

Il nostro futuro

In breve

L'aumento del numero dei posti di Ricercatore di questi ultimi anni ha **modificato la struttura della docenza** del nostro Ateneo da cilindrica a piramidale. L'immissione di nuovi Ricercatori è certamente positiva in quanto consente di acquisire energie vitali per la crescita e lo sviluppo dell'Università di Padova. Ma la retorica del ringiovanimento deve fare i conti con una situazione che, di fatto e indipendentemente dai meriti individuali, determina una **diminuzione delle probabilità di "avanzamento"** dei Ricercatori e dei Professori associati. In assenza di interventi correttivi, gli effetti benefici derivanti dalle nuove assunzioni verranno rapidamente annullati, con una progressiva diminuzione del numero dei docenti e un allungamento degli anni di attesa nel ruolo. Lo spazio di manovra offerto dal forte tasso di pensionamento di Ordinari (66% di quelli oggi in servizio), Associati (36%) e Ricercatori (19%) nei prossimi 10 anni, non si tradurrà in nuove favorevoli opportunità a causa dell'applicazione concomitante dei nuovi **vincoli** ministeriali. Questi prevedono il re-impiego di solo il 50% delle risorse lasciate libere dalle cessazioni di servizio: entro tale quota si può impiegare fino a un massimo del 10% del budget per posti di Professore ordinario, almeno il 60% del budget per Ricercatori e la quota che rimane è da distribuire tra Associati e Personale tecnico e amministrativo.

Una **simulazione sui dati di Padova**, nell'ipotesi in cui i vincoli ministeriali fossero mantenuti per tutto il prossimo decennio, evidenzia **effetti potenzialmente disastrosi sull'organico dell'Ateneo e sulle possibilità di carriera** dei nostri docenti.

Tutto ciò rafforza l'esigenza di sviluppare una capacità di **programmazione** di medio lungo periodo che si qui è sostanzialmente mancata. Il **futuro della nostra Università** dipende, quindi, dalla nostra capacità di **capire e fronteggiare adeguatamente la situazione**, senza nascondere la testa sotto la sabbia e senza fughe nel mondo dei sogni.

Vengono infine avanzate e analizzate alcune **proposte concrete** per superare tale situazione.



1 - Pensionamenti di docenti previsti nei prossimi 10 anni a Padova

Le prospettive di carriera dei docenti sono, ovviamente legate ai meriti individuali ma sono fortemente condizionate da:

- andamento dei pensionamenti previsti nei prossimi anni,
- vincoli nazionali al turnover (utilizzo del budget liberato da docenti e personale),
- scelte che farà il nostro Ateneo, e
- gestione dei concorsi a livello nazionale.

Per fornire qualche elemento di conoscenza in più ho ritenuto opportuno partire dai dati di una indagine del CUN sui **pensionamenti 2009-19 dei docenti** per ciascun Settore Scientifico Disciplinare, messi a disposizione dell'Ateneo dai colleghi Francesco Favotto e Andrea Stella, componenti del CUN rispettivamente per le aree n.13 (Scienze Economiche e Statistiche) e n.9 (ingegneria industriale e dell'informazione).

I dati sono relativi ai **pensionamenti obbligatori** e quindi non includono le cessazioni anticipate (pensionamenti anticipati, dimissioni, trasferimenti, "promozioni", decessi, ecc.) e sono accessibili ai link sotto riportati. Per ottenere il dettaglio dei singoli settori scientifico disciplinari basta cliccare sulla riga dell'area.

