



**ASTRID - UNIVERSITA' – SOTTOGRUPPO DOCENTI**

## **LA RIFORMA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO – OBIETTIVO DOCENTI**

*di Domenico Sorace (coordinatore), Antonio Brancasi, Fabrizio Luciani, Francesco Merloni,  
Paolo Rossi*

**(Bozza del 30.6.05)**

### ***I dati***

- attualmente ci sono all'incirca n. 19.000 professori ordinari, 19.000 professori associati, 23.000 ricercatori, 20.000 assegnisti, borsisti, co.co.co., contrattisti ecc.
- per avere un rapporto docenti-studenti prossimo alla media europea, occorrerebbero 70-75 mila docenti di ruolo a tempo indeterminato
- ecc. ecc.

### ***Le storture***

#### **Caos dei meccanismi di formazione, inefficienza di quelli di reclutamento e carriera**

- i meccanismi di formazione sono in stato caotico
- i deprecabili risultati di quelli di reclutamento e carriera sono ben noti

#### **Irrilevanza della qualità delle prestazioni, indifferenziazione delle funzioni e dei trattamenti**

- il diverso valore e la diversa maturità dovrebbero aver rilievo al momento del concorso per ordinario, i cui meccanismi danno troppo di frequente risultati non soddisfacenti
- comunque non è sufficiente una valutazione a tantum per avere una distribuzione adeguata delle diverse funzioni, anche in relazione alle diverse attitudini
- in ogni caso alla diversità di funzioni non corrisponde alcuna diversità di trattamenti

### **Stanzialità**

- dati i meccanismi di finanziamento e le regole vigenti, la formazione, il reclutamento, lo svolgimento delle funzioni per l'intero arco della carriera tendono a svolgersi in un'unica sede e ciò è di ostacolo alla piena valorizzazione dei talenti individuali e allo sviluppo delle diverse vocazioni delle diverse sedi

#### **Cumulo di funzioni, conflitti di interesse e comportamenti collusivi**

- i professori a tempo pieno possono trovarsi a svolgere contemporaneamente attività didattiche e di ricerca, di formazione alla docenza, di scelta dei membri degli organi di selezione e di componenti degli stessi, di membri degli organi di reclutamento dei docenti, di membri degli

organi di programmazione e di attribuzione dei compiti didattici, di elettori degli organi preposti al controllo dello svolgimento dei compiti di colleghi e di titolari di tali organi, di elettori degli organi di governo degli atenei e di titolari di tali organi, di elettori degli organi consultivi nazionali, di membri degli organismi di valutazione

- alcune di tali funzioni sono precluse ai professori a tempo definito, i quali però possono svolgere le attività professionali senza limiti
- peraltro la gamma delle attività extraaccademiche consentite ai professori a tempo pieno non è sufficientemente definito
- in tal modo è possibile il perseguimento di interessi accademici in conflitto e la precedenza degli interessi professionali su quelli accademici;
- ne consegue la possibilità e convenienza di comportamenti collusivi a danno degli interessi dell'istituzione, la cui frequenza è ben nota

### **Scarsità di senso etico**

- il senso etico del complessivo corpo docente non è sufficiente ad impedire il nepotismo accademico e, frequentemente, addirittura familiare

### **Ruolo e fuori ruolo**

- la soluzione data con l'istituto del "fuori ruolo" alla peculiarità del mestiere del docente universitario non è più chiara né funzionale

