

Il budget sul personale degli Atenei è oggi fatto sul "punto organico" che s'identifica col costo medio di un professore ordinario a tempo pieno. Pertanto, in base alle tabelle stipendiali e agli oneri contributivi è possibile fare un rapporto del costo equivalente delle altre posizioni di docenza. Per esempio, un Senato Accademico ha stabilito che il valore di un professore associato a tempo pieno sia pari a 0.7 punti organico, quello di un ricercatore a tempo determinato di tipo B sia pari a 0.5 punti organico immediati ma con richiesta di rendere disponibili altri 0.2 punti organico per il successivo bando per professore associato e, infine, pure quello di un ricercatore a tempo determinato di tipo A sia pari a 0.5 punti organico. Sin qui nessun problema, i numeri sono stati arrotondati per essere più gestibili, tenendo conto che si parla comunque sempre di costi mediati sull'intera carriera del docente. Anzi il docente si porta dietro la sua dotazione stipendiale in termini di punti organico e quindi la sua promozione alla fascia successiva richiede, di fatto, solo il numero di punti organico incrementali. Perciò la promozione di un associato a ordinario richiede 0.3 punti organico e quella di un ricercatore ad associato 0.2 punti organico.

I problemi nascono quando si parla di turnover, o meglio del blocco conseguente al turnover. Secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, col turnover al 20%, ossia con una diminuzione dei professori e dei ricercatori dell'80%, oggi un professore ordinario che va in quiescenza, anziché rilasciare al proprio Ateneo 1.0 punti organico, ne ritorna solamente 0.2. Non entro nel merito ... dura lex ... ma sottolineo solo che la diminuzione del numero dei parlamentari in discussione in Parlamento è solo del 20% (quindi con un turnover dell'80%). Pongo un problema al quale Lei, signor Ministro, non ha ancora voluto rispondere alle domande dell'ateneo il cui Senato Accademico ho prima citato. Da uomo d'istituzione accetto e rispetto le leggi. Quindi accetto la dura tagliola del blocco del turnover al 20% che arrivo a capire possa colpire i pensionamenti dei professori ordinari o dei professori associati anziani, ma cosa succede con le posizioni di ricercatore a tempo determinato di tipo A, ossia con contratto a tempo determinato 3 anni + 2 anni? Queste posizioni non sono "tenure track" e quindi sono indiscutibilmente "a tempo determinato". In molti Atenei esse sono state interpretate come il primo passo della carriera per poi passare a una posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B (queste sono posizioni "tenure track" ovvero, al termine del contratto, con assunzione a tempo indeterminato) e poi di professore associato. Tali bandi sono stati finanziati impiegando risorse di punti organico. Al termine del periodo cosa succede ai punti organico impegnati? Un'interpretazione restrittiva imporrebbe che anche su di esse si applichi il blocco del turnover e quindi degli 0.5 punti organico inizialmente impegnati ne ritornerebbero utilizzabili solo 0.1. In tre anni si farebbero "evaporare" quindi ben 0.4 punti organico. Se il ricercatore poi vicesse una posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B, l'Ateneo dovrebbe impegnare tutta la differenza, quindi 0.4 punti organico subito e 0.2 dopo tre anni.

L'esempio mostra chiaramente che se le cose fossero così non ci sarebbe nessuna convenienza a bandire posti di tipo A. Inoltre ciò penalizzerebbe proprio quelle richieste di ricambio e di ringiovanimento dell'Università che sono oggi auspiccate.

Per fare chiarezza chiediamo, signor Ministro, di volerci dare una risposta.

(Fonte: A. Liberatore, segretario nazionale USPUR, lettera al ministro Profumo 19-11-2012)