Ricercatori

Professori associati

Professori ordinari

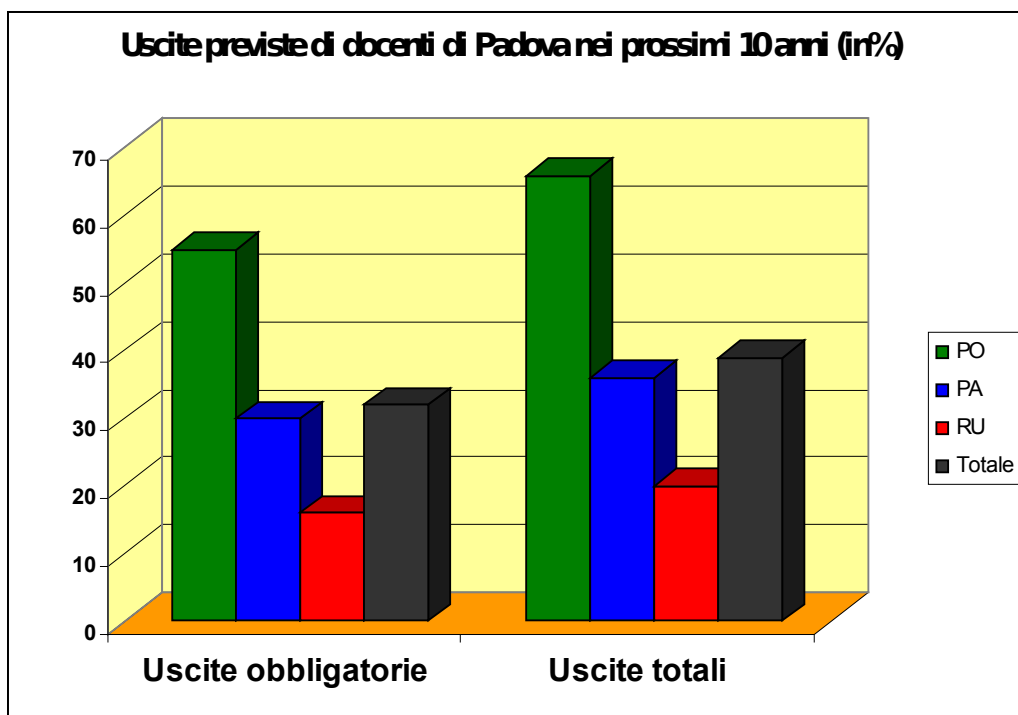
Totale docenti

Nell'arco dei prossimi 10 anni, **i pensionamenti obbligatori interesseranno oltre la metà (55%) degli Ordinari** oggi in servizio nell'Ateneo. Cercando di tener conto delle uscite anticipate, le uscite totali potrebbero avvicinarsi a circa i due terzi dei colleghi.

Anche **gli Associati avranno un tasso di uscite molto alto** (30% pensionamenti obbligatori, probabilmente il 36% in totale).

Infine anche **molti Ricercatori (16-20%) saranno collocati a riposo**.

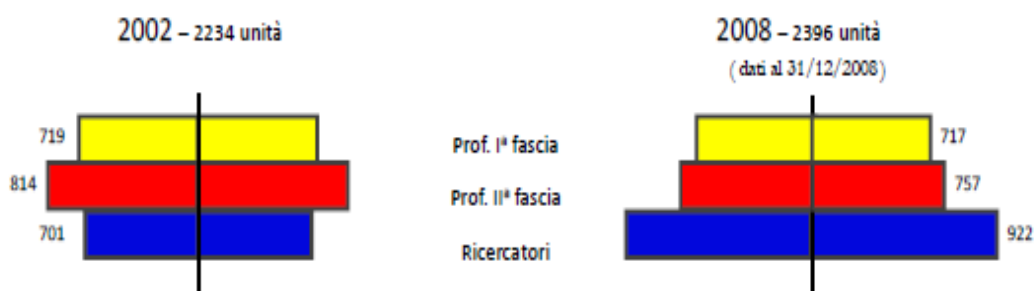
Nel complesso, **perdite elevatissime si registreranno soprattutto in tutta l'area umanistica e in quella medica**, ma valori ben oltre la media interesseranno anche la **fisica, la chimica e l'ingegneria civile**.



Complessivamente il nostro Ateneo perderà, nel prossimo decennio, un terzo del corpo docente per pensionamenti obbligatori e quasi il 40% includendo le altre cessazioni. Tali valori sono leggermente superiori alla media nazionale, collocando Padova in una posizione un po' migliore rispetto ad altre grandi "vecchie" università e, ovviamente, in una posizione peggiore se facciamo un confronto con gli Atenei più "giovani".

2 - Struttura della docenza

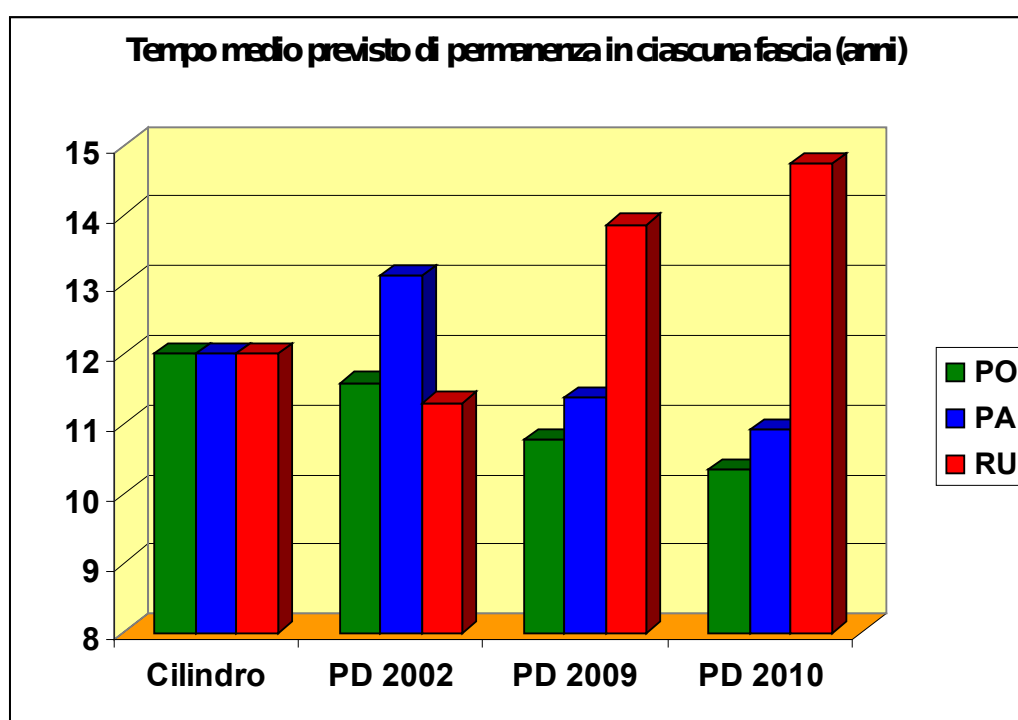
L'Università di Padova negli ultimi anni ha cambiato profondamente struttura della docenza, come evidenzia il grafico sotto riportato ripreso dalla relazione del prof. Milanese all'inaugurazione dell'anno accademico in corso.



