli Atenei restino a disposizione ulteriori risorse “libere”.

Così come a migliorare ulteriormente la situazione intervenga il fatto che le risorse effettive che resteranno a disposizione degli Atenei saranno sicuramente maggiori di quelle indicate, in virtù delle numerose ipotesi cautelative adottate nell’allegato B, di cui sono stati dati vari esempi dianzi, ipotesi fatte per dimostrare in modo inoppugnabile la sostenibilità finanziaria. A titolo di puro esempio, il modello di

calcolo previsionale messo a punto dà ulteriori 300 POM disponibili (ossia ulteriori 38 milioni di euro) se solo il 10% di tutte le numerose ipotesi cautelative si riveli eccessivo. Il totale, con i 42 milioni precedenti, è di ben 80 milioni, tutte risorse “libere” per gli Atenei.

Quindi, dal 2024, le risorse nette che restano a disposizione potranno essere utilizzate dagli Atenei sia per accelerare le progressioni di carriera tramite concorsi (la cui normativa non alterata dalla presente proposta), sia per esigenze più generali di Ateneo.

Concludendo: le proposte fatte sono ampiamente sostenibili anche dal 2024 in avanti.

Dalla tabella e dal grafico sul personale nuovo immesso nelle Università si rileva quanto già detto: l’assunzione di 9.000 nuove leve nel sessennio 2021-2026, per poi continuare con un trend di 1.500 all’anno, che porta a 10.500 nuove leve nel 2027.

Come già detto, la “clausola di salvaguardia” posta in essere dal comma 28 dell’articolo manifesta tutta la sua efficacia, pur in presenza degli effetti economici più rilevanti per il personale già strutturato che si hanno a partire dal 2024. [Viene rispettata la logica “tutti devono progredire insieme”.](#)

Sarebbe quindi assurdo che l’aspetto sull’assunzione di nuove leve venisse scorporato e inserito come unico in un provvedimento di legge. [Si perderebbe quella finalità di voler portare avanti tutte le categorie che è insita nell’articolo proposto.](#)

PARTE IV: Abilitazione alla Docenza Universitaria

Questa “Parte IV” contiene la proposta per una nuova modalità di abilitazione.

La proposta è da valutare, essenzialmente, nell’ottica della situazione che si realizzerà in futuro, quando, secondo le proposte precedenti, si diventerà Professori Associati dopo 6 anni di attività quali Ricercatori a Tempo Determinato e Professori Ordinari dopo 24 anni (6 da Ricercatore RTD e 16 da Professore Associato),

Invece per gli attuali strutturati, che hanno storie ben diverse da quelle che avranno le leve future, sono previste norme “ad hoc”, individuate nell’articolo 7.

Infine, non va dimenticato che l’abilitazione dovrà essere titolo da possedere anche dagli “esterni”, a meno di volere studiare una forma di abilitazione adatta a loro, problema che qui non si affronta, in quanto si propone di risolvere il problema con una sola abilitazione, valida per chiunque.

Art. 8

Abilitazione alla Docenza Universitaria

1. È istituita l'abilitazione alla docenza universitaria, di validità illimitata, che attesta, in maniera distinta per la prima e la seconda fascia, la qualificazione necessaria per l'accesso alla prima o alla seconda fascia del ruolo di professore universitario.

2. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, con uno o più regolamenti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della Legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, sono disciplinate le modalità di espletamento delle procedure finalizzate al conseguimento dell'abilitazione alla docenza, in conformità ai seguenti criteri:

a) Attribuzione dell'abilitazione alla docenza sulla base di motivato giudizio, globale e non puntuale, espresso in primis sull'attività scientifica, sulla discussione della produzione scientifica da parte di ciascun candidato, su una prova didattica, da sostenere da parte dei candidati di cui alla successiva lettera b), integrato, ove presenti, dalla valutazione di tutte le attività organizzative e gestionali svolte tipiche del ruolo di professore universitario, ivi comprese l'attività di terza missione e le attività assistenziali, ove pertinenti. Il giudizio dovrà essere formulato sulla base dei criteri di cui al successivo comma 3.

b) Prova didattica da prevedere per tutti i candidati all'abilitazione, ad esclusione dei candidati che siano professori di seconda fascia.

c) Prova didattica da tenere su un argomento scelto dal candidato fra cinque proposti dalla commissione. Il candidato è tenuto a indicare nella domanda di abilitazione il settore-scientifico disciplinare sul quale verterà la prova. In mancanza di tale indicazione la prova verterà su temi di tutto il settore concorsuale.

e) Espletamento delle procedure, distinte per settore concorsuale, mediante tornate con cadenza annuale per l'abilitazione alla prima fascia dei professori e semestrale per l'abilitazione alla seconda fascia.

f) Preclusione, in caso di mancato conseguimento dell'abilitazione alla docenza, a presentare una nuova domanda di abilitazione, per lo stesso settore e per la stessa fascia o per la fascia superiore, alla successiva tornata di abilitazione.

e) Istituzione, per ciascun settore concorsuale, di una commissione nazionale di abilitazione, con durata biennale, individuata tramite sorteggio tra tutti i professori di prima fascia facenti domanda e costituita da cinque membri per i settori concorsuali costituiti da un unico settore scientifico-disciplinare, da sette membri per i settori concorsuali con due o tre settori scientifico-disciplinari, da nove membri per i settori concorsuali con quattro o più settori scientifico-disciplinari, in servizio presso Atenei diversi, con almeno due membri per ciascun settore scientifico-disciplinare o settori scientifico-disciplinari fra loro affini. Va garantita, in presenza di più settori scientifico-disciplinari, la massima uniformità possibile del numero di commissari per ogni settore scientifico-disciplinare.

f) I settori scientifico-disciplinari fra loro affini sono determinati da un Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del CUN, da emanare entro tre mesi dall'entrata in vigore della presente legge.

g) La partecipazione alle commissioni nazionali di cui al punto e) del presente comma non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti e indennità; i rimborsi per le missioni necessarie per l'espletamento dei lavori delle commissioni sono a carico del bilancio dell'Ateneo di servizio di ciascun commissario.

3. I criteri di valutazione su cui si esprimono le commissioni di abilitazione in relazione al comma 2 lettera a), diversificati per fascia e per settore concorsuale, sono individuati con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale, da adottare entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, sulla base dei seguenti criteri:

a) giudizio scientifico incentrato prioritariamente sulla valutazione dettagliata del contenuto delle pubblicazioni scientifiche, senza alcuna limitazione temporale in relazione alla data di pubblicazione dei lavori;

b) là dove vengano ritenuti utili anche criteri numerici quantitativi, tali criteri non possono in alcun modo essere determinati a partire da analisi limitate unicamente al contesto nazionale o comunque essere costruiti per escludere una percentuale di soggetti predeterminata a priori, o determinata sulla base di mediane o percentili, o riconducibili a concetti similari;

c) il giudizio sulle attività organizzative e su quelle di terza missione o assistenziale, ove presenti, non può determinare la mancata attribuzione dell'abilitazione.

4. Il decreto di cui al comma 3 è rivisto entro tre anni dall'entrata in vigore della presente legge, su proposta del Consiglio Universitario Nazionale.

Seguono note esplicative e motivazioni

Innanzitutto, arriva da più parti la giusta esigenza di rivalorizzare la funzione Didattica della Docenza universitaria. Si ritiene, infatti, che la funzione prima dell'Università sia proprio quella di dover coniugare e fondere Ricerca e Didattica e mettere queste capacità, competenze e potenzialità al servizio del Paese. Svolgere correttamente tale funzione rappresenta il più efficace contributo che si può dare per lo sviluppo dei Saperi, la loro diffusione, il progresso culturale, scientifico e tecnologico del Paese, la cultura quale elemento fondante e basilare di un Paese progredito.

L'articolo propone la creazione di una nuova tipologia di abilitazione a Professore di prima o di seconda fascia, denominata "Abilitazione alla Docenza Universitaria", che sostituisce l'attuale Abilitazione Scientifica Nazionale, nuova abilitazione basata su una analisi più ampia della sola attività scientifica valutata dall'ASN, e che quindi rispetti meglio i requisiti da soddisfare per ottenere una abilitazione a svolgere l'attività didattica e di ricerca che si sarà chiamati a svolgere dopo l'abilitazione.

La nuova abilitazione proposta permette anche di rimediare alle criticità emerse nel corso dell'applicazione dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, in particolare l'essere quest'ultima troppo vincolata a criteri numerici quantitativi per valutare l'attività scientifica (quasi che l'abilitazione possa essere decisa da un calcolatore o da un algoritmo), con la conseguenza di mettere abbastanza in ombra il giudizio di merito sui contenuti, che è quello che, invece, dimostra il reale apporto del candidato al progresso scientifico. Al riguardo le commissioni proposte per la nuova abilitazione devono, quindi, essere indotte a entrare più che mai nel merito.

La necessità di una abilitazione di carattere più ampio deriva anche dalla necessità di rimediare a effetti deleteri derivanti dall'aver spinto l'acceleratore sul dogma delle "citazioni", e della valutazione fatta automaticamente da "macchine", come unica fonte che assicuri la validità delle ricerche.

Ciò ha fatto sì che tanti giovani rifiutino oggi l'avventurarsi su fronti di ricerca inesplorati, mortificando così la Ricerca di base. Quella ricerca che è l'unica che assicura sul lungo termine l'innovazione, che è caratteristica specifica dell'Università e che distingue la ricerca Universitaria (senza con ciò trascurare la ricerca applicata, con un giusto equilibrio fra le due) da quella di carattere industriale (spesso finalizzata al breve termine) e dalla quale i giovani (e anche i meno giovani) oggi rifuggono, in quanto fonte di poche citazioni, a favore piuttosto di articoli su temi di attualità (se non su vere e proprie mode) che possano fruttare citazioni utili per la carriera. I criteri puramente numerici quantitativi devono quindi cedere il passo al giudizio di merito, altrimenti le abilitazioni e i concorsi, di qualunque tipo esse siano, sarebbero affidate alle macchine. Nessuno leggerebbe nulla di quanto è contenuto nelle pubblicazioni e, il contenuto, che è quanto dimostra il reale apporto del candidato, non avrebbe alcuna rilevanza. Le commissioni devono essere indotte, di nuovo, a entrare più che mai nel merito.

Tutto ciò si realizza, innanzitutto, rendendo preminente, insieme all'attività scientifica, anche la didattica, privilegiando il giudizio di merito.

È pertanto utile introdurre una prova didattica nelle valutazioni da fare per l'attribuzione di una abilitazione più ampia, l'Abilitazione alla Docenza Universitaria proposta, che racchiude nel nome suo stesso il connubio fra didattica e ricerca sul quale l'Università poggia le sue fondamenta e che la distingue da altre Istituzioni, pur altrettanto valide, per le quali questo connubio non è previsto dalla loro ragione di essere.

Riportare la didattica nell'ambito delle valutazioni, oltreché la motivazione primaria anzidetta, riafferma implicitamente anche il ruolo fondamentale e la dignità che la didattica ha.

Occorre, però, prevedere anche la possibilità di tenere in conto, in un giudizio che si ritiene debba essere globale e non puntuale, e di conseguenza debba valorizzare ogni attività tipica della figura di professore, tutte le attività di carattere universitario, quali attività organizzative e gestionali svolte che siano tipiche del ruolo di professore universitario, ivi comprese l'attività di terza missione e le attività assistenziali, ove pertinenti. Attività che, per chi è già nell'Università, sono dovute e inevitabilmente, anche se svolte nelle misure minime previste, sottraggono tempo alla didattica e alla ricerca. Considerazione che si rafforza ove tali attività esorbitino dai minimi richiesti o assurgano ad attività al di sopra di quelle tipiche del ruolo o della fascia di appartenenza.

La presenza nel curriculum degli attuali strutturati di tutte queste attività, necessarie al buon funzionamento dell'Istituzione, a volte anche al di là di quelle minime previste per legge (eppur sempre utilissime per l'Istituzione), non può essere ignorata al momento di rilasciare una abilitazione per progredire nella carriera. Ma anche a prescindere da ciò, le attività ulteriori svolte incidono, al più, sulla quantità dell'attività scientifica, ma non incidono sulla qualità dell'attività scientifica stessa, che può essere anche sì minore, ma di qualità elevata più che a sufficienza per poter conseguire l'abilitazione alla docenza. Di qui la necessità di una valutazione dell'attività scientifica innovativa, con metodologie che permettano di mettere meglio in luce la qualità dell'attività scientifica, senza vincolarla agli automatismi basati su soglie e fattori puramente numerici dell'attuale ASN. E senza vincolarla a fattori temporali, che nell'attuale ASN mettono in ombra l'attività svolta in tempi remoti.

L'Abilitazione alla Docenza Universitaria deve quindi basarsi, innanzitutto, sulla didattica e sulla ricerca, anche in quanto è da osservare che una abilitazione alla Docenza è titolo necessario anche per gli "esterni" all'Università, ai quali si può chiedere "a priori", per ottenere l'abilitazione, di dimostrare solo di aver fatto ricerca valida e di saper insegnare. Quanto alle attività organizzative, gestionali, assistenziali, di terza missione, queste, è vero, non si possono strettamente richiedere agli "esterni" (che di conseguenza non devono essere penalizzati dal non avere mai svolta nessuna attività in tal campo), ma è pur vero, innanzitutto, che nel valutare un "esterno" sia giusto tenere in conto anche per lui attività di tale tipo che siano di carattere universitario. E, dato che per l'attribuzione della abilitazione non sono previsti aspetti comparativi fra i candidati, valutare anche tali aspetti non lede i diritti di chi, invece, non ha svolto affatto tali tipi di attività.

Tale valutazione di altre attività è ancora più da tenere in conto per gli "interni" che devono, istituzionalmente, assicurare alle Università attività ulteriori oltre alla didattica e alla ricerca. Anche nel caso siano pure attività di "routine", è da tenere in conto il tempo necessario per svolgerle, che fatalmente lascia meno tempo per ricerca e didattica. A maggior ragione sono da tenere in conto nel caso in cui esorbitino dalle funzioni della figura da cui il candidato proviene.

In conclusione, sintetizzando al massimo, il presente articolo ha l'obiettivo di creare una nuova abilitazione, l'Abilitazione alla Docenza Universitaria, partendo dai seguenti elementi chiave:

- Giudizio di abilitazione determinato in primis dalla valutazione dell'attività scientifica e da quella sulla prova didattica.
- Giudizio che tenga in conto, ove presenti, altre attività di carattere universitario, quali quelle organizzative, gestionali, la cosiddetta "attività di terza missione" e le attività assistenziali, ove pertinenti.
- Eliminazione degli automatismi legati a soglie numeriche. Pertanto, là dove vengano ritenuti utili anche criteri numerici quantitativi, tali criteri non possono in alcun modo essere determinati a partire da analisi limitate unicamente al contesto nazionale o comunque essere costruiti per escludere una percentuale di soggetti predeterminata a priori, o determinata sulla base di mediane o percentili, o riconducibili a concetti similari.

Infine, nel caso si adotti questa nuova forma di abilitazione, sono sufficienti piccole modifiche o integrazioni agli articoli precedenti. Quasi sempre basterà aggiungere alle parole "**abilitazione scientifica nazionale alla prima (o alla seconda) fascia di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240**" le parole "**o abilitazione alla docenza universitaria alla prima fascia (o alla seconda) di cui all'articolo 8 della presente legge**".

Art. 9

Termine dei lavori per l'abilitazione scientifica universitaria e norme di raccordo con la legislazione vigente.

