

SENATO DELLA REPUBBLICA - VII COMMISSIONE

Audizione DDL 2285 – 14 settembre 2021

CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE – CNU

Paola Sonia Gennaro

Giunta nazionale e Commissione sindacale

PERSONALE ACCADEMICO - A PROPOSITO DI NUMERI

Paola Sonia Gennaro – Comitato Nazionale Universitario – CNU

14 settembre 2021

Dal 2008 ad oggi si sono perse oltre 16.000 unità di personale accademico. La perdita continua ancora ad aumentare, dai 13.691 del 2018 ai 13.756 del 28.07.2021.

Anche rispetto ai punti organico la situazione è pesantemente sfavorevole.

Dalla tabella sotto emerge un deficit di oltre 8.000 punti organico rispetto al personale di ruolo e di 5.700 se si considerano anche i RTDB.

Una pesante dequalificazione del personale accademico.

Paola Sonia Gennaro - CNU - dati Miur organico <https://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php>

Elaborazioni 28.07.2021

DEPAUPERAMENTO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE 2008-2020

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE IN SERVIZIO

	RTI	Delta RTI/ri successiva	PA	Delta PA/ri successiva	PO	Delta PO/ri successiva	PA+PO	Tot TI	Delta TI/ri successiva	RTDB	Delta RTDB/ri successiva	TOT TI+RTDB	Delta TOT/ri successiva	FFO	Delta FFO/2018	Delta FFO% su 2008
28.07.2021	8.321	-817	23.520	499	14.662	651	38.182	46.503	333	5.126	441	51.629	774			
26.11.2020	9.138	-1.720	23.021	787	14.011	529	37.032	46.170	-404	4.685	499	50.855	95			
20.09.2020	9.635	-1.223	23.040	806	14.324	842	37.364	46.999	425	4.618	432	51.617	857	7.800	482	
9.01.2020	10.858	-1.744	22.234	1.451	13.482	299	35.716	46.574	6	4.186	519	50.760	525			
31.12.2018	12.602	-11.887	20.783	3.235	13.183	-5.039	33.966	46.568	-13.691	3.667	3.667	50.235	-10.024	7.318	-124	
31.12.2008	24.489		17.548		18.222		35.770	60.259		0		60.259		7.442		
2021-2008	-16.168		5.972		-3.560		2.412	-13.756		5.126		-8.630			358	6,48%

NOTE

A fronte di 16.168 RTI persi dal 2008 (66%) si riscontra un incremento di PA di sole 5.972 unità.

Il personale a tempo indeterminato è diminuito dal 2008 di ben 13.756 unità (23%), mentre comprendendo anche il personale a TD risulta comunque diminuito di 8.630 unità, pari ad oltre il 14%.

I 16.168 RTI in meno dal 2008 dove sono finiti? 5.972 PA in più rispetto al 2008 derivano da RTDB scaduti e da nuovi PA da RTI o esterni. Altri PA però saranno andati in pensione.

Il costo complessivo del personale accademico risulta ancora più ridotto in quanto evidentemente è uscito dal sistema il personale a più alta anzianità (fino a 75 anni ed oltre per i PO) e quindi in classe stipendiale più elevata. Oggi invece si va tutti in pensione a 70 anni (67 circa i RU) e l'ingresso al ruolo molto più tardivo e l'abolizione del riconoscimento degli anni di servizio pregressi, rende impossibile raggiungere le classi stipendiali più alte prima dell'uscita per limiti di età.

PUNTI ORGANICO

	RTI	RTI/ri successiva	PA	PA/ri successiva	PO	Delta PO/ri successiva	PA+PO	Tot TI	Delta TI/ri successiva	RTDB	RTDB/ri successiva	TOT TI+TD	TOT/ri successiva
28.07.2021	4.161	-409	16.464	349	14.662	651	31.126	35.287	592	2.563	221	37.850	812
26.11.2020	4.569	-860	16.115	552	14.011	529	30.126	34.695	221	2.343	250	37.037	470
20.09.2020	4.818	-612	16.128	565	14.324	842	30.452	35.270	796	2.309	216	37.579	1.012
9.01.2020	5.429	-872	15.563	1.015	13.482	299	29.045	34.474	442	2.093	260	36.567	702
31.12.2018	6.301	-5.944	14.548	2.264	13.183	-5.039	27.731	34.032	-8.718	1.833	1.833	35.865	-6.885
31.12.2008	12.245		12.284		18.222		30.506	42.750		0		42.750	
2021/2008	-8.084		4.180		-3.560		620	-7.464		2.563		-4.901	

NOTE

A fronte di un FFO aumentato di 358 ml di euro dal 2008 al 2020, il sistema universitario ha perso 13.756 unità a TI e 8.630 in totale pari ad un minore impegno di ben 7.464 punti organico (17,5%). Anche contando i 2.563 punti organico dei RTDB resta un divario di 4.901 punti organico (11,4%).