In realtà si sta andando verso **una struttura ancora più piramidale** se si considerano gli oltre cento posti di Ricercatore già banditi o in corso di richiesta di bando e che nel prossimo anno i Ricercatori dovrebbero essere oltre 1.000.

In condizioni costanti, **la struttura della docenza condiziona strettamente le possibilità di carriera dei docenti**. È evidente che, a parità risorse, programmare un minor numero di posti di Associato e aumentare quelli di Ricercatore determina, a parità di merito individuale, una maggior competizione, un minor tasso di “avanzamento di ruolo” e una attesa più lunga nel ruolo inferiore.

Sempre in condizioni costanti e a parità di merito, **il tempo medio di permanenza di un docente in una fascia è proporzionale al numero di posti disponibili nelle tre fasce**. Ad esempio, assumendo una carriera media nell’Università di 36 anni, con una struttura cilindrica il tempo medio di attesa è di 12 anni per fascia. Prendendo come riferimento il numero di posti del 2002, del 2009 e quelli previsti nel 2010 si possono agevolmente prevedere i valori di attesa riportati di seguito:



Ovviamente tale numero è “medio” e rappresenta la combinazione di docenti che resteranno fino al pensionamento nel livello in cui si trovano e di altri che passeranno alla fascia superiore in tempi più o meno lunghi.

Come si può vedere, basandoci sulla composizione delle fasce dei docenti registrata nel 2002, erano gli Associati ad essere penalizzati dato che il loro numero era nettamente superiore a quello degli Ordinari, mentre i Ricercatori erano avvantaggiati dato che erano relativamente in pochi. Oggi, se si potesse utilizzare tutto il budget e si volesse mantenere la numerosità delle fasce costante, **Ricercatori sarebbero decisamente più penalizzati** e ancor più lo sarebbero con la struttura della docenza prevista per il prossimo anno.

È per questo che anche in occasione dell'ultima assegnazione di posti di Ricercatore in **Senato Accademico**, ho espresso preoccupazione per questa **tendenza verso una struttura eccessivamente piramidale**.

I valori più bassi relativi agli Associati e agli Ordinari con la struttura piramidale non devono trarre in inganno: non stanno a significare situazioni più favorevoli, ma semplicemente mostrano che, poiché si arriva a tali posizioni ad una età più avanzata il tempo disponibile in tale ruolo prima della pensione è minore.

Nel caso di una struttura "a cilindro" si può stimare che la carriera media sia scandita da questi tempi: Ricercatore a 34 anni, Associato a 46, Ordinario a 58 e pensionato a 70. Se la struttura didattica sarà invece quella definita dai dati prevedibili per il 2010, i livelli di età di acquisizione del ruolo diventano: Ricercatore a 34, Associato a 49 e Ordinario a 60.

Più Ricercatori comporta un ringiovanimento nel breve periodo, ma nel medio periodo vuol dire Ricercatori più vecchi, Associati più vecchi e Ordinari più vecchi. Ho evidenziato questi concetti anche in un intervento sulla stampa dal titolo "**La retorica del ringiovanimento**".

3 - I vincoli del MIUR

Su questa situazione già di per se stessa preoccupante, si è poi innestata la scure del Ministero con il limite massimo per il **turnover al 50%** del budget liberato (sempre che l'Ateneo abbia costi del personale inferiori alla soglia del 90% del fondo di finanziamento ordinario) e con il vincolo di riservare almeno il **60%** del budget disponibile a posti di **Ricercatore**, non più del **10%** a posti di **Professore ordinario** e il resto a Professori associati e a Personale Tecnico Amministrativo.

Per offrire un contributo concreto alla comprensione e alla quantificazione di questi fenomeni ho predisposto con alcuni colleghi un piccolo **modello di simulazione dell'evoluzione dei concorsi** nel nostro Ateneo.