1. Le commissioni per l'abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 in carica al momento dell'entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino all'emanazione del bando per la prima tornata per l'abilitazione alla docenza universitaria, e proseguono la loro attività unicamente fino al completamento della tornata di giudizio in essere e con ulteriori tornate di giudizio riservate unicamente a ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24 comma 3 lettera b) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge. Di conseguenza, alla data di entrata in vigore della presente legge cessano le procedure per la formazione di nuove commissioni di abilitazione scientifica previste dai regolamenti di cui ai commi 2 e 3, dell'articolo 16 Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

2. Alla Legge 30 dicembre 2010, n. 240, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 24, comma 3 lettera b), primo periodo, dopo le parole «di cui all'articolo 16 della presente legge» sono aggiunte le seguenti: «, ovvero che hanno conseguito l'abilitazione alla docenza universitaria alla prima o alla seconda fascia».

b) all'articolo 18, comma 1 lettera b), primo periodo, dopo le parole «dell'abilitazione» sono aggiunte le seguenti: «scientifica nazionale o dell'abilitazione alla docenza universitaria».

c) all'articolo 24, comma 5, primo periodo, dopo le parole «l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16» sono aggiunte le seguenti: «, ovvero l'abilitazione alla docenza universitaria».

d) all'articolo 24, comma 6, primo periodo, dopo le parole «l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16» sono aggiunte le seguenti: «, ovvero l'abilitazione alla docenza universitaria».

e) all'articolo 16, comma 1, secondo periodo, le parole «di nove anni» sono sostituite dalla seguente: «illimitata».

f) Il secondo periodo dell'articolo 6, comma 7 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, è abrogato.

3. La durata dei titoli di abilitazione scientifica universitaria, di cui all'articolo 16 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, conseguiti precedentemente alla data di entrata in vigore della presente legge, è illimitata.

4. All'articolo 1 comma 9, terzo periodo, della Legge 4 novembre 2005, n. 230, dopo le parole «commissione nominata per l'espletamento delle procedure di abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16, comma 3, lettera f), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e successive modificazioni,», sono aggiunte le seguenti: «o della commissione nominata per l'espletamento delle procedure di abilitazione alla docenza universitaria».

Seguono note esplicative e motivazioni

Questo articolo serve, nel caso auspicato si dia corso all'Abilitazione alla Docenza Universitaria di cui all'articolo precedente, ed evitare vuoti temporali nel passaggio dall'Abilitazione Scientifica Nazionale all'Abilitazione alla Docenza Universitaria.

È anche utile per introdurre norme di raccordo che determinano una equivalenza del nuovo titolo di abilitazione alla docenza universitaria rispetto al precedente titolo di abilitazione scientifica nazionale. Per rendere equivalenti i due titoli di abilitazione, la durata del titolo di abilitazione scientifica è resa illimitata, similmente a quanto previsto per l'abilitazione alla docenza universitaria del precedente articolo 8.

Parte V: Ulteriori norme a regime e transitorie.

In questa parte V sono proposte una serie di misure, anche a costo zero, delle quali si ritiene l'Università abbia assolutamente bisogno. A partire dalla Ricerca, a finire alle borse di studio per gli Studenti, alla tutela della genitorialità e dei diversamente abili, transitando attraverso la soluzione definitiva del problema degli scatti stipendiali bloccati dal 2011 al 2015 (ad oggi solo parzialmente risolta) e a tanti altri aspetti insoluti noti da tempo.

Art. 10

Finanziamento della Ricerca di base

- 1. I commi dal 295 al 302 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 sono aboliti e, in sostituzione, entra in vigore quanto previsto dai successivi commi del presente articolo. Il finanziamento di 18 milioni di euro a decorrere dal 2020 previsto dal comma 295 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 è riassorbito nel finanziamento previsto al comma 2 del presente articolo.***
- 2. Al fine di incentivare l'attività base di ricerca dei docenti delle università statali, nel Fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5 della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è istituita una apposita sezione denominata «Fondo per il finanziamento delle attività base di ricerca», con uno stanziamento di 218 milioni di euro per l'anno 2021 e 318 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.***
- 3. Possono accedere al finanziamento, a richiesta, effettuata per via telematica, tutti i professori e i ricercatori in servizio presso le università statali, ad esclusione dei professori e ricercatori collocati in aspettativa.***
- 4. Annualmente, a decorrere dal 1 gennaio, sono avviate con decreto del Ministero le procedure di presentazione delle domande, da presentare per via telematica.***
- 5. Entro il 1 marzo di ciascun anno, il Ministero ripartisce il fondo di cui al comma 1 in misura eguale tra tutti i professori e ricercatori facenti domanda e trasferisce le relative risorse a ciascuna università.***

Note esplicative e motivazioni

L'Università soffre da anni una carenza di fondi destinati alla Ricerca. La Legge di Bilancio per l'anno 2020 ha previsto l'istituzione di una Agenzia Nazionale della Ricerca (ANR), che gestirà fondi destinati alla ricerca con risorse pari a 25 milioni di euro per il 2020, 200 per il 2021, 300 per il 2022.

Questa misura, da sola, si ritiene insufficiente e squilibrata rispetto a tutte le esigenze da soddisfare per sostenere la ricerca. Infatti, è da evidenziare che le linee indicate nella Legge di Bilancio per l'individuazione della Ricerca da finanziare da parte dell'ANR identificano sicuramente uno stanziamento selettivo di parte della Ricerca. Ciò porterà inevitabilmente ad indirizzare le risorse disponibili solo su alcune aree della Ricerca, mentre per tutte le altre aree non ci sarà nulla, ed esse sono così fortemente a rischio di estinzione, dato che i fondi per la ricerca sono al lumicino in moltissimi Atenei.

La misura che si propone prevede di affiancare ai 300 milioni di finanziamento a regime per l'ANR, un finanziamento, a regime praticamente di pari entità, da destinare alla Ricerca di Base dei Professori e Ricercatori universitari. Si ritiene infatti che ad aree particolari sia certamente lecito destinare risorse (e questa operazione è quella compiuta con l'istituzione dell'ANR), ma queste dovrebbero essere aggiuntive, assegnate solo dopo aver già assicurato tutte le risorse necessarie alla Ricerca di Base, la vera essenza della Ricerca, che ha come obiettivo innanzitutto lo sviluppo della Cultura e dei Saperi, senza necessità di finalizzazione immediata o materiale. Ciò senza voler togliere nulla alla Ricerca Applicata, che ha un arco temporale e finalità sue proprie diversi.

La Ricerca di Base, oltre all'ampio respiro di accrescere la Cultura e i Saperi dell'intera cittadinanza, accantona in anticipo quelle conoscenze che, in presenza di situazioni di emergenza (come quella attuale) o di esigenze particolari, permettono di avere subito pronti gli strumenti teorici e metodologici per soddisfarle, senza dover correre affannosamente ad attivare nuove linee di ricerca che daranno frutti solo nel tempo, quando le esigenze si saranno sempre più aggravate. La Ricerca di Base, dunque, assicura in anticipo, in maniera lungimirante, le conoscenze necessarie per agire tempestivamente. È la vera fonte dell'innovazione.

Volendo ricorrere a una metafora, finanziando la Ricerca di Base si agisce come quegli Agricoltori che, dopo un periodo di siccità per tutti i loro terreni, avendo finalmente acqua a disposizione, non la utilizzano solo per i terreni che ritengono più fertili, lasciando nella siccità quelli ritenuti meno fertili, per poi rammaricarsi se questi ultimi non danno frutti (o, peggio, "rimproverandoli" di non aver dato frutti): li irrigano tutti, così raccolgono poi frutti da tutti.

Nella Ricerca, fuor di metafora, seguendo il dettato della sola ANR, si arriverebbe all'assurdo di aree, o settori o gruppi di Ricerca o singoli Docenti lasciati di fatto senza risorse: aree, settori, gruppi o singoli Docenti che poi, periodicamente, verranno valutati per le ricerche fatte, e quindi anche penalizzati per non aver fatto quelle ricerche che prima non si sono volute finanziare.

Con metafora di tipo diverso, sarebbe come se il capo di un'industria, assunti i propri dipendenti e pagati i loro stipendi, ad alcuni desse le risorse per gli impianti e per produrre, ad altri dicesse: "*Cercatevi le risorse per produrre, io ho già esaurito il mio compito pagandovi gli stipendi. E fate tutto bene, perché periodicamente vi chiederò quanto avete prodotto e, se sarete in difetto, vi penalizzerò*".

Nell'articolo proposto si prevede pertanto una modifica dell'attuale "Fondo per il Finanziamento delle Attività Base di Ricerca" (FABR), già esistente in quanto istituito con la legge 232 del 2016, per il quale si propone uno stanziamento pari a 218 milioni di euro per il 2021 e 318 milioni annui a decorrere dal 2022.

L'articolo prevede di gestire il FABBR con nuove norme, decisamente più snelle e con burocrazia ridotta a zero, e con norme decisamente più eque e di cui possano beneficiare tutti i Docenti Universitari.

Le risorse utilizzate sono in parte risorse "fresche" (200 e 300 milioni), in parte riassorbono i fondi dell'attuale FABBR, istituito nel 2016 ma finanziato in misura modesta (18 milioni di euro annui) nella Legge del 2016.

L'articolo conserva quanto di utile è già contenuto nella istituzione del FABBR, così come definito dalla Legge 232 del 2016, ad esempio che il finanziamento avvenga a richiesta dei Docenti (e per via telematica) e la distribuzione diretta delle risorse, assegnate dal Ministero dell'Università e della Ricerca direttamente ai Docenti.

Considerando l'organico attuale degli Atenei Statali, di circa 52.500 unità, e prevedendo che di questi possano essere interessati a questa misura almeno 45.000, lo stanziamento a regime di 318 milioni di euro corrisponde ad assegnare a ciascun professore o ricercatore circa 7.000 euro all'anno per lo sviluppo della sua attività di Ricerca di base.

È doveroso evidenziare innanzitutto l'estrema semplicità di quanto proposto, rispetto alla abnorme complicazione burocratica del Fondo per il Finanziamento delle Attività Base di Ricerca prevista dalla Legge 232 del 2016, ove furono necessari ben otto commi, molto corposi, per disciplinare la materia. Numerosità dettata più che da necessità concettuali del Fondo, dall'esiguità delle risorse allora destinate ad esso.

Infatti, gli esigui 18 milioni annui che allora fu possibile mettere a disposizione costrinsero, per non dar luogo a risorse irrisorie per ciascun destinatario, non solo a escludere totalmente o parzialmente alcune categorie dal provvedimento, ma anche di istituire un criterio di “premialità” fra i destinatari, affinché ognuno di quelli che poterono avere benefici dalla norma potesse avere almeno 3.000 euro annui.

Premialità che cozza, concettualmente, innanzitutto contro la necessità di fornire a ciascun Docente gli strumenti necessari per poter svolgere il proprio lavoro, e poter poi essere assoggettato a ragion veduta alle verifiche periodiche per lui previste dalla legislazione.

E cozza anche con la necessità di dare a ciascun Docente le risorse minime necessarie per poter poi concorrere, a parità di condizioni di partenza, a tutti i “bandi” nei quali la premialità possa avere senso.

Art. 11

Finanziamento del Fondo Statale per le Borse di Studio Universitarie

Al fine di favorire l’attuazione dell’articolo 34 della Costituzione garantendo agli studenti capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, gli strumenti e i servizi per il pieno successo formativo nel sistema universitario nazionale, il fondo integrativo statale per la concessione di borse di studio è incrementato di 60 milioni di euro nell’anno 2021, 120 nel 2022, 180 a decorrere dal 2023.

Seguono note esplicative e motivazioni

Non sono, evidentemente necessarie molte motivazioni per questo articolo, essendo a tutti noto, in primis, il fenomeno dei “beneficiari senza borsa” e, più in generale, l’art. 34 della Costituzione che recita “I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi”.

Anche in assenza della situazione dei “beneficiari senza borsa”, la norma amplierebbe la platea dei beneficiari.

Art. 12

Provvedimenti a favore e a tutela della genitorialità

Ferme restando le tutele già previste dalla legislazione in vigore per le Ricercatrici a Tempo Determinato nel periodo di gravidanza, a entrambi i genitori è consentito, a domanda, un allungamento di un anno del contratto per ogni figlio nato o in gestazione nel periodo utile per acquisire l’abilitazione scientifica nazionale ai fini di quanto previsto dall’articolo 4 comma 10 o all’articolo 24, comma 5, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 per i ricercatori di cui all’articolo 24, comma 3, lettera b), della medesima legge.

Seguono note esplicative e motivazioni:

I primi anni di vita di un bambino, bellissimi, richiedono però a entrambi i genitori un impegno temporale niente affatto trascurabile, anche nei casi in cui tutto si svolga nella massima serenità. Non è pensabile di dover mettere i Ricercatori a Tempo Determinato, che hanno 6 anni di tempo per conseguire l’ASN, di fronte alla scelta se mettere al mondo una nuova vita oppure non farlo, affinché non sia di

intralcio al loro futuro accademico. Entrambi gli aspetti vanno salvaguardati e pertanto l'articolo introduce, a domanda, e in qualunque momento i genitori ne necessitino, di prolungare il periodo canonico dei 6 anni utili per conseguire l'ASN. Non a caso una norma simile esiste da tempo in alcuni Paesi europei.

Art. 13

Provvedimenti a favore e a tutela delle persone diversamente abili

1. Ferme restando le norme già previste dalla legislazione in vigore a favore e a tutela delle persone diversamente abili, ai ricercatori a tempo determinato di cui all'art.4 della presente legge e ai ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24 comma 3 lettera b) della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 diversamente abili che rientrano nei criteri di cui al successivo comma 2, è consentito, a domanda, un prolungamento del contratto, rispettivamente, oltre i sei anni o oltre i tre anni.

2. Le tipologie di disabilità ammesse, le modalità ed i criteri utili per definire il massimo prolungamento del contratto richiedibile sono definiti entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge con Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca, su proposta del CUN.

Le ragioni di tale articolo sono così evidenti che non si ritiene assolutamente necessario stare a presentarle.

Art. 14

Classi e scatti dei professori e ricercatori universitari a tempo indeterminato e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari

- 1. Il comma 256 dell'articolo 1 della Legge 190/2014 è soppresso.***
- 2. Gli effetti economici del comma 1 decorrono:***
 - a) Per il personale in servizio al 1° giugno 2021, a partire da tale data.***
 - b) Per il personale andato in quiescenza negli anni a partire dal 2015 e per quello che andrà in quiescenza entro il 30 maggio 2021, dal 1° gennaio dell'anno del pensionamento. L'erogazione dei benefici corrispondenti per tali categorie di personale avverrà al 1° giugno 2021.***
- 3. Al fine di sostenere i bilanci delle università per la corresponsione dei predetti importi, il fondo per il finanziamento ordinario delle università di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di 25 milioni di euro a partire dall'anno 2021, e il Fondo Ordinario per gli Enti e le Istituzioni di ricerca di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204 è incrementato di 70.000 euro a partire dall'anno 2021.***

Seguono note esplicative e motivazioni

Quanto proposto in tale articolo serve a chiudere una vertenza che si protrae da fin troppo tempo.

Il comma 1 dell'articolo propone la soppressione di un comma, il comma 256 dell'art. 1 della Legge 190/2014, in quanto è quello che protrae a tutto il 2015 il blocco delle classi e degli scatti stipendiali della Docenza Universitaria, previsto solo fino al 31-12-2014 dalle leggi precedenti alla Legge 190/2014.

Costo stimato per gli Atenei Statali: 49 milioni di euro nel 2021 (37 milioni per il personale che sarà in servizio al 1° giugno 2021, 12 per il personale andato in quiescenza negli anni a partire dal 2015 e per quello che andrà in quiescenza entro il 30 maggio 2021) e 60 milioni di euro nel 2022, tutti per il personale che sarà in servizio al 1° giugno 2021.

Si fa notare che con quanto prospettato nell'articolo **non si chiedono aumenti, ma ci si limita a proporre che si inizi con il restituire una parte di quello che era già dovuto in base alla legislazione pregressa, e poi sottratto in virtù del D.L 78/2010, e solo parzialmente restituito** (ma solo per il futuro e con tempi lunghissimi) con la Legge di Bilancio per il 2018.