Si ribadisce la convenienza per gli atenei alla progressione di carriera dei RTI, che non solo costa pochissimo (0,2 punti organico), ma ha anche un ritorno didattico immediato di ben 120 ore ciascuno e una minore prospettiva di impegno di risorse a breve termine, a causa dell'età anagrafica più alta, consentendo il recupero rapido sia stipendiale che in punti organico a turn over. Ma spesso i RTI preferiscono andare in pensione o uscire dal sistema (v.medic).

In particolare l'area medica risulta aver perso il 32% del personale

AREA MEDICA

AREA MEDICA	RTI	Delta su 2008	PA	% PA su riga successiva	PO	Delta PO su ri successiva	% PO % su 2008	PA+PO	% su 2008	Tot TI	% su 2008	RTDB
20.09.2020	2.160	-3.222	3.445	109,47%	2.001	165	77%	5.446	92,63%	7.606	67,54%	645
31.12.2018	2.732	-2.650	3.147	95,45%	1.836	-746	71%	4.983	84,76%	7.715	68,51%	
31.12.2008	5.382		3.297		2.582			5.879		11.261		
2020/2008	-3.222		148	4,49%		-581	-23%	-433	-7,37%	-3.655	-32%	

L'area medica ha perso il 32% di personale a TI rispetto al 2008, pari a 3.655 unità, a fronte del 22% del totale di tutte le aree, compensati soltanto da 645 RTDB. Ciò abbiamo perso oltre 300 medici universitari a TI per ogni anno dal 2008 al 2020 e il trend è ancora in discesa.

Il personale accademico di oltre 65 anni di età anagrafica ammontava nel 2019 a 4.253 PA+PO, cui si aggiungono 398 RU+RTDB di oltre 65 anni, che dunque usciranno per limiti età sicuramente già entro il 2021, insieme a buona parte dei 1.830 RU+RTDB di 60-65 anni. In totale oltre 6.400 unità di personale accademico cesseranno il servizio entro il 2024.

Paola Sonia Gennaro - 27 ottobre 2020

	DPR 382/1980	Personale in servizio 2020*	Delta 2020/DPR 382/1980	STUDENTI 1980	STUDENTI 2020**			TOTALE 2020	Delta studenti 1980-2020	% studenti 2020/1980	RAPPORTO STUDENTI PER DOCENTE			ADEGUAMENTO ORGANICO del 382/1980 in base all'incremento studenti 1980-2020					personale docente oltre 65 anni
					laurea triennale	Ciclo unico	Vecchio ordinamento				1980	2020 Tempo indeterminato	2020 Totale docenza	NECESSARIO PER	INCREMENTO organico docenti dal 1980 per	organico TI rispetto al 2020	organico TD rispetto al 2020		
PO art.3	15.000	14.300	-700		1.073.500	295.707	12.884												
PA art.20	15.000	23.000	8.000																
RU art.30	16.000	9.600	-6.400																
TOTALE TI	46.000	46.900	900																
TDb		4.600																	
TOTALE		51.500	5.500																
				1.047.334				1.382.091	334.757	32%	23	29	27	60.720	14.720	13.820	9.220	8.500	

TOTALE INCREMENTO NECESSARIO NEI PROSSIMI 5 ANNI 9.220+8.500 =17.720
OLTRE ALLA QUOTA DI RU CHE ANDRÀ IN PENSIONE NEI PROSSIMI 5 ANNI.

* miur.organico 20.09.2020

**http://dati.ustat.miur.it/dataset/iscritti/resource/f62e0f3b-5ee1-489a-a1d1-6794943a6408

http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei

Infine, per il solo 2022 sono state attribuite 5.399 nuove posizioni, ben 3.331 RTDB e 2.068 progressioni da PRU a PA, oltre al residuo degli anni precedenti. Infatti sta uscendo una pioggia di bandi per RTDB.