Arco temporale considerato: 10 anni (2009-2019)

Fonte principale dei dati: Database CUN su pensionamenti docenti 2009-19

Vincoli normativi:

- Turnover limitato al 50%;
- Budget utilizzabile per posti di Ordinario max 10% ;
- Budget utilizzabile per posti di Ricercatore min 60%;
- Budget per Associati +Personale TA = 100% - Ordinari – Ricercatori;

Costi del personale (in punti MIUR, circolare Masia):

- 1,0 posto di Ordinario;
- 0,7 posto di Associato;
- 0,5 posto di Ricercatore;
- 0,3 posto di Personale TA(valore medio indicativo);

- 0,3 promozione Associato ad Ordinario;
- 0,2 promozione Ricercatore ad Associato;

Assunzioni:

- Cessazioni anticipate = 20% di quelle obbligatorie;
- Utilizzazione di tutto il budget spendibile entro l'anno solare;
- Possibilità di bandi per tutte le categorie ogni anno;
- Tempi brevi per le assunzioni;
- 50 cessazioni anno di Personale TA (dato previsto non disponibile);
- Turnover del Personale TA pure al 50%;
- Calcolo dei concorsi per Associati per differenza;
- In caso di cessazioni molto alte di Personale TA si è assunto di utilizzare parzialmente anche il budget per Ordinario, oltre a quello di associato;
- Non si sono ipotizzati trasferimenti per mobilità "Zecchino" o chiamate per rientro cervelli o chiara fama e si sono ipotizzate solo promozioni interne (per ogni vincita di docenti esterni e per ogni trasferimento normale bisogna sottrarre circa 3,5 vincitori interni);

Scenari:

- Scenario 1: vincoli attuali (turnover al 50% e vincoli <10% PO e > 60% RU);
- Scenario 2: mantenimento della piramide attuale (turnover 100% e numeri costanti);
- Scenario 3: ipotesi di cilindro (turnover 100% e tasso di promozione uguale);

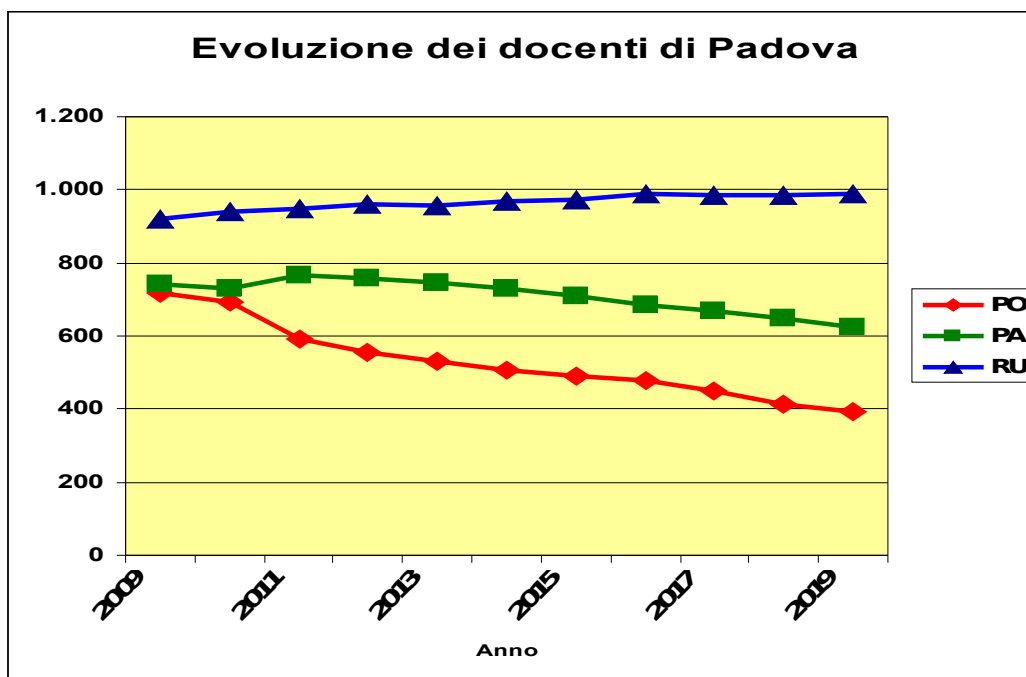
Limiti:

- Alcune assunzioni sono fortemente approssimative;
- È difficile trattare correttamente le anticipate cessazioni (dimissioni, vincite di concorsi esterni, trasferimenti, pensionamenti anticipati, decessi, ecc.);
- Si può assumere che i trasferimenti e le vincite in e out si compensino numericamente, ma sono comunque soggette ai vincoli normativi;

Sono, ovviamente, a disposizione dei colleghi per qualsiasi chiarimento o interpretazione e per valutare assieme eventuali altre ipotesi operative (giovanni.bittante@unipd.it).

4 – Risultati

I risultati ottenuti simulando queste condizioni per un decennio sono disastrosi: l'evoluzione dei posti coperti all'Università di Padova evidenzia un **calo molto accentuato degli Ordinari (-45%)**, ma anche **degli Associati (-16%)** a fronte di un aumento modesto dei Ricercatori (+7%).