Si fa ancora notare che il D.L. 78/2010 ha comportato **perdite, per tutta la carriera, dell'ordine delle centinaia di migliaia di euro** (un Professore Ordinario, ad esempio, subisce perdite di circa 10.000 euro lordi annui e quindi nel solo periodo dal 2010 ad oggi ha già accumulato perdite dell'ordine di 100.000 euro).

Nell'articolo, **per chiudere la vertenza, si prospetta che di tutto il quinquennio 2011-2015** per il quale è durato il blocco degli scatti, con per di più il mancato riconoscimento giuridico di tale periodo (il che protrae il danno, in modo strutturale, per tutta la carriera, fino al Trattamento di Fine Servizio e alla pensione), **si riconoscano gli effetti giuridici del solo 2015 e con effetti economici dal 1° giugno 2021.**

Con ciò **sanando in parte anche la discriminazione rispetto a tutti gli altri dipendenti del pubblico impiego**, che nel 2015 si videro sbloccare gli scatti e riconoscere (dal punto di vista giuridico) il quadriennio 2011-2014, mentre per la Docenza Universitaria il blocco venne prolungato al 2015 e mancò il riconoscimento giuridico, lesivo della Dignità della Docenza, quasi che la Docenza fosse spesa pubblica improduttiva che era bene tagliare in modo strutturale. **Anche per questo motivo il provvedimento richiesto coinvolge, peraltro in misura quasi simbolica, anche i pensionati a partire dal 2015.**

Per quanto riguarda le risorse necessarie, si potrebbe far notare, ad esempio, che per gli Atenei il blocco degli scatti, iniziato nel 2011, ha comportato, a partire da tale data ed ha ancora oggi per tutti gli anni futuri, risparmi dell'ordine dei 300 milioni di euro annui e che nel contempo l'FFO è salito dai 6.919 milioni di euro del 2011 ai 7.450 del 2019.

Da questi punti di vista si poteva anche ipotizzare che l'onere dell'articolo potesse essere a carico degli Atenei, dato anche l'ampio margine di tempo per l'entrata in vigore, che permette di adattare i bilanci. Ma, come già detto in occasione dell'articolo 7, anche qui si aprirebbe il campo a disquisizioni lunghe che alcuni, si sa bene, potrebbero non condividere.

Pertanto, anche qui, piuttosto che prospettare tale ipotesi, si è preferito prospettare una soluzione che si ritiene trovi comunque tutti d'accordo: un finanziamento a sostegno dei bilanci per complessivi 25 milioni di euro annui per le Università e di 70.000 euro per gli Enti Pubblici di Ricerca.

Il Decreto Legge "Rilancio" permette di sanare in via definitiva, e con risorse finanziarie modeste, una discriminazione sulla quale c'è una vertenza aperta da anni, che ora si risolve in un modo che è quasi simbolico, al confronto di quanto perso dai Docenti in questi anni, ma che riduce la discriminazione e salva in parte almeno il principio.

Art. 15

Transizione dalla progressione triennale alla progressione biennale per le classi stipendiali dei professori e dei ricercatori universitari e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari

Il primo periodo dell'art.1 comma 629 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, è sostituito dai seguenti:

A partire dal 1° gennaio 2018 il regime della progressione stipendiale triennale per classi dei professori e ricercatori universitari previsto dagli articoli 6, comma 14, e 8 della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e disciplinato dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 2011, n. 232, è trasformato in regime di progressione biennale per classi, utilizzando gli stessi importi definiti per ciascuna classe dallo stesso decreto.

Per i professori e ricercatori in servizio al 1° gennaio 2018 la transizione dal regime triennale a quello biennale avviene, ai fini giuridici, preservando il rapporto tra l'anzianità nella classe in godimento al 31 dicembre 2017 e la durata della classe stessa.

Gli effetti economici decorrono dal 1° giugno 2021 per i professori e i ricercatori in servizio al 1° giugno 2021 stesso e dal 1° gennaio 2018 per i professori e ricercatori andati in quiescenza nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 1° giugno 2021, con corresponsione degli arretrati al 1° giugno 2021.

Nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 maggio 2021 ai professori e ai ricercatori in servizio al 1° giugno 2021 continuano ad applicarsi gli effetti economici derivanti dalla legislazione previgente.

Al fine di sostenere i bilanci delle università per la corresponsione dei predetti importi, il fondo per il finanziamento ordinario delle università di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di 15 milioni di euro a partire dall'anno 2021, e il fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 5 giugno 1998, n. 204 è incrementato di 40.000 euro a partire dall'anno 2021.

Seguono note esplicative e motivazioni

Quanto proposto elimina le assurdità e le ingiustizie insite nella metodologia di passaggio da scatti triennali a biennali previste dall'art. 1, comma 629 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Le motivazioni di tale articolo risiedono, essenzialmente, nel fatto che accade, a legislazione vigente, che **Docenti in posizione più avanzata nella loro progressione stipendiale (un terzo del totale)** dopo l'entrata in vigore della Legge 27 dicembre 2017, n. 205 **siano stati raggiunti o scavalcati da Docenti con progressione stipendiale pregressa meno avanzata**. Quello che in gergo viene definito il "sorpasso".

Per quanto riguarda le risorse necessarie si possono ripetere i ragionamenti fatti all'articolo 14 sulla possibilità di far gravare la spesa sul fondo di finanziamento ordinario, e arrivare alla stessa conclusione.

Infatti, si poteva anche qui ipotizzare che l'onere dell'articolo potesse essere a carico degli Atenei, dato anche l'ampio margine di tempo per l'entrata in vigore, che permette di adattare i bilanci. Ma, come già detto in occasione dell'articolo 7, anche qui si aprirebbe il campo a disquisizioni lunghe che alcuni, si sa bene, potrebbero non condividere.

Pertanto anche qui, piuttosto che prospettare tale ipotesi, si è preferito prospettare una soluzione che si ritiene trovi comunque tutti d'accordo: un finanziamento a sostegno dei bilanci per complessivi 15 milioni di euro annui per le Università e 40.000 euro per gli Enti Pubblici di Ricerca.

L'entità delle risorse necessarie è modesta in relazione al fatto che il passaggio da scatti triennali a biennali è già stato finanziato dalla Legge 205 del 2017, per un ammontare di 80 milioni di euro nel 2020, 120 nel 2021, 150, a regime, dal 2022 in avanti.

Anche in questo caso il Decreto Legge "Rilancio" permette di sanare una vera e propria ingiustizia con risorse finanziarie modeste.

Art. 16

Ripristino delle facoltà assunzionali degli Atenei

Le facoltà assunzionali delle università statali tornano ad essere definite esclusivamente dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49. Conseguentemente all'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, le parole: «e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018» sono soppresse.

Seguono note esplicative e motivazioni

Quanto proposto in questo articolo elimina i vincoli eccessivi alle assunzioni da parte delle Università.

Attualmente l'asse portante delle possibilità di assumere da parte degli Atenei (chiamate "facoltà assunzionali" nell'articolato in quanto questa è la terminologia ricorrente in Leggi e Decreti) è il turnover, che è bloccato al 100% al livello nazionale: un vincolo eccessivo, che impedisce al sistema universitario del nostro Paese di crescere nuovamente, dopo la fortissima riduzione di personale subita nel corso dell'ultimo decennio dal sistema.

Si evidenzia che **questo provvedimento è a costo zero** e permette alle Università che hanno i bilanci in ordine di poter sostenere con risorse proprie (attualmente bloccate dal vincolo a non superare con le assunzioni il 100% del turnover globale di tutti gli Atenei) sia le progressioni di carriera sia l'assunzione di nuove leve.

È bene ancora sottolineare che la soppressione del vincolo posto dall'articolo 66, comma 13-bis, secondo periodo, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, **non crea un vuoto di normativa: semplicemente, torna in vigore, in via esclusiva, la normativa di cui all'art. 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, che permette al MUR di tenere sotto controllo le assunzioni degli Atenei** per evitare che questi si lancino in spese per assunzioni insostenibili. Il controllo avviene attraverso le norme di cui ai commi 1-5 dell'art. 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 dianzi citato, per di più adattabili alle esigenze attraverso il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del MUR, di cui al comma 6 dello stesso articolo.

Il provvedimento richiesto elimina la limitazione alle possibilità di assumere degli Atenei collegate al turnover ed elimina la concorrenzialità tra gli Atenei per l'assegnazione dei punti organico: ogni Ateneo lotterà solo con sé stesso e con la bontà del suo bilancio per l'assegnazione dei punti organico. Il provvedimento proposto elimina quindi la possibilità di "travasi" di POM da un Ateneo all'altro: ogni Ateneo avrà quel che gli spetta.

Art. 17

Normativa della valutazione per l'ottenimento degli scatti, prima triennali ed ora biennali, di cui all'articolo 6, comma 14, della Legge 240/2010.

Formulazione proposta in via principale:

Il comma 14 dell'articolo 6 della Legge 240 del 2010 è modificato come segue:

14. L'attribuzione dello scatto stipendiale di cui agli articoli 36 e 38 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, così come modificati dall'articolo 8 della presente legge e dal comma 629 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, a professori e ricercatori avviene alla data di maturazione dello scatto (con effetti economici e decorrere dal primo giorno del mese di maturazione) previa verifica, da parte degli Atenei, per i Professori, del regolare svolgimento delle lezioni dei corsi previsti obbligatoriamente per legge come carico didattico istituzionale e dei compiti previsti dall'articolo 10 del D.P.R. 382 del 1980, e successive modificazioni, e, per i Ricercatori, delle attività integrative dei corsi di insegnamento ufficiali e dei compiti previsti dall'articolo 32 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, e successive modificazioni.

14-bis. La verifica dello scatto è da eseguire in relazione al triennio, o biennio a seconda della tipologia di scatto in fase di attribuzione, relativo agli anni accademici precedenti a quello di maturazione dello scatto.

14-ter. In caso di esito negativo, si procede a verifica successiva decorso un anno dalla precedente verifica.

14-quater. Nell'ipotesi di mancata attribuzione dello scatto, la somma corrispondente è conferita al Fondo di Ateneo per la premialità dei professori e dei ricercatori di cui all'articolo 9.

14-quinquies. Lo scatto deve essere negato solo in presenza di scostamenti dai parametri anzidetti, sull'arco del triennio o biennio ai quali la verifica è riferita, che siano ingiustificati e significativi.

14-sexies. La mancata verifica delle condizioni di attribuzione oltre i trenta giorni dalla data di maturazione dello scatto è perseguibile ai sensi dell'articolo 328 del codice penale.

Seguono note esplicative e motivazioni dell'ipotesi principale.

L'art. 6, comma 14, della Legge 240 del 2010 prescrive attualmente che l'ottenimento degli scatti sia possibile a seguito di valutazione positiva del triennio di servizio (o biennio, a partire dalla Legge 27 dicembre 2017, n.205). Così come è stata interpretata nei vari Atenei, la norma ha dimostrato notevoli criticità alla luce della sua applicazione inappropriata.

La modifica proposta come ipotesi principale consente una **verifica rapidissima dei requisiti necessari** per l'ottenimento degli scatti, e per di più con **pochi oneri di personale impegnato; elimina i ritardi abnormi dovuti agli iter burocratici attuali** (ad oggi dell'ordine di un intero anno, a volte anche di quasi due anni) fra la data della maturazione dello scatto e la sua corresponsione; **allinea fra di loro le diverse Università**, che attualmente hanno modalità di accertamento estremamente diverse l'una dall'altra.

Art. 17

Normativa della valutazione per l'ottenimento degli scatti, prima triennali ed ora biennali, di cui all'articolo 6, comma 14, della Legge 240/2010.

Formulazione proposta, in via subordinata, se proprio si volesse conservare l'impianto del comma 14 dell'art. 6 della Legge 240 del 2010:

Il comma 14 dell'articolo 6 della Legge 240 del 2010 è modificato come segue:

14. I professori e i ricercatori, a partire da un anno prima della data di maturazione stipendiale di cui agli

articoli 36 e 38 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, così come modificati dall'articolo 8 della presente legge e dal comma 629 della Legge 27 dicembre 2017, n. 205, unitamente alla richiesta di attribuzione dello scatto, sono tenuti a presentare una relazione triennale o biennale, a seconda del tipo di scatto, su tutte le attività svolte nel triennio o biennio, ivi comprese le attività didattiche, di ricerca, organizzative, gestionali, assistenziali e di terza missione. La valutazione di tutte queste attività svolte, ai fini dell'attribuzione dello scatto, è di competenza delle singole università, secondo quanto stabilito in appositi regolamenti di ateneo. Per tali regolamenti sussistono le seguenti norme:

- a) È fatto divieto agli Atenei di introdurre in tali regolamenti norme in qualsiasi misura riconducibili a meccanismi comparativi tra i docenti o a limitazioni delle risorse che gli Atenei stessi intendano mettere a disposizione della attribuzione degli scatti.*
- b) È fatto altresì divieto agli Atenei di introdurre condizioni o criteri che esulino dalla verifica che il Docente abbia adempiuto ai propri doveri e svolto correttamente i compiti assegnati dalla legislazione in atto.*
- c) Nel definire i criteri di valutazione gli Atenei devono anche prevedere forme di compensazione tra tutte le attività svolte, qualora alcuni di tali criteri non siano soddisfatti.*
- d) Al fine di snellire le procedure, i regolamenti possono prevedere, per alcune attività particolari, indicatori numerici, con relative soglie, il superamento delle quali comporti automaticamente il conseguimento della valutazione positiva. Nel caso una o più soglie non siano raggiunte, si deve comunque prevedere la possibilità di compensazione fra le attività particolari prese in esame.*
- e) Nel caso di mancato soddisfacimento di tipo automatico di cui al punto d) i regolamenti devono prevedere la valutazione di tutte le attività esibite dal richiedente lo scatto.*
- f) Il triennio di valutazione, o il biennio, a seconda di quale scatto sia in fase di maturazione, è quello che termina il giorno di presentazione della domanda di attribuzione dello scatto.*

Nell'ipotesi di mancata attribuzione dello scatto, la somma corrispondente è conferita al Fondo di ateneo per la premialità dei professori e dei ricercatori di cui all'articolo 9.

Seguono note esplicative e motivazioni dell'ipotesi subordinata:

La modifica proposta come subordinata rimedia comunque abbastanza alle criticità rilevate in sede di applicazione della legislazione in atto.

In particolare, **evita i ritardi abnormi causati dagli iter burocratici attuali** che introducono fra la data della maturazione dello scatto e la sua corresponsione (come già detto, ad oggi dell'ordine di un intero anno, a volte anche di quasi due anni): l'anticipazione nel tempo della domanda e del periodo di valutazione consente di attribuire lo scatto al momento esatto della maturazione.

Ancora, **regola i criteri di tipo automatico** che molte Università hanno adottato **per evitare eccessive disparità da un Ateneo all'altro, ma soprattutto è finalizzata a snellire il lavoro delle Commissioni di Docenti** (che riteniamo siano i soli titolati a esprimere una valutazione nonostante scelte diverse in merito da parte di alcuni Atenei) **alle quali le valutazioni vengono affidate**. Queste possono, infatti, sgombrare velocemente il campo dalla stragrande maggioranza dei casi e entrare nel merito analitico solo nei casi che esulano dai criteri di tipo automatico.

Art. 18

Retribuzione della didattica frontale eccedente quella delle norme di legge.

1. A partire dall'anno accademico successivo alla data di entrata in vigore della presente legge, tutte le ore di didattica frontale oltre i livelli di cui al successivo comma 2 prevedono una retribuzione minima, uniforme per tutti gli Atenei.

2. Sono da retribuire, nella misura minima prevista dal successivo comma 3, le ore di didattica frontale oltre le 120 ore tenute da professori universitari, le ore di didattica frontale oltre le 80 ore tenute da ricercatori a tempo determinato e le ore di didattica frontale tenute da ricercatori a tempo indeterminato.

