

Direttore Editoriale: Carlo Pellegrino
Direttore Responsabile: Vittorio Mangione

Maquillage... con il trucco!



di Vittorio Mangione IL PUNTO

Emanato il DPR sulle abilitazioni, resta pur sempre lenta l'attuazione della L. 240/10. Preoccupante e sorprendente l'avvio dei lavori della tanto attesa ANVUR. Sotto attacco la medicina universitaria e l'autonomia dell'università: auspicabile un cambiamento di rotta da parte del nuovo Esecutivo.

Lo stato attuativo della L. 240/2010

Pur con l'usuale scarto temporale rispetto alle date indicate della legge delega, un minimo di accelerazione sui tempi assai lunghi previsti ha interessato il percorso attuativo della L. 240/10 con l'entrata in funzione del cosiddetto Governo Tecnico. Dei 47 provvedimenti attuativi previsti, sono 19 quelli che hanno visto la luce nella G.U.; buon ultimo il DPR n. 222 sulle abilitazioni nazionali. Il Dlgs. relativo al nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica è stato approvato dal C.d.M. al termine del suo iter parlamentare. Il C. dei M. ha anche approvato uno Schema di Dlgs relativo alla programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli Atenei, inviato alle Commissioni per i prescritti pareri. Alcuni provvedimenti sono al parere della Corte dei Conti, 5 i D.Lgs e i D.P.R. sottoposti al parere delle Commissioni Parlamentari competenti. Il DM n. 344 del 4-8-2011 è ancora in attesa di pubblicazione; per buona parte dei rimanenti provvedimenti esistono bozze più o meno ufficiali che in molti casi fanno presagire, se sussistesse una volontà certa di applicare la legge, la possibilità di conclusioni celeri. Il Ministro Profumo ha fatto in più occasioni intendere che entro la primavera intende pervenire alla applicazione operativa della riforma Gelmini: in ogni caso in ritardo ulteriore rispetto alla già lento ritmo che ha fino ad ora caratterizzato l'attuazione delle sue parti più significative. Si vedrà.

Le audizioni presso le Commissioni parlamentari (in particolare le VIII), certamente sistematiche, sono state, per la loro natura informale e per la natura dei provvedimenti cui si riferivano, hanno avuto scarso esito; perlomeno, però, si sono tenute e ciò avrà quantomeno contribuito a rendere veloce, da parte dei nuovi ministri di MIUR e MEF, l'emanazione del provvedimento relativo al piano straordinario per le chiamate dei professori di 2.a fascia di cui al c. 9 dell'art. 29 della L. 240/10 (D.I. 15 dicembre 2011). Alle pp. 10 e 11 i brevi resoconti delle Audizioni con le osservazioni presentate.

Inesistente, invece, un minimo di civile e corretto dialogo con il precedente Ministro; inesistenti, per ora, iniziative di consultazione delle Associazioni Sindacali della docenza universitaria anche da parte del nuovo Ministro.

La lenta attuazione

Fra gli adempimenti latitanti v'era proprio il più atteso, l'analogo del momento idoneativo nazionale previsto dalla L. 230/05 che mai ha visto la luce. La decretazione relativa alle abilitazioni nazionali ora effettuata (DPR n. 222: "Modalità di espletamento delle procedure finalizzate al conseguimento dell'abilitazione scientifica" di cui al comma 2 dell'art. 16, che era da tempo all'esame delle Commissioni parlamentari), è stata a lungo frenata anche a causa dell'assenza dell'ultimo D.M. che risultava necessario per tale decretazione, ora bypassato: il provvedimento relativo ai criteri per i giudizi abilitativi di associati ed ordinari ("Definizione criteri e parametri di giudizio dei Commissari abilitazioni" di cui al comma 3, lettera a dell'art. 16). L'anticipazione del DPR n. 222 rispetto a quest'ultimo è segno positivo che fa intendere la volontà di portare a regime il normale ricambio del corpo docente; il seguito dell'iter è ora regolato dai tempi fissati dal regolamento sulle procedure approvato.

In sostanza, entro trenta giorni dalla sua entrata in vigore (e si noti che la medesima è stata fissata in G.U. al 31/01/2012), devono partire le procedure per la costituzione delle commissioni (il primo avvio può consistere in procedure meramente burocratico-organizzative, sufficienti ad adempiere alla prescrizione) e entro novanta giorni devono partire le procedure per le abilitazioni scientifiche nazionali (con evidente deroga al periodo fissato a regime, ossia ottobre di ogni anno). Evidenti, quindi, i tempi ristretti nei quali il DM su criteri e parametri (che è di natura regolamentare, come chiesto dal Cds) dovrà essere emanato.

È forse il conflitto fra le indicazioni ed il parere del CUN ed il Parere ANVUR (il n.1!) sulla definizione dei criteri e dei parametri di giudizio dei Commissari per i due tipi di abilitazioni che frenando il Ministro sulla decretazione in merito, ha consentito l'inopportuno, e per non pochi studiosi assai dannoso, prolungamento dei tempi di inizio delle tomate abilitative.

Le debordanti competenze ANVUR; il Parere n. 1

Se il buon giorno si vede dal mattino, il richiamato Parere n. 1 (nel frattempo ne ha macinati una ventina) della neonata ANVUR è foriero di numerose... precipitazioni di forte intensità apportatrici di seri danni ad un Sistema in crisi conclamata. Mi si perdoni l'accostamento del Sistema Nazionale Universitario a quello idrogeologico nazionale; lo stato di emergenza, però, li accumuna in modo singolare!

Sembra ormai esistere un'inconsistente diaframma a separare il dilagante ANVUR, unico organo del Sistema che veda vertiginosamente aumentare le competenze (oltre che... l'organico dirigenziale ed impiegatizio!) e che possa esprimere pareri che diano luogo

Segue a pagina 4

Quasi esattamente un anno fa, il 14 gennaio 2011, veniva pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 30 dicembre 2010, n. 240 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario", nota al pubblico come "Legge Gelmini" o "Riforma Gelmini"; forse "Riforma" è un termine esagerato, pur avendo cambiato molti aspetti della vita universitaria. Come tutti sanno, una Legge entra in vigore quindici giorni dopo la sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ove non diversamente specificato, quindi sarebbe lecito attendersi che sia già in piena attuazione; purtroppo non è così.

Solo alcune parti della 240/2010 sono direttamente normative, altre parti contengono deleghe, al Governo o a Ministri, per l'emanazione di Decreti, su svariate materie. Già i decreti che erano direttamente elencati nella Legge sfiorano la quarantina, ma poiché diversi di questi decreti, già emanati o in avanzato stato di elaborazione, e quindi con testi noti almeno nelle grandi linee, rinviano ad ulteriori decreti, hanno creato un sistema di scatole cinesi che potrebbe benissimo non essere completo prima di aver raggiunto il numero di cinquanta o più. E neppure il comma 1 dell'Articolo 5, che recita: "1. Il Governo è delegato ad adottare, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi... (omissis)" sembra sarà del tutto rispettato, perché il 29 gennaio è assolutamente imminente; e non si trascuri il fatto che questo comma fissa il termine più lungo per l'esercizio delle varie deleghe normative, mentre altri decreti dovevano essere emanati entro 30, 60, 90, 120 giorni o entro sei mesi.



Altri non hanno neppure una chiara, esplicita indicazione di termini di attuazione, che comunque, si dice, non sarebbero vincolanti. Se poi si considera che alla attività normativa "centrale" a livello dei singoli Atenei devono seguire o affiancarsi non solo il nuovo Statuto, ma anche numerosi Regolamenti connessi, sino al livello dei singoli Dipartimenti, credo si possa tranquillamente affermare che siamo nel bel mezzo del guado. C'è chi dice più vicini alla riva d'arrivo che a quella di partenza, ma nutro dei seri dubbi in merito: infatti con oggi (16 gennaio 2012) è finalmente in Gazzetta Ufficiale il diciannovesimo fra Decreti Ministeriali, Interministeriali, Legislativi e del Presidente della Repubblica.

Nel frattempo, neppure quella che doveva essere la più chiara e semplice (sulla carta) delle riforme, l'abolizione delle Facoltà e l'assunzione della maggior parte delle loro funzioni da parte dei nuovi Dipartimenti, con strutture di raccordo fra più Dipartimenti e Corsi di studio, chiamate, per esempio, Scuole, a coordinare le sole attività didattiche, è arrivata ovunque in porto. Vari Statuti in giro in merito sono così poco chiari, che sembrerebbe si possa dedurre che le Facoltà, cacciate dalla porta,

possano rientrare dalla finestra. E molti altolocali interventi sulla stampa fanno pensare all'esistenza di una forte scuola di pensiero (o di potere) in questo senso.

Non meno preoccupanti sono i ritardi che determinano un'ulteriore allungamento del tempo, già oggi insopportabilmente lungo, in cui c'è stata l'assenza pressoché totale di bandi di concorso per posti di professore. Negli ultimi mesi, a fronte di cospicui pensionamenti, specie in autunno, ovviamente, di professori di prima e seconda fascia, sembra che, per un forte afflusso di Ricercatori, la consistenza complessiva della docenza non sia ulteriormente diminuita, dopo le drastiche diminuzioni degli ultimi anni. Il problema è se la nuova consistenza sia realmente funzionale ai compiti del sistema delle Università italiane, oltre che essere, ovviamente, più leggera sui bilanci degli Atenei. Non accenno neppure, volutamente, ai problemi relativi alle nuove figure di docenti e di "pre-docenti", alle retribuzioni, all'improvvisa abolizione della Corte di Disciplina presso il CUN, alla deriva autocratica, verticistica e centralista delle nuove forme di governo. Trattarne ora, senza la completa disponibilità dei testi, letti e studiati, vorrebbe dire un salto nel vuoto, una fuga in avanti senza solide basi di conoscenza. A tempo debito.

Paolo Manzini

L'università italiana e la transizione sistemica mondiale: un possibile scenario per una ristrutturazione annunciata

— Alberto Incoronato —

Le imprese che negli ultimi decenni del secolo scorso si erano distinte per un significativo impegno finanziario pluriennale per l'avanzamento delle conoscenze hanno drasticamente ridimensionato, o cancellato, tali programmi. Gli USA che qualche anno fa avevano ribadito l'importanza fondamentale del finanziamento della ricerca non finalizzata, hanno varato uno specifico programma finalizzato alla valutazione a fini applicativi di progetti già finanziati o in corso di finanziamento.

La Cina alla fine di una "lunga marcia" cominciata negli anni novanta, con un programma di "innovazione" che

rivoluziona l'organizzazione della propria Accademia delle Scienze, lancia il "China 2020", focalizzato su sette specifiche tematiche, accompagnandolo con un forte richiamo ai propri scienziati a non trastullarsi più con pubblicazioni su riviste indicizzate ma di concentrarsi su originalità e innovazione quali motore dello sviluppo e della crescita del paese.

Nel novembre 2009 con il varo di "Italia 2020" ci si è proposti di facilitare la transizione dalla scuola al lavoro rilanciando l'istruzione tecnico professionale e ripensando al ruolo della formazione universitaria; oggi il nuovo responsabile del MIUR "parla cinese". Gli effetti combinati di un cupo scenario

economico finanziario internazionale, della nuova attitudine da multinazionale di importanti segmenti dell'istruzione universitaria americana, del processo di costruzione dell'area europea dell'istruzione universitaria, dei ripetuti tagli ai finanziamenti, del raffreddamento del turn-over, dell'applicazione della legge 240/10 e delle manovre finanziarie, fatte e da fare, hanno innescato un drastico processo di ristrutturazione dell'intero sistema universitario italiano che porterà verosimilmente al dimezzamento delle sedi universitarie nel nostro paese.

Segue a pagina 9

OCCORREVA ARRIVARE SULL'ORLO DELLA BANCAROTTA PER SENTIRE PARLARE DELLE ESAGERATE RETRIBUZIONI DELLA DIRIGENZA?

Da quindici anni il CIPUR denuncia inutilmente l'eccesso degli aumenti retributivi (in media del 250%!) intervenuti nel '97 per la dirigenza pubblica

È dal quattro marzo 1997 che il CIPUR, unico e senza mai essere ripreso dagli organi di informazione (si fa per dire...) sia della carta stampata che radio televisiva, continua a denunciare l'eccessiva ed ingiustificata quasi triplicazione delle retribuzioni della dirigenza pubblica di ogni livello intervenuta il tre marzo 1997 (a partire retroattivamente dal 1° gennaio 1996): "Provvedimento del Presidente del Consiglio" del 30-12-96, pubblicato sulla G.U. n. 45 del 3 marzo 1997; nuova strutturazione per il personale pubblico contrattualizzato con qualifica dirigenziale (Parte II, Titolo I, Capo I, art. 34 del provvedimento sopra citato). Di fatto contemporanea la cacciata dei professori universitari dalla dirigenza.

Per non parlare, poi, della storia dei contratti di diritto privato con cui compensare le posizioni amministrative apicali di ministri, regioni, province, comu-

ni, ASL, università etc... (basta ricordare che la Semplici-ex capo di Gabinetto del Ministro Berlinguer divenuta Direttore Amministrativo dell'Università La sapienza di Roma - era arrivata ad ottenere un compenso annuo dell'ordine di 680 milioni di lire??).

Nel medesimo periodo a Roma i metalmeccanici in sciopero manifestavano per l'ottenimento di un 1,5% d'aumento dei propri salari (senza ottenerlo!). Invito a fare quattro conti per capire quale parte abbia avuto una tale dovizia retributiva a proposito dell'aumento smisurato del "debito sovrano" dello Stato.

Da allora sistematici gli interventi scritti (si vedano quasi tutti i numeri di CIPUR-NOTIZIE ed UNIVERSITÀ OGGI oltre ai numerosissimi comunicati) con i quali il CIPUR ha contestato il capolavoro messo in atto da Prodi e Bassanini a fine mandato.

Il colpevole silenzio, oltre che dei media, di tutte le parti politiche ha ovvie giustificazioni nel contesto dell'etica politica italiana: la sinistra non poteva certo propagandare più di tanto una scelta scellerata rivolta, alla fine, a danno del mondo operaio e finalizzata ad ottenere consensi in un ceto tradizionalmente non di sinistra; il centro-destra non poteva certamente ritenere opportuno contestare un così vistoso miglioramento dello status di un elettorato tradizionalmente suo. Ma nel Bel Paese le cose vanno così. Il fatto che in vari commenti di testate giornalistiche e televisive si sia finalmente fatto cenno ai tristi (non per gli interessati in via diretta!) eventi ricordati, purtroppo non condurrà ad un ridimensionamento delle retribuzioni della dirigenza pubblica: questo può accadere solo per gli stipendi dei professori universitari!

Vittorio Mangione

All'interno...

RUBRICA CONTENZIOSO
di Vittorio Mangione

A pag. 3

L'AUTONOMIA IMPERFETTA
E L'AUTONOMIA IMPROPRIA
di Domenico Schiavone

A pag. 4

MEDICINA UNIVERSITARIA
Schema d'Intesa Università - Regione
Seconda Parte

A pag. 5

Ma quanto mi costi?

di Paolo Manzini

A pag. 11

INSERTO:
Legge 240/2010 e stato
della sua applicazione

Consiglio Centrale CIPUR

8-9 SETTEMBRE 2011

RELAZIONE DEL PRESIDENTE NAZIONALE AL C. C. DI RIMINI: UN COMPENDIO

In breve, il CIPUR dal C.C. di febbraio 2011

Sono usciti i nn. 63 e 64 di Università Oggi; abbiamo continuato a denunciare ai più disparati livelli, con avvillimento e stupore, l'ingiusta mancanza di criteri di equità nei provvedimenti di blocco degli automatismi per il pubblico impiego non contrattualizzato che escludono i soli docenti universitari dalla ricostruzione del livello retributivo a valle del triennio di blocco, garantita invece all'assai più remunerato "personale di cui alla legge n. 27/1981" (Magistrati, Avvocatura, etc.), nella speranza di ottenere un conseguente intervento legislativo correttivo di cui non v'è stata ombra.

Alle iniziative ed ai documenti prodotti ricordati nel C.C. di febbraio sono seguiti comunicati, incontri con varie Associazioni sindacali oltre a numerose audizioni con le Commissioni VII sia della Camera che del Senato su temi riguardanti il decreto sull'abilitazione nazionale, il decreto sul "commissariamento" delle università non probe, l'indagine conoscitiva sul valore legale dei titoli di studio. Le relative documentazioni vi sono state inviate.

Gli incontri con le Associazioni sindacali autonome ADU, CISAL docenti universitari, CNRU, CNU, SNALS-Docenti universitari, sono andate nella direzione di cercare di costituire una aggregazione di associazioni autonome della docenza capace di andare in controtendenza rispetto al sorgere estemporaneo di sigle sottocategoriali al rimorchio di Confederazioni e in grado di portare avanti le problematiche caratteristiche della docenza universitaria. L'iniziativa del CIPUR ha portato, dopo alcuni incontri, alla configurazione del COSAU.

La "Caporetto" della docenza

Vistoso il danno d'immagine per il Sistema Universitario Nazionale, oltre che di risultati ad esso utili, causato dalla incapacità del corpo docente a portare avanti le proprie rivendicazioni. I professori in particolare non appaiono mai in prima linea ed indipendente dalle ideologie politiche a difendere i propri diritti o a portare avanti le proprie rivendicazioni. È prassi, da un certo momento in poi di qualsiasi azione rivendicativa, vederli scomparire dietro una massa di appartenenti a centri sociali, precari, iscritti all'università, aventi come unico collante la generica protesta contro una ben determinata tipologia di maggioranza e di governo; è il pericoloso clima nel quale il Paese continua a permanere, nonostante gli interventi del Capo dello Stato, e con l'apporto, giustappunto, di una grande confederazione sindacale.