Le simulazioni relative agli Ordinari evidenziano chiaramente la causa di questa diminuzione:

Professori Ordinari:			
	Cessazioni	Concorsi	In servizio
2009			717
2010	-32	10	695
2011	-130	27	592
2012	-49	14	557
2013	-38	14	532
2014	-37	13	508
2015	-28	12	492
2016	-25	10	477
2017	-46	17	449
2018	-54	18	413
2019	-32	14	395
Totale	-472	149	-322
%	-66%	21%	-45%

Il numero di concorsi di Ordinario bandibili in un decennio è bassissimo (149) e pari a poco più di uno per facoltà all'anno.

I nuovi posti bandibili sarebbero appena un terzo delle cessazioni previste (472) per cui l'**organico fra 10 anni sarebbe quasi dimezzato** rispetto a oggi (-45%).

Professori Associati:				
	Cessazioni	Promozioni	Concorsi	In servizio
2009				743
2010	-13	-10	9	728
2011	-18	-27	83	766
2012	-17	-14	24	760
2013	-25	-14	26	746
2014	-25	-13	21	729
2015	-23	-12	15	709
2016	-20	-10	8	687
2017	-42	-17	40	668
2018	-47	-18	46	648
2019	-37	-14	27	623
Totale	-268	-149	297	-120
%	-36%	-20%	40%	-16%

Nello scenario ipotizzato il budget destinabile a posti di Associato sarebbe pari solamente al 13% e il numero di concorsi (297) non coprirebbe i posti lasciati liberi per cessazione (268) e promozione ad Ordinario (149) per cui **anche l'organico degli Associati calerebbe sensibilmente** (-16%).

Ricercatori:				
	Cessazioni	Promozioni	Concorsi	In servizio
2009				922
2010	-10	-9	37	941
2011	-7	-83	96	947
2012	-12	-24	49	960
2013	-26	-26	51	959
2014	-16	-21	47	969
2015	-22	-15	42	974
2016	-13	-8	37	989
2017	-28	-40	62	984
2018	-18	-46	66	987
2019	-24	-27	51	987
Totale	-175	-297	538	65
%	-19%	-32%	58%	7%

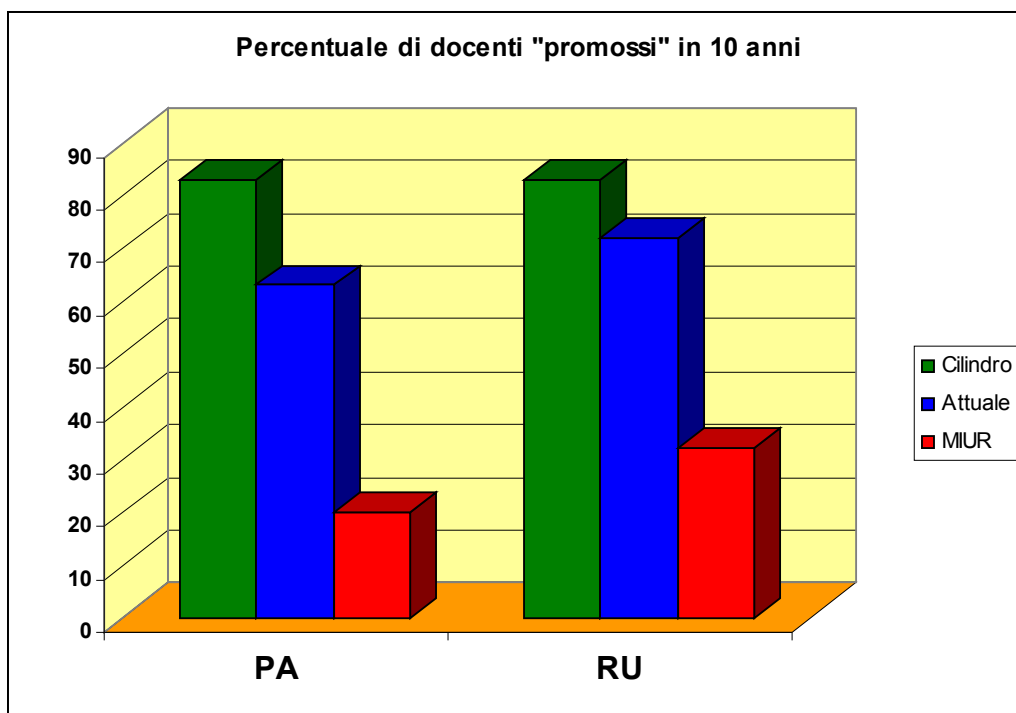
Nel caso dei **Ricercatori**, a causa dell'altissima percentuale di budget loro riservata, il numero di concorsi bandibili sale a ben 538 compensando sia le cessazioni previste (175) che i posti liberati per promozione ad associato (297) con un **ulteriore aumento numerico** della categoria (+7%).