PROVVEDIMENTI Organico 2019-2020-2021 agg. Giugno 2021

PROVVEDIMENTO		punti organico			in deroga ai punti organico			VINCOLI	Risorse aggiuntive		
		2019	2020	2021	2019-2020	2021	2022				
DM 873	29-dic-18	2.038,54									
DM 740	08-ago-19	2.223,03									
DM 742	08-ago-19	221,22								25 ml dal 2019 e 25 ml dal 2020	
DM 441	10-ago-20		1.961,03								
DM 83	14-mag-20				1.607	RTDB				96,5 ml dal 2021	
DM 856	16.11.2020						3.331	RTDB		200 ml dal 2021	
DM 84 mod. L. Bilancio	14/05/2020 01/01/2021						2.068	PA ex RU	MAX 50% art. 18, MIN 50% art.24	30 ml dal 2022	
D.L. 126	29-ott-19								MAX 50% risorse per personale interno		
D.L. 76	16-lug-20								MIN 20% esterni puri		
DM 204	08-mar-19				1.511	RTDB			entro il 30 ott 2020	FFO 20 ml 2019, 58,63ml 2020 + 10 ml per 2019 e 30 ml dal 2020	
DM 364	11-apr-19				676	progressioni RU			entro il 31 dic 2021 riservato a RU , MIN 50% ART.18, MAX 50% art. 24	10 ml dal 2020	
DM punti organico 2021 presunti				2.000							
TOTALI		4.482,79	1.961,03		2.187	1.607				5.399	
TOTALI triennio 2019/2021											
		punti organico	8.443,82		RTDB extra punti organico	6.449					
					TOT progressioni RU extra punti organico	2.744					

Riguardo all'effettiva sostenibilità di espletamento delle procedure di reclutamento e di progressione di carriera a tutti i livelli, prendiamo in considerazione la tabella:

Vediamo che:

- dal 2019 sono stati attribuiti 4.482 punti organico che sommati ai 1.961 del 2020 fanno 6.443;
- nel 2021 saranno distribuiti altri circa 2.000, portando il totale nel triennio 2019/2021 a 8.443.

Assumendo che ad ogni punto organico corrispondano in media 3 procedure (da 5 avanzamenti da RU a PA, a 2 nuovi RTD, a 1 nuovo PA esterno + 1 avanzamento da PA a PO, a 3 avanzamenti da PA a PO, a 1 nuovo PO dall'esterno), abbiamo dai punti organico **25.329** procedure di arruolamento e/o avanzamento di carriera, corrispondenti ad almeno 75.987 commissari nel caso di commissioni di tre componenti, a salire nel caso di cinque componenti.

Con le procedure straordinarie per le **5.399** nuove posizioni extra punti organico, fanno **30.728** procedure nel triennio, con l'impegno di 92.184 commissari, dunque oltre 30.000 commissari ogni anno, a fronte di soli 7.000 PA e 11.000 PA in servizio con i parametri ASN richiesti ai candidati. Un numero suscettibile di penalizzare l'attività istituzionale del sistema, di governo, di didattica, di produzione di ricerca e di partecipazione ai bandi competitivi, generando di fatto coorti di commissari a tempo pieno. Inoltre la formula del "costo zero" e del divieto di rimborso spese, rischia di disincentivare ulteriormente l'iscrizione all'elenco degli aspiranti commissari.

Occorre perciò scrupolosa attenzione alle procedure per il transitorio per evitare che il sistema si ingolfi.

Si potrebbe considerare una misura transitoria che permetta di mantenere ed anzi incrementare il numero di PO con parametri ASN. Una misura che potrebbe essere prevista in simmetria all'obbligo di arruolare un nuovo Ricercatore per ciascun PO (avanzamento o nuovo ingresso), consistente nel prevedere l'obbligo di una posizione di PO per ciascun nuovo Ricercatore arruolato.

Se così fosse, con le nuove posizioni RTDB già finanziate 2019-2022 extra punti organico, si attiverrebbero circa 5.000 posizioni da PO, a fronte dei 5.000 pensionamenti previsti entro il 2024.

Considero positiva la netta distinzione dal percorso di arruolamento delle figure “temporanee” ai fini di importanti finanziamenti di ricerca da bandi competitivi o da commesse esterne, Borse *post lauream* e Assegni di ricerca, che saranno a carico delle risorse locali. Qui si prevede il commissario interno (il titolare del finanziamento). Per la posizione di Ricercatore Universitario in *Tenure Track* invece, non ci sarà più commissario interno, ma una commissione interamente estratta. Si tratta di un funzionario dello Stato, non di un dipendente dell'ateneo.