23. La retribuzione lorda oraria minima di cui ai commi 1 e 2, unica per tutte le figure di cui al comma 2, è definita dal consiglio di amministrazione di ciascun ateneo, sentito il senato accademico, sulla base di un importo lordo orario minimo pari a un ottantesimo del valore dato dalla media fra l'incremento che corrisponde al passaggio dalla classe 0 alla classe 1 e al passaggio dalla classe 1 alla classe 2 della retribuzione lorda della progressione stipendiale dei professori di seconda fascia a tempo pieno assunti secondo il regime della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e a quanto previsto nel DPR 15 dicembre 2011, n. 232.

Seguono note esplicative e motivazioni:

L'articolo prevede norme di retribuzione delle ore di didattica frontale oltre il limite indicato al comma 2 (120 ore per i professori, 80 ore per i RTD; per gli RTI sono considerate tutte le ore di didattica frontale svolte) per ovviare a norme in vigore troppo difformi da un Ateneo all'altro. L'articolo prevede solo una retribuzione minima, che, mentre ovvia all'inconveniente anzidetto, non impedisce agli Atenei che al momento erogano retribuzioni più elevate di poter continuare a farlo.

Art. 19

Innalzamento a 70 anni, a domanda degli interessati, dell'età di pensionamento di "vecchiaia" dei Ricercatori a Tempo Indeterminato e di alcune categorie dei Professori Associati.

I Professori Associati e i Ricercatori a Tempo Indeterminato per i quali la legislazione vigente prevede un pensionamento a una età inferiore ai settanta anni, possono, a domanda, chiedere un differimento del pensionamento, comunque non oltre il settantesimo anno di età.

Seguono note esplicative e motivazioni:

Attualmente si hanno, a seconda delle leggi in vigore e delle interpretazioni che gli Atenei ne danno (anche questa differenza da un Ateneo all'altro è assurda), pensionamenti per alcune categorie di Professori Associati e per tutti i Ricercatori a Tempo Indeterminato a 65 o a 67 o a 68 anni, in maniera difforme da altre categorie di Professori Associati e da tutti Professori Ordinari.

L'articolo proposto nasce (anche a prescindere dalla stranezza di tali difformità, che verrebbe comunque sanata) essenzialmente dal fatto che gli interessati hanno subito negli anni 2011-2015 il blocco

degli scatti stipendiali, al quale il passaggio da scatti triennali a biennali stabilito dalla Legge di Bilancio 2018 ha posto un rimedio solo parziale, e il loro pensionamento anticipato rispetto alle altre categorie **impedisce loro di beneficiare appieno del passaggio da scatti triennali a biennali.**

Si avrebbe inoltre **una normativa finalmente uniforme fra tutte le categorie**, pur prevedendo che gli interessati ne debbano fare richiesta esplicita e utilizzare la norma se la ritengono più favorevole per il motivo anzidetto o per altro motivo.

È appena il caso di notare che **questo provvedimento non solo non ha costi** per il Bilancio dello Stato, **ma anzi permette risparmi in termini di spesa pensionistica.**

Art. 20

Semplificazione in materia di acquisti funzionali per le Università e gli Enti pubblici di Ricerca

1. Non si applicano alle università statali, agli enti pubblici di ricerca e alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, per l'acquisto di beni e servizi funzionalmente destinati ad attività di ricerca, attività didattica e attività di trasferimento tecnologico e terza missione:

a) le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 449, 450 e 452, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di ricorso alle convenzioni-quadro e al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni e di utilizzo della rete telematica;

b) le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 512 a 516, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di ricorso agli strumenti di acquisto e negoziazione della Consip S.p.a. per gli acquisti di beni e servizi informatici e di connettività;

c) le disposizioni di cui all'articolo 1 comma 583 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, in materia di approvvigionamento attraverso gli accordi quadro stipulati dalla Consip Spa o il sistema dinamico di acquisizione realizzato e gestito dalla Consip Spa.

2. L'acquisto, di beni e servizi funzionalmente destinati ad attività di ricerca, attività didattica e attività di trasferimento tecnologico e terza missione per importi inferiori ai 1.000 euro al netto dell'imposta sul valore aggiunto da parte delle università statali, degli enti pubblici di ricerca e delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica può avvenire su semplice indicazione del fornitore da parte del responsabile del fondo sul quale grava l'acquisto, previa motivazione scritta della scelta dello stesso.

Seguono note esplicative e motivazioni:

Questo articolo, in realtà, non è del tutto nuovo, ma serve, innanzitutto, a dirimere una controversia che si è creata nel dicembre scorso.

Circa a metà dicembre il Parlamento ha approvato, senza clamori né frette particolarissimi, il Decreto Legge 126 del 2019 il quale stabiliva norme per la "sburocratizzazione" nelle Università, gli Enti Pubblici di Ricerca e le Istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica.

Circa 10 giorni dopo lo stesso Parlamento cancellava, con il comma 583 della Legge di Bilancio per il 2020 (in un clima di fretta ben diverso, dovendo la Legge di Bilancio essere approvata entro fine dicembre) quanto stabilito 10 giorni prima, e stranamente solo per le Università. Ciò è decisamente anomalo.

Pertanto l'articolo usa al primo comma, per l'attività di Ricerca, di trasferimento tecnologico e di terza missione, le stesse parole del Decreto Legge 126 del 2019, aggiungendo esplicitamente, per fugare ogni dubbio interpretativo, che non si applica alle Istituzioni anzidette il comma 583 della Legge di Bilancio per il 2020.

Al primo comma viene inoltre aggiunta anche l'attività Didattica, alla luce di quanto previsto dal testo del Decreto Legge "Rilancio" ed alla centralità che si pensano possano avere anche gli acquisti inerenti a queste attività per il "Rilancio" del sistema universitario a valle del periodo di pandemia.

Infine, completa il quadro della sburocratizzazione, svincolando il più possibile dalla burocrazia residua (ne resta ancora tanta, malgrado il comma 1) anche gli acquisti al disotto dei 1.000 euro + IVA.

Parte VI: Proposte che non richiedono interventi legislativi

In questa parte si prospetta la necessità di rimediare a una situazione che lede i diritti che i Docenti hanno, come tutti i lavoratori, di esprimere il proprio dissenso nelle forme consentite dalle leggi, e rimedia alle vessazioni che purtroppo si sono verificate in alcuni Atenei per stroncare sul nascere il solo pensiero che potrebbe attraversare la mente dei Docenti di esercitarli in futuro. Per non parlare dello spirito “vendicativo” evidente in alcuni casi.

Proposta 21

Tutela dei Docenti Universitari a seguito delle vessazioni derivanti dalla loro partecipazione all'azione sulla VQR degli anni 2015 e 2016.

È anzitutto opportuno precisare che non si chiede qui subito la revisione dell'ASN né la ridefinizione delle competenze dell'ANVUR e delle sue metodologie, in particolare per la VQR, ma ci si augura che ci siano al più presto provvedimenti al riguardo.

Ma non si può tacere che in occasione della precedente VQR, quella relativa al quadriennio 2011-2014 è stata messa in campo un'azione di astensione dalla VQR, nata come strumentale ai fini dello sblocco degli scatti e ben presto trasformatasi anche in una forma di pressione per modificare quanto dianzi citato.

Un'azione volta a sollecitare il cambiamento di una normativa e anche squisitamente sindacale, che andava trattata come tale. Molti Rettori la trattarono come tale e non intervennero nel rispetto delle intenzioni dei loro Docenti e nel rispetto della natura sindacale dell'azione in atto. Altri esercitarono, invece, azioni coercitive, sostituendosi ai compiti previsti dalla VQR per i Docenti stessi.

Altri ancora, non paghi di ciò, a vicenda conclusa, decisero di “punire” i Docenti che avevano partecipato a tale azione, ad esempio, negando loro l'accesso ai fondi per la ricerca distribuiti dagli Atenei o l'accesso a programmi di ricerca regionali, o comunque prevedendo penalizzazioni. In ogni caso esponendoli alla “gogna” come Docenti “improduttivi”, mentre in realtà si trattava quasi sempre di Colleghi che godevano e godono di stima non solo nazionale ma anche internazionale. Un attacco alla loro Dignità davvero inconcepibile! Senza contare che tale modo di procedere finisce col danneggiare anche l'istituzione perché, negando fondi a Docenti che in effetti sono e sarebbero produttivi, ne pregiudica le capacità di fare Ricerca, oltre a demotivarli.

Alcuni Colleghi, che hanno avuto la forza di opporsi a ciò, hanno fatto ricorso ai TAR e sussistono almeno due sentenze nelle quali i TAR condannano gli Atenei per il loro operato. Però rimangono tuttora in tanti Atenei limitazioni e vessazioni inconcepibili.

Pertanto, si chiede che il Ministro dell'Università e della Ricerca “inviti” tutti gli Atenei a cancellare tutte le restrizioni e le penalizzazioni presenti nelle loro delibere a carico dei partecipanti all'azione anti VQR, e a sanare i danni risultanti a carico dei Docenti.

Parte VII: Analisi delle richieste dal punto di vista finanziario

Le proposte precedentemente avanzate si possono suddividere come segue:

1. 16 proposte che non richiedono alcuna risorsa o risorse trascurabili.
2. 2 proposte per sanare vere e proprie ingiustizie ai danni di Professori e Ricercatori, che richiedono complessivamente risorse modestissime.
3. 1 proposta che richiede interventi multipli contestuali con risorse necessarie di un certo rilievo.
4. 1 proposta che richiede un intervento che necessita di risorse di un certo rilievo.
5. 1 proposta che richiede un intervento che necessita di risorse più corpose.

1. Proposte che non richiedono alcuna risorsa o risorse trascurabili.

Delle 21 proposte avanzate 16 possono trovare applicazione con risorse trascurabili da parte del Governo, e spesso senza alcuna risorsa, in quanto di tipo ordinamentale, ma sarebbero comunque di grande giovamento per l'Università.

Rientrano in questa categoria le proposte seguenti:

- *Art. 1. Contrattisti per progetti di ricerca*
- *Art. 2. Borse di studio post-laurea*
- *Art. 3. Abolizione di tutte le figure precarie attuali*
- *Art. 4. Ricercatori a tempo determinato*
- *Art. 5. Transizione dei professori dalla seconda alla prima fascia.*
- *Art. 6. Transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori.*
- *Art. 8. Abilitazione alla Docenza Nazionale*
- *Art. 9. Termine dei lavori per l'abilitazione scientifica nazionale e norme di raccordo con la legislazione vigente.*
- *Art. 12. Provvedimenti a favore e a tutela della genitorialità*
- *Art. 13. Provvedimenti a favore e a tutela delle persone diversamente abili*
- *Art. 16. Ripristino delle facoltà assunzionali degli Atenei*
- *Art. 17. Normativa della valutazione per l'ottenimento degli scatti, prima triennali ed ora biennali, di cui all'Art. 6, comma 14 della legge 240/2010.*
- *Art. 18. Retribuzione della didattica frontale eccedente quella delle norme di legge.*
- *Art.19. Innalzamento a 70 anni, a domanda degli interessati, dell'età di pensionamento di "vecchiaia" dei Ricercatori a Tempo Indeterminato e di alcune categorie dei Professori Associati.*
- *Art. 20. Semplificazione in materia di acquisti funzionali per le Università e gli Enti pubblici di Ricerca.*
- *Proposta 21. Proposta che non richiede un provvedimento legislativo, a tutela dei Docenti Universitari a seguito delle vessazioni derivanti dalla loro partecipazione all'azione sulla VQR 2011-2014.*

Gli articoli 4, 5 e 6 sono in questa categoria di interventi perché i problemi finanziari che potrebbero sorgere vengono risolti nell'articolo 7, classificato nella categoria degli interventi che richiedono interventi multipli contestuali con risorse necessarie di un certo rilievo.

2. Proposte per sanare vere e proprie ingiustizie ai danni di Professori e Ricercatori, che richiedono complessivamente risorse modestissime.

Delle 21 proposte avanzate solo 2 rientrano in questa categoria e sono le proposte seguenti:

- *Art. 14. Classi e scatti dei professori e ricercatori universitari a tempo indeterminato e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari.*
- *Art. 15. Transizione dalla progressione triennale alla progressione biennale per le classi stipendiali dei professori e dei ricercatori universitari e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari.*

Queste proposte, pur potendo essere prospettate a carico degli Atenei senza richiedere risorse al Governo e ai Parlamentari, sono prospettate, per le motivazioni esposte nei relativi articoli, con risorse utili a sostenere i bilanci degli Atenei che sono comunque graditissime.

Le risorse per le Università, sono pari, per l'art. 14 a 25 milioni di euro a decorrere dall'anno 2021 e per l'art. 16 a 15 milioni di euro, sempre a decorrere dall'anno 2021.

3. Proposte che richiedono interventi multipli contestuali con risorse necessarie di un certo rilievo.

Delle 20 proposte avanzate 1 sola rientra in questa categoria ed è la seguente:

- *Art. 7. Norme di raccordo nei primi tre anni dall'entrata in vigore della presente legge: transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori; transizione dei professori di seconda fascia alla prima fascia, con riconoscimento di servizi pregressi; assunzioni di ricercatori a tempo determinato; risorse necessarie; clausole di salvaguardia per le nuove leve da assumere; norme per operatività immediata.*

Tale proposta risolve una miriade di problemi che consentono di dare un assetto innovativo alle progressioni di carriera della Docenza Universitaria, pur assicurando il ricambio generazionale e la tutela degli attuali RTDA e RTDB. Risolve contemporaneamente le situazioni dei Professori Associati che abbiano già conseguito l'ASN a Professore Ordinario e che via via l'acquisiranno, quella dei Ricercatori a Tempo Indeterminato che siano nelle stesse condizioni appena dette per i PA per l'ASN a PA, e nel contempo di garantire sicuramente l'assunzione di nuove leve nella misura di 9.000 nel sessennio 2021-2026.

Il tutto nella logica di un sistema che non crei categorie separate e in conflittualità, anche generazionale, fra di loro, bensì porti avanti contemporaneamente tutte le categorie.

Complessivamente tale proposta richiede 95 milioni di euro nel primo anno di applicazione della Legge e 315 a regime.

Le risorse richieste sono ben poche a fronte del fatto che, contemporaneamente, si riesce a garantire non solo l'assunzione di 9.000 RTDB, ma anche a dare un assetto innovativo all'intera filiera dei meccanismi del reclutamento e delle progressioni di carriera, eliminare il cosiddetto "preariato" e a definire un iter legato solo alle capacità di ognuno. In particolare, si riesce ad assicurare l'assunzione di 9.000 Ricercatori a tempo determinato nel sessennio 2021-2026, dando, al contempo, soluzioni per tutti gli attuali Professori Associati e per i Ricercatori a Tempo Indeterminato.

4. Proposte che richiedono un intervento unico che necessita di risorse di un certo rilievo.

Delle 21 proposte avanzate solo 1 rientra in questa categoria ed è la seguente:

- *Art. 11. Finanziamento del Fondo Statale per le Borse di Studio Universitarie*

Tale proposta richiede 60 milioni di euro nel primo anno di applicazione della Legge e 180 a regime. La necessità e l'utilità di tale proposta sono indiscutibili.