Controproducente l'uso strumentale che la cosiddetta "intersindacale" delle sigle, si fa per dire, universitarie, ha fatto delle associazioni della docenza: non si fa sindacalismo utile mettendo sempre assieme le lamentazioni dei centri sociali unite a quelle di studenti, dottorandi, assegnisti, precari di vario genere, tecnici amministrativi, ricercatori degli enti di ricerca, ricercatori e professori.

Occorrerà formalizzare il definitivo distacco da una intersindacale politicizzata ed inconcludente ed il tentativo di rafforzare una "intersindacale" di Associazioni autonome della docenza, capace di portare avanti le problematiche della docenza nel contesto di un Sistema Universitario Nazionale in

evoluzione forzata.

La L. 240/10

Per il Sistema Universitario Nazionale è iniziata l'era post 240/10, con tutte le potenziali novità, incertezze, e malfunzionamenti vecchi e nuovi che la legge non è stata capace di eliminare o che ha introdotto, legate alla decretazione delegata prevista.

Ancora una volta disappunto per quanto di razionale e meditato il CIPUR va da sempre proponendo (che continuerà a proporre) e che i relatori di turno ed il Parlamento in definitiva, non ritengono di minimamente recepire; mi riferisco, in particolare, ad un'unica lista abilitativa nazionale, ad un'unica progressione di carriera basata sulla meritocrazia e capace di soppesare con equilibrio attività scientifica, attività didattica, attività di governo e di governo-rappresentanza del professore universitario.

Nel frattempo rettori, presidi, aree disciplinari e chi è più ne ha più ne metta sono impegnati ad eludere punti qualificanti della norma: tali comportamenti sono divenuti coreografia permanente di un qualsivoglia cambiamento si intenda introdurre nel Paese e nell'università sono assurti a campo di ricerca e di ... sperimentazione.

La decretazione applicativa

Il 29 luglio è stato emanato il DM n. 336 relativo alla "Determinazione dei settori concorsuali, raggruppati in macrosettori concorsuali, di cui all'articolo 15. Legge 30 dicembre 2010, n. 240", mentre il 4 agosto è stata la volta del D.M. n. 344 relativo ai "Criteri per la disciplina, da parte degli Atenei, della valutazione dei ricercatori a tempo determinato, in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale, ai fini della chiamata nel ruolo di professore associato".

Il sorprendente Parere dell'ANVUR (il n. 1! Chi ben comincia ...), in rotta di collisione con le proposte CUN in merito ai criteri valutativi per le associate e gli ordinari e l'ulteriore manovra che in questi giorni si sta concludendo, stanno rallentando la decretazione sulle abilitazioni nazionali.

Scarsa, se non nulla, la possibilità di interventi delle Associazioni sindacali sui contenuti delle decretazioni. Anche se convocati in audizioni l'efficacia dei nostri interventi non conduce a risultati: anche in queste fasi è infatti la serie discordante di richieste da parte dell'inflazionato insieme di sigle che garantisce il solo risultato di constatare ancora una volta la svalutazione completa delle indicazioni e proposte.

Analoga l'efficacia delle nostre azioni a livello locale. Complice involontaria l'autonomia che consente una estrema eterogeneità fra i vari tipi di determinazioni localmente portate

avanti dai rettori riesce assai difficile impostare una azione omogenea a livello nazionale. In particolare da contrastare la tendenza a costituire dipartimenti con criteri di aggregazione e di afferenza prevalentemente didattici.

Soppressione del Collegio di disciplina

Il Collegio di Disciplina (nazionale) è stato sostituito con omonimi organi locali da istituirsi da parte delle varie università. Abbiamo già preso posizione su questo che riteniamo un colossale errore; la motivazione starebbe in un presunto buonismo del passato Organo.

La realtà, più volte resa pubblica dal Collegio tramite il CUN, è l'uso discriminante che i rettori hanno fatto della loro facoltà di deferimento al Collegio, la parzialità delle istruttorie portate avanti non secondo quanto previsto dalle norme, le innumerevoli perenzioni che l'Organo è stato obbligato a sanzionare, nonostante la evidente colpevolezza dell'incolpato, per i tempi di istruttoria non rispettati (consapevolmente o meno) dai rettori medesimi.

Il Consiglio Centrale ha eletto Responsabile della Sezione Nazionale di Medicina il Prof. Mario Amore dell'Ateneo di Parma. Congratulandoci con il neo eletto, gli auguriamo buon lavoro e ringraziamo il suo predecessore, Prof. Aurelio Vittoria, per quanto ha fatto per il CIPUR.

L'Organo nazionale, a causa della eterogeneità dei comportamenti in materia da parte dei rettori, è stato ricostituito e interviene per le casistiche disciplinari, se ad esso indirizzate, relative ad università ancora prive del previsto organo. Indispensabile la previsione di un organo nazionale di appello ad hoc.

Il blocco degli automatismi retributivi e l'iniziativa CIPUR al riguardo

Siamo intervenuti in tutti i modi possibili, sia nella fase di approvazione del provvedimento che successivamente, non per evitare alla docenza i sacrifici richiesti al Paese ed al pubblico impiego in particolare, ma per non subire il trattamento discriminatorio che i commi 21 e 22 dell'art. 9 della L. 122/2010 (che ha convertito il DL n. 78/2010) sanciscono. Dopo la fine del blocco, decipitando i riferimenti presenti nei commi citati, per i soli professori e ricercatori universitari, non si ripristina il livello stipendiale cui gli scatti automatici negati per i tre anni del blocco avrebbero fatto pervenire. Ovviamente tale livello viene invece puntualmente garantito al personale di cui "all'articolo 3 della legge 19 febbraio 1981, n. 27", ovvero ai magistrati, ad appartenenti all'Avvocatura

dello Stato, agli ambasciatori, ai prefetti, etc.. Il permanere di provvedimenti non equi e che determinano una disparità di trattamento vistosa rende doveroso il proporre ai colleghi un lungo ed incerto ricorso di tipo costituzionale che provvederà a cercare di sollevare conflitto di legittimità delle parti dei commi 21 e 22 dell'art. 9 della legge citata che hanno introdotto la discriminazione.

COSAU

La scarsa coincidenza degli obiettivi e delle soluzioni proposti da un numero eccessivo di sigle, spesso del tutto non rappresentative della docenza ma capaci di monopolizzare i pochi momenti in cui risulta possibile veicolare le nostre osservazioni e le nostre proposte, ha contribuito a rendere poco ascoltato il messaggio proveniente dal mondo universitario e della docenza in particolare: di fatto inestricabile però per i possibili interlocutori; la inestricabilità lo rende poi inesistente. Anche i tentativi della così detta "intersindacale" erano naufragati per la pochezza dei temi condivisi, per la quasi completa assenza di considerazione dei problemi della docenza, oltre che per l'abuso da parte della CGIL e dei suoi satelliti di fare figurare negli incontri ottenuti le proprie visioni, sempre pesantemente ideologizzate, e non quelle concordate.

A valle di ciò il CIPUR aveva interrotto la sua partecipazione a tali incontri ed aveva iniziato un iter finalizzato, appunto, a pervenire ad un coagulo di sigle con le quali poter portare avanti le problematiche della docenza specie quando le determinazioni in essere sono prevalentemente interessanti tali tematiche!

A tale iniziativa, partita con una prima riunione realizzata dal P.N. del CIPUR il 14 luglio, sorprendentemente non aveva aderito l'USPUR. CIPUR, CNU, CNRU, ADU, CSA (della CISAL), a cui si è unito successivamente lo SNALS Docenti Universitari, hanno dato vita al "coagulo auspicato" istituendo il COSAU ("Coordinamento Organizzazioni e Sindacati Autonomi dell'Università") con lo scopo dichiarato di creare un fronte compatto ed unitario grazie al quale presentarsi ad "intersindacali" ed a istituzioni.

Giustappunto, ai nostri lavori sono stati invitati i componenti dell'esecutivo COSAU e nel pomeriggio di domani ospiteremo la sua riunione.

Occorre una disponibilità di fondo per obiettivi che vadano nella direzione di una possibile fusione in un'unica associazione.

Le questioni prioritarie

Anche se può sembrare inadeguata al livello del nostro incontro, è da ritenersi iderogabile la necessità di

pervenire a modalità di consultazione, specie nel contesto locale, precise e vincolanti con le amministrazioni universitarie e aziendali nel caso di esistenza di facoltà mediche. Si tratta di un obiettivo da raggiungere che non esito a definire vitale per le Associazioni sindacali autonome di categorie del pubblico impiego non contrattualizzate.

Sono intervenuto diffusamente sulla questione ne "Il punto" del n. 64 di Università Oggi ed a tale contributo rinvio. Mancando provvedimenti legislativi che regolamentino le associazioni sindacali autonome del pubblico impiego non contrattualizzato, le categorie che hanno la ventura di covare in sé la propria "controparte" (fulgido esempio la componente dei docenti universitari con le proprie lobby dei rettori, dei presidi, dei direttori di dipartimento, degli ordinari specializzati nella gestione del potere, etc.), hanno sì associazioni autonome rappresentative ed ultracensite, ma che non sono in generale considerate ai fini di sistematiche consultazioni sulle questioni che riguardano la docenza.

Rettori, presidi, direttori di dipartimento, improvvisati capopopolo colorati, si ritengono i rappresentanti della docenza a tutti i livelli: che bisogno c'è di consultare le associazioni sindacali! Il risultato è l'immobilismo a seguito di gazarre inconcludenti.

Il permanere di questo andazzo rappresenta per noi un pericolo mortale. Evidente la interconnessione fra la impossibilità ad esigere considerazione per le nostre associazioni con la adesione dei colleghi alle controproducenti azioni sopra accennate o a contesti sindacali votati alla sola contrattualizzazione che del tutto operano per la nostra scomparsa. Indispensabili determinazioni ed iniziative, sia a livello nazionale che locale, per addvenire a discutare questo nodo per noi vitale.

UNIVERSITÀ OGGI n. 65

Dopo la chiusura dei nostri lavori dovrà realizzarsi la redazione del n. 65 di Università Oggi. Opportuna e richiesta la vostra attiva collaborazione; utile alla Associazione, ed in particolare alla diffusione e ad un sempre maggiore apprezzamento per il nostro foglio, che un numero sempre crescente di voi fornisca in forma scritta i propri pareri, le proprie osservazioni o, cosa assai opportuna, le evenienze che nella propria sede caratterizzano i comportamenti dei propri organi di governo: è importante che aumenti la numerosità delle firme di chi collabora alla stesura del foglio e l'ampiezza dello spettro di questioni su cui esprimere i nostri pareri.

Vittorio Mangione

equità equità equità equità equità equità equità equità

No alla discriminazione stipendiale post blocco

Lo ha ribadito il Capo dello Stato: operare per l'eliminazione delle disparità che discriminano ingiustamente. Ebbene, corre l'obbligo di continuare a denunciare con avvillimento e stupore, l'ingiusta mancanza di criteri di equità nei provvedimenti di blocco degli automatismi per il pubblico impiego non contrattualizzato che escludono i soli docenti universitari dalla ricostruzione del livello retributivo a valle del triennio, ora divenuto quadriennio, di blocco, garantita invece all'assai più remunerato "personale di cui alla legge n. 27/1981" (Magistrati, Av-

vocatura, etc.) oltre che al personale delle Forze armate, della Polizia etc. inizialmente accomunato alla nostra triste sorte. Abbiamo a lungo operato instancabilmente ed a tutti i livelli possibili per non subire tale trattamento discriminatorio del tutto immotivato e non per evitare alla docenza i sacrifici richiesti al Paese ed al pubblico impiego in particolare. Tutto è stato inutile. Per tale motivo stiamo allora percorrendo l'ardua via del contenzioso di tipo costituzionale. Nella Rubrica Contenzioso di p. 3 notizie sul ricorso supportato dal CIPUR.

Più sei giovane maggiore è il danno da scongiurare!

RUBRICA CONTENZIOSO

a cura di Vittorio Mangione



Riaffermiamo quanto ormai riteniamo dichiarazione d'intenti che ci deve caratterizzare: noi non amiamo il contenzioso; di contenzioso non dovrebbe essercene bisogno; se le norme fossero applicate e non stravolte e se i riferimenti etici interni al Sistema fossero la sua prima risorsa, il contenzioso sarebbe veramente ridotto a casi sporadici.

Lo scorcio nasce dal constatare, invece, che l'unica via individuata da molti nostri Rettori per sanare situazioni spesso favorite dal loro cattivo governo consiste nell'interpretare le norme in termini cavillosi, stravolgendole e mettendo in atto palesi illegittimità, per giungere a rottamare non automezzi o lavastoviglie, ma persone, studiosi che hanno dedicato la loro vita all'università; e

indipendentemente dalla professionalità e dalla utilità che il Sistema trae dalle medesime. Ciò, fra l'altro, in evidente controtendenza con gli auspici e gli intendimenti di aumentare l'età di pensionamento in generale.

Non solo, ma per potere realizzare tale strategia, non esitano ad utilizzare con ormai intollerabile demagogia i media, accondiscendenti e ben poco informati sulle reali situazioni del Sistema, confidando nel clima di caccia alle streghe che la loro azione crea e nella quale il singolo viene psicologicamente ingiustificatamente a trovarsi, nella macchinosità dei ricorsi, nella inerzia del singolo posto innanzi a spese consistenti per potere fare valere i propri diritti, nella

disinformazione. Complici di tutto ciò sono pure gli Esecutivi ed il Parlamento che spesso su "ordinazione" legifera in modo ambiguo quasi a volere esplicitamente incrementare la mole di contenzioso che caratterizza i nostri rapporti con Stato ed istituzioni.

In particolare, in quale Paese una lunga attività viene indiscriminatamente premiata con il dilleggio, la espulsione anticipata, una tormentata ed immeritata fine delle proprie attività? È una civiltà, la nostra, nella quale questa generazione va tramandando alla propria discendenza ben miserevoli costumi.

Occorre allora difenderci, ed il CIPUR, per quanto può ad esso competere, fa da doveroso veicolo alle iniziative possibili.

RICORSI C/2009, C/2010, C/2011
Scorretta applicazione della L. 230/05 sull'età di pensionamento per i professori associati che hanno effettuato l'opzione.

TRIONFO DELLE RAGIONI PORTATE AVANTI DAL CIPUR È ARRIVATA LA STAGIONE DEL RACCOLTO

Alle sette sentenze TAR (Campania, Lazio, Lombardia) e alle tre Ordinanze del Consiglio di Stato che, confermando la correttezza della posizione del CIPUR, hanno sancito la vittoria dei ricorrenti, si sono aggiunte la SENTENZA DEL CONSIGLIO DI STATO n. 3056 del 23 maggio 2011, quella "BREVE" DEL TAR VENETO n. 1644/2011 del 10 ottobre 2011 e, buona ultima per ora la sentenza DEL TAR EMILIA ROMAGNA n. 116 del 13 gennaio 2012. Queste ultime sono state emesse, nell'ordine, a seguito della presentazione dei ricorsi CIPUR per una ricorrente di Padova con richiesta di sospensiva (il TAR Veneto ha ritenuto, esplicitamente confermando la recente e sopra accennata giurisprudenza in materia, di entrare nel merito e sentenziare immediatamente a favore della ricorrente e quindi delle tesi CIPUR) e per numerosi ricorrenti dell'Università di Bologna.

Nell'accogliere con soddisfazione questi ulteriori atti di giustizia, non possiamo non lamentare come numerosi altri siano i ricorsi patrocinati dal CIPUR che stanno soffrendo delle lentezze di vari TAR.

Ai ricorrenti l'assicurazione del CIPUR di tempistiche richieste di sospensiva per i colleghi il cui pensionamento anticipato dovesse intervenire nel 2012.

La correttezza dei Rettori di Pisa e de La Sapienza di Roma

Diamo atto al Rettore dell'Università di Pisa, che è stata la sede da cui a suo tempo parti la dissenziente interpretazione di cui si sta parlando, che a fronte dell'imponente e costante giurisprudenza intervenuta ha deciso, per autotutela, di recedere dal contenzioso messo in atto dal CIPUR per un nutrito gruppo di ricorrenti di tale università. In simultanea ha comunicato la modificare dei discriminanti provvedimenti a suo tempo assunti nei riguardi dei ricorrenti (e, si auspica, anche per chi, ancora in servizio, aveva subito in silenzio l'angheria). Analogo comportamento da parte del Rettore de La Sapienza di Roma: ai singoli ricorrenti (e presumibilmente, grazie ai ricorrenti, a chiunque abbia optato per la L. 230/05) è stato revocato il precedente D.R. e disposto il loro trattenimento in servizio fino al termine dell'anno accademico di compimento del 70.mo anno di età.

La sprezzante cocciutaggine di molti altri Rettori Continua, nonostante le ricordate numerose sentenze che li vedono perdenti e le corrette reazioni sopra riportate di alcuni loro colleghi, l'azione vessatoria di molti Rettori che fissano la età di pensionamento dei professori associati che opta-

no per il regime di cui alla L. 230/05 al loro 68.mo anno di età e non, come previsto dalla norma, al 70.mo. Essi puntano sulla scarsa informazione di molti colleghi, sulla esasperazione di altri o sulla scarsa volontà di reazione di altri ancora: atteggiamento penoso oltre che vergognoso e non degno del ruolo di chi è stato chiamato a reggere un'Università.