In caso di cofinanziamento MIUR il numero dei Ricercatori ovviamente salirebbe ulteriormente.

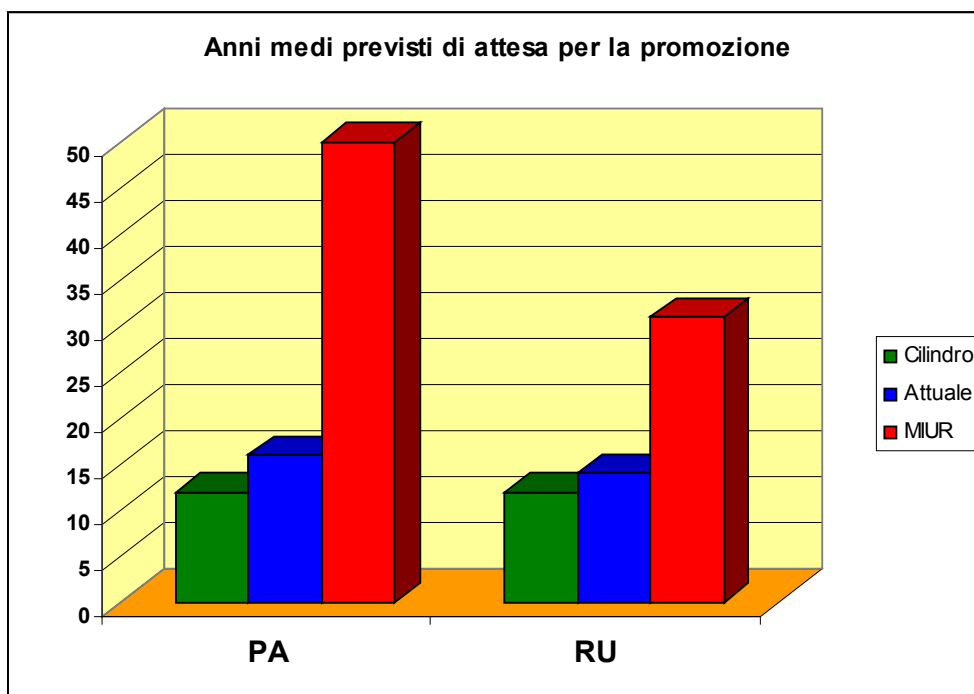
Docenti:					
	Cessazioni	Promozioni	Concorsi	In servizio	Punti MIUR
2009				2.382	1.698
2010	-55	-19	56	2.364	1.675
2011	-155	-110	206	2.305	1.602
2012	-78	-38	87	2.277	1.569
2013	-90	-40	90	2.237	1.534
2014	-78	-34	80	2.206	1.503
2015	-72	-26	68	2.175	1.475
2016	-59	-18	55	2.153	1.452
2017	-115	-58	120	2.100	1.408
2018	-119	-64	130	2.048	1.360
2019	-94	-41	92	2.006	1.325
Totale	-914	-447	985	-376	-373
%	-38%	-19%	41%	-16%	-22%

Nell'ipotesi che i vincoli durino per tutti i 10 anni, alla fine **la struttura della docenza patavina sarebbe fortemente piramidale** (395 Ordinari, 623 Associati e 987 Ricercatori), schiacciata verso il basso, con una perdita complessiva di 376 docenti (oltre a 200- 300 non docenti) pari a 373 punti MIUR il cui importo finanziario sarebbe in parte riassorbito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e in parte utilizzabile per altre destinazioni a livello locale.

Se queste condizioni dovessero durare nel tempo il tasso di avanzamento in ruolo nel decennio potrebbe interessare solamente il 32% degli attuali Ricercatori e il 20% degli Associati.



I tempi medi di attesa per la promozione perdono il loro significato perché il valore medio è dato dalla combinazione dei tempi di attesa dei pochi che saranno promossi e dei tempi di servizio dei molti che rimarranno nel ruolo di appartenenza senza prospettive.