## ***Le proposte***

### **Funzioni**

- le funzioni preminenti sono costituite dalle attività **didattica**, di **ricerca**, salva la possibilità di periodi esclusivamente dedicati alla ricerca
- ferma la libertà di insegnamento e di ricerca, **l'impegno didattico** di ciascun docente è ancorato non ad una singola disciplina ma al **settore scientifico-disciplinare** (che deve essere sufficientemente ampio) e comprende il dovere di **coordinamento** con gli altri insegnamenti e la capacità di utilizzazione degli **strumenti didatticamente più efficaci** in relazione alle tecnologie disponibili (da acquisire nel periodo di formazione)
- l'impegno didattico è assolto con insegnamenti in **qualsiasi dei livelli dei corsi di studio** curriculari, nei corsi di **dottorato** e nei **master** universitari
- debbono essere riservate ai docenti, anche le funzioni di **formazione dei futuri docenti** e quelle attinenti al **reclutamento** ed alle **valutazioni** incidenti sulla carriera degli altri docenti, peraltro prevedendo differenziazioni nell'attribuzione di tali funzioni che diano affidamento sulla migliore qualità dell'attività da svolgere e, ove necessario, riducano le occasioni di conflitti di interesse e collusioni: pertanto negli organismi stabili di valutazione dovrebbero stare soltanto **professori in pensione** (v. sopra il § e oltre il § ) e nelle commissioni valutazione (v. oltre § ....) soltanto **professori ordinari**.
- debbono anche essere riservate ai docenti, ma non a tutti in modo indifferenziato, le attività di organizzazione e quelle di governo che riguardano l'attività didattica e di ricerca dell'ateneo nel suo complesso, trasferendo ad altri soggetti le attività diverse e comunque quelle che determinano specifiche condizioni di conflitto di interessi e di collusione: con riserva di esaminare le proposte del gruppo sugli organi di governo, andrebbero comunque **escluse dalle funzioni di un organo elettivo i contratti o convenzioni di qualsiasi genere di cui una parte**

**sia un docente** (v. subito oltre e impegni dei professori a tempo definito) e **le funzioni di controllo** sul puntuale svolgimento dei propri compiti da parte dei docenti

- occorre inserire elementi di **differenziazione economica** in caso di assunzione di responsabilità specifiche, sia scientifiche che gestionali, definiti convenzionalmente ma all'interno di un quadro normativo predefinito (e dunque con esclusione di contrattazioni eccessivamente personalizzate)

## Status

- fermi gli aspetti del rapporto oggetto di contratti e convenzioni indicati in altri §§, lo status del docente deve essere disciplinato da altri tipi di **fonti** (alle quali dovrà essere dedicato un apposito allegato) tra le quali dovrebbe figurare **anche** un **'codice etico'**
- il rapporto di impiego dei docenti deve essere **di ruolo, a tempo indefinito**, fino alla pensione (si propone di **eliminare il "fuori ruolo"**, sostituendolo con la **utilizzazione dei professori ordinari in pensione per le attività di valutazione**), salva la risoluzione anticipata del rapporto in caso di ripetuto esito negativo della valutazione

- la distinzione tra docenza a tempo pieno e a tempo definito deve essere mantenuta e possibilmente rafforzata (al fine di preservare, nell'interesse del sistema universitario, competenze professionali specifiche non compatibili con l'impegno a tempo pieno)

\* per il **tempo pieno**:

- la definizione delle **compatibilità e incompatibilità** deve essere chiara e trasparente, il più possibile esaustiva anche al fine di limitare al massimo la discrezionalità delle autorizzazioni, per il rilascio delle quali dovrebbe tenersi conto dei risultati delle valutazioni periodiche ed in relazione alle quali dovrà essere scrupolosamente controllato il rispetto dei limiti delle autorizzazioni
- una normativa specifica dovrebbe riguardare gli *spin-off*).
- deve essere ammessa la possibilità di **attività intra moenia**, ma non senza limiti, dovendosi evitare la trasformazione delle sedi universitarie in studi professionali

-\* per il **tempo definito**:

- dovrà essere prevista la possibilità di **contrattare** (sempre all'interno di un quadro normativo) una varietà di opzioni circa **l'ampiezza dell'impegno**, sia didattico che scientifico, con conseguente **differenziazione anche economica** dei rapporti con l'Ateneo (anche in questo caso con scrupolosi controlli circa il rispetto degli impegni assunti)
- dovrebbe essere **mantenuta la esclusione dell'elettorato passivo** per le **cariche accademiche**; resta da **stabilire se porre limiti** all'elettorato anche **per le commissioni di valutazione**