Transitorio

Ora sono in servizio almeno 14.000 assegnisti e oltre 5.000 RTDA, molti dei quali con molti anni di contratto. Per loro resta in vigore il limite massimo originario di 12 anni, però comprensivi dei contratti di RTDB che attualmente sono di 3 anni, mentre la nuova figura di Ricercatore sarà di 7 anni (3+1+1+1+1).

Quindi per gli attuali assegnisti o RTDA in servizio il limite massimo di *preruolo* (*assegni+contratti RTD*) si ridurrebbe a 5 anni, appunto il limite massimo del contratto di RTDA (3+2 anni).

Però a ben vedere il contratto del nuovo Ricercatore non è proprio di 7 anni. Infatti al termine del primo triennio se consegue valutazione positiva e se in possesso di ASN, il Ricercatore **DEVE** essere immatricolato al ruolo di PA.

Se invece la valutazione non è positiva o se non c'è ASN, l'ateneo **può** ripetere la valutazione dopo 1 anno, poi dopo 1 altro anno, e ancora 1 anno e 1 altro anno, fino al massimo di 7 anni.

L'obbligo contrattuale riguarda insomma soltanto i primi 3 anni, con eventuale sbocco a PA. I successivi 1+1+1+1, sono soltanto proroghe a completa discrezione dell'ateneo. Se rimane, il primo anno successivo al quarto in cui avrà conseguito i requisiti (valutazione positiva + ASN) passerà obbligatoriamente PA.

Ogni anno, se non ha ASN e valutazione positiva, l'ateneo **può** mantenerlo in servizio un anno ancora, ma se lo fa e il ricercatore ottiene i requisiti (valutazione positiva + ASN) **deve** inquadrarlo PA nell'anno immediatamente successivo.

Se dovesse essere interpretato come contratto di 7 anni, avrebbe un evidente effetto discriminatorio nei confronti della generazione di mezzo, quelli che non sono più giovani (oltre 34 anni), ma studiosi maturi che non hanno ancora trovato una collocazione fissa, proprio a causa del blocco del turn over del decennio scorso.

Vale la pena di considerare che sussiste un interesse del sistema a non disperdere le competenze di personale che non solo è stato formato per anni a competenze sempre più elevate, ma sta attualmente contribuendo sia al funzionamento della macchina, sia a mantenere alta la produzione scientifica. Non si tratta di personale disoccupato, ma di personale che gli atenei selezionano, accreditano e retribuiscono, costantemente da anni, perché ne hanno bisogno.

Sarebbe bene che si specificasse per legge che agli effetti del conteggio del limite massimo di contratti post-doc, il nuovo Ricercatore conta per TRE anni.

Sembra di capire che il prolungamento anno per anno sia funzionale all'attesa del conseguimento dell'ASN, che peraltro gran parte dei più anziani ha già acquisito. Cioè: se uno diventa Ricercatore appena uscito dal dottorato ci si aspetta che ci vorrà un po'

prima di conseguire l'ASN. Problema viceversa già risolto da gran parte degli attuali assegnisti e ricercatori a tempo determinato, che potrebbero prendere servizio come Ricercatore avendo già l'ASN, come accade ora per i RTDB.

Per chi abbia contratti pregressi superiori a tre anni dovrebbe essere mantenuta la possibilità di chiamata già a partire dal secondo anno di contratto.

Infine, per quanto riguarda il transitorio servono anche **posizioni di PA** per il riassorbimento dei precari maturi e abilitati, che rischiano di essere espulsi, avvicinandosi al limite massimo di 12 anni tra assegni e contratti post-doc.

E poiché i PA attualmente sono già oltre 23.000, a fronte di 14.000 PO, serve anche accelerare la **progressione dei PA** abilitati per evitare il prosciugamento della prima fascia con conseguenti difficoltà nella sostenibilità dell'offerta didattica e nell'ordinato e sollecito espletamento delle numerose procedure di selezione e di valutazione messe in campo nel prossimo triennio.

Si potrebbe introdurre l'obbligo di almeno un nuovo PO (avanzamento o esterno) per ogni nuovo Ricercatore in TT arruolato.

Per rendere più fluido questo processo di scorrimento di carriera dovrebbe essere mantenuta la procedura semplificata dell'art. 24, sia per i RU che per i PA già in servizio.