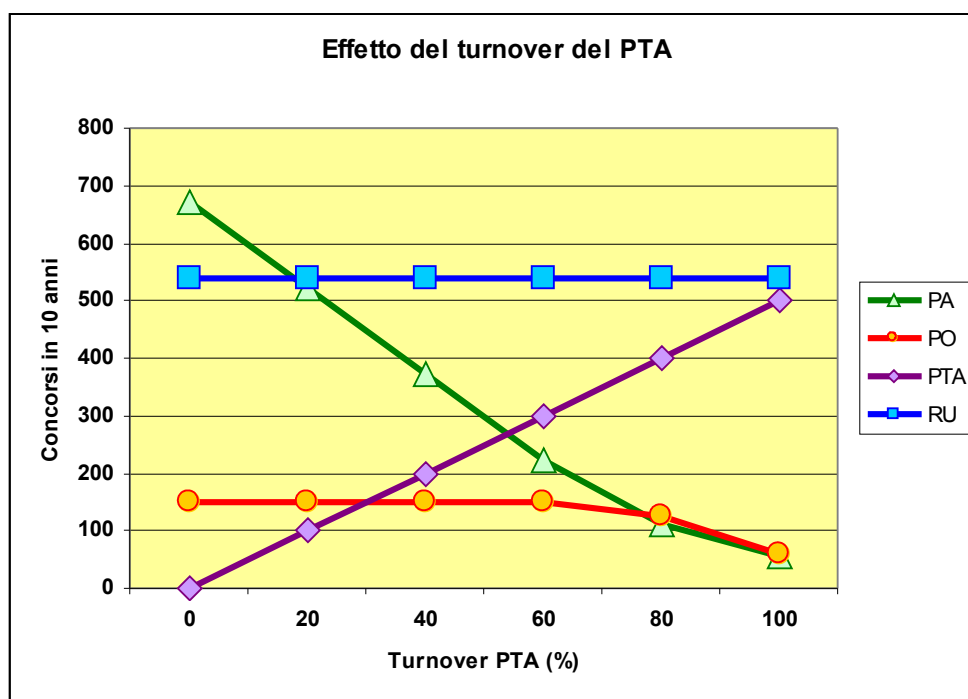


La struttura piramidale aumenta la **competizione** ma non assicura di per se stessa la **meritocrazia**, non evita automaticamente **favoritismo e nepotismo**: li rende semmai ancora più erratici e ingiusti. **Con qualsiasi struttura della docenza**

sono basilari i principi etici della pari opportunità, dell'imparzialità, della correttezza e del pieno rispetto della proprietà intellettuale.

Al contrario, una struttura fortemente piramidale renderebbe molto meno appetibile la carriera nella nostra Università e spingerebbe i migliori a trovare altri sbocchi occupazionali più decorosi, soprattutto all'estero, con gravissime ripercussioni sul nostro capitale umano e sul nostro futuro.

Oltre a ciò, va tenuto conto che il numero di concorsi di Associato bandibili dipende dal numero di posti di Personale Tecnico Amministrativo che si intende ricoprire (e viceversa):



La simulazione fatta assumendo percentuali diverse di turnover del personale evidenzia, ovviamente, che esiste un rapporto inverso tra numero di concorsi bandibili per Associato e per il Personale Tecnico Amministrativo. In caso di numeri elevati di cessazioni e di bandi destinati al personale, in alcuni anni si otterrebbe non solo l'azzeramento dei posti di Associato ma anche un calo di quello dei posti da Ordinario. Le prospettive di carriera dei Ricercatori e di assunzione del Personale Tecnico Amministrativo sono quindi conflittuali.

5 - Conclusioni

Dall'analisi dei dati riportati si ricava che:

- L'effetto principale nel medio termine dei vincoli di turnover e ripartizione del budget tra le categorie sarebbe quello di **ridurre pesantemente le risorse della docenza universitaria**: verrebbe operato un taglio della docenza liberata del 50% in valore e del 40% in numero di posti.

- L'effetto sarebbe più pesante nelle vecchie Università come Padova che hanno proporzionalmente più docenti prossimi al pensionamento che in quelle più recenti.
- **La riduzione al 50% del turnover non ha alcuna giustificazione nelle Università, come Padova, in regola con il vincolo di bilancio** di un importo del costo "scontato" del personale a tempo indeterminato inferiore al 90% del Fondo per il Finanziamento Ordinario.
- **I vincoli alla ripartizione del budget tra le categorie penalizzano pesantemente le possibilità di carriera degli Associati e, di fatto, contrappongono le esigenze di carriera dei Ricercatori, che aspirano al ruolo di Associati, a quelle del Personale Tecnico Amministrativo.**
- Nel medio termine i Ricercatori aumenterebbero di poco nel numero, ma, con un tasso di avanzamento molto basso, tenderebbero a invecchiare come Ricercatori.
- Nel medio termine gli Associati e ancor più gli Ordinari si ridurrebbero di numero ed entrerebbero nel relativo ruolo ad un'età sempre più avanzata.
- **La struttura fortemente piramidale che deriva da questi vincoli normativi, nel medio termine non porterebbe ad un ringiovanimento (visto che le immissioni nell'Università calerebbero) ma, anzi, ad un invecchiamento medio in tutti i ruoli** (vedi: Giovanni Bittante "La retorica del ringiovanimento" link).
- Il passaggio da una struttura a cilindro ad una a piramide ha ridotto ancora di più le prospettive di carriera tanto dei Ricercatori che degli Associati (e la ridurrà ancor più con l'assunzione degli oltre 100 Ricercatori previsti dai concorsi già banditi o richiesti).
- **Padova assomma in sé due effetti negativi: il numero elevato di cessazioni porterà ad una sensibile contrazione dell'organico con messa in crisi dell'offerta formativa appena rivista e la struttura fortemente piramidale che schiaccia la docenza verso il basso.**