- **in ogni caso**, tanto per i professori a tempo pieno che per quelli a tempo definito, un **impegno extra accademico non può giustificare il mancato puntuale adempimento degli impegni istituzionali**

- accanto ai docenti di ruolo potranno esserci **professori a contratto** per lo svolgimento di compiti precisamente definiti che richiedano una specifica qualificazione, con la espressa prescrizione che non possano stipularsi contratti del genere con persone che abbiano conseguito risultati negativi in procedure di valutazione

## Formazione

- occorre individuare un **percorso** sostanzialmente **unitario** di formazione, **qualificato, programmato e di breve durata**, superando la pluralità e i limiti strutturali delle attuali forme del precariato universitario.
- il percorso formativo universitario deve includere per i futuri docenti necessariamente e obbligatoriamente il **dottorato di ricerca** (per il quale si dovrà valutare l'opportunità di un significativo ampliamento numerico, anche in relazione alle possibilità di assorbimento di dottori di ricerca da parte del sistema produttivo e della P.A.)
- al termine di tale percorso (età media 27-28 anni) occorre creare posizioni di tipo postdottorale caratterizzate da un **rapporto di lavoro a tempo determinato**, con garanzie normative e previdenziali, di durata **triennale, eccezionalmente rinnovabili** ma comunque **non più di una volta**, cui si acceda con concorsi locali, nel numero determinato sulla base della programmazione nazionale.
- i **numeri** della programmazione nazionale sono da porsi in relazione con il fabbisogno ipotizzabile derivante dal turnover "a regime" del personale docente. Per un sistema universitario che, a regime, conti 70-75 mila docenti di ruolo a tempo indeterminato (con un rapporto docenti-studenti prossimo alla media europea), il turnover annuo dovrebbe essere intorno alle 2500 unità, per cui si potrebbero ipotizzare circa 3000 nuove posizioni postdottorali all'anno.
- dovrebbe trattarsi di un periodo essenzialmente dedicato ad **attività di ricerca** largamente autonoma, con **moderato impegno didattico**, inteso come avviamento e preparazione alla funzione docente, e comunque **incompatibile con l'affidamento di titolarità** di corsi d'insegnamento.

## Accesso

- requisito di ammissione al concorso di accesso alla posizione di **professore** è il possesso del dottorato e l'aver svolto successivamente per almeno tre anni le attività formative di cui al punto precedente con una valutazione positiva da parte di una commissione nominata dall'università;
- le università possono anche stabilire che siano ammessi candidati con il solo possesso del dottorato: in tal caso la permanenza nel posto è subordinata alla condizione che, al termine del primo triennio dalla nomina, l'attività didattica e di ricerca sia valutata positivamente da una commissione nominata dall'università
- in ogni caso è requisito d'ammissione al concorso che il conseguimento del dottorato e lo svolgimento del triennio di attività di formazione successiva siano avvenuti in **sedì diverse** da quella per cui si concorre
- si ipotizza un **concorso locale annuale** con un solo vincitore, con **commissioni** composte **da professori**, ordinari, **sorteggiati** nell'ambito di un'ampia **lista** (della quale non si può far parte due volte di seguito) formata periodicamente con **elezioni** da parte dei componenti i gruppi disciplinari
- dovrebbero essere banditi concorsi per circa 2500 posti annui, individuati sulla base della programmazione dei singoli Atenei, distinto per settori scientifico-disciplinari (da rivedere in modo sostanziale e di cui disciplinare consistenza e composizione)
- la prevedibile età media di accesso alla docenza sarebbe compresa (statisticamente) tra i 30 e i 35 anni.