L'inaccettabile posizione della CRUI

Del tutto in un documento CRUI si è richiesta la esplicita fissazione per legge al 68.mo anno dell'età di pensionamento dei professori associati: insomma, mentre nell'intero Paese l'età di pensionamento viene aumentata per rapportarla alla durata media attuale della vita, nell'università prosegue la deriva opposta che smantellando il corpo docente evidenzia apparenti risparmi per gli atenei e gravi danni all'economia dello Stato, oltre che a perpetrare l'arroganza rettorale nell'interpretare a proprio uso e consumo le leggi dello Stato.

Un pericolo scongiurato

Evidentemente la CRUI aveva spalle ed appoggi nel precedente Governo. Infatti, a parere l'imponente mole di determinazioni giudiziaria che sconfessavano le interpretazioni considerate dei rettori, nella prima versione del "Decreto Sviluppo" all'art. n. 140 veniva recepita, in modo che non può che definirsi subdolo ed ambiguo in quanto basato su variazioni di parte del comma n. 17 dell'art. 1 della legge n. 230/05, l'indicazione CRUI. La ferma azione del CIPUR, che si è spinta alla indizione dello sciopero della Docenza dell'Università, unita ad un minimo di ritorno al buon senso, hanno fatto sì che la stesura definitiva del provvedimento licenziato dal Parlamento non contenesse più la contraddittoria e vessatoria determinazione.

RICORSO E/2011

Ricorso cipur sulla ricostruzione del livello stipendiale post blocco degli scatti

I MOTIVI E LA TIPOLOGIA DELL'AZIONE

Il CIPUR ha espletato tutti i tentativi possibili per far eliminare, mediante un intervento legislativo, quella parte del comma 21 dell'art. 9, secondo periodo, del D.L. 78/2010, convertito con la L. 122/2010, che recita "Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici". In altri termini, per professori e ricercatori universitari il livello stipendiale successivo al blocco degli scatti è identico a quello precedente il blocco: ai fini della progressione retributiva i tre anni di blocco si riverberano in una diminuzione della retribuzione in tutto l'arco della carriera.

In totale contrasto con ciò, per il personale di cui alla legge n. 27/1981 (Magistrati, avvocati

dell'Avvocatura dello Stato etc.) al successivo comma 22 si stabilisce invece che "... Nei confronti del predetto personale non si applicano le disposizioni di cui ai commi 1 e 21, secondo e terzo periodo.". In altri termini, per questi privilegiati, alla fine del periodo di blocco degli scatti il livello stipendiale risulta aggiornato a quello che sarebbe stato in assenza di blocco.

Tale differenza di trattamento, che induce un danno che va ben al di là del blocco triennale degli automatismi e che si riflette su tutto il prosieguo della progressione stipendiale, costituisce una inaccettabile discriminazione che all'interno del pubblico impiego non contrattualizzato si perpetra nei soli nostri confronti.

I nostri sforzi, non tesi ad allontanare da noi il calice amaro del blocco degli scatti (che ci vede vittime insieme a tutto il pubblico impiego contrattualizzato e non) ma al ripristino di un minimo di equità agli interventi previsti per il pubblico impiego non contrattualizzato, non hanno avuto esito. Come preannunciato, quindi, il CIPUR ha proposto ai colleghi di ricorrere per via giudiziaria (Ricorso E-2011) al fine di contestare la legittimità del combinato disposto dai due periodi dei commi 21 e 22 dell'art. 9 (sopra riportati) del D.L. 78/2010 convertito con la L. 122/10.

Nonostante il rilevante numero di adesioni che molti colleghi avevano dato ad iniziative analoghe di taglio più "generalista" che altre forze sindacali avevano in vario modo sponsorizzato, il ricorso assai ben definito proposto da CIPUR con le usuali garanzie di "omnicomprensività" e di copertura delle eventuali spese di lite, ha avuto un buon riscontro di aderenti. Circa 400 i colleghi ricorrenti divisi fra le sedi di Catania, Catanzaro, Modena-Reggio Emilia, Padova, Parma, Pavia, Perugia, Pisa, Roma la Sapienza, Università del Molise. Per ognuna delle sedi indicate il ricorso verrà effettuato presso i TAR competenti per territorio.

Non sono state accolte le adesioni di ricorrenti in altri ricorsi relativi agli scatti contenenti una subordinata che prevedesse la stessa richiesta caratteristica del ricorso CIPUR.

Alcuni dei ricorsi "generalisti" pervenuti a sentenza (p.e. TAR Lombardia, Sezione di Brescia) hanno sortito, così come il CIPUR aveva previsto, il rigetto di presunta illegittimità del blocco. L'unica questione rinviata alla Consulta è quella relativa alla "equità" degli interventi.

RICORSO D/2009

L. 133/08 (Legge "Brunetta"): Attuazione della norma che prevede la discrezionalità delle amministrazioni nella concessione del trattenimento in servizio per due anni

L'angheria del 68.mo anno!!
TRIONFA LA LINEA DEL CIPUR

SBUGIARDATA ANCHE DAL CONSIGLIO DI STATO, DAL TAR VENETO E DAL TAR EMILIA ROMAGNA L'ASSURDA INTERPRETAZIONE RETTORALE DELLA LEGGE n. 230/05

Finalmente molti i Rettori che revocano i precedenti D.R. e dispongono il mantenimento in servizio fino al 70.mo anno d'età.

A proposito di quanto già ribadito sull'età di pensionamento dei professori associati che abbiano optato per il regime di cui alla L. 230/05, è con grande soddisfazione che segnaliamo la SENTENZA DEL CONSIGLIO DI STATO n. 3056 del 23 maggio 2011, SENTENZA BREVE DEL TAR VENETO n. 1644/2011 del 10 ottobre 2011 e la SENTENZA n. 16/2012 DEL TAR EMILIA ROMAGNA CHE ANCORA UNA VOLTA SPOSANO IN TUTTO LE RAGIONI DEL CIPUR PORTATE AVANTI GIUDIZIALLY PER I COLLEGGI CHE RICORRONO PER LA INOPINATA FISSAZIONE AL 68.mo DELL'ETÀ DI PENSIONAMENTO DEGLI ASSOCIATI CHE HANNO OPTATO PER IL REGIME DI CUI ALLA L. 230/05 e che si aggiungono alle precedenti 7 sentenze TAR ed alle tre Ordinanze del C. di S.

Nel prendere atto dei comportamenti realistici e, seppur per autotutela, corretti di vari rettori (p.e. di Pisa e di Roma) che REVOCANDO I PRECEDENTI DECRETI RETTORALI CHE FISSAVANO AL 68.mo ANNO L'ETÀ DI PENSIONAMENTO, DISPONGONO LA PERMANENZA IN SERVIZIO FINO AL 70.mo ANNO PER I PROFESSORI ASSOCIATI CHE HANNO OPTATO PER LA L. 230/05, ci risulta incomprensibile la cocciutaggine di altri nel continuare a perseguire vie di ormai evidente illegalità e di rilevante disagio per molti colleghi.

OGGETTO: Sollecitazione alla revoca dei D.R. che fissano al 68.mo anno l'età di pensionamento dei professori associati che hanno optato per il regime della L. 230/05.

Magnifico Rettore,
è da ritenersi che Ella sia al corrente della sentenza del C. di S. n. 3056 del 23 maggio 2011, delle Ordinanze n.n. 2000, 2001, 2002/2010 del medesimo Organo, delle sentenze dei TAR Lazio (n.n. 33196, 35018/2010 REG.SENT.), Lombardia(n.n. 5295/2009, 00046/2010 REG.SENT.), Veneto(n.n. 1511, 1644/2011 REG.SENT.), Campania(n.n. 00017, 00018/2010 REG. SENT.) e Ordinanza n. 1590/2010 TAR Campania, relative all'incondizionato e uniforme accoglimento dei ricorsi di professori associati, per opzione in regime della L. 230/05, cui era stato imposto il pensionamento al termine dell'A.A. in cui veniva raggiunto il 68.mo anno di età. Nelle sentenze per i ricorrenti l'età di pensionamento viene correttamente riportata alla fine dell'A.A. di compimento del 70.mo anno.

mento viene correttamente riportata alla fine dell'A.A. di compimento del 70.mo anno.

A seguito di tale uniforme posizione della giurisprudenza in merito alla questione, molti Rettori (fra questi il Rettore dell'Università di Pisa, il Rettore dell'Università La Sapienza di Roma) hanno revocato i D.R. con i quali in precedenza avevano posto in quiescenza alla fine dell'Anno Accademico di compimento del 68.mo anno i professori associati in regime di L. 230/05 e disposto il trattenimento in servizio dei medesimi fino alla fine dell'Anno Accademico di compimento del 70.mo anno d'età al fine, in particolare, di estinguere, per autotutela, l'azione dei contenziosi in atto, allineandosi così ai vari Rettori che da sempre avevano correttamente interpretato la

normativa in merito; citiamo fra gli altri, per es., il Rettore dell'Università dell'Aquila.

Nel preannunciare che sarà a breve proposta una ulteriore azione di richiesta di sospensiva per i ricorrenti del Suo Ateneo per i quali è previsto il pensionamento alla fine del presente A.A., esprimo sorpresa che iniziativa analoga a quella posta in essere e sopra riportata da parte di Suoi illustri colleghi non sia stata assunta anche dalla Magnificenza Vostra.

La informo che da parte di alcuni ricorrenti è stato chiesto supporto alla Associazione scrivente per eventualmente procedere nei riguardi della Sua persona: infatti, al permanere del contenzioso, sponsorizzato dal CIPUR, in essere nel Suo Ateneo ed al prose-

guire nella eventuale decretazione di atti del tutto analoghi a quelli uniformemente ritenuti illegittimi da C. di S. e TAR, dagli attuali ricorrenti (e dai professori in futuro obbligati ad intentare un contenzioso per difendere i propri diritti) potrebbe essere attribuito il significato di azione consapevolmente persecutoria. Sicché i danni materiali e morali, finora volutamente non richiesti, potrebbero, viceversa, divenire motivo centrale dei prossimi ricorsi, con evidente pericolo di danno per codesta Università.

Mi permetto pertanto di auspicare che la Magnificenza Vostra voglia porre fine all'inutile e dannoso contenzioso in atto relativo all'oggetto.

Porgo cordiali saluti.

Perugia, 10 gennaio 2012

Il Presidente Nazionale
Prof. Vittorio Mangione

L'autonomia imperfetta e l'autonomia impropria

Sull'autonomia universitaria hanno scritto diffusamente giuristi e commentatori trattandone gli aspetti normativi, le implicazioni sulle modifiche degli statuti in atto, i limiti della stessa autonomia, le criticità ed incongruenze dei vari interventi legislativi.

Quello di cui si vuole invece trattare in questa nota riguarda le conseguenze della autonomia, nel suo stato attuale, che più direttamente coinvolgono l'azione sindacale.

L'autonomia dell'Università ha due riferimenti fondamentali:

1. L'art. 33 della Costituzione che definisce l'autonomia come principio costituzionale;
 2. La legge n. 168/89 che ha disciplinato gli ambiti ed i limiti di questa autonomia.
- Successive leggi e decreti (L. 537/93; L. 341/90, DM 509/99 e succ. modifiche; DPR 306/97) sono poi intervenuti su specifici aspetti della autonomia ed in particolare sulla autonomia finanziaria e gestionale, sulla autonomia didattica, sulla autonomia nella determinazione della contribuzione studentesca.

E' con questi interventi ed altri successivi (tra gli ultimi il DM 17/10 e la L. 240/10) che si è posto in essere un sistema caratterizzato da un centralismo e da un dirigismo ministeriali che di fatto stanno indebolendo e quasi cancellando quella autonomia che tuttora è costituzionalmente garantita.

Con riferimento alla autonomia finanziaria introdotta dalla L. 537/93 non si può non notare come questa sia più apparente che reale. Inserendolo in un quadro generale di riduzione continua e sostanziale di trasferimento di risorse economiche alle Università pubbliche, il Ministero continua a demandare a leggi nazionali sia l'inquadramento normativo che economico del personale docente.

Se consideriamo inoltre che due decreti (DPCM 17/05/02 e DPCM 20/06/03, in attuazione della legge finanziaria n. 448/98) hanno riversato l'onere di qualsiasi miglioramento economico del personale sulle singole Università, in ciò legittimati da una sentenza del TAR Lazio (14909/04), si comprende come la politica del personale a livello locale ne venga profondamente influenzata.

Una reale autonomia non può che essere attuata attraverso una contrattazione locale sia dell'aspetto normativo che economico. Una caratteristica questa tipica delle Università nel mondo anglosassone ma che non rientra nella tradizione italiana ed in generale europea e la cui introduzione mal si inserirebbe in un diverso contesto socio-economico.

Ci siamo soffermati su questa "autonomia imperfetta" per la diretta implicazione che ha con le considerazioni che andiamo a fare.

Se analizziamo i contenziosi con le Università promossi dal CIPUR o messi in atto con il supporto del sindacato vediamo come tutti si riferiscano ad interpretazioni di leggi dello Stato che di fatto intervengono pesantemente sullo stato giuridico e sulle competenze economiche dei docenti. Tutto ciò senza che alcuna delle leggi di autonomia sopra richiamate attribuisca alle Università un tale potere.

Se consideriamo inoltre come tali interpretazioni siano difformi da sede a sede ne discende l'instaurarsi di una "autonomia impropria"; impropria per l'uso scorretto che della stessa autonomia viene fatto.

Per una migliore comprensione del problema richiameremo a titolo esemplificativo due di queste situazioni:

1. Riconoscimento dell'età di pensionamento a 70 anni per i Professori Associati che optano per la L. 230/05.

L'Università di Bari ha da sempre accettato le richieste di passaggio alla legge Moratti da parte dei professori associati e riconosciuto loro la corretta età di

pensionamento. Altre Università tra cui Padova, Bologna e Pisa hanno invece optato per una interpretazione distorta della legge. Per queste ultime Università sentenze di TAR e del Consiglio di Stato hanno confermato le tesi del sindacato come in altra parte del giornale viene più ampiamente riportato.

2. Assegno ad Personam da considerarsi non riasorbibile ma solo rideterminabile.

L'Università di Bari e poche altre sostengono la riasorbibilità di tale assegno mentre la gran parte degli Atenei maggiori ritiene correttamente la sua non riasorbibilità.

Su questo punto a livello locale è stato attivato un contenzioso.

Questa autonomia impropria ha come effetto un inaccettabile aumento del contenzioso con costi rilevanti sia per il personale docente che per le stesse Università soccombenti. Più in generale viene però a mancare la certezza sui principi e sulle regole di fondo.

Tra le cause di una tale situazione ne proponiamo due:

1. La latitanza del Ministero cui spetta nell'ordinamento attuale definire diritti e distribuire trattamenti economici in modo egualitario tra il personale delle varie Università.
2. L'effetto della autonomia imperfetta che ha spinto gli organi di gestione delle Università ad interpretazioni delle leggi strumentali alle necessità di bilancio negando diritti pur chiaramente espressi nelle leggi.

Dunque l'autonomia imperfetta e l'autonomia impropria sono strettamente connesse. Tuttavia, questo non riduce le responsabilità delle singole Università potendo queste quanto meno adoperarsi per un coordinamento per il quale non mancano le occasioni o gli organismi in cui svilupparlo.

Da un punto di vista generale, essendo impensabile, per quanto detto precedentemente, far riferimento ad una autonomia totale delle università, è auspicabile che il nuovo governo voglia rivedere la politica universitaria rilanciando il ruolo della Università Pubblica quale motore di sviluppo e di crescita del nostro paese. Questo innanzitutto comporta che il Ministero non consideri l'Università la "bestia da affamare". Altre sono le bestie da prendere in considerazione nel nostro paese. Il Ministero si faccia pertanto carico in maniera completa delle spese del personale in servizio, senza tentativi o ripetuti interventi sull'età di pensionamento dei docenti, riducendola in controtendenza rispetto a quello che con il nuovo decreto si chiede a tutti i lavoratori.

Se si vuole veramente fare sviluppo, come a parole viene dichiarato, non si può affossare l'alta formazione e la ricerca, da sempre svolte in maniera egregia nelle strutture pubbliche.

Come sindacato abbiamo sempre denunciato ciò che nel sistema universitario non andava proponendo soluzioni ai vari problemi. Troppo poco siamo stati ascoltati e di questo nostro disappunto abbiamo sempre informato la comunità accademica e l'opinione pubblica.

La distruzione della università pubblica messa in atto negli ultimi anni e la conseguente mancanza di prospettive ha prodotto la perdita di entusiasmo nei più giovani. Senza entusiasmo non è concepibile una vita di impegno e di sacrifici che la ricerca, quando svolta seriamente, richiede.

Possiamo ora solo augurarci che il nuovo Governo abbia la volontà e la forza di attuare correttivi alla riforma in atto a partire dai criteri di valutazione delle Università. La valutazione delle Università è un principio condivisibile purché accompagnato da risorse adeguate ed innanzitutto basato su parametri direttamente controllabili dai singoli Atenei e non in conflitto con il concetto di alta formazione.