5. Proposte che richiedono un intervento unico che necessita di risorse più corpose.

Delle 21 proposte avanzate solo 1 rientra in questa categoria ed è la seguente:

- *Art. 10. Finanziamento della Ricerca di base*

Questa è la proposta che richiede risorse più corpose che, a regime, sono pressoché pari a tutte quelle precedenti messe insieme: **si richiedono, infatti, risorse aggiuntive, che si sommano ai 18 milioni di euro annui del "Fondo per il Finanziamento delle Attività Base di Ricerca" (che vengono riassorbite nell'articolo proposto) pari a 200 milioni di euro nel primo anno di applicazione della legge e 300 a regime.**

Alla Ricerca di Base non sono state destinate affatto risorse specifiche negli anni passati, sempre sacrificandola ad altro, **ora è giunto il momento di darle pieno sviluppo.**

In conclusione, il varo delle proposte richiede, per le Università, le seguenti risorse:

1. Per il primo anno di applicazione della legge: 395 milioni di euro: 95 per la "clausola di salvaguardia" ai fini dell'assunzione di almeno 1.500 RTD nel primo anno (ma insieme alle risorse degli anni successivi, si garantiscono 9.000 assunzioni nel sessennio 2021-2026) e per intervenire, in primis, per aspetti inerenti al coronavirus, 25 per la chiusura della vertenza sulla discriminazione e sull'ingiustizia de blocco degli scatti stipendiali della Docenza Universitaria dal 2011 al 2015, 15 per sanare le ingiustizie insite nell'attuale transizione dalla progressione stipendiale triennale della Docenza Universitaria alla progressione biennale, 60 per il diritto allo studio, 200 per la Ricerca di base.
2. Per il secondo anno di applicazione della legge: ulteriori 255 milioni di euro annui. In dettaglio: ulteriori 95 per la "clausola di salvaguardia" ai fini dell'assunzione di almeno ulteriori 1.500 RTD nel secondo anno (e si garantiscono 9.000 assunzioni nel sessennio 2021-2026) e, ancora, per intervenire, in primis, per aspetti inerenti al coronavirus, ulteriori 60 per il diritto allo studio, ulteriori 100 per la Ricerca di base. Sommando ai 395 del primo anno si sale a 650 milioni di euro annui.
3. A partire dal terzo anno di applicazione della legge: ulteriori 155 milioni di euro. In dettaglio: ulteriori 95 milioni di euro per la "clausola di salvaguardia" ai fini dell'assunzione di almeno ulteriori 1.500 RTD nel terzo anno (e si garantiscono 9.000 assunzioni nel sessennio 2021-2026) e, ancora una volta, per intervenire, in primis, per aspetti inerenti al coronavirus, e ulteriori 60 per il diritto allo studio. Sommando ai 620 del primo anno e secondo anno si sale a 805 milioni di euro annui.
4. A partire dal quarto anno di applicazione della legge: ulteriori 30 milioni di euro per la "clausola di salvaguardia" ai fini dell'assunzione di 9.000 assunzioni di RTD nel sessennio 2021-2026. Sommando agli 805 del primo anno triennio si sale a 835 milioni di euro annui.

Le risorse richieste a regime per l'Università (835 milioni di euro annui, in transitorio sono minori) si incasellano in 3 diverse categorie:

- 345 milioni di euro per l'assunzione di 9.000 RTD, per dare un assetto innovativo all'intera filiera del reclutamento e delle progressioni di carriera; nel contempo per offrire prospettive a breve agli attuali Professori Associati e Ricercatori a Tempo Indeterminato e per sanare discriminazioni e vere e proprie ingiustizie. In virtù delle numerose ipotesi cautelative fatte per dimostrare la sostenibilità finanziaria, nel primo triennio le risorse richieste restano per la quasi totalità sotto la forma di risorse "libere" per gli Atenei, in primis per affrontare e risolvere esigenze residue derivanti dall'emergenza coronavirus. Ma restano cospicue risorse "libere" anche dopo il primo triennio.
- 180 milioni per il diritto allo studio.
- 300 milioni per dare finalmente risorse strutturali alla Ricerca di Base.

Si ritiene siano un investimento equilibrato e percorribile.

**Parte VIII: Situazione a regime ipotizzata per gli organici.
Provvedimento di legge auspicabile.**

Parte VIII: Situazione a regime ipotizzata per gli organici. Provvedimento di legge auspicabile.

Questa parte VIII si compone di 2 capitoli:

- **Cap. 1. Situazione a regime ipotizzata per gli organici.**
- **Cap. 2. Provvedimento di legge auspicabile**

Cap. 1 Situazione a regime ipotizzata per gli organici.

Nei vari articoli proposti è stata avanzata una ipotesi di situazione a regime ipotizzata per gli organici che è stata presentata, nei singoli articoli, solo per le parti funzionali agli articoli stessi. Qui la si presenta in un contesto unificato, arricchita da ulteriori considerazioni.

1. Numerosità delle varie figure, a regime, necessarie per riportare la funzionalità degli Atenei a livelli accettabili: 9.000 RTDB, 25.000 Professori Associati, 25.000 Professori Ordinari, per un totale di 59.000 figure. Il perché di tali rapporti è insito in quanto segue (tempi di permanenza ed età media). Al momento siamo al disotto di tale numerosità, a causa del blocco del turnover imperante per lunghi anni e cessato solo nel 2018: 8.331 RTD (A+B), 9.551 RTI, 21.478 PA, 13.121 PO, per un totale di 52.471 figure.
Purtroppo, se non si consente agli Atenei di andare ben oltre il semplice 100% del turnover (pur avendo essi già le risorse per poterlo fare, almeno in parte, anche in assenza di risorse aggiuntive, ed a ciò è dedicato l'articolo 15 proposto) né si introducono ulteriori risorse aggiuntive in una visione globale, unificante per tutte le esigenze delle varie categorie, i numeri resteranno questi.
2. Tempi di permanenza nelle figure anzidette, stimati in modo cautelativo, compatibili con le numerosità anzidette: 6 anni come RTD, 17 anni come Professore Associato (non è detto che proprio tutti abbiano già l'ASN a PO esattamente dopo i 16 anni di cui all'articolo 5), 17 anni come Professore Ordinario.

Ovviamente, occorre un reclutamento fatto bene, che porti ad assumere RTD potenzialmente in grado di percorrere tutti i gradini della carriera universitaria, e quindi è indispensabile accertare che gli assunti abbiano le potenzialità per ottenere con regolarità tutte le ASN e ottenere con regolarità valutazioni positive. A quest'ultimo aspetto è dedicata parte delle note esplicative dell'art. 4.

3. Con le numerosità e i tempi di permanenza anzidetti, per ogni anno di "anzianità" nelle rispettive figure, dati i tempi di permanenza, sono presenti $9.000/6 = 1.500$ RTDB, $25.000/17 = 1.500$ PA (circa), $25.000/17 = 1.500$ PO (circa).
Ogni anno, in media, vanno in quiescenza 1.500 Ordinari, e con le risorse così disponibili (1.500 POM), 1.500 PA possono progredire a PO (occorrono 450 POM), 1.500 RTDB possono diventare PA (occorrono 300 POM), e si possono assumere 1.500 nuovi RTDB (occorrono 750 POM). Si usano i "POM", a molti invisibili, nella loro accezione corretta: sono solo un modo per tenere conto del "costo" medio di un Ordinario lungo l'arco di tutta la sua carriera.

4. Cadenza temporale tipica: laurea a 24 anni, inizio Dottorato a 25, fine Dottorato a 28, inizio RTD (al più) a 30, professore Associato da 36 fino a 53 (al più), Professore Ordinario da 53 (o meno) fino a 70. Età media Professori Associati: 44,5 anni (al più); età media Professori Ordinari: 61.5 anni (al più)

Per salire a tali livelli di organico si richiedono risorse fresche, oltre quelle già qui previste, che permettano, a partire dalle 52.471 figure attuali, di avvicinarsi all'obiettivo anzidetto di 59.000 figure.

Cap. 2. Provvedimento di legge auspicabile.

Chi fosse arrivato a leggere fino a questo punto sarà, probabilmente, abbastanza favorevole alle proposte avanzate, o almeno abbastanza incuriosito.

Non si dispiacerà se si conclude osservando che le 20 proposte che necessitano di un provvedimento legislativo, che è quanto si auspica, ove si pensasse a tale provvedimento si potrebbero organizzare come segue:

Titolo I

Norme a regime per contratti per la ricerca e borse di studio post-laurea e relativo transitorio.

- Art. 1. Contrattisti per progetti di ricerca.
- Art. 2. Borse di studio post-laurea.
- Art. 3. Abolizione di tutte le figure precarie attuali.

Titolo II

Norme a regime per reclutamento e progressioni di carriera.

- Art. 4. Ricercatori a tempo determinato.
- Art. 5. Transizione dei professori dalla seconda alla prima fascia.
- Art. 6. Transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori.

Titolo III

Norme di raccordo per reclutamento e progressioni di carriera nei primi 3 anni.

- Art. 7. Norme di raccordo nei primi tre anni dall'entrata in vigore della presente legge: transizione dei ricercatori a tempo indeterminato alla seconda fascia dei professori; transizione dei professori di seconda fascia alla prima fascia, con riconoscimento di servizi progressi; assunzioni di ricercatori a tempo determinato; risorse necessarie; clausole di salvaguardia per le nuove leve da assumere; norme per operatività immediata.

Titolo IV

Abilitazione alla Docenza Nazionale

- Art. 8. Abilitazione alla Docenza Nazionale.
- Art. 9. Termine dei lavori per l'abilitazione scientifica nazionale e norme di raccordo con la legislazione vigente.

Titolo V

Ulteriori norme a regime e transitorie.

- Art. 10. Finanziamento della Ricerca di base.
- Art. 11. Finanziamento del Fondo Statale per le Borse di Studio Universitarie.
- Art. 12. Provvedimenti a favore e a tutela della genitorialità.
- Art. 13. Provvedimenti a favore e a tutela delle persone diversamente abili.

- Art. 14. Classi e scatti dei professori e ricercatori universitari a tempo indeterminato e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari.
- Art. 15. Transizione dalla progressione triennale alla progressione biennale per le classi stipendiali dei professori e dei ricercatori universitari e del personale degli enti pubblici di ricerca aventi lo stato giuridico dei professori e ricercatori universitari.
- Art. 16. Ripristino delle facoltà assunzionali degli Atenei.
- Art. 17. Normativa della valutazione per l'ottenimento degli scatti, prima triennali ed ora biennali, di cui all'Art. 6, comma 14 della Legge 240/2010.
- Art. 18. Retribuzione della didattica frontale eccedente quella delle norme di legge.
- Art. 19. Innalzamento a 70 anni, a domanda degli interessati, dell'età di pensionamento di "vecchiaia" dei Ricercatori a Tempo Indeterminato e di alcune categorie dei Professori Associati.
- Art. 20. Semplificazione in materia di acquisti funzionali per le Università e gli Enti pubblici di Ricerca.

Si ribadisce, come già detto, che gli "articoli" non hanno la velleità di essere esaustivi: si limitano a evidenziare gli aspetti che si ritengono più rilevanti, da integrare con altre norme che si ritengono utili da parte del Governo e dei Parlamentari, oltretutto, ovviamente, modificabili in modo che, ci si augura, non si incida sulle logiche che sono alla loro base.

Infine, i singoli "Titoli" trattano argomenti in qualche modo omogenei fra di loro e sono organizzati in modo da rendere il più scorrevole e comprensibile quanto qui esposto. In una eventuale traduzione in un provvedimento di legge, che è quanto si auspica, è chiaro che potrebbero rimanere con la stessa organizzazione oppure essere eventualmente riorganizzate in un modo che si ritenga più adatto a un provvedimento di legge.

Allegato A

Documenti sui quali si basano le presenti proposte.

- **“Appello per la Ricerca italiana”**, appello inviato al Governo il 2-12-2019 e a tutti i Parlamentari (firmato da 5.026 Professori e Ricercatori di 77 Sedi Universitarie Italiane e Istituti di Ricerca Italiani, tutti già comunicati al Governo e ai Parlamentari e resi pubblici).
- **“Proposta di Stato giuridico della Docenza Universitaria”**, proposta inviata al Governo il 14-7-2019 e ai Parlamentari delle Commissioni Cultura e Bilancio della Camera e del Senato e della Commissione Lavoro della Camera (sottoscritta ad oggi, da oltre 5.200 Professori e Ricercatori di 82 Sedi Universitarie Italiane e Istituti di Ricerca Italiani, dei quali i primi 4.652 firmatari già comunicati al Governo e ai Parlamentari);
- **“Provvedimenti urgenti per l’Università “**, provvedimenti inviati al Governo precedente il 7-4-2019 e ai Parlamentari delle Commissioni Cultura e Bilancio della Camera e del Senato e della Commissione Lavoro della Camera (sottoscritto da 9.780 Professori e Ricercatori di 82 Sedi Universitarie Italiane e Istituti di Ricerca Italiani, firmatari tutti già comunicati al Governo e ai Parlamentari);
- **“Lettera di proclamazione di sciopero dagli esami di profitto dal 1° giugno al 31 luglio 2018”**, inviata il 16-2-2018 al Governo, ai Rettori, alla Commissione di Garanzia dell’attuazione della Legge 12.6.1990, n° 146, e, per conoscenza, al Consiglio Nazionale Universitario, lettera firmata da 6857 Professori e Ricercatori Universitari e Ricercatori di Enti di Ricerca di 79 Università e Enti di Ricerca Italiani, sciopero poi effettuato da oltre 5.500 Professori e Ricercatori.
- **“Lettera di proclamazione di sciopero dagli esami di profitto-Sessione autunnale a. a. 2016-2017”**, inviata il 27-6-2017 al Governo, ai Rettori, alla Commissione di Garanzia dell’attuazione della Legge 12.6.1990, n° 146, e, per conoscenza, al Consiglio Nazionale Universitario, lettera firmata da 5444 Professori e Ricercatori Universitari e Ricercatori di Enti di Ricerca di 79 Università e Enti di Ricerca Italiani, sciopero poi effettuato da oltre 5.500 Professori e Ricercatori.

Allegato B

Analisi della sostenibilità finanziaria.

L’analisi è divisa in quattro parti:

1. Individuazione dei beneficiari.
2. Ipotesi cautelative fatte.
3. Analisi nel primo triennio di applicazione della legge.
4. Analisi nel successivo quadriennio di applicazione della legge.

1. Individuazione dei beneficiari

Le numerosità del personale al quale la presente proposta offre vantaggi normativi e economici o la possibilità di una progressione di carriera sono le seguenti:

Numerosità degli attuali RTDA che saranno beneficiari a partire dal 2021 (Dati sito MIUR), comprensivi dei 1.750 che potrebbero essere assunti nel 2020 in virtù dei concorsi già banditi o da bandire nel 2020 stesso:

Anno	Numerosità
2021	4556

Numerosità dei PA beneficiari nel settennio 2021-2027 (Dati sito MIUR, tenuto conto che circa 1.150 degli attuali PA abilitati a PO potrebbero diventare PO nel 2020 in virtù dei concorsi già banditi o da bandire nel 2020 stesso):

Anno	Numerosità
2021	3035
2022	4371
2023	6261
2024	6934
2025	7540
2026	8268
2027	8908

Numerosità degli RTI già abilitati a PA nel 2021, e che saranno beneficiari a partire dal 2021 stesso (Dati sito MIUR, dedotti i 1.550 circa che potrebbero diventare PA nel 2020 in virtù dei concorsi già banditi o da bandire nel 2020 stesso):

Anno	Numerosità
2021	2246

Numerosità degli attuali RTI che non sono già in possesso dell'ASN i quali, nell'ipotesi che superino il giudizio di idoneità nel 2021 o conseguano l'abilitazione a PA entro il 2021 stesso, saranno beneficiari a partire dal 2021 (Dati sito MIUR):

Anno	Numerosità
2021	6267

2. Ipotesi cautelative fatte.

Sono state adottate numerose ipotesi cautelative, di cui si indicano le principali:

- Si è ipotizzato che tutti i PA già abilitati a PO che abbiano gli 8 anni previsti come requisito per il passaggio a PO (tutti individuati, nel modo più cautelativo possibile, in base ai dati del sito del Ministero dell'Università e della Ricerca) siano anche in possesso del requisito aggiuntivo di avere già i 16 anni di attività universitaria previsti per il passaggio a PO.