## Carriera

- obiettivi strategici sono la definizione di un **percorso unitario**, la **centralità della valutazione** e la drastica **riduzione degli automatismi economici**.
  - questo risultato si potrebbe ottenere introducendo nella unica posizione funzionale di docenza , dei **“gradi”** retributivi e di responsabilità, numerosi e non molto distanziati l’uno dall’altro, con **passaggi di grado determinati dalla valutazione** (con cadenza media triennale, ma che può svolgersi ad intervalli, a scelta degli interessati, compresi tra due e quattro anni, così da determinare accelerazioni o rallentamenti nella progressione retributiva.
  - l’acquisizione del titolo di **professore ordinario** potrebbe invece avvenire, tipicamente dopo quattro gradi triennali, mediante conseguimento di **idoneità nazionale**, a numero aperto, collegata alla notorietà scientifica e alla capacità ed esperienza nella guida di ricerche, e **successiva chiamata** da parte di una sede (non necessariamente diversa da quella di provenienza).
  - la **selettività** e la **congruità numerica** dell’attribuzione del titolo di professore ordinario sarebbero **assicurate** in parte dal **filtro costituito dai precedenti passaggi di grado** (un taglio medio del 10-15% a ogni passaggio, statisticamente prevedibile, già produrrebbe effetti sostanziali), e **soprattutto** da un vincolo di legge **percentuale** dei professori **ordinari** rispetto al numero complessivo dei professori di ciascun Ateneo (ad esempio il 30%). Alternativamente si potrebbe ipotizzare la definizione per ogni sede del limite numerico di attribuibilità di ciascun grado, vincolando in tal modo il numero di professori ordinari che è possibile nominare
  - con questi numeri si potrebbe ipotizzare un età media di passaggio intorno ai 45 anni, per un numero di circa 1000 promossi annui, e probabilità individuale di promozione intorno al 50%.
  - ogni forma di straordinariato dovrebbe essere eliminata.
  - dopo i primi quattro gradi dovrebbero comunque seguire per tutti i professori altri quattro “gradi” con accesso basato sulla valutazione, mentre l’ultima parte della carriera (tipicamente dopo 24 anni dall’immissione in ruolo) dovrebbe prevedere una progressione economica automatica, ancorché più limitata, per chi abbia superato tutti i gradi precedenti della valutazione.
  - l’età massima del pensionamento dovrebbe essere in ogni caso per tutti la stessa (70-72 anni) salva eventuale successiva attività di valutazione presso l’Autorità
- occorrerebbe comunque individuare meccanismi di immissione in ruolo **a gradi non iniziali** inclusi quelli cui corrisponde il titolo di professore ordinario per **oggetti esterni** di elevata qualificazione (si potrebbe ipotizzare che per l’ammissione ad un numero limitatissimo di concorsi di accesso ad uno dei gradi più elevati delle posizioni di ordinario occorra una pre-ammissione basata su “presentazione” valutata dall’Autorità)

## Mobilità

- occorre **incentivare fortemente** tutti i meccanismi volti a favorire la **mobilità**, sia temporanea che permanente, sia nazionale che internazionale.
- mobilità **temporanea**:
  - per la mobilità **internazionale** occorre potenziare i meccanismi tipo “rientro dei cervelli” e creare posizioni di “visiting professor” cofinanziate dal Ministero (previa valutazione dell’Agenzia)
  - per la **mobilità interna** occorre creare meccanismi analoghi a quelli della mobilità internazionale, con posizioni di durata significativa (fino a tre anni?), attribuite previa valutazione scientifica e didattica dell’interessato e dell’istituzione proponente (Agenzia) con meccanismi di cofinanziamento basati su un **budget nazionale** separato a priori da

quello del FFO. L'incentivazione deve valere sia per l'individuo (sostegno al trasferimento, anche con aumenti retributivi) sia per l'istituzione (fondi specifici per la ricerca)

mobilità **permanente**:

- **obbligatoria all'inizio della carriera**, v. sopra
- **facoltativa durante la carriera**, e anche in tal caso incentivata per l'individuo, cofinanziata per l'istituzione, basata sulla valutazione e garantita da meccanismi istituzionali permanenti (superando il sistema attuale dei decreti annuali di rifinanziamento ed evitando l'uso fraudolento del meccanismo con l'esclusione della sua applicazione nel caso di sedi vicine)

## Il ruolo della valutazione

Le precedenti proposte presuppongono l'attivazione di un sistema per la valutazione per la qualità delle Università, incentrato a livello nazionale su un'Autorità indipendente per la valutazione e a livello locale sui Nuclei di valutazione di Ateneo.