Prof. Domenico Schiavone

Dalla Sede...

di ROMA LA SAPIENZA

Lo Statuto de La Sapienza, ovvero una dimostrazione di quanto sia risultata indigesta al potere accademico la legge Gelmini

La 240/2010, la legge Gelmini per intenderci, non è stata accolta con grande entusiasmo. Un distinguo fra le motivazioni entro cui si è articolato il dissenso. I ricercatori, specialmente quelli non più giovani sia per età che per anzianità di servizio, hanno intravisto nel dispositivo la parola fine a quelle prospettive di carriera che l'evidente saturazione del sistema universitario aveva da tempo già agitato davanti ai loro occhi. Lo stesso dicasi per quel numero immenso di precari da anni in attesa davanti ad una porta che intelligenza e buon senso avrebbero dovuto lasciar loro immaginare non si sarebbe mai aperta. Situazioni umanamente drammatiche ma che stigmatizzano nei fatti una scarsa attenzione al significato della reale fattibilità di una prospettiva. Sopperire che l'università potesse essere considerata un sistema ad espansione infinita è il grande errore di valutazione in cui sono incorsi prima di tutti i così detti professori, i grandi irrisponsabili, cui ha fatto seguito uno stuolo imponente di giovani, i grandi illusi, che ci ha rimesso le penne. Anche per la moltitudine degli attuali associati la musica suonata dalla legge non è certo stata delle migliori viste anche le restrizioni di potere che per costoro questa introduce. Se a tutto ciò aggiungiamo le 1500 ore, gli scatti triennali e una totale assenza di rivalutazione stipendiale possiamo capire come la 240/2010 possa essere stata oggetto di un grande rifiuto.

Però attenzione! L'insieme appena riassunto ricade molto su chi all'interno dell'università conta poco ovvero su quella che il mio vecchio professore tanti anni fa definì, non so se con inconsapevole o cosciente disprezzo, la "bassa forza". Ma se togliamo la passione dal giudizio, potremmo convenire come questa norma abbia riportato ordine all'interno di un sistema completamente allo sbando e preda di una totale anarchia. Il precariato, in futuro, non esisterà più e questo, da solo, è un passo avanti incommensurabile.

La 240/2010 opera, invece, una trasformazione sostanziale nell'ambito dell'università che conta. La legge attribuisce ai Dipartimenti ogni responsabilità didattico-scientifica, elimina di fatto le Facoltà, impone una valutazione da cui discendono conseguenze e vieta il cumulo delle cariche accademiche di cui limita fortemente la perpetuazione. Una bella rivoluzione!

Purtroppo chi conta poco si è anche illuso, e continua impertentito su questa strada, di non essere "gregge" e non si è quindi avveduto ne si avvede di essere stato usato, come sempre, dall'amato pastore, lui sì, atterrito dalla potenza deflagrante di tali innovazioni. Il gregge avrebbe dovuto quanto meno esultare per una norma che intacca l'autoreferenzialità accademica, il male oscuro e più terribile del mondo universitario. Quella autoreferenzialità da cui discende tutto il male di cui il gregge si è sempre lamentato. Ma si sa, le pecore si decidono a lanciare i loro belati solo quando sono sul punto di essere scannate.

Ma è poi vero che chi conta è pesantemente penalizzato dalla 240/2010? Vi racconto l'aspetto più saliente previsto nello Statuto de La Sapienza inviato per la definitiva approvazione al Ministero. Nel nostro ateneo sono presenti 60 Dipartimenti e per tale motivo, e visto che la legge lo prevede, si è ritenuto opportuno mantenere in vita, quali strutture di raccordo, le Facoltà. In sede di discussione il Senato, di cui faccio parte, aveva deciso di attribuire a queste strutture, in ossequio con la legge, il compito di coordinamento delle attività didattiche a cui era stato aggiunto quello di valutazione dell'operato dei Dipartimenti quale utile interfaccia con il Senato Accademico. Poiché la norma vieta il cumulo delle cariche accademiche tutto ciò avrebbe comportato un fortissimo ridimensionamento della figura del Preside che, storicamente, nell'ambito di molte delle Facoltà del nostro Ateneo ha ricoperto un ruolo di grande potere ed intorno al quale hanno ruotato interessi della più disparata natura. E' il caso di sottolineare che la figura del direttore di Dipartimento, anche se riconfigurata e rivalutata dalla 240/2010 rimane comunque inferiore, in termini di potere, a quella del Preside così come l'abbiamo conosciuta sino ad oggi. Ebbene coloro che contano nel nostro Ateneo si sono resi conto che non si poteva più rimanere nell'ombra. E così i Presidi hanno levato gli scudi, il Rettore si è schierato con loro ed il resto del Senato Accademico, ciascuno con le sue motivazioni, ha finito per accettare che lo Statuto prevedesse una composizione del futuro Senato in completo disaccordo con quanto previsto dalla norma ivi compresa la presenza di diritto dei Presidi. L'unico voto contrario quello del sottoscritto!

Il Senato Accademico dell'Università La Sapienza, il più grande Ateneo d'Italia e di Europa, licenzia uno Statuto che è in aperto contrasto con la norma di riferimento nel disattendere proprio quel principio del divieto di cumulo delle cariche accademiche che voleva impedire che chi controlla fosse allo stesso tempo il controllato! Ed il gregge che fa? Tace! E perché tace? Perché non capisce, perché non si interessa e perché crede che la cosa non lo potrà riguardare!

Se così sarà, poco cambierà nel nostro Ateneo e, a cascata, in tutti gli Atenei italiani. Il Ministero, vista la legge, dovrebbe rigettare lo Statuto ma quelli che contano non staranno con le mani in mano e si adopereranno affinché una deroga sia attuata a favore dello Statuto proposto da La Sapienza. Quelli che non contano, nel frattempo, non avendo il coraggio responsabile di opporsi dall'interno penseranno di potersi consolare confidando in una nuova legge che cancelli il tutto. Passeranno altri venti anni e, se nel frattempo non saranno andati in pensione, continueranno a non contare nulla.

Prof. Marcello Scalzo

IL PUNTO

Segue da pagina 1

a decretazioni "conformi" del Ministro, dall'assorbire inopinatamente anche le poche funzioni rimaste al CUN, unico Organo elettivo rappresentativo del Sistema Universitario Nazionale. Emblematici sia la nozione, così come configurata all'art. 7 dell'A.G. n. 396 recentemente posto all'esame delle Commissioni VII di Senato e Camera, di accreditamento dei corsi di studio che le relative modalità e tempistiche previste. Il dubbio è che si tratti di segnali, malamente criptati, avvisaglia della volontà ministeriale di fare riportare il Sistema Universitario Nazionale solo con una associazione privata quale la CRUI ed una nascente agenzia che dai primi passi non sembra proprio, tenuto

LA CRUI CONTRO GLI ASSOCIATI

La CRUI non si smentisce; è del tutto scesa in campo per indurre il Ministro del precedente Esecutivo e il Parlamento a fissare al 68.mo anno l'età di pensionamento degli associati. Il delirio interpretativo, insomma, continua e si generalizza.

Senza nemmeno fare cenno alla L. 230/05 ed alla indicazione chiara che questa norma fornisce per l'età di pensionamento dei professori universitari che optano per il regime previsto dalla medesima, la benemerita Associazione privata degli illuminati gestori delle università della Repubblica aveva esplicitamente chiesto mediante un documento assembleare che il Parlamento sancisse per legge la fissazione del 68.mo anno "per evitare odiosi contenziosi" con un articolo ad hoc inserito nella prima versione del "Decreto Sviluppo".

Il tono usato era veramente accattivante. In altri termini, bontà loro i rettori intervenivano non tanto per chiedere la legalizzazione del furto di due anni d'attività perpetrato ai danni degli associati, bensì per "regalare" tre anni in più ai derelitti che dovrebbero andare in pensione a 65 anni.

Non v'è d'aggiungere altro. La pronta reazione del CIPUR ha contribuito in modo determinante ad evitare quest'ulteriore e contraddittorio provvedimento.

Permane, però, l'atteggiamento irrispettoso di molti rettori: incuranti della giurisprudenza che ridicolizza le loro determinazioni, continuano a decretare assurdi pensionamenti coatti al 68.mo anno.

Invitiamo i colleghi a reagire ricorrendo ai TAR e non accettando supinamente i deliri rettorali laddove continuano a essere assunte determinazioni del tipo sopra descritto. Per gli iscritti (e ovviamente per chi si iscrive!) il CIPUR è a disposizione.

conto della tendenza ad aprire un rapporto diretto con la comunità scientifica, essere la quint'essenza della "terzialità".

Del tutto all'ANVUR vengono formalmente richiesti pareri assolutamente non dovuti! Ed è da dubitarsi, vista la "tecnicità" del Governo, che si voglia o si possa intervenire per definire un poco meglio le rispettive competenze, senza sovrapposizioni inaccettabili oltre che inopportune, dei due organi: anche al fine di evitare inevitabili conflitti con conseguenti rallentamenti della già precaria efficienza del sistema Italia.

Tornando al Parere reso, se dovesse essere acquisito dal nuovo Ministro, non sarebbero rispettate le cautele relative alla fase cui si riferisce e che la norma medesima evidenzia, oltre che risultare irrigidite le procedure abilitative, a causa dell'utilizzazione di meccanismi spesso basati su indicatori internazionali poco significativi o del tutto in via di abbandono in quanto valutati negativamente, nella loro significatività, a livello internazionale.

Non si capisce, fra l'altro, su cosa si basi il riferimento a indicatori che risultino definiti per "area concorsuale", neologismo che si aggiunge a quello di "Settori Concorsuali", peraltro questi ultimi introdotti per legge! Nella logica di tale parere ben poco resterebbe da fare alle Commissioni; potrebbero sicuramente essere sostituite da un notaio (certamente... più caro, però).

Non è inoltre dato di capire, salvo presupporre un programmato cannibalismo istituzionale assai di moda nel Paese, le motivazioni che hanno indotto l'ANVUR ad esordire con un parere che sembra volere aprire un rapporto diretto con la comunità scientifica, inglobando competenze di rappresentatività che non gli competono e che sono patrimonio e competenza del CUN. Ciò contraddice, inoltre, la proclamata terzietà dell'ANVUR, indispensabile per poter esaudire la sua funzione di valutazione ex post dei risultati delle ricerche delle strutture (e studiosi?) ad esse preposte.

Non resta che sperare che l'ulteriore ritardo sia ripagato da un decretazione che coniughi meglio i contributi dati e da successivo Parere CUN con il Parere e le successive precisazioni date dall'ANVUR.

"Principi fondamentali" e "criteri necessari"

Per contribuire alla scelta governativa, alcune ulteriori osservazioni a proposito del parere dell'ANVUR. Perplesità nascono sulla affermata inferiorità dell'attuale del livello delle aree scientifico disciplinari italiane rispetto agli standard internazionali, sulla proponibilità di obiettivi di principio del tipo "miglioramento progressivo della qualità scientifica dei docenti abilitati"; inammissibile la possibilità di precludere l'accesso alle procedure di abilitazione sulla base di soli parametri quantitativi: l'applicazione permanente di tali "principi fondamentali" più che a un miglioramento farebbe tendere l'insieme degli abilitati, per le future generazioni di studiosi, ... all'insieme vuoto!

La "misurazione" mediante indicatori di produttività scientifica sembra, inoltre, quanto meno spiccia e non funzionale all'obiettivo. Tanto più, come risulta dai "Criteri Necessari", che certe fonti dei dati riescono assai discutibili: ad esempio Google Scholar! E che dire poi di un indicatore come l'indice h-IF, non ancora testato e non ancora oggetto di confronto nella letteratura scientifica sulla valutazione. In ogni caso, tutti gli indici bibliometrici proposti sono stati oggetto di profondissime critiche da parte degli esperti internazionali di valutazione. Per le Aree da 10 a 14, poi, accade spesso che alcuni tra gli "editori nazionali" siano i più autorevoli, a livello mondiale, degli "editori internazionali".

Ancora, l'assunzione incondizionata del criterio della "mediana" dà luogo ad un meccanismo che non garantisce alcunché: estrema ne risulterebbe la variabilità per anno di applicazione, per settore, per concorso e per tipologia di "abilitandi"; inevitabile il presentarsi di congiunture capaci di individuare eccellenze escludendone altrettante, o mediocrità preoccupanti. Il meccanismo previsto per i Commissari fa sì che i Commissari medesimi con le loro determinazioni influenzano la mediana che li riguarda con conseguenze del tipo già evidenziato.

Infine, tralasciando piacevolezze sconcertanti a proposito delle nozioni di "proprietà" individuale di una pubblicazione, di anzianità

accademica e dell'esclusione di fatto dal conteggio della medesima dei periodi di astensione per maternità, nonostante la L. 240/10 preveda criteri distinti per fascia e per area, nel parere si individua invece un criterio unico per le prime nove aree; sorprendentemente, poi, si prevedono importanti differenziazioni all'interno di una singola area (la 13). Ciò va contro la norma, giungendo del tutto a differenziare criteri fra settori dello stesso macrosettore o dello stesso settore concorsuale.

Attacco alla medicina e all'autonomia universitaria

Il CIPUR è dovuto ancora una volta intervenire per cercare di contrastare le ricorrenti iniziative tendenti alla vera e propria eliminazione di una Medicina universitaria. Non si tratta solo di utilizzare anzitempo gli specializzandi nel SSN: l'A.C. n. 4702 toglie ogni riferimento alla compartecipazione regione-università a proposito di criteri e costituzione di unità complesse anche in presenza di Aziende Ospedaliere-Universitarie. Di fatto, quindi, la cancellazione della medicina universitaria dal contesto del SSN e dall'università. Il provvedimento è in itinere e solo una convinta mobilitazione potrebbe forse indurre a meglio articolare i contenuti e non dissipare nel nulla un patrimonio scientifico che tutti ci invidiano.

Tali eventi non sono isolati e dettati da più o meno condivisibili bisogni funzionali: rientrano tutti in un disegno assai lucido e che ha come obiettivo un dissenso rafforzamento della autonomia regionale a discapito, in particolare, della autonomia universitaria. Basti pensare, in materia, all'ormai esclusiva competenza regionale anche in materia di diritto allo studio universitario, che ha consentito l'emancipazione di normative spesso sfocianti in vere e proprie modalità programmatiche per lo sviluppo o meno di atenei o colonie dei medesimi operanti nel territorio di competenza.

Se a tutto ciò si aggiunge la pioggia di regolamentazioni per gli ordinamenti didattici, reclutamento e gestione dell'università, è da ritenersi di dovere coniugare solo al passato ogni riferimento all'autonomia dell'università, con buona pace per il dettato dell'art. 33 della Carta. Ci si ferma qui, visto che ad alcune delle questioni connesse con tali delicati problemi sono dedicate altre parti del foglio.

La speranza è che i nuovi Ministri della Sanità e dell'Università non intendano continuare nell'opera di demolizione del patrimonio rappresentato dalla Medicina Universitaria.

Prof. Vittorio Mangione



MEDICINA UNIVERSITARIA

CONSIDERAZIONI PER L'APPLICAZIONE DEL TRATTAMENTO AGGIUNTIVO DI CUI ALL'ART.6 DEL D.LGS.VO 517/99

L'applicazione dell'articolo 6 del D.Lgs.vo 517/99 non è stata ancora realizzata in alcune sedi universitarie italiane, e nelle altre ha generato situazioni differenziate tra sede e sede a seconda dei principi scelti sui quali poggia il calcolo del trattamento aggiuntivo previsto dal decreto.

Nel periodo 1973 (anno di pubblicazione della "Legge De Maria") - 2000 (entrata in vigore del D.Lgs. vo 517/99), l'equiparazione mera con l'ospedaliero prevista dal regime in atto ha generato nel tempo una grave discriminazione retributiva a danno dei clinici con più anni di anzianità che lavoravano gratis per l'ospedale a partire dal momento in cui lo stipendio universitario raggiungeva quello ospedaliero per effetto degli scatti biennali di anzianità. Si era cioè creato uno spettro di situazioni differenziate tra professionisti che svolgevano la medesima attività assistenziale, dai neo-assunti il cui trattamento perequativo poteva raggiungere e superare lo stipendio universitario a cui si cumulava, ai clinici di media anzianità che per il lavoro assistenziale ricevevano comunque un qualche compenso, per finire a coloro con maggiore anzianità universitaria a cui non era corrisposto nemmeno un centesimo. Per la medesima attività venivano così percepiti compensi inversamente proporzionali allo stipendio universitario!

Stipendio che è uguale per i Docenti di tutte le facoltà, fra i quali tuttavia solo i Clinici, e nessun altro, sono chiamati al lavoro assistenziale ed alle connesse responsabilità.

E' pertanto ovvio che l'attività assistenziale debba essere remunerata a parte ed in aggiunta allo stipendio universitario, e che le due remunerazioni debbano procedere su binari distinti. La retribuzione per l'attività assistenziale deve inoltre, anche questo è ovvio ed è chiaramente indicato nell'art.6, essere graduata in relazione alle responsabilità ed ai diversi tipi di incarico.

Ma con le variegate applicazioni dell'art. 6 sul territorio nazionale, sono state perlopiù considerate ai fini aggiuntivi solo alcune indennità che per i giovani ed i nuovi assunti sono pari a zero. Simile applicazione ha portato al disastro economico di una quota significativa di clinici, in quanto la retribuzione iniziale di un universitario è corrispondente al 50% di quella di un Ospedaliero di nuova nomina, con il quale l'Universitario condivide la fatica clinica e le responsabilità professionali e medico-legali, ma non il compenso.

Questa strada si è quindi dimostrata un vicolo cieco, e si auspica che nelle future ridiscussioni delle modalità di applicazione dell'Art.6 a livello locale o, ancor più, nei relativi articoli dei decreti attuativi della Riforma Universitaria in corso di stesura, non si perseveri in

questo errore, diabolico oltre che stupido.

Urge pertanto spezzare il circuito negativo ed invertire la direzione, con un'applicazione nuova e virtuosa dell'ultimo mezzo che le leggi hanno fornito allo scopo, cioè l'articolo 6 del D. Lgs.vo 517/99.