6 - Le proposte

Le principali **azioni da intraprendere** sono:

- Pur senza fare conto solo su questo, è indispensabile documentare seriamente al Ministero la situazione insostenibile di Padova e di eventuali altri Atenei in condizioni simili e **chiedere con forza una deroga sia per il limite del 50% del turnover sia per i vincoli di destinazione del budget tra le categorie per chi, come Padova, ha rispettato i vincoli di bilancio, ha assunto molti Ricercatori e che subiranno un forte numero di cessazioni che decimeranno la docenza fissa.** Si tratta della proposta che per primo ho fatto nella riunione del Senato Accademico del ??, (vedi:Giovanni Bittante rapporto dal Senato accademico del ???, link);
- Poiché i posti di professore saranno molto limitati, bisognerà che il **Senato Accademico** metta a punto, sentite le Facoltà e i Dipartimenti, delle regole

- trasparenti ed equilibrate per la ripartizione** di tali posti, e più in generale delle risorse, tra le facoltà e dia criteri **per la destinazione** entro le facoltà;
- Contemporaneamente, è indispensabile impegnarsi con forza e mettere in campo tutte le energie per
 - a) **reperire risorse aggiuntive sul territorio** (fondi per i distretti produttivi, finanziamenti ambientali, formazione a distanza, formazione continua, convenzioni didattiche esterne, fondi regionali, convenzioni per l'assistenza sanitaria, quota "personale" dei fondi FSE e UE, Politecnico Veneto, ecc.) e
 - b) per **rinegoziare le convenzioni esistenti in modo da privilegiare sui fondi esterni i concorsi per Associati e Ordinari e anche per Personale Tecnico Amministrativo e da spostare sul fondo per il finanziamento ordinario i concorsi per Ricercatori;**
 - In una logica di **solidarietà** e con l'impegno a garantire il metabolismo basale delle diverse aree, si dovranno **utilizzare i fondi interni disponibili per posti di professore soprattutto per le aree che non sono in grado**, e non per loro demerito, **di accedere a fondi esterni;**
 - Nello stesso tempo si dovrà adottare una trasparente politica di **incentivazione a favore delle aree che dimostrano capacità di attrarre risorse esterne** assegnando punti budget aggiuntivi per reclutare Ricercatori e/o fondi aggiuntivi di ricerca, per nuove apparecchiature, ecc. in relazione alle posizioni Professore Associato o Ordinario che riescono a farsi finanziare, ciò al fine di sostenere, nell'interesse generale dell'Ateneo, la capacità di reperimento di risorse esterne;
 - Nello stesso tempo il **Senato Accademico** dovrà **fare il punto su tutte le convenzioni** finora attivate per monitorare ed eventualmente prevenire **effetti dirompenti (blocco totale del turnover e congelamento dei posti di ordinario)** che la loro **inosservanza** (come si teme possa avvenire nel caso di Giurisprudenza a Treviso (link all'articolo mio sul Mattino) **o breve durata** (come nel caso di alcune Strutture ospedaliere) può causare a tutte le Facoltà dell'Ateneo;
 - Un'altra azione importante è quella di **valutare attentamente le necessità di posizioni di Personale Tecnico Amministrativo** riducendone il fabbisogno sia attraverso una valorizzazione delle risorse esistenti, sia attraverso un aumento dell'efficienza organizzativa;
 - È necessario rivedere profondamente l'organizzazione e le competenze dell'**Amministrazione Centrale** attivando una **radicale politica di sburocratizzazione** e puntando su una **innovazione tecnologica e organizzativa** tesa a liberare risorse, a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'amministrazione e a sostenere l'attività di Facoltà e Dipartimenti;
 - È fondamentale conoscere, discutere, se del caso migliorare, e utilizzare la **valutazione del carico di lavoro delle strutture**, conclusa da tempo e mai resa pubblica;

- Una riorganizzazione del personale tecnico amministrativo di questa entità non può evidentemente prescindere da un **piano globale di valorizzazione delle Risorse Umane**, basato su una formazione di alto livello, una revisione delle strutture organizzative, una maggior **flessibilità** e **mobilità** degli operatori, in una logica basata sulla **dignità della persona** e sulla **conciliazione lavoro-famiglia**;
- Anche sul piano economico occorre **ricercare con decisione le risorse e le modalità per sostenere e incentivare** questa decisa azione di maggior responsabilizzazione e valorizzazione del **Personale Tecnico Amministrativo**;

Tutto questo deve avvenire in una logica di **solidarietà** e di **equilibrio tra le aree e tra le categorie** che deve contraddistinguere *l'Università* patavina, nella convinzione che **solo con un approccio sinergico e condiviso** potremo affrontare la difficile stagione che ci attende ponendo le basi per ulteriori sviluppi e per **affrontare la competizione internazionale**.

Giovanni Pittouche