In quest'ipotesi appare altamente opportuno che questi organi, dotati degli strumenti organizzativi necessari, vengano investiti anche della responsabilità della valutazione dei risultati didattici, scientifici e gestionali dei singoli docenti, sia ai fini della formazione dei giudizi collettivi sugli Atenei e sulle loro articolazioni, sia anche ai fini, già in precedenza accennati, di una progressione di carriera che sia sostanzialmente e preponderantemente legata a giudizi di merito.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati didattici e gestionali, risultando prevalente l'interesse dell'istituzione cui il docente appartiene, la funzione sembra delegabile completamente ai Nuclei di Valutazione d'Ateneo, che a loro volta potranno dotarsi degli strumenti ritenuti più adeguati al conseguimento di un giudizio di qualità, per quanto possibile obiettivo e commisurato alle finalità e agli obiettivi specifici dell'istituzione di appartenenza (con particolare attenzione alla raccolta e all'analisi delle opinioni dei portatori di interessi, in primo luogo studenti, potenziali datori di lavoro ed enti territoriali). Inoltre i Nuclei di valutazione dovrebbero anche svolgere una funzione istruttoria, secondo criteri omogenei a livello nazionale, in preparazione della valutazione della ricerca che dovrebbe avvenire con i meccanismi descritti nel seguito.

Nella valutazione della ricerca intervengono necessariamente e con un ruolo insopprimibile anche le competenze disciplinari. Tutte le esperienze internazionali hanno dimostrato la centralità della cosiddetta *peer review*, sia sotto la forma del Comitato Scientifico (più adatta per la valutazione delle strutture di ricerca) che nella forma dell'arbitrato anonimo (*referee report*), adottata comunemente per i lavori scientifici e i progetti di ricerca (vedi l'esempio dei PRIN, che pure sconta alcune gravi limitazioni, soprattutto per la mancanza di *standards* di riferimento per i valutatori, cosa che introduce elementi di casualità nella formulazione di un giudizio quantitativo e comparativo).

Si ritiene che, con le opportune correzioni metodologiche, e provvedendo alla creazione di una rete anche internazionale di *referees*, raggruppati secondo le competenze disciplinari, l'Autorità per la valutazione potrebbe essere perfettamente in grado di fornire un giudizio periodico sulle attività di ricerca di tutti i docenti universitari, tenendo conto del fatto che si tratterebbe ogni volta comunque di un giudizio "incrementale" (e non sul complesso della carriera) e che la valutazione nazionale potrebbe avvenire con frequenza non troppo ravvicinata. Infatti si potrebbe alternare regolarmente un giudizio "nazionale" a un giudizio "locale", formulato dal Nucleo di valutazione.

In questo schema la valutazione nazionale avverrebbe quindi mediamente con una periodicità di sei anni, e pertanto non più di tre volte (dopo il reclutamento) nel corso di una carriera regolare, e coinvolgerebbe di conseguenza ogni anno non più di cinque-seimila docenti. Si tratta di un impegno che può valutarsi come non più gravoso di quello che impegna attualmente l'insieme dei docenti per lo svolgimento delle valutazioni comparative per i posti di ricercatore, professore associato e professore ordinario.

## ALLEGATO CONFRONTO CARRIERE

Le tabelle sono state generate a puro fine esemplificativo, per mostrare una possibile concreta implementazione dello schema di carriera descritto nel documento.

Le **carriere attuali** sono basate su un'analisi statistica della situazione reale, che dimostra:

- un'età di accesso nel ruolo di ricercatore intorno ai 33/34 anni,
- una permanenza media nel ruolo intorno ai 6/7 anni, e quindi il passaggio alla fascia degli associati intorno ai 40 anni (con ricostruzione carriera alla conferma,
- la permanenza nel ruolo degli associati per 7/8 anni, con il passaggio a ordinario intorno ai 47 anni, e ricostruzione della carriera (max 8 anni equivalenti) dopo lo straordinariato.