La soluzione e la proposta

Partendo dalla considerazione che NON SI PUO' - par una pari attività - corrispondere a nessuno meno che all'Ospedaliero, i nuovi ed i futuri assunti DEBBO-NO percepire in partenza almeno il 50% dell'ospedaliero equivalente; poichè i più anziani non possono non essere remunerati in maniera proporzionale, la soluzione lineare, semplice, equa, priva di trabocchetti e di appigli per bizantinismi amministrativi, in grado di fornire un'applicazione uniforme tra le diverse sedi, l'unica strada maestra, è la seguente:

Corrispondere a ciascuno il 50% della remunerazione complessiva dell'ospedaliero di pari mansioni ed anzianità.

Per tale retribuzione aggiuntiva gli universitari renderanno un orario uguale a quello degli ospedalieri, omnicomprensivo di assistenza, didattica e ricerca clinica.

Ciò darà il via ad un meccanismo virtuoso, per cui il compenso assistenziale sarà agganciato ai futu-

ri CCNNLL del SSN ed ai futuri aumenti a carico di qualunque delle voci che compongono il trattamento economico ospedaliero.

Fuori dal computo debbono restare (a) l'indennità di esclusività, (b) la variabile aziendale, (c) la retribuzione di risultato, che debbono essere pagate integralmente.

Se con questo meccanismo vi saranno alcuni Clinici che permarranno al di sotto della retribuzione ospedaliera, ad essi si dovrà dare un assegno perequativo riassorbibile con i futuri aumenti universitari.

La decorrenza del trattamento aggiuntivo

Poiché secondo varie sentenze l'articolo 6 del D.Lgs.vo 517/99 ha abrogato espressamente l'art. 102 del d.p.r. 382/80, tali sentenze rendono, ovviamente, sostenibile il concetto che nella sua pratica applicazione il D. Lgs. 517/99 debba avere la decorrenza economica dalla stessa data della sua entrata in vigore.

Ciò permetterebbe anche di porre rimedio alla grave ingiustizia perpetrata ai danni di coloro che sono cessati dal servizio dopo il 2000 ma prima dell'applicazione dell'art.6, con pesante danno pensionistico.

Prof. Maria Montroni
Professore Ordinario di Medicina Interna
Università Politecnica delle Marche

LE INIZIATIVE DEL CIPUR

Al Sig. Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica
Al Prof. Giuseppe Pizzi
Al Sen. Guido Viceconte
All'Avv. Vincenzo Nunziata
Al Prof. Alessandro Schiesaro
Al Dott. Daniele Livon
Ai Componenti la Commissione Parlamentare "Cultura"
Ai Componenti la Commissione Parlamentare "Affari Sociali"
Ai professori e ricercatori dei Dipartimenti Medici
E p.c.
Al Sig. Ministro della Salute

FERMARE IL RINNOVATO ATTACCO ALLA MEDICINA UNIVERSITARIA

L'emendamento all'AC 4274 proposto dal Ministero della Salute per una revisione dell'assetto della formazione specialistica post-laurea prevede l'inserimento degli specialisti in formazione all'interno delle attività ordinarie delle Aziende sanitarie locali attraverso la stipula di uno specifico contratto a tempo determinato. Si assiste al tentato inserimento nel sistema di cura di figure ancora in formazione, sostitutive del personale di ruolo del SSN.

Il CIPUR esprime sconcerto e preoccupazione per gli esiti derivanti dall'iniziativa in atto che si inserisce fra gli ormai sistematici analoghi tentativi posti in essere da una decina di anni dai Ministri della Sanità dei più svariati Esecutivi, tutti finalizzati a scorporare quantomeno parte della Medicina Universitaria dalle Università sottoponendola al potere regionale, gravemente ledendo in tal modo la autonomia universitaria e perpetrati senza alcuna concertazione, quantomeno conclamata, con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Viene da chiedersi se questa cocciuta determinazione di evidente origine "regionalistica" possa collegarsi, fra l'altro, all'infelice determinazione contenuta nei decreti sulle classi di laurea a contorno del D.M. 509/99 che hanno istituito le classi delle Lauree Sanitarie togliendo quei momenti professionalizzanti alle Regioni.

Probabilmente sarebbe opzione più appropriata e sostitutiva della distruzione dei momenti formativi di alto livello con il conseguente inserimento nel sistema di cura di personale non sufficientemente preparato, ritornare alle Regioni la gestione delle professioni sanitarie!

Il CIPUR chiede al Sig. Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di intervenire rapidamente per bloccare e rivedere l'emendamento in questione.

Non può che ribadirsi che l'attività formativa dello specializzando prevede in larga parte lo svolgimento di attività professionalizzanti ma sempre sotto stretto rapporto col tutor; trattasi di personale in formazione, che pur nella progressiva assunzione di responsabilità, non ha la maturità e la professionalità adeguate al ruolo di specialista se non dopo il completamento del corso di studi.

Nel caso in cui tale emendamento venisse approvato, lo specialista in formazione verrebbe privato della adeguata formazione con gravissime ricadute sulla salute della popolazione.

Quale garanzia potrà avere un cittadino a fronte della necessità di ricevere cure specialistiche? Verrà a essere "oggetto" di procedure diagnostiche e terapeutiche da parte di specializzandi ancora in formazione, privi di adeguata esperienza e preparazione, privati della possibilità di un confronto con un tutor adeguatamente preparato. L'oggetto, d'altro canto, non potrà che sempre più frequentemente rivolgersi privatamente proprio ai sempre meno per lui disponibili tutor!

Evidente, nell'immediato, il vantaggio economico da parte del Ministero della Salute, ma a quale prezzo? E in qual conto il Ministero della Salute tiene la dovuta formazione nell'ambito della salute a garanzia del cittadino!!!

Non possono inoltre ignorarsi i mutamenti strutturali del percorso formativo dello specializzando che si diversificherebbe profondamente dal restante panorama europeo.

Le conseguenze ricadrebbero non solo sui cittadini, ma anche sugli stessi specialisti in formazione che dovrebbero formarsi sul campo, ben diversamente da quanto si sarebbero attesi all'inizio del loro corso di studi, e verosimilmente senza poter spendere il titolo di specialista all'interno della comunità degli studiosi europei.

Il CIPUR ribadisce, pertanto, con forza la richiesta di un immediato intervento del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca al fine di concordare con il Ministro della Salute una pianificazione integrata del percorso di studi dello specialista in formazione, finalizzata al miglioramento della formazione post-laurea del laureato in Medicina senza minare alla base la preparazione teorico-pratica come invece l'approvazione dell'emendamento all' AC 4274 proposto dal Ministero della Salute determinerebbe.

Perugia, 19 settembre 2011
Prof. Vittorio Mangione

I rappresentanti di UNIMED riuniti a Firenze il 15 luglio 2010, hanno esaminato il Documento "Schema d'intesa Università-Regione", presentato dalla Conferenza dei Presidi delle Facoltà di Medicina. UNIMED, dopo aver preso atto del lavoro svolto dalla Conferenza dei Presidi, riconosce lo spirito propositivo e condividendone in buona parte i contenuti, ritiene, tuttavia, di dover presentare alcune modifiche essenziali indirizzate a tutelare maggiormente l'autonomia della Medicina Universitaria e fondate sulla base delle seguenti considerazioni:

salute umana"
Mentre la funzione degli operatori del SSN è "agire sulla salute pubblica utilizzando gli insegnamenti ricevuti in ambiente accademico migliorandoli con l'esperienza ed attraverso il continuo aggiornamento e la ricerca scientifica", diversa è la mission della Medicina Universitaria che incarna in se, inscindibilmente, i tre elementi: didattica, ricerca ed assistenza, quest'ultima, anche se non esclusivamente, finalizzata alla didattica e ricerca.
La Medicina Universitaria vede due riferimenti fondamentali: a) il Sistema Universitario, nel cui contesto si rapporta con le altre discipline, scientifiche ed umanistiche, ricavandone gli elementi culturali ed anche tecnologici indispensabili al progresso della cultura biomedica; b) il Sistema Sanitario Nazionale

(SSN) da cui ottiene gli strumenti tecnici per poter insegnare e formare operatori sanitari esperti ed al passo con i tempi. Questi due riferimenti sono fondamentali ed imprescindibili. L'insegnamento della Medicina deve pertanto rimanere a pieno titolo nell'Università luogo in cui si sviluppa la ricerca e si trasmette la cultura ai massimi livelli, mentre, il rapporto con il SSN contribuisce a fare in modo che l'avanzamento della cultura biomedica si riversi direttamente nel contesto in cui si pratica l'arte medica.
Il rapporto tra Medicina Universitaria e SSN è stato oggetto di numerosi tentativi di regolamentazione fino alla promulgazione della legge 30 novembre 1998, n. 419 e del decreto legislativo 517/99 che hanno posto le basi per la costituzione di Ospedali insegnamento e di ricerca. La prospettiva prevista dalle leggi citate

CONCERTATA DA TUTTE LE FORZE POLITICHE LA DEMOLIZIONE DELLA MEDICINA UNIVERSITARIA

L'emendamento all'AC 4274 proposto dai Ministri della Salute e dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, appena approvato dalla commissione affari sociali della Camera, sancisce l'intenzione dell'inserimento degli specialisti ancora in formazione all'interno delle attività ordinarie delle Aziende sanitarie locali.

Le modalità dell'approvazione mostrano l'univoca determinazione di tutte le forze politiche ad ormai palesemente accondiscendere a qualsivoglia scorreria regionale anche in territori di altre autonomie costituzionalmente protette.

Ma oltre all'evenienza oggetto dei vari interventi emendativi è il complesso del provvedimento che rappresenta una intrusione demolitrice senza precedenti della medicina universitaria e tramite essa dell'autonomia stessa dell'Università: si assegna, infatti, esclusivamente alle Regioni anche il "potere" di indicare quali Unità Operative a direzione universitaria attivare e si consegna la selezione dei responsabili delle U.O. universitarie alla sola direzione sanitaria.

Se approvato dal Parlamento il DDL segnerà una tappa storica dell'azione fagocitatrice delle regioni nei riguardi di un'altra autonomia anche se costituzionalmente garantita e già messa in forse dalla deriva regionalistica del diritto allo studio e dalla pioggia di regolamentazioni di dettaglio che si è abbattuta su ordinamenti, reclutamento e meccanismi di governo: si sta consumando quanto nessun Ministro dell'Università, nessun Governo, nessun Parlamento, nessun composito schieramento di forze politiche aveva ritenuto opportuno portare a termine.

Rimane senza risposta il perché il Ministro dell'Università, che si nega a qualsiasi tipo di dialogo, disgreghi parti vitali del settore che è chiamata a governare e che nonostante i numerosi tentativi di evitare l'approvazione del DDL in questa forma, abbia ritenuto di dover procedere con un provvedimento che qualora dovesse essere approvato nel prossimo passaggio al senato vedrebbe un vulnus irreversibile per la Medicina Universitaria.

Auspichiamo ancora una volta che il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca voglia rimeditare l'intero provvedimento ed intervenire rapidamente per bloccare l'iter legislativo del DDL sul Governo clinico nei contenuti che tolgono l'ossigeno alla Medicina universitaria.

Prof. Vittorio Mangione
Perugia, 12 ottobre 2011

Comunicato UNIMED, Università / Medicina Firenze 15-7-2011

non si è ancora pienamente realizzata per una serie di ragioni tra cui la mancanza di uno strumento per una costruttiva integrazione.

La legge di riforma dell'Università (240/2010) prevede la definizione di un modello nazionale di convenzione Università-Regione che si proponga di superare gli ostacoli cui si è fatto cenno. Nelle more della costruzione di questo strumento, sono circolate numerose proposte, provenienti anche da autorevoli fonti ministeriali, che hanno destato una certa apprensione nel corpo docente della Medicina Universitaria perché rispondono alla logica di voler togliere le Scuole di Medicina dall'egida universitaria. Questa prospettiva non promette alcun progresso anzi, fa prevedere che, se fosse realizzata, si consoliderebbe lo svuotamento scientifico della Medicina Universitaria con risultati che UNIMED non esita a prevedere catastrofici anche per il mondo ospedaliero.

Gli elementi essenziali, che le organizzazioni aderenti ad UNIMED ritengono indispensabili nella definizione dei rapporti tra Medicina Universitaria e SSN, sono:

1) Nella definizione del carico di lavoro "assistenziale" dei singoli operatori universitari nell'azienda Ospedaliero-Universitaria si deve tener conto delle attività di ricerca e didattica ed il carico stesso deve essere definito in modo che nessuno dei tre aspetti sia sacrificato. Ne consegue che l'impegno orario, per l'attività assistenziale, del personale medico universitario non debba superare il 50% di quello ospedaliero.

2) La legge 517/99 ha precisato che l'attività assistenziale svolta dal personale medico universitario sia aggiuntiva alla didattica ed alla ricerca e che come tale, vada retribuita separatamente. Tuttavia, con il trattamento aggiuntivo previsto dall'art. 6 della succitata legge, non si è tenuto conto che il basso stipendio universitario, erogato all'inizio della carriera, comporta, con l'abolizione del vecchio

sistema perequativo (legge detta De-Maria), una netta discriminazione per i più giovani che, pur svolgendo medesima attività assistenziale, corrispondente al pari grado ospedaliero, percepiscono, in molte sedi, una retribuzione inferiore. Come la bozza di "Schema d'intesa Università-Regione" contempla, occorre che vi sia un sistema perequativo che colmi il divario stipendiale esistente tra giovani ricercatori e dirigenti medici ospedalieri. Riteniamo inoltre che l'indennità di risultato sia ricompresa nel trattamento economico aggiuntivo e quindi percepita anche dal personale universitario che svolge mansioni assistenziali. La nostra proposta specifica meglio questi aspetti.

3) Prevedere l'inserimento delle nuove figure di ricercatori a tempo determinato nell'ambito dell'assistenza.

4) Il personale medico universitario, in virtù delle proprie caratteristiche, deve rispondere al proprio organo di governo ed ogni decisione che comporti attribuzioni di incarichi di responsabilità di struttura, ed altre modifiche sul piano assistenziale, deve essere precedentemente concordata con il Rettore.

5) La presenza del Dipartimento Universitario nelle Scuole di Medicina non comporta necessariamente la coincidenza con il Dipartimento Assistenziale Integrato dell'Ospedale di insegnamento, soprattutto perché, in attuazione alla legge 240/2010, ciò risulterebbe di assai difficile applicazione.

6) Nell'attribuzione delle attività, sia assistenziali che didattiche, è necessario tener conto della qualificazione dei singoli individui, in particolare

a) per attribuire responsabilità assistenziali deve essere documentata la qualificazione idonea all'assunzione di tale compito con la concomitante qualificazione a svolgerlo in funzione della didattica;

b) per attribuire compiti didattici deve essere documentato il possesso dei requisiti pre-

visti dal DL 382/1980 e/o di quelli previsti dalla legge 240/2010 (idoneità nazionale alla docenza universitaria);

c) il Direttore generale dell'Azienda ospedaliera universitaria deve essere in possesso di documentata qualificazione alla gestione di strutture di ricerca, oltre che ospedaliere, facendo riferimento a quanto previsto dalla legge 240/2010 per il Direttore Generale delle Università.

7) Parità di diritti e doveri fra i responsabili della Medicina Universitaria e gli Organi del SSN nella gestione dell'azienda ospedaliera. La Scuola di medicina costituisce, per le sue prerogative, l'organo responsabile della didattica e della ricerca mentre, la direzione dell'Ospedale di Insegnamento quello gestionale e sanitario.

8) Necessità che il personale universitario, pur non contrattualizzato, al pari di quello ospedaliero, sia rappresentato dalle proprie organizzazioni sindacali nelle trattative con gli organi di governo Ospedaliero ed Universitario.

9) Necessità che ciascun operatore dell'Ospedale di insegnamento sia soggetto ad una valutazione periodica ex post (dall'AN-VUR, per esempio) che certifichi che la sua attività abbia rispettato le indicazioni assegnate e sia stata sufficientemente produttiva, avendone avuti i mezzi. Offriamo queste considerazioni con spirito costruttivo a coloro che si accingono a delineare le nuove regole per i rapporti fra SSN e Medicina Universitaria e mettiamo la nostra esperienza a disposizione di chi voglia sviluppare un percorso condiviso.

A questo proposito proponiamo una versione del documento "Schema d'intesa Università-Regione" che contiene alcune variazioni da noi apportate in attuazione ai punti sopra elencati. Per comodità di lettura, le variazioni sono sottolineate ed in grassetto.

UNIMED, Università/Medicina (CNU, CIPUR, USPUR)

SCHEMA D'INTESA UNIVERSITÀ - REGIONE AI SENSI DELL'ART. 6 COMMA 13 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2010 N. 240

Ripartiamo la seconda versione, successiva al comunicato CIPUR del 13 maggio 2011, dello "Schema d'Intesa Università - Regione ai sensi dell'art. 6 COMMA 13 della Legge 30 DICEMBRE 2010 N. 240" dei Presidi delle facoltà di medicina. Auspichiamo che segua un terzo "Schema" che tenga in debito conto le osservazioni che CIPUR e COSAU stanno elaborando. Non appena tale proposta sarà completata verrà puntualmente messa a disposizione dei colleghi nel sito del CIPUR.

Articolo 7 - Collegio sindacale

1. Il Collegio sindacale verifica la regolarità amministrativa e contabile dell'Azienda integrata ed, in particolare, esercita le funzioni previste dalle vigenti disposizioni legislative.