- Tutti i pensionamenti si abbiano solo nell'ambito dei PO, PA e RTI attualmente in servizio; in altre parole i nuovi arrivi siano lontanissimi dal pensionamento; di conseguenza, il modello di calcolo dei pensionamenti è stato tarato sulla base dei pensionamenti di tali figure, dedotto dall'andamento dei pensionamenti degli anni 2014-2019, che è risultato pressoché costante negli anni. Cautelativamente si sono ipotizzati pensionamenti sui valori minimi riscontrati nei vari anni analizzati.
- Tutti i 6.267 RTI che attualmente non sono in possesso dell'ASN la conseguano entro il 2021 o superino il giudizio di idoneità bandito in tale anno.
- Tutti gli RTDA attuali e che si creeranno nel 2020 vincano un concorso a RTDB o all'RTD proposto con l'art. 4, e poi superino in tempo utile il vaglio dell'ASN.
- Tutti gli RTDB attuali superino in tempo utile il vaglio dell'ASN o vincano un concorso a RTD di cui all'art. 4, e poi superino in tempo utile il vaglio dell'ASN.

È statisticamente improbabile che si verifichino per intero tutte le ipotesi fatte, il che rende le stime altamente cautelative.

3. Analisi nel primo triennio di applicazione della legge.

Sono state messe a confronto, dal 2021 al 2023, le risorse disponibili negli Atenei (quelle già in loro possesso a cui si sono sommate quelle qui previste) con le risorse necessarie per soddisfare nella misura minima quanto previsto dalla presente proposta. Ovviamente, ai fini della verifica della sostenibilità, le prime devono superare le seconde.

I risultati dei calcoli complessi si possono condensare, per le risorse, in una tabella e una figura (il motivo per cui le risorse nette disponibili siano classificate come "temporanee" è spiegato nel testo principale):

	Anno		
	2021	2022	2023
Risorse disponibili (in POM)	40216	41189	42030
Risorse minime necessarie (in POM)	39349	39421	39492
Risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno (in POM)	867	1768	2538

Tabella 1 – Anni dal 2021 al 2023: risorse disponibili, risorse minime necessarie e risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno.

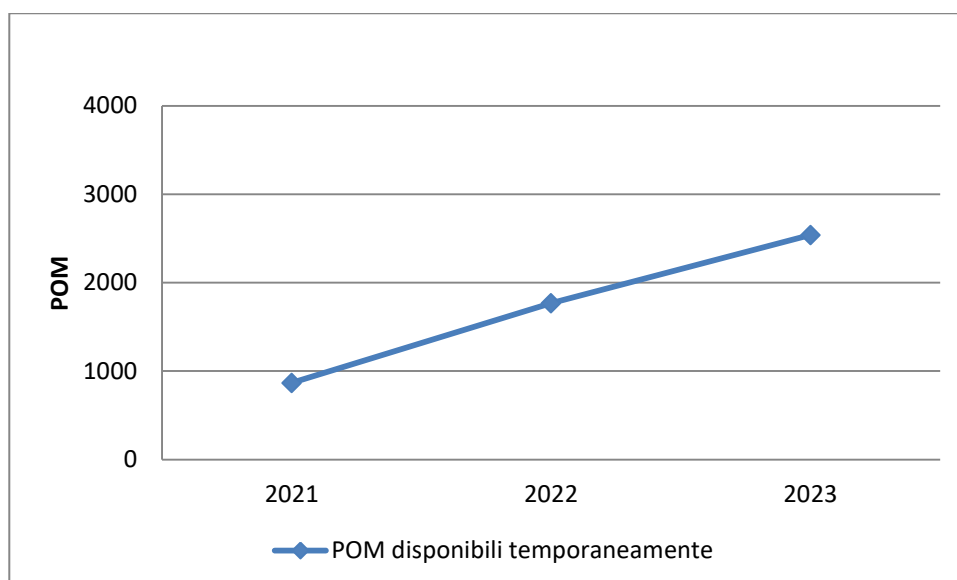


Grafico 1. Risorse nette disponibili temporaneamente in ogni anno, dal 2021 al 2023 (in POM).

Anche i risultati per il personale, per la parte importante dell'assunzione di nuove leve si possono anch'essi riassumere nella tabella e nel grafico che seguono. Occorre precisare subito che, a parte gli RTD che sono le nuove figure della presente proposta e che provengono in molti, se non quasi tutti, dal bacino dei non strutturati, quelli che sono classificati come "Professori esterni all'Università" sono tali nel senso che provengono o dal di fuori dell'Università, oppure direttamente dal bacino dei non strutturati, senza transitare attraverso la figura di RTD (così come è avvenuto negli ultimi anni, ai sensi dell'articolo 18, comma 4, delle Legge 240 del 2010):

	Periodo		
	2021	2021-2022	2021-2023
Ricercatori a Tempo Determinato	1500	3000	4500
Professori "esterni"	150	300	450
Totale nuovi ingressi	1650	3300	4950

Tabella 2 – Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti nei vari periodi

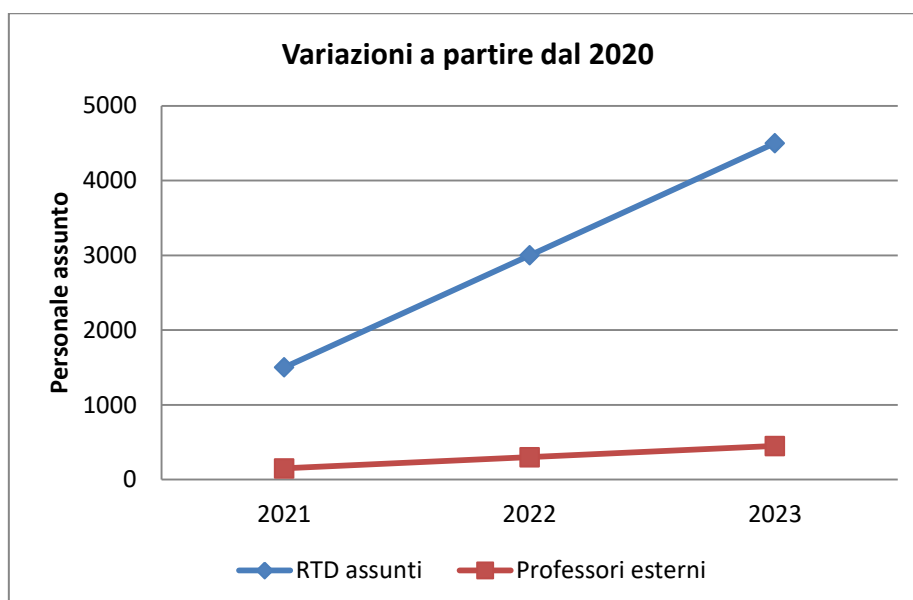


Grafico 2 - Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti dal 2021 al 2023: andamento al variare dell’anno.

I commenti dettagliati su tali tabelle e sui grafici sono riportati nel testo principale e non li si ripete qui.

Qui si evidenzia soltanto come nel triennio 2021-2023 restino a disposizione degli Atenei, dopo aver assolto alle prescrizioni minime previste dalla presente proposta, risorse cospicue sulla cui utilizzazione si argomenta nel testo principale, e come nel triennio 2021-2023 si abbia una robusta immissione di nuove leve nell’Università: ben 4.500 Ricercatori a Tempo Determinato.

Qui di seguito si riportano, invece, due esempi dei calcoli relativi alle risorse necessarie e alle risorse disponibili per il 2021, esempi non riportati nel testo principale. Gli esempi permettono, in virtù della parte che precede la vera e propria tabella dei calcoli, sia di comprendere la metodologia seguita, sia di introdurre complementi sulle ipotesi di calcolo fatte.

**Situazione, nel 2021, degli organici e del relativo “costo” in termini di POM.
Risorse necessarie per l’anno 2021**

In questa parte si individua la numerosità dei Professori e dei Ricercatori presenti negli Atenei nel 2021 per soddisfare i provvedimenti previsti per essi, e quindi le risorse necessarie che gli Atenei devono possedere per l’anno 2021 stesso.

Le risorse necessarie nel 2021 sono valutate in termini di POM, per poterle confrontare con le risorse che gli Atenei, sempre per l’anno 2021, e sempre in POM, avranno disponibili per Professori e Ricercatori, individuate in seguito nella tabella apposita.

Il confronto fra i due dati permette quindi di valutare se le risorse complessivamente necessarie per soddisfare quanto prescritto dalla presente proposta siano inferiori (o uguali) alle risorse disponibili, e quindi se la sostenibilità finanziaria sia assicurata.

Per i calcoli si sommano ai Professori e Ricercatori in servizio alla fine del 2019 tutte le ulteriori assunzioni fatte nel 2020 e nel 2021 e si sottraggono tutti i pensionamenti del 2020. I pensionamenti del 2021 vengono, cautelativamente, ipotizzati tutti a fine 2021 e pertanto per tutto l'anno 2021 sono conteggiate come necessarie risorse per tale personale. Quindi, nella successiva sezione destinata al calcolo dei POM disponibili, la scelta cautelativa fatta qui comporterà, per coerenza, che nel calcolo dei POM disponibili questi pensionamenti non siano da conteggiare. Il tutto è poi convertito in POM.

Sempre per coerenza dei calcoli di questa tabella con quella successiva, destinata al calcolo delle risorse disponibili per il 2021, si considerano già concluse nel 2021 stesso tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, ben sapendo che concorsi banditi nel 2021 per "esterni" agli Atenei possono concludersi in parte nel 2022 e quindi non richiedono risorse per il 2021. Ma questa assunzione è necessaria per coerenza con il fatto che nei calcoli della tabella successiva, che è quella delle risorse disponibili per il 2021, le corrispondenti risorse del 2021 vengono conteggiate per intero, ben sapendo che una parte potrà essere effettivamente "spesa" solo nel 2022. In altre parole, in questo modo si assicura che gli Atenei abbiano già in loro possesso le risorse necessarie per i concorsi in itinere.

È opportuno evidenziare le ulteriori numerose ipotesi cautelative che stanno alla base dei calcoli. A titolo di esempio, si evidenzia che si è ipotizzato che tutti gli abilitati a PO che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA previsto dalla presente proposta per poter fare domanda di passaggio a PO, abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare agli altri requisiti previsti dalla presente proposta; che tutti gli RTI che non sono in possesso dell'ASN la conseguano entro il 2021 o superino il giudizio di idoneità previsto dalla presente proposta; che tutti i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A (RTDA) e quelli di tipo B (RTDB) del tipo attuale e gli RTD futuri superino in tempo utile il vaglio dell'ASN. È statisticamente improbabile che si realizzino per intero tutte le ipotesi fatte, anche se ci si può augurare che l'evento si verifichi.

			Numerosità categorie	POM
	Professori Ordinari (PO):			
1	Ordinari al 31-12-2019		12733	
2	Concorsi a PO del 2020		1150	
3	PO esterni all'Università, assunti nel 2020 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010.		65	
4	PO esterni, assunti nel 2021 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010 e sua modifica temporanea dal 2021 al 2026, ai sensi della presente proposta.		30	
5	Pensionati nell'anno 2020		-800	

6	Totale parziale dei punti 1-5. POM calcolati secondo gli standard usuali (1PO = 1POM) essendo tutti i PO dei punti 1-5 entrati in ruolo con la progressione stipendiale normale.			13178	13178
7	PA abilitati a PO che nel 2021 hanno già i requisiti per passare a PO previsti dalla presente proposta. Cautelativamente si è ipotizzato che tutti gli abilitati a PO che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare agli altri requisiti previsti dalla presente proposta. Ancora, si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio. POM corrispondenti a tale categoria di PO calcolati a 0,7 POM per ogni PO della categoria stessa, essendo passati di ruolo conservando la progressione stipendiale di provenienza. Introdotta al punto successivo, ovviamente, l'addizionale prevista dalla presente proposta, convertita in POM.		3035	3035	2125
8	Addizionale dei PA passati a PO di cui al punto 7, convertita in POM. Cautelativamente si è ipotizzato che siano ancora tutti in servizio fino alla fine del 2021, conteggiando così il costo dell'assegno addizionale fino a fine anno anche per i pensionati in corso d'anno.				228
	Totale PO a fine 2021			16213	
	Professori Associati (PA):				
9	PA al 31-12-2019		21096		
10	Concorsi a PA dell'anno 2020 vinti da RTI		1550		
11	PA esterni all'Università, assunti nel 2020 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010		320		
12	PA esterni, assunti nel 2021 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010 e sua modifica temporanea dal 2021 al 2026 ai sensi della presente proposta.		120		
13	RTDB assunti nel 2017 e 2018 (passano ad Associati, rispettivamente, nel 2020 e 2021).		2300		
14	PA passati a PO nell'anno 2020		-1150		
15	PA pensionati nell'anno 2020		-450		
16	PA attuali che sono già passati a PO ai sensi della presente proposta.		-3035		

17	Totale dei punti 9-16. POM calcolati secondo gli standard usuali (1 PA = 0,7 POM) essendo tutti i PA dei punti 12-19 entrati in ruolo con la progressione stipendiale normale.			20751	14526
18	RTI abilitati a PA che chiedono di passare a PA ai sensi della presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		2246		
19	RTI che superano il giudizio di idoneità di cui alla presente proposta nel 2021, o conseguono l'ASN nel 2021 stesso, e poi richiedono tutti di passare a PA. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		6111		
20	Totale degli RTI passati a PA nel 2021 in virtù della presente proposta: somma dei punti 18 e 19. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio. POM corrispondenti a tale categoria di PA calcolati a 0,5 POM per ogni PA della categoria stessa, essendo passati di ruolo conservando la progressione stipendiale di provenienza. Introdotta al punto successivo, ovviamente, l'addizionale prevista dalla presente proposta, convertita in POM.			8357	4179
21	Addizionale degli RTI passati a PA di cui ai punti 18 e 19, convertita in POM. Cautelativamente si è ipotizzato che siano ancora tutti in servizio fino alla fine del 2021, conteggiando così il costo dell'assegno addizionale fino a fine anno anche per i pensionati in corso d'anno.				428
	Totale Associati a fine 2021			29108	
	Ricercatori a Tempo Indeterminato (RTI):				
25	RTI al 31-12-2019		10167		
26	RTI diventati PA con concorsi del 2020		-1550		
27	RTI pensionati nel 2020		-260		
28	RTI abilitati a PA che chiedono di passare a PA nel 2021, ai sensi della presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		-2246		
29	RTI che superano il giudizio di idoneità di cui alla presente proposta nel 2021, o conseguono l'ASN nel 2021 stesso, e poi richiedono tutti di passare a PA. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		-6111		

	Totale RTI a fine 2024 (somma algebrica dei punti da 25 a 29)			0	
	Ricercatori a Tempo Determinato (RTD):				
30	RTDB derivanti da contratti stipulati nel 2019 (che passeranno Associati nel 2022).		1767		884
31	RTDB assunti nel 2020 (che passeranno Associati nel 2023).		1550		775
32	RTD di nuovo tipo creati nel 2021, derivanti da contratti per RTDA stipulati nel 2018, tutti convertiti in RTD di nuovo tipo nel 2021 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passeranno Associati nel 2024).		1271		636
33	RTDA derivanti da contratti stipulati nel 2019, tutti convertiti in RTD futuri nel 2022 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passeranno Associati nel 2025).		1535		768
34	RTDA derivanti da contratti stipulati nel 2020, tutti convertiti in RTD futuri nel 2023 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passeranno Associati nel 2026).		1750		875
35	RTD di nuovo tipo assunti nel 2021 (che passeranno associati nel 2026).		1500		750
	Totale RTD a fine 2021 (somma dei punti da 30 a 35)			9373	
	TOTALI GENERALI			54694	39349

Disponibilità per l'anno 2021, in termini di POM.