I valori stipendiali sono quelli dello “**Stipendio Totale Annuo Lordo**”. Il costo totale annuo lordo Amministrazione si ottiene da questo valore con la maggiorazione (media) del 37,5%

Età	ATTUALE		POSSIBILE	
	Fascia e cl.	Lordo annuale	Grado	Lordo annuale
<b>33</b>	Rnc/0	20.229	P/1	24.000
34	Rnc/0	25.236		
<b>36</b>	RIC/0	29.311	P/2	30.000
38	RIC/1	31.217		
<b>39</b>	PAnc/0	36.053	P/3	36.000
41	PAnc/1	36.604		
<b>42</b>	PA/2	42.596	P/4	42.000
44	PA/3	45.280		
<b>45</b>	PA/3	45.280	P/5 (O/1)	46.000 (49.000)
46	PA/4	47.192		
<b>48</b>	PA/5 (PS/0)	49.876 (47.631)	P/6 (O/2)	50.000 (56.000)
50	PA/6 (PS/1)	52.560 (48.408)		
<b>51</b>	PA/6 (PO/4)	52.560 (63.388)	P/7 (O/3)	54.000 (63.000)
52	PA/7 (PO/5)	54.683 (67.184)		
<b>54</b>	PA/8 (PO/6)	56.806 (70.979)	P/8 (O/4)	58.000 (70.000)
56	PA/9 (PO/7)	58.928 (73.968)		
<b>57</b>	PA/9 (PO/7)	58.928 (73.968)	P/9 (O/5)	60.500 (75.000)
58	PA/10 (PO/8)	61.051 (76.957)		
<b>60</b>	PA/11 (PO/9)	63.174 (79.946)	P/10 (O/6)	63.000 (80.000)
62	PA/12 (PO/10)	65.296 (82.935)		
<b>63</b>	PA/12 (PO/10)	65.296 (82.935)	P/11 (O/7)	65.500 (85.000)
64	PA/13 (PO/11)	67.419 (85.924)		
<b>66</b>	PA/14 (PO/12)	69.542 (88.913)	P/12 (O/8)	68.000 (90.000)
68	PA/15 (PO/13)	70.850 (91.902)		
<b>69</b>	PA/15 (PO/13)	70.850 (91.902)	P/13 (O/9)	70.500 (95.000)
70	PA/16 (PO/14)	72.160 (94.891)		

La nuova **carriera unitaria di professore (P)**, con accesso verso i 33 anni, potrebbe prevedere:

- **4 gradi triennali con valutazione** (e scatto stipendiale di 6.000 euro lordi),
- **altri 4 gradi triennali con valutazione** (con scatto stipendiale di 4.000 euro)
- **ulteriori gradi triennali** successivi (con scatto di 2.500 euro),

Il passaggio a ordinario (**O**) potrebbe avvenire a partire dalla classe P/4, quindi verso i 45 anni:

- **4 gradi triennali con valutazione** (e scatto stipendiale di 7.000 euro)
- **ulteriori gradi triennali** (con scatto stipendiale di 5.000 euro).

## **ALLEGATO PROGRAMMAZIONE QUANTITATIVA DEGLI ACCESSI**

Il numero medio annuo dei concorsi per l'accesso al ruolo di professore potrebbe essere calcolato per il prossimo decennio con una certa accuratezza, tenendo conto dei seguenti fatti:

- sono attualmente **in servizio** circa **19.000 ordinari** e **19.000 associati**;
- nel prossimo decennio **si pensioneranno** circa **6.400 ordinari** e circa **4.600 associati**, per cui nel 2015 saranno in servizio circa 27.000 degli attuali professori;
- sono attualmente **in servizio** circa **23.000** tra **ricercatori** e assistenti, dei quali circa **3.000 si pensioneranno** nel prossimo decennio;
- circa l'**85%** degli attuali ricercatori tengono un corso per affidamento o supplenza.