2. Il Collegio sindacale dura in carica tre anni ed è composto da cinque membri, designati uno dalla Regione, uno dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, uno dal Ministro della Salute, uno dal Ministro dell'Università e della Ricerca Scientifica e Tecnologica, uno dall'Università; il Collegio elegge al suo interno il Presidente.

3. I componenti sono scelti tra gli iscritti nel registro dei revisori contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia ovvero tra i funzionari del Ministero dell'Economia e delle Finanze che abbiano già esercitato per almeno tre anni le funzioni di revisore dei conti o di componenti dei collegi sindacali. Ai componenti del collegio sindacale si applicano le ipotesi di incompatibilità previste dalla normativa vigente.

4. Per quanto non previsto nel presente Protocollo d'Intesa, si applicano le norme dei collegi sindacali delle Aziende sanitarie della Regione.

Articolo 8 - Organo di indirizzo

1. L'Organo d'indirizzo ha la funzione di garantire la coerenza della programmazione generale dell'attività assistenziale dell'Azienda integrata con la programmazione didattica e scientifica dell'Università, nonché di verificare la corretta attuazione degli obiettivi stabiliti da Regione ed Università e della programmazione delle attività, con particolare riferimento a quelle di pertinenza dei Dipartimenti ad attività integrata.

2. L'Organo di indirizzo: a) assume iniziative e propone misure che assicurino la coerenza della programmazione generale delle attività assistenziali con la programmazione didattica e scientifica delle Facoltà e dei Dipartimenti ad attività integrata; b) coadiuva il Direttore generale nella programmazione delle attività, nelle scelte strategiche generali aziendali, nella individuazione di criteri di qualità per la valutazione delle attività integrate delle unità operative, nel coordinamento del supporto alle attività formative; c) definisce gli obiettivi annuali e pluriennali di attività integrate; verifica la rispondenza tra questi e le risorse assegnate ed esprime parere obbligatorio sull'atto aziendale proposto dal Direttore Generale e successivamente sottoposto al Rettore; d) individua e propone in relazione alla peculiarità degli obiettivi annuali e pluriennali di attività, l'eventuale necessità di risorse aggiuntive; e) propone alla Direzione Generale ed eventualmente alla Regione e all'Università, nel caso di risultati negativi della gestione aziendale o di singoli DAL, gli opportuni correttivi, compresi i piani di rientro; g) esprime parere sui piani di assunzione del personale (o, in mancanza, sugli specifici atti volti ad acquisire nuove risorse umane, su rilevanti investimenti e sugli acquisti superiori ai 50.000 (cinquantamila), esprimendo un parere sulla utilità del nuovo investimento e sulla sua validità sotto un profilo economico.

Le determinazioni dell'Organo sono assunte nel termine massimo di quaranta giorni dalla data di ricezione.

2. L'Organo d'indirizzo ha durata quadriennale ed è costituito da cinque membri scelti per carica istituzionale o in quanto esperti di riconosciuta competenza in materia di programmazione ed organizzazione dei servizi sanitari e di formazione e ricerca, così nominati:

- il Preside della Facoltà, o figura istituzionale corrispondente;
- un rappresentante dell'Università, nominato dal Rettore;
- due membri nominati dal Presidente della Regione;
- un membro, con funzioni di Presidente, nominato congiuntamente dal Presidente della Regione e dal Rettore.

Hanno titolo a partecipare alle sedute dell'Organo d'indirizzo il Presidente della Regione ed il Rettore.

3. Il Direttore generale partecipa ai lavori dell'Organo d'indirizzo, senza diritto di voto.

4. Ai componenti dell'Organo di indirizzo spetta un'indennità lorda annua pari a quella dei componenti del Collegio sindacale; al Presidente dell'Organo di indirizzo spetta una maggiorazione pari al dieci per cento di quella fissata per gli altri componenti.

5. Per le finalità di coordinamento delle attività svolte in Aziende, IRCCS ed Azienda USL sono istituiti senza oneri comitati di coordinamento; detti comitati sono costituiti con provvedimento del Direttore generale competente, di intesa con il Rettore, con composizione convenuta in analogia a quanto previsto per l'Organo d'indirizzo.

Articolo 9 - Collegio di direzione

1. Il Collegio di direzione è organismo dell'Azienda integrata, costituito con provvedimento del Direttore generale.

2. Il Direttore generale si avvale di detto organismo per il governo delle attività cliniche, la programmazione e la valutazione delle attività tecnico sanitarie e di quelle ad alta integrazione sanitaria. Il Collegio di direzione concorre alla definizione dei programmi di formazione del personale dell'Azienda, delle soluzioni organizzative per l'attuazione delle attività libero professionali intramurarie e la valutazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi clinici. Il Direttore generale si avvale, inoltre, del collegio di direzione per l'elaborazione del programma di attività dell'Azienda, nonché per l'organizzazione e lo sviluppo dei servizi anche in attuazione del modello dipartimentale e per l'utilizzo delle risorse umane ai fini della completa integrazione tra l'attività didattica e l'attività assistenziale; il Direttore generale si avvale, altresì, del Collegio di direzione per la progettazione e la valutazione dei sistemi per la gestione del rischio clinico, della appropriatezza organizzativa e diagnostico-terapeutica e della sicurezza dei pazienti.

3. Il Collegio di direzione è presieduto dal Direttore generale ed è composto dal Direttore sanitario, dal Direttore amministrativo, dai Direttori dei dipartimenti ad attività integrata, dai direttori delle infrastrutture aziendali, (dai dirigenti coordinatori delle professioni sanitarie e dal responsabile dell'assistenza farmaceutica); in rapporto a singoli argomenti trattati, potrà essere prevista la partecipazione al Collegio stesso, a titolo consultivo, di dirigenti cui è affidata la responsabilità di strutture o incarichi di particolare rilevanza strategica; del Collegio è membro il Preside della Facoltà.

Articolo 10 - Organismo indipendente di Valutazione

Costituisce organismo dell'Azienda Integrata ed è composto da esperti di comprovata professionalità e competenza. Ne fanno parte 5 membri nominati dal Direttore Generale con parere vincolante del Rettore. Tale organismo svolge le attività di supporto alla direzione generale e all'Organo d'Indirizzo in materia di valutazione delle attività del personale dirigenziale, dei risultati gestionali dei dirigenti responsabili di struttura e le ordinarie verifiche annuali sul raggiungimento degli obiettivi da parte di tutti i dirigenti ai fini della corrispondenza della retribuzione di risultato. È facoltà del Nucleo compiere audizioni anche in fase di elaborazione degli obiettivi

CAPO III - ASSETTO ORGANIZZATIVO

Articolo 10 - Organizzazione delle Aziende integrate ospedaliere-universitarie

1. L'organizzazione delle Aziende integrate, con riferimento alle esigenze assistenziali ed a quelle di ricerca e formative, derivanti dagli ordinamenti didattici nazionali, è definita nell'Atto aziendale di cui all'art. 3 comma 2 del D.Lgs 517/1999, come disciplinato dall'Articolo 14 del presente Protocollo.

2. L'Università definisce le tipologie di strutture organizzative essenziali per la formazione in relazione agli ordinamenti didattici definiti a livello nazionale, tenuto conto dei requisiti di accreditamento dei Corsi di Laurea e di Laurea Magistrale afferenti alla Facoltà di Medicina, secondo gli standard quantitativi ottimali di cui all'art. 3 del D.P.C.M. 24 maggio 2001, ed agli standard minimi di cui alla allegata Tabella 1; resta fermo il vincolo dell'adeguamento della dotazione dei posti letto agli standards nazionali minimi.

Articolo 11 - Dipartimenti

1. Le Aziende di cui all'art. 1 adottano di norma il modello dipartimentale integrato in quanto strumento utile ad assicurare l'esercizio integrato ed inscindibile delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca; l'organizzazione delle attività assistenziali, integrate con quelle didattiche e di ricerca, in forma dipartimentale, ha lo scopo di:

- favore una formazione di alta qualità ed una ricerca biomedica e sanitaria che migliori la stessa qualità assistenziale;
- fornire al cittadino percorsi assistenziali di alta qualità ed innovatività per la gestione dei profili diagnostici, terapeutici e riabilitativi integrati all'interno della rete sanitaria regionale;
- garantire il più alto livello possibile di appropriatezza delle cure attraverso l'applicazione di linee guida tecnico-professionali;
- assicurare coerenza e tempestività nell'erogazione delle prestazioni diagnostiche, terapeutiche e riabilitative;
- consentire la partecipazione delle funzioni direzionali delle strutture organizzative Aziendali alle procedure di governo clinico e di governo budgetario applicate nell'Azienda ospedaliere-universitaria sulla base della normativa regionale vigente;
- assicurare l'utilizzo integrato ed efficiente delle risorse.

2. Le tipologie delle attività assistenziali essenziali alle attività di didattica, formazione e ricerca svolte all'interno dell'Azienda integrata sono definite nell'atto Aziendale, favorendo la massima integrazione tra le attività di assistenza, didattica e ricerca, nonché lo sviluppo di attività di ricerca fortemente innovativa.

3. Le strutture operative Aziendali sono i Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.), che preferibilmente corrispondono ai Dipartimenti Universitari.

4. I D.A.I. sono costituiti da unità operative complesse e semplici a valenza dipartimentale, determinate nell'Atto aziendale, anche denominate: divisione, sezione, servizio; ove ritenuto opportuno, possono essere individuati programmi di cui all'Articolo 5, comma 4, del D. Lgs/vo 517/99. Il D.A.I. è organizzato come centro unitario di responsabilità e di costo, nel rispetto dei vincoli di destinazione delle risorse strutturali, finanziarie ed umane per le attività assistenziali e di ricerca traslazionale ed a valenza assistenziale allo stesso assegnate da parte dell'Azienda o direttamente dalla Regione, anche per progetti speciali; allo stesso D.A.I. sono assegnate dall'Università risorse umane e di ricerca, queste secondo regole di selezione a progetto. Il D.A.I. deve garantire l'unitarietà della gestione, l'ottimale collegamento fra assistenza, didattica e ricerca e la flessibilità operativa; il controllo di gestione deve distinguere tra le risorse impegnate per l'assistenza con i relativi costi, da attribuire all'Azienda ed alla Regione, e le risorse utilizzate per la didattica e la ricerca e i conseguenti costi di competenza dell'Università.

5. Il Direttore del D.A.I. (Dipartimento) è nominato dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore, sulla base di procedure e criteri concordati con il Rettore stesso, ed è scelto tra i responsabili delle unità operative complesse di cui è composto il D.A.I. all'interno di una rosa formulata dal Consiglio di Facoltà, sulla base dei requisiti del curriculum scientifico-professionale e della capacità gestionale ed organizzativa. Il Direttore del D.A.I. assume responsabilità di tipo gestionale nei confronti del Direttore generale dell'Azienda in ordine alla razionale e corretta

programmazione e gestione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi; egli rimane titolare dell'unità operativa complessa cui è preposto; peraltro il proprio impegno organizzativo è ripartito tra direzione del D.A.I. e direzione della unità operativa.

6. L'Atto aziendale prevede la costituzione, l'organizzazione e il funzionamento dei D.A.I. e individua le strutture complesse e semplici a valenza dipartimentale che li compongono, nonché i programmi di cui all'art. 5, comma 4 del D.Lgs/vo n. 517/99, indicando quelle a direzione universitaria e quelle a direzione ospedaliere. Il funzionamento dei D.A.I. è formalizzato in apposito regolamento aziendale che ne individua la composizione, gli organismi e le modalità gestionali, tenendo conto della tipologia organizzativa; il predetto regolamento è adottato dal Direttore generale, acquisita l'intesa con il Rettore su parere del competente Consiglio di Facoltà, e sottoposto ad approvazione regionale.

Articolo 12 - Unità Operative Complesse

1. Le unità operative complesse, che compongono i singoli Dipartimenti, sono istituite, modificate o soppresse dal Direttore generale con l'Atto aziendale, o a stralcio o variazione di esso, in accordo con le previsioni del Piano sanitario regionale e con l'organizzazione della didattica e della ricerca, nel rispetto dei volumi e delle tipologie della produzione annua assistenziale prevista, ferma restando la necessaria intesa con il Rettore per le strutture qualificate come essenziali ai fini dell'attività di didattica e di ricerca e comunque per le strutture a direzione universitaria.

2. Il Direttore generale individua le unità operative complesse sulla base dei criteri organizzativi e funzionali e delle soglie operative costituenti i livelli minimi di dotazioni e/o di attività richieste, così come individuati negli atti di programmazione sanitaria regionale; tali soglie sono rappresentate da un numero minimo di posti-letto, cui deve corrispondere un adeguato numero di casi trattati, o da adeguati volumi di attività necessari per garantire la qualificazione e l'economicità della struttura; i valori indicati dalle soglie operative potranno essere ridefiniti in ragione anche dei nuovi modelli di organizzazione dell'assistenza, quali l'utilizzo funzionale dei posti letto, l'organizzazione del ricovero per aree omogenee per intensità assistenziale, la scelta di modelli assistenziali innovativi e di modalità più appropriate di gestione dei percorsi assistenziali.

3. Per le esigenze della didattica e della ricerca, inscindibili da quelle assistenziali, fermi restando i limiti di cui al comma 1 e le soglie di cui al comma 2, ulteriori parametri essenziali per l'istituzione delle strutture complesse sono, altresì, il numero di professori e ricercatori universitari e di corrispondente personale del Servizio Sanitario Nazionale assegnati alla struttura, il numero di allievi che frequentano in prevalenza la struttura in quanto sede dell'attività formativa, nonché l'esistenza di coordinamenti e partecipazioni a progetti finanziati da organismi nazionali o internazionali, la disponibilità di laboratori sperimentali e la ricerca svolta nei settori scientifico-disciplinari valutata positivamente con parametri oggettivi anche utilizzando indicatori scientifici internazionali (n° lavori su PubMed, Fattore d'impatto normalizzato, Indice di Hirsch, ed altri indicatori scientifici, per grande area: chirurgica, medica, di diagnostica, tecnologica, etc.) secondo quanto definito dalle norme vigenti in materia, acquisito in merito il parere del competente Consiglio di Facoltà.

4. Con periodicità annuale si procede alla valutazione delle situazioni di operatività ridotta, discontinua o limitata, che possono determinare, previa verifica delle cause e opportuno accordo tra le parti, la modifica delle unità operative complesse individuate, nonché l'eventuale riposizionamento in unità semplici anche a valenza dipartimentale o a funzioni specializzate o infine la soppressione; parimenti lo sviluppo di settori scientifici potrà dar luogo a nuove unità operative o unità programmatiche. Il riposizionamento, la soppressione, e l'individuazione di nuove unità sono decise dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore e sentito l'Organo d'Indirizzo

Articolo 13 - Parametri di individuazione dei posti letto

1. In attuazione dell'Articolo 1, comma 2 lettera d) ed e) del D.Lgs 517/99, dell'Articolo 3, comma 1, ed alla luce dell'Articolo 7, commi 2 e 3 del DPCM 24 maggio 2001, che prevedono l'adozione di norma del rapporto 3:1 tra posti letto e numero degli iscritti al primo anno del Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina e Chirurgia, [eventualmente: nonché la dotazione di idonee strutture per i Corsi di Laurea in Odontoiatria e protesi dentaria ed in Biotecnologie medico-farmaceutiche] i posti letto a direzione universitaria (o le relative soglie di attività) sono fissati indicativamente nei limiti complessivi di seguito indicati:

- Azienda integrata..... : p.l. ordinari, D.H.
- IRCCS..... : p.l. ordinari, D.H.
- Azienda USL....., presidio ospedaliero, p.l. ordinari, D.H. etc.

2. La suddivisione dei posti letto per disciplina è individuato con atto d'intesa tra Regione ed Università, tenendo conto degli standard di cui alla Tabella in allegato 1; tale atto è recepito nel piano di organizzazione e riorganizzazione della rete ospedaliera. I posti letto di ricovero ordinario possono essere modificati tra settori nella singola Azienda in un range indicato nel 20 %, acquisito il parere favorevole dell'Organo d'indirizzo, tenuto conto della riorganizzazione per soglie di attività e della possibilità di prevedere posti letto indivisi per aree omogenee o per ambito patologico. Resta ferma l'applicabilità di quanto previsto dal precedente art. 2 comma 2 ai fini del raggiungimento dello standard di strutture previsto dalla normativa richiamata al comma 1 del presente Articolo.

Articolo 14 - Atto Aziendale

1. L'Atto aziendale è l'atto di organizzazione e funzionamento di diritto privato necessario all'Azienda integrata per l'esercizio delle proprie attività; esso trova

fondamento nell'art. 3 del D. Lgs/vo 502/1992 e nel presente Protocollo d'intesa e ne dà piena attuazione; esso è adottato dal Direttore generale d'intesa con il Rettore dell'Università; il Direttore generale, acquisita l'intesa, trasmette l'Atto aziendale alla Regione che, verificata la compatibilità con le linee guida regionali, procede alla relativa approvazione.