Il Ddl inoltre introduce la chiamata diretta sia di ricercatori degli EPR che abbiano conseguito l'ASN, sia di docenti universitari verso gli EPR, confidando di innescare un interscambio virtuoso.

Le difficoltà della transizione sono state efficacemente illustrate in questa sede. Aggiungo soltanto che la principale riguarda anche la docenza universitaria: l'**abolizione della ricostruzione di carriera** con il riconoscimento del servizio pregresso, infatti, ostacola anche la progressione tra le diverse fasce docenti. Le persone più mature, che si trovano collocate in classi stipendiali alte, non hanno interesse al passaggio di ruolo dove si ritroverebbero bloccati in classe "zero" per alcuni o anche molti anni, con la preclusione per via anagrafica al raggiungimento delle classi stipendiali più alte prima dell'uscita dal servizio. Così questo personale (oltre 8.000 solo i RTI) tende ad evitare di sottoporsi all'ASN e perde interesse anche alla produzione scientifica, con conseguente dequalificazione del potenziale delle strutture, degli atenei e perdita di valore dell'intero sistema.

*Sarebbe utile, a mio parere, una pressione, o un incentivo, agli atenei affinché procedano sollecitamente all'inquadramento nel ruolo superiore del personale a tempo indeterminato che ha acquisito l'ASN, **a partire dai più anziani anagraficamente, RU compresi**. Infatti proprio a causa dell'abolizione della ricostruzione di carriera, i più anziani nel ruolo si troverebbero inquadrati in classe stipendiale "zero" senza alcun aumento stipendiale fintanto che non raggiungano la classe corrispondente a retribuzione superiore a quella di provenienza. Se il tempo di permanenza è uguale o superiore al servizio residuo fino alla cessazione ordinamentale (70 anni), l'avanzamento di carriera è a **costo zero**. Però l'ateneo ne ricaverebbe un incremento di punti organico corrispondente alla differenza tra il ruolo di provenienza e il ruolo di nuovo inquadramento: 0,2 per un RU passato PA, 0,3 per un PA passato PO.*

Un'operazione quindi che consente di incrementare il "capitale umano" già in servizio, senza risorse aggiuntive e ottenendone risorse assunzionali rivalutate dal 20 al 30% in tempi brevi. Un doppio vantaggio.

Risorse

Sono sicuramente notevoli le risorse accumulate dagli atenei negli ultimi dieci anni in funzione del blocco degli scatti stipendiali, prorogati solo per l'università a ben 5 anni, dell'introduzione della valutazione per il passaggio di classe stipendiale, per il regime di classi triennali, e per il prolungato blocco del turn over, liberato soltanto dal 2018, ma con redistribuzione disomogenea.

Infine il Ddl **proroga di 3 anni** l'applicazione delle procedure di progressione di carriera riservate agli interni abilitati (**art.24**) e consente di bandire ancora posti di **RTDA e B per 12 mesi** dall'entrata in vigore. *Utile a mio parere allo smaltimento delle posizioni già finanziate ma rimaste in attesa a causa dell'ingolfamento delle procedure che richiedono ciascuna almeno 13 passaggi nei diversi organi.*

DEPAUPERAMENTO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO NAZIONALE 2008-2020

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE IN SERVIZIO

	RTI	Delta RTI/riga successiva	PA	Delta PA/riga successiva	PO	Delta PO/riga successiva	PA+PO	Tot TI	Delta TI/riga successiva	RTDB	Delta RTDB/riga successiva	TOT TI+RTDB	Delta TOT/riga successiva	FFO	Delta FFO/2018	Delta FFO% su 2008
28.07.2021	8.321	-817	23.520	499	14.662	651	38.182	46.503	333	5.126	441	51.629	774			
26.11.2020	9.138	-1.720	23.021	787	14.011	529	37.032	46.170	-404	4.685	499	50.855	95			
20.09.2020	9.635	-1.223	23.040	806	14.324	842	37.364	46.999	425	4.618	432	51.617	857	7.800	482	
9.01.2020	10.858	-1.744	22.234	1.451	13.482	299	35.716	46.574	6	4.186	519	50.760	525			
31.12.2018	12.602	-11.887	20.783	3.235	13.183	-5.039	33.966	46.568	-13.691	3.667	3.667	50.235	-10.024	7.318	-124	
31.12.2008	24.489		17.548		18.222		35.770	60.259		0		60.259		7.442		
2021-2008	-16.168		5.972		-3.560		2.412	-13.756		5.126		-8.630			358	6,48%

NOTE

A fronte di 16.168 RTI persi dal 2008 (66%) si riscontra un incremento di PA di sole 5.972 unità.