E' quindi ragionevole prevedere, anche a prescindere dalla definizione precisa del meccanismo di transizione dall'attuale al nuovo stato giuridico dei docenti, che **nel 2015 saranno ancora presenti** nel sistema universitario circa **45.000** degli attuali **docenti** (titolari o affidatari)

Se ci si prefigge l'obiettivo di avere **nel 2015** circa **70.000 professori**, sarà quindi necessario reclutare circa **2500 nuovi professori ogni anno** (con esclusione quindi degli attuali ricercatori, comunque inquadrati)..

A titolo di confronto, si valuti che nel **sei anni** dal 2000 al 2005 (il periodo di applicazione della legge 210) sono stati banditi circa **16.000 concorsi di ricercatore** (dei quali circa 2.000 riservati a tecnici laureati), con una media annua molto prossima ai 2.500 nuovi posti di ruolo.

Per garantire l'immissione di forze giovani, è in ogni caso essenziale che i nuovi concorsi (ove non riservati) non diano in alcun modo luogo a inquadramenti con ricostruzione di carriera.

Per quanto riguarda l'accesso alla fascia degli ordinari, se nel corso del decennio si effettuassero circa **1000 promozioni a ordinario per anno** si passerebbe (tenuto conto dei pensionamenti) dagli attuali 19000 a un totale di **22.500 ordinari** circa, ovvero una frazione inferiore, ma molto prossima, a **1/3** del totale dei futuri professori.

## **ALLEGATO IMPLICAZIONI MACROECONOMICHE**

Le risorse prodotte nel prossimo quinquennio dal **turnover** del personale docente sono valutabili all'incirca in **400 milioni di euro**. Tale cifra sarà completamente e quasi esattamente riassorbita dagli **aumenti stipendiali automatici**, quantificabili in un **2% annuo**, da riferirsi alla spesa totale attuale per il personale docente, che è pari a **4 miliardi di euro**.

Il costo annuo, lordo Amministrazione, di un professore nelle fasi iniziali della carriera sarebbe di circa 40.000 euro annui, avendo già tenuto conto dell'incremento di costo dovuto alla progressione di carriera. Si potrebbe quindi stimare il **costo aggiuntivo annuo** per il reclutamento di 2500 professori intorno ai **100 milioni di euro**.

L'effetto naturalmente sarebbe cumulativo, e richiederebbe, da oggi alla fine del prossimo quinquennio, un **aumento del FFO di 500 milioni di euro** per questa sola voce di bilancio.

A ciò andrebbe aggiunto il **costo delle promozioni** a ordinario, stimabile in circa 20.000 euro pro capite e quindi (calcolando 1000 promozioni per 5 anni) in tutto pari a circa **100 milioni di euro**.

I costi strutturali derivanti dall'adeguamento generale del sistema universitario a questi numeri si potrebbero quantificare in un'ulteriore impegno di spesa di entità prossima a quella già calcolata. L'impegno complessivo sarebbe comunque di poco superiore allo **0,1 % del P.I.L.**

Per confronto si ricordi che l'obiettivo di Lisbona implicherebbe per l'Italia un aumento della spesa pubblica nel comparto ricerca (ovviamente non riducibile alla sola Università né tantomeno al solo reclutamento di personale docente) pari a circa lo 0,4% del P.I.L.

## **NOTA SULLE NORME TRANSITORIE**

Il passaggio a un nuovo ordinamento non può e non deve apparire come un'azione di forza indirizzata in favore o contro nessuna delle categorie presentemente operanti nel sistema universitario. Quindi nessuna "ope legis" ma neppure messe a esaurimento selettive.

Una soluzione potrebbe essere la messa a esaurimento di tutti gli attuali ruoli, con la possibilità per tutti i soggetti attualmente facenti parte del personale docente e ricercatore delle Università di accedere ai nuovi ruoli.

La normativa transitoria potrebbe definire in dettaglio, per la prima applicazione, i gradi accessibili, tramite valutazione, in funzione della posizione precedentemente occupata, con incentivi (anche di carriera) per la mobilità, ovviamente ancorati al fabbisogno didattico differenziato degli Atenei.

**Seguirà scheda con elementi di comparazione**