In questa parte si individuano, per l'anno 2021, le risorse disponibili per gli Atenei per Professori e Ricercatori.

Le risorse disponibili sono valutate in termini di POM per poterle confrontare con le risorse che gli Atenei dovranno "investire" nel 2021 in Professori e Ricercatori ai sensi della presente proposta, risorse individuate nella tabella delle risorse necessarie. Queste ultime sono, di conseguenza, valutate sempre in termini di POM e sempre per l'anno 2021.

Il confronto fra i due dati permette quindi di valutare se le risorse disponibili siano superiori (o uguali) alle risorse complessivamente necessarie per soddisfare quanto prescritto dalla presente proposta e quindi se la sostenibilità finanziaria sia assicurata.

Per i calcoli si sommano alle risorse disponibili a fine 2019 tutte le ulteriori risorse che si aggiungono nel 2020 e nel 2021, sia quelle in virtù di provvedimenti legislativi già varati ad oggi sia quelle messe a disposizione dalla presente proposta.

Le risorse disponibili a fine 2019, che in termine sintetico si definiscono "patrimonio" degli Atenei a fine 2019, constano di 2 quote. La prima quota è quella evidente, in termini di personale, che corrisponde al personale in servizio a fine 2019, la cui numerosità è dedotta da siti ufficiali del Ministero. La seconda quota è una quota in un certo senso "sommersa", meno evidente ma pur sempre in possesso degli Atenei già a fine 2019, che corrisponde a una parte del turnover assegnato dal Decreto Ministeriale 740 dell' 8-8-2019: 2223,03 POM del turnover del 2018, dei quali 1330 derivanti dal turnover dei Professori e Ricercatori, che si ipotizza siano stati tutti destinati dagli Atenei di nuovo a tali categorie, o comunque in quantità confrontabile. Non tutti questi 1330 POM si sono già tradotti in prese di servizio entro il 2019, tanto che il Ministero ne ha autorizzato l'utilizzazione anche nel 2020. Però la quota derivante da concorsi in itinere è già nel pieno possesso degli Atenei a fine 2019 e va tenuta in conto nelle risorse disponibili alla fine di tale anno. Detto in altre parole: di tutto il "patrimonio" a disposizione a fine 2019, una parte è già impegnato in maniera evidente per il personale già in servizio a fine 2019, una parte è tenuto in "cassaforte", pronto per essere utilizzato in corrispondenza alla presa di servizio dei concorsi in itinere avvenuta. Molto cautelativamente si stima la quota dei concorsi in itinere pari al 30% dei 1330 POM disponibili.

Analogo problema di concorsi in itinere si è posto per i concorsi banditi nel 2021, ma non ancora conclusi con presa di servizio nel 2021 stesso. Questo problema lo si è risolto già nel quadro delle risorse necessarie, considerando là già concluse nel 2021 tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, nel 2021 stesso, come se tutte le risorse conteggiate in questo quadro delle disponibilità del 2021 siano state tutte già spese nel 2021 stesso.

Una precisazione di rilievo è necessaria per le risorse disponibili dal turnover, che sono apparentemente una "partita di giro" in quanto, a livello globale di tutti gli Atenei, le risorse "perse" per il turnover vengono attribuite di nuovo per intero, ma una attenzione particolare è necessaria in virtù dei tempi differiti in cui le risorse derivanti dal turnover vengono "restituite" rispetto al momento in cui sono state "sottratte". Per inciso, a ben guardare, le risorse corrispondenti ai pensionamenti di un dato anno non sono né "perse" né "restituite" né "sottratte". Infatti sono risorse già presenti fisicamente negli Atenei nello stesso anno (altrimenti non si sarebbe potuto retribuire il personale fino al giorno del pensionamento), ma manca l'autorizzazione del Ministero a riutilizzarle subito, appena avvenuto il

pensionamento, autorizzazione che arriva solo l'anno successivo. Di qui il conteggio in tempi differiti.

Per chiarire l'aspetto dei "tempi differiti" si fa riferimento ai POM derivanti dai pensionamenti dei Professori Ordinari (PO). I POM per i pensionamenti dei PO nel 2019 sono già conteggiati nel dato dei PO a fine dicembre 2019 (e quindi "sottratti" dalle risorse disponibili a fine 2019), ma non sono restituiti nel 2019 stesso (se lo fossero non entrerebbero nei calcoli che seguono), ma vengono attribuiti nel 2020, e quindi, per quanto anzidetto, entrano a pieno titolo nelle risorse da conteggiare.

Si fa presente che in virtù dell'ipotesi cautelativa fatta nella tabella delle risorse necessarie per il 2021 per i pensionamenti del 2021 stesso (ipotizzando là cautelativamente che i pensionamenti avvengano tutti a fine 2021 e quindi per tutto il 2021 sia da calcolare un "costo" per tale categoria), per coerenza dei calcoli di quella tabella con quelli di questa tabella non c'è qui traccia di tali pensionamenti, poiché, coerentemente, si assume ancora che si realizzino tutti a fine anno.

Sempre per coerenza dei calcoli di questa tabella con quella precedente, destinata al calcolo delle risorse necessarie per il 2021, si considerano là già concluse nel 2021 stesso tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, ben sapendo, ad esempio, che concorsi banditi nel 2021 per "esterni" agli Atenei possono concludersi in parte nel 2022 e quindi non richiedono risorse per il 2021. Ma questa assunzione è necessaria per coerenza con il fatto che nei calcoli di questa tabella, che è quella delle risorse disponibili per il 2021, le corrispondenti risorse del 2021 vengono conteggiate per intero, ben sapendo che una parte potrà essere effettivamente "spesa" solo nel 2022. In altre parole, in questo modo si assicura che gli Atenei abbiano già in loro possesso le risorse necessarie per i concorsi in itinere.

	Numerosità Professori e Ricercatori	Valore delle assegnazioni	POM
PO in servizio al 31-12-2019 (i POM "persi" per pensionamenti nel 2019 e nel 2020 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate nel 2020 e nel 2021).	12733		12733
PA in servizio al 31-12-2019 (i POM "persi" per passaggio a PO vengono semplicemente "travasati" nel passaggio dall'una categoria all'altra, quelli per i pensionamenti del 2019 e del 2020 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate nel 2020 e nel 2021).	21096		14767
RTI in servizio al 31-12-2019 (i POM "persi" per passaggio a PA vengono semplicemente "travasati" nel passaggio dall'una categoria all'altra, quelli per i pensionamenti del 2019 e del 2020 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate nel 2020 e nel 2021)	10167		5084
RTDA in servizio al 31-12-2019	3798		1519
RTDB in servizio al 31-12-2019	4095		2048

Turnover dell'anno 2018 assegnato dal Decreto Ministeriale 740 dell' 8-8-2019: 2223,03 POM, dei quali 1330 derivanti dal turnover dei Professori e Ricercatori. Si ipotizza che gli Atenei abbiano destinato a tali categorie ancora 1330 POM, o una quantità confrontabile. Non tutti questi 1330 POM si sono già tradotti in prese di servizio entro il 2019, ma la quota derivante dai concorsi in itinere è già nel pieno possesso degli Atenei a fine 2019 e va tenuta in conto nelle risorse disponibili. Molto cautelativamente si stima tale quota pari al 30% dei 1330 POM disponibili.			399
PO pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	792		792
PA pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	424		297
RTI pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	258		129
POM del Decreto Ministeriale 204 dell'8-3-2019 per 1511 RTDB, utilizzabili nel 2019 e 2020. (Applicazione dei commi 400 e 401 della legge 145/2018)		1511 RTDB, di cui 1000 nel 2020	500
POM del Decreto Ministeriale 364 dell'11-4-2019 per passaggi da RTI a PA, utilizzabili nel 2020 (Applicazione del comma 401 della legge 145/2018)		10 M€	88
Legge 145/2018, art. 1, comma 978: assegnazione di 25 Milioni di euro (221,22 POM), attribuiti per il 75 % a Professori e Ricercatori.		25 M€	166
POM assegnati nel Decreto Legge 162 del 2019, cosiddetto "mille proroghe", per RTDB, a decorrere dal 2021		96,5 M€	854
POM aggiuntivi per il 2021, previsti dalla presente proposta, corrispondenti ai 95 milioni di euro aggiuntivi		95 M€	841
TOTALE			40216

4. Analisi nel quarto anno di applicazione della legge.

In questa parte si analizza la situazione che si avrà nel periodo dal 2024 al 2027. Si evidenzia che il 2024 è l'anno nel quale entrano in vigore pienamente le progressioni stipendiali per i Docenti per i quali la presente proposta prevede un cambiamento di ruolo o fascia.

Anche in questo caso, sono state messe a confronto, dal 2024 al 2027, le risorse disponibili negli Atenei (quelle già in loro possesso a cui si sono sommate quelle qui previste dalla presente proposta) con le risorse necessarie per soddisfare nella misura minima quanto previsto dalla presente proposta stessa.

I risultati dei calcoli complessi si possono condensare, per le risorse, in una tabella e un grafico (il perché le risorse che restano a disposizione nel 2024 siano etichettate come "temporanee" è indicato nel testo principale):

	Anno			
	2024	2025	2026	2027
Risorse disponibili (in POM)	42296	42296	42296	42296
Risorse minime necessarie (in POM)	41861	41849	41917	41922
Risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno (in POM)	435	446	378	373

Tabella 3 – Anni dal 2024 al 2027: risorse disponibili, risorse minime necessarie e risorse nette disponibili temporaneamente nell'anno.

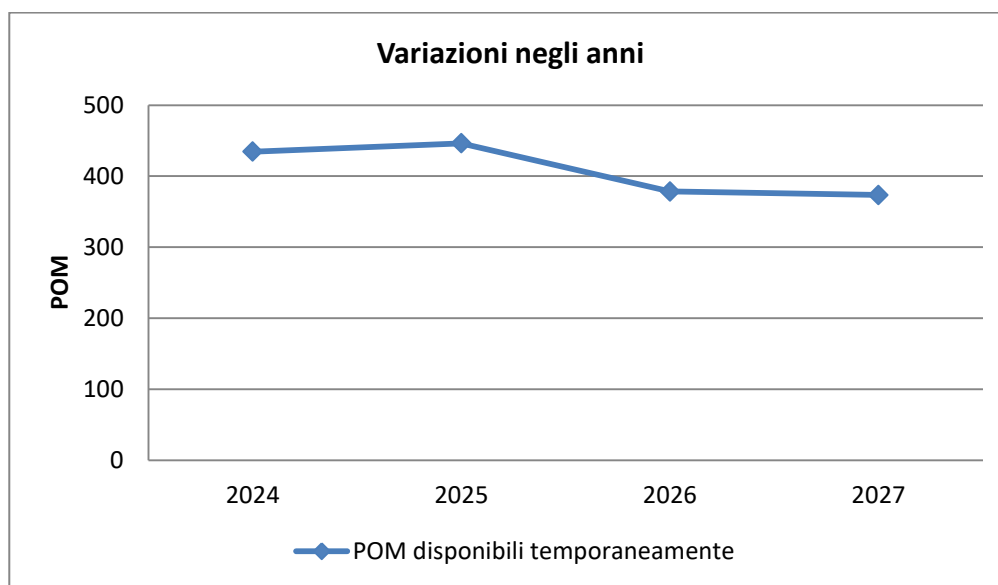


Grafico 3. Risorse nette disponibili temporaneamente in ogni anno, dal 2024 al 2027 (in POM).

I risultati per il personale, per la parte importante dell'assunzione di nuove leve e dei "Professori esterni" si possono riassumere nella tabella e nel grafico che seguono, estese a tutto il periodo dal 2021 al 2027 (valgono anche qui le precisazioni fatte dianzi per la dizione "Professori esterni all'Università"):

	Periodo						
	2021	2021-2022	2021-2023	2021-2024	2021-2025	2021-2026	2021-2027
Ricercatori a Tempo Determinato	1500	3000	4500	6000	7500	9000	10500
Professori "esterni"	150	300	450	600	750	900	1060
Totale nuovi ingressi	1650	3300	4950	6600	8250	9900	11560

Tabella 4 – Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni” assunti nei vari periodi.

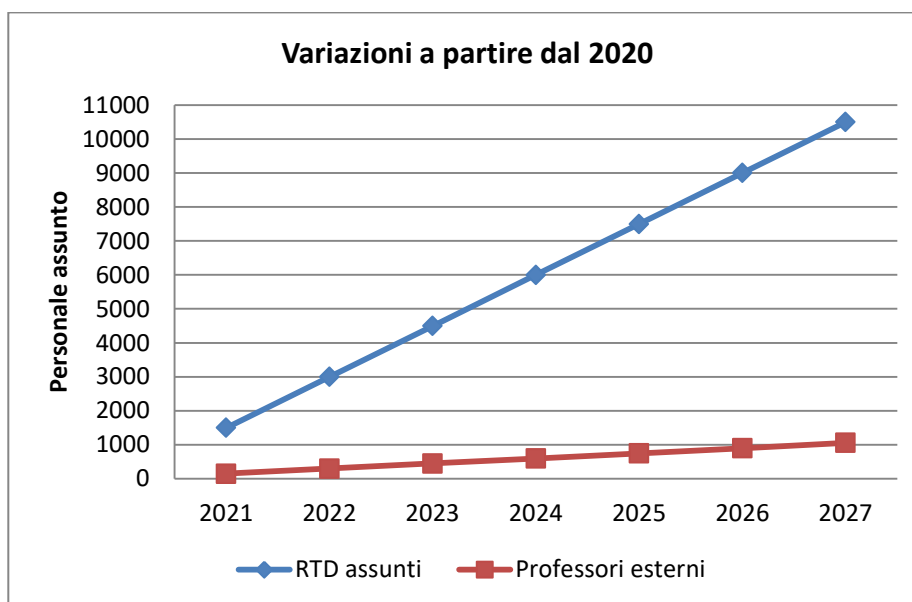


Grafico 4 - Ricercatori a Tempo Determinato e Professori “esterni”: andamento al variare dell'anno.

I commenti dettagliati su tali tabelle e sulle figure sono riportati nel testo principale e non li si ripete qui.

Qui si evidenzia soltanto come nel quadriennio 2024-2027 restino a disposizione degli Atenei, dopo aver assolto alle prescrizioni minime previste dalla presente proposta, risorse sulla cui utilizzazione si argomenta nel testo principale, e come nel settennio 2021-2027 si abbia una robusta immissione di nuove leve nell'Università: ben 10.500 Ricercatori a Tempo Determinato.

Qui di seguito si riportano, invece, due esempi dei calcoli relativi alle risorse necessarie e alle risorse disponibili per il 2024, esempi non riportati nel testo principale. Gli esempi permettono, in virtù della parte che precede la vera e propria tabella dei calcoli, sia di comprendere la metodologia seguita, sia di introdurre complementi sulle ipotesi di calcolo fatte.

**Situazione, nel 2024, degli organici e del relativo “costo” in termini di POM.
Risorse necessarie per l’anno 2024.**

In questa parte si individua la numerosità dei Professori e dei Ricercatori presenti negli Atenei nel 2024 per soddisfare i provvedimenti previsti per essi dalla presente proposta, e quindi le risorse necessarie che gli Atenei devono possedere per l’anno 2024 stesso.

Le risorse necessarie nel 2024 sono valutate in termini di POM, per poterle confrontare con le risorse che gli Atenei, sempre per l’anno 2024, e sempre in POM, avranno disponibili per Professori e Ricercatori, individuate in seguito nella tabella apposita.

Il confronto fra i due dati permette quindi di valutare se le risorse complessivamente necessarie per soddisfare quanto prescritto dalla presente proposta siano inferiori (o uguali) alle risorse disponibili, e quindi se la sostenibilità finanziaria sia assicurata.