Il personale a tempo indeterminato è diminuito dal 2008 di ben 13.756 unità (23%), mentre comprendendo anche il personale a TD risulta comunque diminuito di 8.630 unità, pari ad oltre il 14%.

I 16.168 RTI in meno dal 2008 dove sono finiti? 5.972 PA in più rispetto al 2008 derivano da RTDB scaduti e da nuovi PA da RTI o esterni. Altri PA però saranno andati in pensione.

Il costo complessivo del personale accademico risulta ancora più ridotto in quanto evidentemente è uscito dal sistema il personale a più alta anzianità (fino a 75 anni ed oltre per i PO) e quindi in classe stipendiale più elevata. Oggi invece si va tutti in pensione a 70 anni (67 circa i RU) e l'ingresso al ruolo molto più tardivo e l'abolizione del riconoscimento degli anni di servizio progressivi, rende impossibile raggiungere le classi stipendiali più alte prima dell'uscita per limiti di età.

PUNTI ORGANICO

	RTI	RTI/riga successiva	PA	PA/riga successiva	PO	Delta PO/riga successiva	PA+PO	Tot TI	Delta TI/riga successiva	RTDB	RTDB/riga successiva	TOT TI+TD	TOT/riga successiva
28.07.2021	4.161	-409	16.464	349	14.662	651	31.126	35.287	592	2.563	221	37.850	812
26.11.2020	4.569	-860	16.115	552	14.011	529	30.136	34.695	221	2.343	250	37.037	470
20.09.2020	4.818	-612	16.128	565	14.324	842	30.452	35.270	796	2.309	216	37.579	1.012
9.01.2020	5.429	-872	15.563	1.015	13.482	299	29.045	34.474	442	2.093	260	36.567	702
31.12.2018	6.301	-5.944	14.548	2.264	13.183	-5.039	27.731	34.032	-8.718	1.833	1.833	35.865	-6.885
31.12.2008	12.245		12.284		18.222		30.506	42.750		0		42.750	
2021/2008	-8.084		4.180		-3.560		620	-7.464		2.563		-4.901	

NOTE

A fronte di un FFO aumentato di 358 ml di euro dal 2008 al 2020, il sistema universitario ha perso 13.756 unità a TI e 8.630 in totale pari ad un minore impegno di ben 7.464 punti organico (17,5%). Anche contando i 2.563 punti organico dei RTDB resta un divario di 4.901 punti organico (11,4%).

Si ribadisce la convenienza per gli atenei alla progressione di carriera dei RTI, che non solo costa pochissimo (0,2 punti organico), ma ha anche un ritorno didattico immediato di ben 120 ore ciascuno e una minore prospettiva di impegno di risorse a breve termine, a causa dell'età anagrafica più alta, consentendo il recupero rapido sia stipendiale che in punti organico a turn over. Ma spesso i RTI preferiscono andare in pensione o uscire dal sistema (v.medici).

TABELLE

AREA MEDICA

Paola Sonia Gennaro - CNU

AREA MEDICA	RTI	% rispetto 2008	PA	% PA su 2008	PO	% PO % su 2008	PA+PO	% su 2008	Tot TI	% su 2008	RTDB	TOT TI + TD	% TOT su 2008
20.09.2020	2.160	40%	3.445	104%	2.001	77%	5.446	92,63%	7.606	67,54%	645	8.251	
31.12.2018	2.732	51%	3.147	95%	1.836	71%	4.983	84,76%	7.715	68,51%		11.261	
31.12.2008	5.382		3.297		2.582		5.879		11.261				
2020/2008	-3.222	-60%	148	4,49%	-581		-433	-7,37%	-3.655	-32%	645	-3.010	-27%

L'area medica ha perso il 32% di personale a TI rispetto al 2008, pari a 3.655 unità, a fronte del 22% del totale di tutte le aree, compensati soltanto da 645 RTDB. Cioè abbiamo perso oltre 300 medici universitari a TI per ogni anno dal 2008 al 2020 e il trend è ancora in discesa.