2. L'Atto aziendale individua, in particolare:

- nell'ambito dei DAI, le unità operative che li compongono, fermo restando che possono avere, al loro interno, l'apporto di personale universitario e di personale del SSR;
- il numero delle U.O. attivabili, distinte per specialità, con possibilità di mobilità dei docenti/ricercatori universitari nonché delle figure equiparate di cui all'art.16 della legge 19 novembre 1990, n. 341 tra le strutture assistenziali di cui all'art. 2, sentiti i Direttori Generali delle Aziende interessate; ai fini istituzionali, i docenti possono afferire esclusivamente ai Dipartimenti e alle Strutture Complesse coerenti con il SSD di inquadramento e/o con la specializzazione posseduta.

c) il personale universitario tecnico-amministrativo, infermieristico, tecnico-sanitario e di riabilitazione dedicato esclusivamente all'assistenza, assegnato alle singole Aziende integrate ex art. 70 comma 12 del D. Lgs/vo n. 165/2001 e dalle stesse utilizzato sulla base della normativa vigente.

d) i rapporti fra i Dipartimenti, assicurando nel loro funzionamento piena compatibilità tra attività assistenziali e attività didattiche e scientifiche [eventualmente: l'Atto aziendale dell'Azienda USL di deve prevedere la piena integrazione delle attività delle strutture a direzione ospedaliera con quelle a direzione universitaria insistenti nelle strutture ospedaliere di riferimento];

e) le procedure per l'istituzione, la modifica, la soppressione e le modalità di organizzazione interna dei D.A.I., con le strutture assistenziali che li compongono, assicurando, per quanto concerne le attività didattiche e scientifiche ed i connessi riflessi con le attività assistenziali, l'intesa tra il Direttore generale e il Rettore;

f) le modalità, d'intesa fra il Rettore ed il Direttore generale, per la valutazione e la verifica delle attività svolte da professori e ricercatori universitari, di cui all'Articolo 5, comma 13, del D. Lgs/vo 517/1999;

g) la procedura di attribuzione e quella di revoca degli incarichi di direzione dei Dipartimenti ad attività integrate, tenendo conto delle esigenze formative e di ricerca oltre che di quelle assistenziali;

h) la procedura di attribuzione e quella di revoca degli incarichi di direzione delle unità operative complesse e semplici, anche a valenza dipartimentale, nonché degli incarichi di natura professionale, anche graduati, in conformità all'Articolo 5, commi 5 e 6, del D. Lgs/vo 517/1999 ed agli specifici CCNL; la procedura di attribuzione della funzione di sostituto del responsabile di U.O.C. o di U.D.S. in caso di assenza del medesimo

i) la procedura d'intesa fra il Rettore ed il Direttore generale di attribuzione e di revoca ai professori universitari di prima e seconda fascia della responsabilità e della gestione dei programmi di cui all'Articolo 5, comma 4, del D. Lgs/vo 517/1999;

l) la procedura di nomina, d'intesa fra il Rettore ed il Direttore generale, dei garanti per i procedimenti di sospensione, di cui all'Articolo 5, comma 14, del D. Lgs/vo 517/1999, nonché il termine entro il quale deve essere reso il parere;

m) il patrimonio aziendale, compreso quello conferito in uso all'Azienda, mediante specifico accordo con l'Università, e gli elementi identificativi dell'Azienda sanitaria;

n) quant'altro riguardi l'adozione degli atti normativi interni di carattere generale.

4. Nell'Atto aziendale vengono individuate le modalità d'impiego delle quote di proventi dell'attività assistenziale a pagamento autorizzata, svolta all'interno dell'Azienda da parte del personale universitario, non corrisposte al personale stesso, qualora la gestione della libera attività professionale evidenzii un avanzo.

5. L'Atto aziendale prevede che per l'adozione dei piani attuativi del Piano Sanitario Regionale, dei piani e programmi pluriennali di investimento e del bilancio economico preventivo e di esercizio, l'Azienda acquisisca il preventivo parere della parere obbligatorio della struttura didattica di cui all'art. 2, comma 2, lett. c) della Legge n. 240-2010 e del Rettore. Il parere s'intende espresso in senso favorevole qualora non pervenga entro 30 giorni dalla trasmissione della proposta al Rettore.

6. L'Atto aziendale disciplina, nell'ambito eventuale di appositi indirizzi e intese di livello regionale, le modalità della partecipazione congiunta delle organizzazioni sindacali universitarie ed ospedaliere al tavolo di relazioni sindacali con l'Azienda integrata.

7. Per quanto non espressamente previsto nel presente Protocollo d'intesa, si fa rinvio alle disposizioni di Legge in materia di Atto aziendale.

8. L'Atto aziendale viene adottato entro 90 giorni dalla stipula del presente protocollo; decorso il suddetto termine la Regione, nella persona del Presidente, diffida il Direttore Generale a provvedere nei successivi 30 giorni decorsi i quali la Giunta Regionale nomina un commissario ad acta; la mancata adozione dell'Atto aziendale costituisce grave inadempimento nell'ambito della valutazione ai fini della conferma o revoca. Nel caso in cui le Aziende Ospedaliere - Universitarie avessero già adottato l'Atto Aziendale, esse dovranno, entro 6 mesi dall'approvazione del presente Protocollo, chiedere alla Regione l'autorizzazione alle necessarie modifiche dello stesso in conformità alle nuove disposizioni del presente Accordo.

CAPO IV - PROGRAMMAZIONE, GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E PATRIMONIALE

Articolo 15 - Piano triennale di attività

1. Il piano triennale di attività, che deve essere predisposto dall'Azienda in linea con i provvedimenti di programmazione sanitaria nazionale e regionale e di programmazione e sviluppo delle attività didattiche e di ricerca, indica gli obiettivi, comprensivi di misure e tempi, e le strategie, l'assetto organizzativo e le azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stessi nel periodo di vigenza del piano; il piano, in particolare, contiene

l'indicazione:

- dei livelli qualitativi e quantitativi delle prestazioni assistenziali;
- delle modalità di funzionamento dei servizi;
- del piano della didattica universitaria, deliberato dai competenti organi accademici;
- dello sviluppo di progetti aziendali di ricerca
- dei progetti di ricerca finalizzata, approvati dai competenti organi accademici;
- dei programmi di formazione di competenza aziendale;
- delle modalità d'integrazione dell'attività assistenziale con quelle didattiche e di ricerca, acquisito in merito il parere dell'organo d'indirizzo;
- del grado di sviluppo della gestione budgetaria;
- del grado di sviluppo della contabilità analitica e del controllo di gestione;
- dei programmi di adeguamento tecnologico ed infrastrutturale;
- delle modalità di esercizio della libera professione;
- del sistema per la gestione del rischio clinico per la sicurezza dei pazienti.

2. La formulazione del piano triennale di attività avviene utilizzando il metodo budgetario, che si basa sulla valutazione comparativa dei costi, dei rendimenti e dei risultati.

3. Il piano triennale aziendale viene adottato dal Direttore generale entro il 30 settembre dell'anno precedente al periodo di riferimento, d'intesa con il Rettore e previo parere obbligatorio del Consiglio di Facoltà; in sede di prima attuazione, il piano sarà adottato entro 60 giorni dalla firma della presente Intesa; il Direttore generale, acquisito il parere del Rettore sentito il competente Consiglio di Facoltà, adotta il piano e lo trasmette alla Regione, che lo approva entro 45 giorni dalla data di ricevimento.

Articolo 16 - Piano di attività annuale

1. Il piano triennale di attività si attua attraverso piani di attività annuali.

2. Il piano di attività annuale è formulato, al pari del piano triennale, con il metodo budgetario e deve trovare corrispondenza nelle parti del bilancio economico di previsione annuale dell'Azienda; il piano di attività annuale costituisce un allegato del bilancio economico di previsione annuale ed è soggetto ad approvazione regionale.

Articolo 17 - Gestione economico-finanziaria e patrimoniale

1. All'Azienda integrata, per quanto non previsto dal presente protocollo, si applicano, per la gestione economico-finanziaria e patrimoniale, le disposizioni previste in materia per le Aziende ospedaliere; in particolare l'Azienda integrata è tenuta ad uniformarsi alle disposizioni regionali in materia di monitoraggio e controllo della spesa sanitaria (decreti commissariali, determine dirigenziali, circolari, ecc).

2. La Regione ai fini della determinazione del corrispettivo dovuto per le prestazioni di assistenza ospedaliera e di assistenza specialistica tiene conto dell'intero potenziale assistenziale delle Aziende integrate e della relativa capacità produttiva nei limiti e nel rispetto dei vincoli imposti dal proseguimento del Piano di Rientro mediante Programmi Operativi.

3. Ai fini di cui al presente Articolo la Regione classifica le relative Aziende di cui al presente accordo nella fascia dei presidi a più elevata complessità assistenziale e riconosce i maggiori costi indotti sulle attività assistenziali dalle funzioni didattiche e di ricerca.

Articolo 18 - Modalità di finanziamento delle Aziende integrate

1. Al sostegno economico-finanziario delle attività svolte dalle Aziende di cui al presente accordo concorrono risorse messe a disposizione:

- dall'Università in relazione al FFO-Fondo di Finanziamento Ordinario, relativamente a:
 - personale docente di ruolo
 - personale amministrativo, tecnico e bibliotecario di supporto alle attività di didattica e di ricerca
 - fondi di supporto alle attività formative
 - fondi per le attività di ricerca, acquisiti anche a seguito di partecipazione a bandi di ricerca internazionali e nazionali
 - fondi di funzionamento ordinario per locali adibiti alle attività didattiche e di ricerca di base,
 - attrezzature, immobilizzazioni e ogni altra risorsa utilizzata per le attività integrate;
- Sono fatte salve diverse intese a livello regionale.

- dalla Regione a valere sul Fondo sanitario regionale determinato annualmente dalla Giunta, relativamente a:

- corrispettivo delle prestazioni prodotte secondo i criteri di finanziamento dell'assistenza ospedaliera e dell'assistenza specialistica ambulatoriale, in conformità al sistema tariffario della Regione e nei limiti dei volumi ottimali di attività erogabili;
- progetti speciali, relativamente a malattie rare, alte specialità, centri di riferimento regionali;
- finanziamento per il sostegno dell'elevata complessità organizzativa e l'alta specializzazione delle Aziende sede dei Corsi di Laurea in Medicina e Chirurgia, in Odontoiatria e protesi dentaria ed eventualmente in Biotecnologie medico-farmaceutiche, in conformità ai criteri ed alla metodologia stabiliti annualmente dalla Regione in sede di riparto del Fondo sanitario regionale, ovvero delle funzioni remunerate a costo standard ex art. 8 sexies, D. Lgs/vo 502/1992 ivi compreso il finanziamento per la remunerazione dei maggiori costi indotti dalle funzioni di didattica e di ricerca, in conformità ai criteri ed alla metodologia stabiliti annualmente dalla Regione in sede di riparto del Fondo sanitario regionale, in applicazione dell'art. 5, comma 2 del DLgs 517/1999 e precisamente: i. maggiorazione di almeno il 12% per le attività di cui all'art. 3 del D.P.C.M 24 maggio 2001; ii. maggiorazione del 3% per le attività di cui all'art. 7 di cui al citato D.P.C.M 24 maggio 2001. La maggiorazione del 3% è estesa alle strutture ospedaliere sede delle attività formative di cui all'art. 6 del D. Lgs/vo 502/1992.
- Gli oneri sostenuti dall'Università per la retribuzione del personale universitario inserito nelle attività

assistenziali della specifica Azienda e per le immobilizzazioni e per le attrezzature universitarie, utilizzate anche per l'assistenza, devono essere rilevati nell'analisi economica e finanziaria delle Aziende e se trasformati in costi effettivi per l'Azienda ed evidenziati nei rispettivi atti di bilancio.

3. Relativamente al personale socio-sanitario e tecnico amministrativo si dà luogo a quanto disposto dall'art. 70 comma 12 D. Lgs/vo 165/2001, che dispone il passaggio nei ruoli del Servizio Sanitario Regionale. Gli oneri transitoriamente sostenuti, relativamente al personale tecnico-amministrativo, infermieristico, tecnico sanitario e di riabilitazione di ruolo nell'Università e peraltro dedicato esclusivamente all'assistenza sanitaria, sono rimborsati dalle Aziende all'Università per il 45% del trattamento economico fondamentale e degli oneri riflessi; detto rimborso è soggetto ad aggiornamento in relazione alle determinazioni del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca sul peso attribuito, in sede di riparto del Fondo di Finanziamento Ordinario, agli assegni fissi al lordo degli oneri riflessi dell'anno precedente quale base per il calcolo del FFO; le spese sostenute dall'Università per la retribuzione e per i relativi oneri assistenziali, previdenziali ed erariali del personale medico assunto dall'Università esclusivamente per le attività assistenziali a seguito di ordinanza prefettizia sono ad essa rimborsati in attuazione della decisione del Consiglio di Stato, Commissione Speciale, n. 1497/2000 del 9 aprile 2001.

4. Entro sessanta giorni dalla stipula dell'Intesa, il Direttore generale dell'Azienda ed il Rettore o suo delegato procederanno alla ricognizione nominativa del personale di cui al comma 3. Il personale socio-sanitario, tecnico ed amministrativo strutturato nell'Azienda entro 60 giorni dall'approvazione dell'Intesa può optare per essere inquadrato nei ruoli ospedalieri, con conservazione della funzione e dell'anzianità. Ove detto personale non opti, esso rimane inquadrato nei ruoli universitari e comandato funzionalmente assegnato all'Azienda.

5. La Direzione Regionale dell'Assessorato alla Sanità competente in materia potrà emanare specifiche direttive in ordine alle modalità di rilevazione degli oneri di cui al presente Articolo.

Articolo 19 - Sistema di valutazione e controllo - Flussi informativi

1. L'Azienda integrata realizza al suo interno un sistema di valutazione e controllo ai sensi del D.Lgs/vo 30 luglio 1999, n. 286, e successive modifiche ed alla luce dei conseguenti Atti di indirizzo per l'adozione dell'atto di autonomia aziendale.

2. L'Azienda integrata è tenuta ad inviare i flussi informativi secondo le modalità previste dalla normativa vigente per le Aziende ospedaliere e territoriali, ivi compresi i flussi informativi di cui all'Articolo 3 dell'Atto di intesa del 23 marzo 2005, sancita tra il Governo, le Regioni e le province Autonome di Trento e Bolzano.

CAPOVI - COMPARTICIPAZIONE AI RISULTATI DI GESTIONE

Articolo 20 - Risultati di gestione delle Aziende integrate

1. Per quanto riguarda i rapporti economici, i risultati di gestione, la compartecipazione agli stessi e gli eventuali Piani di Rientro si fa specifico riferimento a quanto previsto dal D.Lgs/vo 517/99 e dal DPCM 24 maggio 2001.

2. In caso di risultati negativi nella gestione della singola Azienda ospedaliera-universitaria, la Regione e l'Università concordano appositi piani di rientro triennali, contenenti anche misure di riorganizzazione delle strutture a direzione universitaria, sulla base delle indicazioni dell'Organo di indirizzo, utilizzando anche le risorse di cui all'articolo 7, comma 2, del D.Lgs/vo 517/1999. In caso di mancato accordo, la Regione propone un piano di rientro per l'Azienda interessata, in attuazione dell'art. 4, comma 3 del D. Lgs/vo 502/1992.

2bis. I protocolli regionali regoleranno i reciproci rapporti finanziari tra Università e Regione e i relativi piani di rientro secondo limiti temporali predeterminati nella ipotesi di risultati negativi nella gestione della singola azienda.

Articolo 21 - Monitoraggio

1. La Regione e l'Università perseguono l'obiettivo di una gestione efficiente delle Aziende integrate, partecipando alle procedure di monitoraggio della gestione economico-finanziaria e adottando, per la parte di rispettiva competenza, misure di contenimento dei costi coerenti con le risultanze del monitoraggio. A tal fine è costituito un Comitato di monitoraggio, composto da due rappresentanti dell'Università, due dalla Regione, dal Direttore generale di ciascuna Azienda e dal Presidente del Collegio sindacale dell'Azienda interessata.

2. Il Comitato di monitoraggio svolge trimestralmente un esame sull'andamento gestionale, avvalendosi dei flussi informativi, in particolare di quelli relativi al controllo di gestione, ed individua le misure di rientro.

CAPOVI - FORMAZIONE E RICERCA

Articolo 22 - Attività di ricerca biomedica e sanitaria

1. Regione ed Università considerano come interesse comune lo sviluppo della ricerca biomedica e sanitaria, anche come elemento di continuo miglioramento delle conoscenze applicabili alla pratica medica. La Regione s'impegna a far accedere le Facoltà ai fondi a tal fine stanziati dalla Regione ed a promuovere e favorire l'accesso ai fondi destinati all'attività di ricerca da parte del Ministero della Salute e da istituzioni pubbliche e private. La Regione e l'Università, anche al fine di consentire che le attività di ricerca rispondano al fabbisogno conoscitivo ed operativo del Servizio Sanitario Regionale, stipulano accordi in materia di ricerca sanitaria.

2. La Facoltà di area medico-sanitaria sono equiparate agli Istituti di Ricovero e Cura a carattere scientifico nella possibilità di accesso ai bandi per la ricerca medica e sanitaria disposti dal Ministero della Salute.

3. L'Università, per realizzare gli obiettivi di ricerca di base, traslazionale, clinica e sanitaria di particolare valore innovativo, può promuovere la costituzione di Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, anche tramite fondazioni, che, per le attività assistenziali ad essi funzionali, si avvalgono di dipartimenti ad attività integrata

delle Aziende di cui all'art. 2, commi 1 e 2 del presente Protocollo d'Intesa mediante accordi; detti accordi sono vincolati al parere positivo di Regione e Università, d'intesa tra loro. Le convenzioni che verranno stipulate tra le Aziende integrate e gli IRCCS, per la disciplina anche economica dei rapporti relativi alle attività assistenziali funzionali alle finalità degli istituti predetti, dovranno assicurare che:

- le attività assistenziali restino di esclusiva competenza delle Aziende integrate;
- i maggiori costi (diretti, indiretti e generali) indotti dall'attività di ricerca restino a totale carico degli IRCCS-istituti scientifici o fondazioni.