Per i calcoli si sommano ai Professori e Ricercatori in servizio alla fine del 2019 tutte le ulteriori assunzioni fatte dal 2020 al 2024 e si sottraggono tutti i pensionamenti dal 2020 al 2023. I pensionamenti del 2024 vengono, cautelativamente, ipotizzati tutti a fine 2024 e pertanto per tutto l’anno 2024 sono conteggiate come necessarie risorse per tale personale. Quindi, nella successiva sezione destinata al calcolo dei POM disponibili, la scelta cautelativa fatta qui comporterà, per coerenza, che nel calcolo dei POM disponibili questi pensionamenti non siano da conteggiare. Il tutto è poi convertito in POM.

Sempre per coerenza dei calcoli di questa tabella con quella successiva, destinata al calcolo delle risorse disponibili per il 2024, si considerano già concluse nel 2024 stesso tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, ben sapendo, ad esempio, che concorsi banditi nel 2024 per “esterni” agli Atenei possono concludersi in parte nel 2025 e quindi non richiedono risorse per il 2024. Ma questa assunzione è necessaria per coerenza con il fatto che nei calcoli della tabella successiva, che è quella delle risorse disponibili per il 2024, le corrispondenti risorse del 2024 vengono conteggiate per intero, ben sapendo che una parte potrà essere effettivamente “spesa” solo nel 2025. In altre parole, in questo modo si assicura che gli Atenei abbiano già in loro possesso le risorse necessarie per i concorsi in itinere.

È opportuno evidenziare le ulteriori numerose ipotesi cautelative che stanno alla base dei calcoli. A titolo di esempio, si evidenzia che si è ipotizzato che tutti gli abilitati a PO che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA previsto dalla presente proposta per poter fare domanda di passaggio a PO, abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare agli altri requisiti previsti dalla presente proposta; che tutti gli RTI che non sono in possesso dell’ASN la conseguano entro il 2021 o superino il giudizio di idoneità previsto dalla presente proposta; che tutti i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A (RTDA) e quelli di tipo B (RTDB) del tipo attuale e gli RTD futuri superino in tempo utile il vaglio dell’ASN. È statisticamente improbabile che si realizzino per intero tutte le ipotesi fatte, anche se ci si può augurare che l’evento si verifichi.

		Numerosità categorie	Numerosità categorie	POM
	Professori Ordinari (PO):			
1	Ordinari al 31-12-2019	12733		
2	Concorsi a PO del 2020	1150		
3	PO esterni all'Università, assunti nel 2020 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010.	65		
4	PO esterni, assunti nel 2021-2024 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010 e sua modifica temporanea dal 2021 al 2026 ai sensi della presente proposta.	120		
5	PA abilitati a PO che nel 2021 hanno già i requisiti per passare a PO previsti dalla presente proposta. Cautelativamente si è ipotizzato che tutti gli abilitati a PO che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare agli altri requisiti previsti dalla presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.	3035		
6	PA abilitati a PO che negli anni dal 2022 al 2024 hanno acquisito già i requisiti per passare a PO previsti dalla presente proposta. Cautelativamente si è ipotizzato che tutti gli abilitati che abbiano il minimo necessario di 8 anni di servizio da PA abbiano anche gli altri 8 anni di servizi necessari per ottemperare ai requisiti previsti dalla presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.	3899		
7	Pensionati nell'anno 2020	-800		
8	Pensionati negli anni dal 2021 al 2023	-3075		
	Totale PO a fine 2024 (somma algebrica dei punti da 1 a 8)		17127	17127
	Professori Associati (PA):			
9	PA al 31-12-2019	21096		
10	Concorsi a PA nell'anno 2020 vinti da RTI	1550		
11	PA esterni all'Università, assunti nel 2020 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010	320		
12	PA esterni, assunti nel periodo 2021-2024 ai sensi dell'art. 18 comma 4 della Legge 240/2010 e sua modifica temporanea dal 2021 al 2026 ai sensi della presente proposta.	480		

13	RTI abilitati a PA che chiedono di passare a PA nel 2021, ai sensi della presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		2246		
14	RTI che superano il giudizio di idoneità di cui alla presente proposta nel 2021, o conseguono l'ASN nel 2021 stesso, e poi richiedono tutti di passare a PA. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		6111		
15	PA passati a PO nel 2020		-1150		
16	PA che sono già passati a PO, negli anni dal 2021 al 2024, ai sensi della presente proposta.		-6934		
17	RTDB assunti nel 2017 e 2018 (passano ad Associati, rispettivamente, nel 2020 e 2021).		2300		
18	RTDB assunti nel 2019 (arrivano al passaggio a PA nel 2022).		1767		
19	RTDB assunti nel 2020 (arrivano al passaggio a PA nel 2023).		1550		
20	RTD di nuovo tipo creati nel 2021, derivanti da contratti per RTDA stipulati nel 2018, tutti convertiti in RTD di nuovo tipo nel 2021 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passano Associati nel 2024).		1271		
21	PA pensionati nel 2020		-450		
22	Pensionati negli anni dal 2021 al 2023		-1455		
	Totale Associati a fine 2024 (somma algebrica dei punti da 9 a 22)			28702	20091
	Ricercatori a Tempo Indeterminato (RTI):				
23	RTI al 31-12-2019		10167		
24	RTI diventati PA con concorsi del 2020		-1550		
25	RTI pensionati nel 2020		-260		
26	RTI abilitati a PA che chiedono di passare a PA nel 2021, ai sensi della presente proposta. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		-2246		
27	RTI che superano il giudizio di idoneità di cui alla presente proposta nel 2021, o conseguono l'ASN nel 2021 stesso, e poi richiedono tutti di passare a PA. Si è ipotizzato, cautelativamente, che tutti abbiano interesse al passaggio.		-6111		
	Totale RTI a fine 2024 (somma algebrica dei punti da 21 a 25)			0	0

Ricercatori a Tempo Determinato (RTD):				
28	RTDA derivanti da contratti stipulati nel 2019, tutti convertiti in RTD futuri nel 2022 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passeranno Associati nel 2025).		1535	
29	RTDA derivanti da contratti stipulati nel 2020, tutti convertiti in RTD futuri nel 2023 (con riconoscimento del periodo pregresso da RTDA e che passeranno Associati nel 2026).		1750	
30	RTD di nuovo tipo assunti nel 2021, 2022, 2023, 2024 (e che passeranno Associati, rispettivamente, nel 2027, 2028, 2029, 2030).		6000	
Totale RTD a fine 2024 (somma dei punti da 28 a 30)			9285	4643
TOTALI GENERALI			55114	41861

Tabella disponibilità per l'anno 2024, in termini di POM.

In questa parte si individuano, per l'anno 2024, le risorse disponibili per gli Atenei per Professori e Ricercatori.

Le risorse disponibili sono valutate in termini di POM per poterle confrontare con le risorse che gli Atenei dovranno "investire" nel 2024 in Professori e Ricercatori ai sensi della presente proposta, risorse individuate nella tabella delle risorse necessarie. Queste ultime sono, di conseguenza, valutate sempre in termini di POM e sempre per l'anno 2024.

Il confronto fra i due dati permette quindi di valutare se le risorse disponibili siano superiori (o uguali) alle risorse complessivamente necessarie per soddisfare quanto prescritto dalla presente proposta e quindi se la sostenibilità finanziaria sia assicurata.

Per i calcoli si sommano alle risorse disponibili a fine 2019 tutte le ulteriori risorse che si aggiungono, dal 2020 al 2024, sia quelle in virtù di provvedimenti legislativi già varati ad oggi sia quelle messe a disposizione dalla presente proposta.

Le risorse disponibili a fine 2019, che in termine sintetico si definiscono "patrimonio" degli Atenei a fine 2019, constano di 2 quote. La prima quota è quella evidente, in termini di personale, che corrisponde

al personale in servizio a fine 2019, la cui numerosità è dedotta da siti ufficiali del Ministero. La seconda quota è una quota in un certo senso “sommersa”, meno evidente ma pur sempre in possesso degli Atenei già a fine 2019, che corrisponde a una parte del turnover assegnato dal Decreto Ministeriale 740 dell' 8-8-2019: 2223,03 POM del turnover del 2018, dei quali 1330 derivanti dal turnover dei Professori e Ricercatori, che si ipotizza siano stati tutti destinati dagli Atenei di nuovo a tali categorie, o comunque in quantità confrontabile. Non tutti questi 1330 POM si sono già tradotti in prese di servizio entro il 2019, tanto che il Ministero ne ha autorizzato l'utilizzazione anche nel 2020. Però la quota derivante da concorsi in itinere è già nel pieno possesso degli Atenei a fine 2019 e va tenuta in conto nelle risorse disponibili alla fine di tale anno. Detto in altre parole: di tutto il “patrimonio” a disposizione a fine 2019, una parte è già impegnato in maniera evidente per il personale già in servizio a fine 2019, una parte è tenuto in “cassaforte”, pronto per essere utilizzato in corrispondenza alla presa di servizio dei concorsi in itinere avvenuta. Molto cautelativamente si stima la quota dei concorsi in itinere pari al 30% dei 1330 POM disponibili.

Analogo problema di concorsi in itinere si è posto per i concorsi banditi nel 2024, ma non ancora conclusi con presa di servizio nel 2024 stesso. Questo problema lo si è risolto già nel quadro delle risorse necessarie, considerando là già concluse nel 2024 tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, nel 2024 stesso, come se tutte le risorse conteggiate in questo quadro delle disponibilità del 2024 siano state tutte già spese nel 2024 stesso.

Una precisazione di rilievo è necessaria per le risorse disponibili dal turnover, che sono apparentemente una “partita di giro” in quanto, a livello globale di tutti gli Atenei, le risorse “perse” per il turnover vengono attribuite di nuovo per intero, ma una attenzione particolare è necessaria in virtù dei tempi differiti in cui le risorse derivanti dal turnover vengono “restituite” rispetto al momento in cui sono state “sottratte”. Per inciso, a ben guardare, le risorse corrispondenti ai pensionamenti di un dato anno non sono né “perse”, né “restituite”, né “sottratte”. Infatti sono risorse già presenti fisicamente negli Atenei nello stesso anno (altrimenti non si sarebbe potuto retribuire il personale fino al giorno del pensionamento), ma manca l'autorizzazione del Ministero a riutilizzarle subito, appena avvenuto il pensionamento, autorizzazione che arriva solo l'anno successivo. Di qui il conteggio in tempi differiti.

Per chiarire l'aspetto dei “tempi differiti” si fa riferimento ai POM derivanti dai pensionamenti dei Professori Ordinari (PO).

I POM “persi” per i pensionamenti dei PO nel 2019 sono già conteggiati nel dato dei PO a fine dicembre 2019 (e quindi sottratti dalle risorse disponibili a fine 2019), ma non sono restituiti nel 2019 stesso (se lo fossero non entrerebbero nei calcoli che seguono), ma vengono attribuiti nel 2020, e quindi, per quanto anzidetto, entrano a pieno titolo nelle risorse da conteggiare.

I POM “persi” per i pensionamenti dei PO dal 2020 al 2023 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate dal 2021 al 2024 e non entrano pertanto nei calcoli che seguono. Si sommerebbero e si sottrarrebbero gli stessi POM, questi POM sommati e sottratti sarebbero una “partita di giro” utile solo a complicare la comprensibilità.

Si fa presente che in virtù dell'ipotesi cautelativa fatta nella tabella delle risorse necessarie per il 2024 per i pensionamenti del 2024 stesso (ipotizzando là cautelativamente che i pensionamenti avvengano tutti a fine 2024 e quindi per tutto il 2024 sia da calcolare un “costo” per tale categoria), per coerenza dei calcoli di quella tabella con quelli di questa tabella non c'è qui traccia di tali pensionamenti, poiché, coerentemente, si assume ancora che si realizzino tutti a fine anno.

Sempre per coerenza dei calcoli di questa tabella con quella precedente, destinata al calcolo delle risorse necessarie per il 2024, si considerano là già concluse nel 2024 stesso tutte le procedure programmate dagli Atenei, o previste dalla presente proposta, ben sapendo, ad esempio, che concorsi

banditi nel 2024 per “esterni” agli Atenei possono concludersi in parte nel 2025 e quindi non richiedono risorse per il 2024. Ma questa assunzione è necessaria per coerenza con il fatto che nei calcoli di questa tabella, che è quella delle risorse disponibili per il 2024, le corrispondenti risorse del 2024 vengono conteggiate per intero, ben sapendo che una parte potrà essere effettivamente “spesa” solo nel 2025. In altre parole, in questo modo si assicura che gli Atenei abbiano già in loro possesso le risorse necessarie per i concorsi in itinere.

	Numerosità Professori e Ricercatori	Valore delle assegnazioni	POM
PO in servizio al 31-12-2019. (i POM "persi" per i pensionamenti dal 2019 al 2023 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate dal 2021 al 2024)	12733		12733
PA in servizio al 31-12-2019 (i POM "persi" per passaggio a PO dal 2020 al 2023 vengono semplicemente "travasati" nel passaggio, dall'una categoria all'altra, quelli per i pensionamenti dal 2019 al 2023 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate dal 2021 al 2024)	21096		14767
RTI in servizio al 31-12-2019 (i POM "persi" per passaggio a PA dal 2020 al 2023 vengono semplicemente "travasati" nel passaggio, dall'una categoria all'altra, quelli per i pensionamenti dal 2020 al 2023 vengono recuperati con le assegnazioni del turnover che saranno effettuate dal 2021 al 2024)	10167		5084
RTDA in servizio al 31-12-2019	3798		1519
RTDB in servizio al 31-12-2019	4095		2048
Turnover dell'anno 2018 assegnato dal Decreto Ministeriale 740 dell' 8-8-2019: 2223,03 POM, dei quali 1330 derivanti dal turnover dei Professori e Ricercatori. Si ipotizza che gli Atenei abbiano destinato a tali categorie ancora 1330 POM, o una quantità confrontabile. Non tutti questi 1330 POM si sono già tradotti in prese di servizio entro il 2019, ma la quota derivante dai concorsi in itinere è già nel pieno possesso degli Atenei a fine 2019 e va tenuta in conto nelle risorse disponibili. Molto cautelativamente si stima tale quota pari al 30% dei 1330 POM disponibili.			399
PO pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	792		792

PA pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	424		297
RTI pensionati del 2019 e relativi POM, attribuiti nel 2020. Verranno attribuiti con il classico Decreto ministeriale di ogni anno.	258		129
POM del Decreto Ministeriale 204 dell'8-3-2019 per 1511 RTDB, utilizzabili nel 2019 e 2020. (Applicazione dei commi 400 e 401 della legge 145/2018)		1511 RTDB, di cui 1000 nel 2020	500
POM del Decreto Ministeriale 364 dell'11-4-2019 per passaggi da RTI a PA, utilizzabili nel 2020 (Applicazione dei comma 401 della legge 145/2018)		10 M€	88
Legge 145/2018, art. 1, comma 978: assegnazione di 25 Milioni di euro (221,22 POM), attribuiti per il 75 % a Professori e Ricercatori.		25 M€	166
POM assegnati nel Decreto Legge 162 del 2019, cosiddetto "mille proroghe", per RTDB, a decorrere dal 2021		96,5 M€	854
POM assegnati nel Decreto Legge 162 del 2019, cosiddetto "mille proroghe", a decorrere dal 2022, per RTI che passino a PA		15 M€	133
POM aggiuntivi per il 2021, previsti dalla presente proposta, corrispondenti ai 95 milioni di euro aggiuntivi		95 M€	841
POM aggiuntivi per il 2022, previsti dalla presente proposta, corrispondenti agli ulteriori 95 milioni di euro aggiuntivi		95 M€	841
POM aggiuntivi per il 2023, previsti dalla presente proposta, corrispondenti agli ulteriori 95 milioni di euro aggiuntivi		95 M€	841
POM aggiuntivi a partire dal 2024, previsti dalla presente proposta		30 M€	265
TOTALE			42296