PERSONALE ACCADEMICO 2008-2020											
	PO		PA		RU		RTD		totale		TOTALE m+f
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	
31-dic-08	15.364	3.568	12.079	6.177	14.038	11.546	273	183	41.754	21.474	63.228
31-dic-20	10.583	3.595	13.807	9.339	4.515	4.444	5.533	4.285	34.438	21.663	56.101
TOTALI	PO		PA		RU		RTD		totale	RTDA	al netto di RTDA
31-dic-08	18.932		18.256		25.584		456		63.228		
31-dic-20	14.178		23.146		8.959		9.818		56.101	5166	50.935
TOTALE TI											
31-dic-08	62.772										
31-dic-20	46.283										
differenza	-16.489										74%

DIFFERENZIALE 2020/2008

	PO		PA		RU		RTD		totale		al netto di RTDA																		
	75%		-4.754		127%		4.890		35%		-16.625		RTD		2153%		9.362		totale		89%		-7.127		al netto di RTDA		81%		12.293

Sul totale a TI si ha una perdita di **16.489** pari al 26%

A fronte della perdita di 4.754 di PO (-25%) si ha un aumento di 4.890 PA (27%)

A fronte della perdita di 16.625 RU (-65%) si ha un aumento di 9.362 RTD

Sul totale TI + TD si ha una perdita del 11%, pari a -7.127 unità

Escludendo i 5.166 RTDA si ha una perdita di 12.293 unità pari al 19%

Nota positiva: sale la % di femmine rispetto ai maschi a tutti i livelli: dal 34 al 39%

RTDB Serie storica		RTDB in servizio	in scadenza triennio/chi amati PA	Calcolo RTDB in uscita nell'anno 2020
31.12.2020		4.621	1.830	(2496-1286-415)
9.01.2020		4.186	1.286	(1.892-415-191)
31.12.2018		3.667	415	(702-191-96)
31.12.2017		2.436	191	(300-96-13)
31.12.2016		1.892	96	(116-13-7)
31.12.2015		702	13	(20-7)
31.12.2014		300	7	
31.12.2013		116		
31.12.2012		20		
31.12.2011		7		
TOTALI RTDB passati PA			3.838	

NOTA Come si vede dalla tabella, l'accesso al ruolo PA è molto lento: in 10 anni soltanto 3.838 hanno completato il triennio, e anche se fossero stati tutti inquadrati PA, fa una media di 380 all'anno, a fronte di un'uscita per limiti di età anagrafica di oltre 1.300

Portare il percorso a ben 7 anni significherebbe accelerare il depauperamento in misura insostenibile per il sistema.

ASSEGNISTI DI RICERCA in servizio al 16.04.2020		RICERCATORI TDA		RAPPORTO RTDA/assegnisti	
AREA	% sul totale		% sul totale	in rosso sotto media	
1 mat	583	0,04	210	0,05	0,36
2 fis	787	0,06	235	0,05	0,30
3 chim	719	0,05	203	0,04	0,28
4 terra	268	0,02	84	0,02	0,31
5 bio	1.378	0,10	411	0,09	0,30
6 med	1.844	0,13	775	0,17	0,42
7 agr+vet	899	0,06	262	0,06	0,29
8 ing+arch	1.162	0,08	316	0,07	0,27
9 ing	2.969	0,21	687	0,15	0,23
10 lett	701	0,05	329	0,07	0,47
11 sto+fil+ped	930	0,07	354	0,08	0,38
12 Jus	527	0,04	238	0,05	0,45
13 econ	769	0,06	362	0,08	0,47
14 pol+soc	402	0,03	132	0,03	0,33
TOTALI	13.938		4.598	1,00	0,33

NOTA

Se la media di RTDA rispetto agli assegnisti è di 1 a 3, ci sono molte aree che sono sotto la media e la più bassa è proprio la 9 dove gli assegnisti sono + numerosi in assoluto.

Viceversa le aree dove è più alta la % di RTDA rispetto agli assegnisti, sono la 10 e la 13. Il che sembra essere antitetico, visto che se per Economia si può pensare che ci siano facilmente risorse per i RTDA, per l'area 10 sembra semmai che NON ci siano sufficienti risorse per gli assegnisti.

Si può pensare che la maggior parte dei RTDA abbia acquisito l'ASN entro il triennio o l'acquisisca entro i due anni aggiuntivi. Quindi possiamo assumere che entro 3 anni tutti i RTDA avranno acquisito l'ASN e quindi potrebbero entrare nel ruolo di RTI ristituito, salvo quelli che nel frattempo passeranno RTDB o PA.

Per gli assegnisti, assumendo il tasso di abilitazione del 64% (indag. ANVUR 2016, pag.376), si avrebbero circa 9.000 abilitati. Peraltro si può presumere che la % sia aumentata dal 2016 al 2020.

NOTA BENE - ADI calcola che all'aprile 2019 il personale precario all'università supera ampiamente il personale a tempo indeterminato 68.428 contro 47.561 (VIII Indagine ADI)

PROVEDIMENTI Organico 2019-2020-2021

aggi. Giugno 2021

PROVEDIMENTO	punti organico					in deroga ai punti organico	2021	2022	VINCOLI	Risorse aggiuntive
	2019	2020	2021	2019-2020	2021					
DM 873	29-dic-18	2.038,54								
DM 740	08-ago-19	2.223,03								
DM 742	08-ago-19	221,22							25 ml dal 2019 e 25 ml dal 2020	
DM 441	10-ago-20		1.961,03							
DM 83	14-mag-20				1.607	RTDB			96,5 ml dal 2021	
DM 856	16.11.2020						3.331	RTDB	200 ml dal 2021	
DM 84 mod. L. 14/05/2020										
Bilancio 01/01/2021							2.068	PA ex RU		
D.L. 126	29-ott-19									
D.L. 76	16-lug-20									
DM 204	08-mar-19				1.511	RTDB			entro il 30 ott 2020	
DM 364	11-apr-19				676	progressioni RU			entro il 31 dic 2021 riservato a RU , MIN 50% ART.18, MAX 50% art. 24	10 ml dal 2020
DM punti organico 2021 presunti			2.000							
TOTALI		4.482,79	1.961,03		2.187		1.607			
TOTALI triennio 2019/2021										
		punti organico								
			8.443,82			RTDB extra punti organico		6.449		
						TOT progressioni RU extra punti organico		2.744		

Comparazione stipendiale ricercatori a tempo indeterminato/professori associati/professori ordinari

Ciascuno, in base alla sua anzianità anagrafica e classe stipendiale, può calcolare quale sia la sua convenienza ai fini stipendiali, pensionistici e di buonuscita, al passaggio a ruolo superiore, tenendo conto anche delle indennità aggiuntive come la retribuzione della didattica frontale (non obbligatoria per i RU) o indennità di carica riservate ai ruoli superiori.

NOTE

N.B. in tabella si riporta solo la voce dello stipendio tabellare. A questa va aggiunto l'Assegno aggiuntivo, per 12 mensilità e l'Indennità integrativa speciale su 13 mensilità.

In alcuni atenei il blocco stipendiale degli anni dal 2011 al 2015 ha comportato il blocco anche della progressione delle classi, in altri invece la classe ha seguito la progressione delle annualità di servizio, ed è stato bloccato soltanto lo stipendio.

In alcuni atenei si attribuiscono incrementi stipendiali anche alle annualità interne alla classe, anche se non previste affatto dal DM 232/2012.

Si evidenzia che con il passaggio dalle classi biennali alle classi triennali si perde la progressività degli incrementi al passaggio di classe, determinandosi una sperequazione piuttosto pesante tra le due classi successive.

Si evidenzia il paradosso per cui un Ricercatore per raggiungere quarantadue anni di servizio all'età anagrafica di 65 anni avrebbe dovuto essere entrato in ruolo all'età di 24 anni, più la ricostruzione di carriera fino ad un massimo di 6 anni, dunque a 30 anni anagrafici.

Un Professore associato per raggiungere i 39 anni di servizio all'età anagrafica di 70 anni dovrebbe prendere servizio all'età di 32 anni, un Professore ordinario dovrebbe prendere servizio nel ruolo all'età di 38 anni.

Si evidenzia che la convenienza alla progressione di ruolo è conveniente per il ricercatore che ha meno di 15 anni di servizio (se ha attività didattica frontale retribuita), o di 17 anni, cui vanno aggiunti i 5 anni del blocco, dunque 20 o 22 anni di servizio nel ruolo.

Il Professore associato ha convenienza al passaggio di ruolo se ha meno di 15 anni di servizio (se post-Gelmini) oppure di 18 (se pre-Gelmini), con l'aggiunta dei 5 anni del blocco, dunque 20 o 23 anni effettivi di servizio nel ruolo e soltanto se ha ancora almeno 16 anni di servizio prima del termine dei 70 anni anagrafici.