Articolo 23 - Attività formativa per le professioni sanitarie e per le specialità mediche

1. La rete formativa relativa sia ai Corsi di Laurea per le professioni sanitarie che alle Scuole di specializzazione è stabilita in relazione al potenziale formativo delle specifiche Facoltà, secondo i criteri di accreditamento a tal fine approvati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Le Università assicurano a proprio carico il personale docente universitario necessario per l'accreditamento dei Corsi e delle Scuole, mentre le Aziende ed istituzioni convenzionate assumono a proprio carico le spese per la docenza affidata a dipendenti del SSN e per contratti esterni, per il responsabile delle attività didattiche professionalizzanti e di tirocinio e per i tutor professionali assegnati al Corso di Laurea in un rapporto di almeno 1 : 25 studenti, nonché per il funzionamento del Corso e per la logistica (aule, laboratori, tirocinio, etc.).

2. In prima applicazione la rete formativa è riconosciuta corrispondente a quella in atto nell'anno accademico in corso al momento della stipula del Protocollo d'Intesa; entro un anno dalla data di stipula Regione ed Università integrano il Protocollo aggiornando la rete formativa in relazione al dimensionamento territoriale come hub delle Aziende di cui all'art. 2, nonché alla identificazione di ulteriori ambiti territoriali che non abbiano Aziende ad attività integrata, tenuto conto della situazione pregressa.

3. Nelle Aziende facenti parte della rete formativa per le professioni sanitarie, il Direttore generale concorda con il Preside della Facoltà, con l'approvazione del Consiglio di Facoltà/Corso di Laurea, l'apporto di professionisti del SSN o personale comunque strutturato nell'Azienda, anche se dipendente dell'Università, da nominare con incarico triennale per la funzione di dirigente dell'attività didattica, ove siano attivi nell'Azienda almeno 3 Corsi di Laurea.

4. Il Preside di Facoltà emana il bando per la copertura delle seguenti funzioni per ogni Corso di Laurea:

- il Responsabile delle attività didattiche professionalizzanti e di tirocinio che assume le funzioni di vicepresidente del Corso di Laurea;
- un Coordinatore del tirocinio per ciascun anno di corso,

Può concorrere agli incarichi il personale dipendente dell'Azienda o in essa strutturato, anche se dipendente dall'Università, appartenente agli specifici profili professionali, in possesso della Laurea Specialistica o Magistrale della rispettiva classe, con esperienza professionale e in ambito formativo non inferiore ai cinque anni, previo nulla-osta del Direttore Generale o suo delegato.

Il reclutamento avviene con specifico bando e la valutazione del curriculum scientifico-professionale dei candidati da parte del Consiglio di Facoltà/ Corso di Laurea.

4. I dirigenti di cui ai precedenti commi hanno il titolo di professore ed in quanto tali sono responsabili della certificazione del tirocinio svolto dagli studenti: per gli specializzandi si procede secondo quanto previsto dal Regolamento della Scuola.

5. Fermo restando quanto stabilito nei precedenti commi, ai sensi dell'Articolo 6, comma 3, del D. Lgs 517/99 l'Atto aziendale definisce le modalità e i termini per la partecipazione del personale del SSR all'attività didattica pre e post-laurea, sulla base dei seguenti criteri:

- il personale tecnico, amministrativo, sanitario strutturato nell'Azienda può partecipare alle attività didattiche, secondo quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 2006-2009 del comparto università e dall'art. 6 del D. Lgs 502/1992 per il personale genericamente definito come ospedaliero;

- il personale del SSR partecipa all'attività didattica esercitando docenza, tutoring ed altre attività formative, nel rispetto dell'ordinamento didattico e dell'organizzazione delle strutture dell'Università;
- l'Università e l'Azienda, nell'ambito delle rispettive competenze, definiscono di concerto modalità e forme di partecipazione del personale del SSR all'attività didattica in relazione ai deliberati dei competenti organi accademici;
- l'attività didattica viene svolta salvaguardando le esigenze relative all'esercizio delle attività assistenziali; in merito per il personale del SSR è necessario il nulla osta della competente direzione sanitaria;
- lo svolgimento di funzioni di tutorato del tirocinio formativo affidate da parte della Facoltà di Medicina e Chirurgia a personale universitario strutturato o a personale del SSN, previo assenso della rispettiva Azienda Sanitaria, costituisce parte integrante dell'orario di servizio.

Per i tirocini da svolgere presso strutture sanitarie e sociali o scolastiche non incluse nella rete formativa, devono essere approvate apposite convenzioni e redatti progetti formativi individuali così come previsto dal decreto interministeriale 142/98.

6. Le università possono realizzare specifici programmi di ricerca sulla base di convenzioni con l'Azienda, che prevedano anche l'istituzione temporanea, per periodi non superiori a sei anni, con oneri finanziari a carico dei medesimi soggetti, di posti di professore straordinario da coprire mediante conferimento di incarichi della durata massima di tre anni, rinnovabili sulla base di specifica convenzione, a coloro che hanno conseguito l'idoneità per la fascia dei professori ordinari, ovvero a soggetti in possesso di elevata qualificazione scientifica e professionale; a tal fine, il Consiglio di Facoltà utilizza i parametri valutativi definiti per l'abilitazione al ruolo di Professore di I fascia. Ai titolari degli incarichi è riconosciuto, per il periodo di durata del rapporto, il trattamento giuridico ed economico dei professori ordinari con eventuali integrazioni economiche, ove previste dalla convenzione. I soggetti non possessori dell'idoneità nazionale non possono partecipare al processo di formazione delle Commissioni di concorso, nè farne parte, e sono

esclusi dall'elettorato attivo e passivo per l'accesso alle cariche di Preside di Facoltà e di Rettore. Le convenzioni definiscono il programma di ricerca, le relative risorse a carico dell'Azienda e la destinazione degli eventuali utili netti anche a titolo di compenso dei soggetti che hanno partecipato al programma.

7. Le università possono realizzare specifici programmi di ricerca sulla base di convenzioni con l'Azienda, che prevedano anche l'istituzione temporanea, per periodi non superiori a cinque anni, con oneri finanziari a carico dei medesimi soggetti, di posti di ricercatore a tempo determinato, da coprire mediante conferimento di incarichi della durata massima di tre anni, secondo quanto previsto dalle norme vigenti.

CAPOVII - PERSONALE UNIVERSITARIO

Articolo 24 - Personale universitario docente: professori, ricercatori e figure equiparate

1. I professori e i ricercatori universitari, nonché le figure equiparate di cui all'Articolo 16 della Legge 19 novembre 1990, n. 341 che svolgono attività assistenziale presso le Aziende di cui all'art. 2, sono individuati con apposito provvedimento, periodicamente aggiornato, dal Direttore Generale dell'Azienda, d'intesa con il Rettore, sulla base del possesso dei requisiti professionali e di esperienza; l'individuazione avviene avuto riguardo del settore scientifico-disciplinare di inquadramento e dei requisiti di cui all'art. 24 del D.P.R. n. 483/1997, e per quanto riguarda le posizioni del secondo livello dirigenziale, sulla base del curriculum scientifico-professionale e dei requisiti di cui all'art. 5 del D.P.R. n. 484/1997, con valutazione comparativa tra più aspiranti effettuata dal Consiglio della Facoltà competente.

2. Con lo stesso provvedimento è stabilita l'afferenza dei singoli professori e ricercatori universitari ai Dipartimenti integrati, assicurando la coerenza fra il settore scientifico-disciplinare di inquadramento e/o la specializzazione disciplinare posseduta e l'attività del Dipartimento.

3. I professori ordinari, i professori associati ed i ricercatori chiamati dai Consigli di Facoltà per le esigenze didattico-scientifiche godranno dell'automatica attribuzione delle funzioni assistenziali da parte delle Aziende, nel rispetto della valenza clinica della disciplina, delle esigenze di dotazione organica, numericamente determinata secondo quanto previsto nell'Atto aziendale in coerenza con la presente Intesa, della compatibilità di bilancio dell'Azienda verificata dalla Regione e del possesso del profilo professionale richiesto dalla posizione da ricoprire. Peraltro l'attribuzione delle funzioni assistenziali ha carattere prioritario rispetto a posizioni ospedaliere a tempo determinato.

4. Ai professori di ruolo di I fascia ai quali non sia possibile conferire la direzione di una unità operativa semplice o complessa è affidata la direzione di una unità programmatica, infra- o inter-dipartimentale, con particolare riguardo alle innovazioni tecnologiche ed assistenziali.

5. Ai professori e ricercatori universitari, fermo restando il loro stato giuridico, si applicano, per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le Aziende e a quello con il Direttore Generale, le norme stabilite per il personale dirigente del SSN; gli accordi attuativi, tra Università ed Aziende, per l'applicazione del presente Protocollo di intesa, disciplinano, fra l'altro, le modalità di svolgimento delle attività integrate, anche per quanto attiene all'articolazione dell'orario di servizio, nonché la possibilità di svolgimento delle attività medesime in più strutture assistenziali, convenendo il relativo impegno ed i conseguenti adempimenti amministrativi-economici.

6. L'orario di servizio complessivo dei professori e ricercatori universitari per lo svolgimento delle inscindibili funzioni didattiche, di ricerca e di assistenza è omnicomprensivo e pari a 38 ore settimanali, di cui 4 ore sono riservate ai corsi di aggiornamento, ed è articolato sulla base del piano di lavoro della struttura di appartenenza e delle necessità assistenziali, che debbono peraltro tenere conto delle programmazione delle attività didattiche e di ricerca nonché dell'equa distribuzione degli impegni di lavoro; La valutazione di tale attività avviene quadrimestralmente.

Gli accordi attuativi potranno prevedere che l'impegno orario del personale universitario dedicato all'attività assistenziale sia calcolato come durata media avuto riguardo ad un periodo di riferimento di sei mesi. In tale ultima ipotesi l'impegno orario del suddetto personale per l'attività assistenziale è determinato nella misura del 50-60% di quello previsto per il corrispondente personale del servizio sanitario nazionale".

7. La determinazione della pianta organica da parte dell'Azienda viene fatta anche considerando l'impegno orario del personale docente non superiore ai 2/3 del monte ore complessivo settimanale, anche al fine di garantire turni di servizio e di guardia, questa retribuita in modo specifico se effettuata oltre l'orario convenuto; i dirigenti di Unità Operative Complesse o di Unità a Programma debbono assolvere al debito orario di 34+4 ore settimanali per le complessive attività didattiche, di ricerca ed organizzative assistenziali con le modalità di certificazione sono oggetto di specifico accordo fra il Direttore della UOC/UP ed il Direttore Generale; essi hanno l'obbligo di provvedere all'organizzazione ed a quant'altro necessario per il buon andamento dell'unità operativa diretta.

8. L'attività libero professionale intra moenia non concorre al computo dell'impegno orario complessivo.

9. L'autorizzazione per i periodi di congedo di cui all'art.17 DPR 382/80 è concessa dal Rettore o suo delegato, previa intesa con il Direttore Generale che ha la responsabilità di assicurare la compatibilità con l'ordinario esercizio delle attività sanitarie e della continuità assistenziale. Parimenti, la partecipazione da parte del personale universitario a seminari, congressi, corsi di aggiornamento è consentita previa comunicazione preventiva del Responsabile della struttura alla Direzione Generale e Sanitaria ed a condizione che detta partecipazione non pregiudichi la continuità nell'esercizio dell'attività assistenziale. Nel caso di partecipazione a dette iniziative da parte del Responsabile della struttura, lo stesso dovrà preventivamente indicare idonea figura cui affidare la responsabilità in sua sostituzione.

10. Fermi restando i contingenti numerici di personale stabiliti dall'art. 15 comma 3 lettera b), in caso di cessazione dal servizio di personale docente addeuto all'assistenza, nelle more della relativa sostituzione da

parte dell'Università, e comunque in caso di necessità, l'Azienda può procedere alla utilizzazione di personale universitario a termine [dottorandi di ricerca, titolari di assegni di ricerca, etc.] incluso in graduatorie all'uopo predisposte, nonché ad utilizzo di graduatorie per il conferimento di incarichi temporanei per garantire l'attività assistenziale.

11. Dell'adempimento dei doveri assistenziali il personale risponde al Direttore Generale.

12. Il provvedimento di individuazione di cui al comma 1 del presente articolo costituisce allegato dell'Atto aziendale.

13. Il trattamento aggiuntivo e le indennità comunemente denominate di spettanza del personale universitario di cui al presente Protocollo d'Intesa sono corrisposte a detto personale direttamente dalle Aziende, ivi comprese quelle convenzionate ex art. 2 comma 5, e comunicate all'Università con periodicità semestrale.

Articolo 25 - Personale universitario delle professioni sanitarie

1. I protocolli regionali conterranno disposizioni concernenti specifiche intese con riguardo al trasferimento, totale o parziale, del personale tecnico amministrativo, infermieristico, tecnico sanitario e di riabilitazione, dipendente dall'università e dedicato alla attività integrata, dalle università alle aziende, con riguardo anche al relativo onere finanziario.

2. Le intese di cui al comma precedente sono considerate integrative dei protocolli Università Regione. L'approvazione ministeriale dei suddetti protocolli e delle conseguenti intese, contenenti disposizioni che regolano il passaggio dei dipendenti dall'università all'azienda ospedaliera universitaria di riferimento, ha il medesimo effetto del decreto ministeriale di cui all'art. 8 comma 5 del d.lgs. n. 517/99 che resta assorbito dal Decreto ministeriale di approvazione del protocollo.

Articolo 26 - Trattamento economico del personale universitario

- Ai professori e ai ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale presso l'Azienda integrata, oltre al trattamento economico erogato dall'Università, spetta, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del D. Lgs n. 517/1999, quale riconoscimento dovuto per lo svolgimento delle attività assistenziali, al fine di garantire la perequazione dei livelli complessivi di trattamento economico:
 - un trattamento aggiuntivo graduato in relazione alle responsabilità connesse ai diversi tipi di incarico secondo i criteri stabiliti dal C.C.N.L. per il personale della dirigenza del S.S.N.
 - un trattamento aggiuntivo graduato in relazione ai risultati ottenuti nell'attività assistenziale e gestionale, valutati secondo parametri di efficacia, appropriatezza ed efficienza nonché all'efficacia nella realizzazione dell'integrazione tra attività assistenziale, didattica e di ricerca, nei limiti della disponibilità del relativo fondo costituito presso l'azienda O.U.;
 - compensi legati alle particolari condizioni di lavoro ove spettanti (indennità di rischio radiologico, di turno, pronta disponibilità...);
 - indennità di esclusività del rapporto per quanti abbiano optato per l'attività professionale intramoenia secondo quanto previsto dal C.C.N.L. dell'area della dirigenza medica e sanitaria.

Al personale universitario pertanto spettano, a carico del bilancio aziendale, le seguenti voci aggiuntive:

- Retribuzione di posizione minima unificata;
- Retribuzione di posizione variabile aziendale;
- Indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- Maggiorazione per incarico di Direttore di Dipartimento;
- Retribuzione di risultato;
- Compensi legati alle particolari condizioni di lavoro ove spettanti (indennità di rischio radiologico, di turno, pronta disponibilità, etc).
- Indennità di esclusività.

2. Ai fini dell'equiparazione del trattamento economico universitario con quello ospedaliero, il totale del trattamento economico universitario, comprensivo delle voci di cui al punto 1., va confrontato con il totale del trattamento economico ospedaliero del dirigente di pari funzioni, mansioni ed anzianità, composto dallo stipendio tabellare (che assorbe la quota della retribuzione di posizione e di risultato conglobate e l'indennità integrativa speciale) nonché dalla retribuzione individuale di anzianità ove acquisita e dalla indennità di specificità medica.

Ove dal raffronto il trattamento economico universitario, come sopra determinato, dovesse risultare inferiore a quello del dirigente del servizio sanitario regionale di pari funzioni, mansioni ed anzianità come sopra indicato, viene attribuito un assegno ad personam, a carico del bilancio aziendale, assorbibile con l'incremento della retribuzione universitaria.

Allo scopo del calcolo dell'assegno ad personam di si precisa che il trattamento economico ospedaliero da porre a raffronto con il trattamento economico universitario è composto dalle seguenti voci:

- Stipendio tabellare SSN;
- RIA;
- Indennità di Specificità medica.

L'importo dei suddetti trattamenti viene attribuito mensilmente dall'azienda all'università e da questa ai docenti universitari, con le stesse modalità e tempi previsti per le equipollenti figure ospedaliere, fatti salvi ulteriori accordi tra l'azienda e l'università. Detta disposizione si applica anche nel caso di rapporti convenzionali tra l'università e le aziende ospedaliere del servizio sanitario regionale.

Articolo 27 - Rapporti sindacali

1. Nelle Aziende integrate di cui al presente protocollo di intesa, la contrattazione decentrata si svolge congiuntamente con le OOSS del SSN e dell'Università firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali, fatte salve diverse disposizioni previste dal CCNQ e dal CCNL.

2. La delegazione di parte pubblica è integrata con un componente designato dal Rettore.

Articolo 28 - Dotazione Organica

1. Fermo restando quanto previsto in materia di

consistenza di personale dall'art.1, comma 565 della legge n. 296/2006 nonché dal Piano di rientro relativamente agli interventi in materia di assunzioni, la dotazione organica delle singole Aziende integrate sarà definita secondo gli indirizzi e i criteri che la Regione emanerà per la determinazione della pianta organica.

2. Il Direttore generale, acquisito il parere degli organismi universitari competenti, previa consultazione delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti nazionali, adotta la pianta organica e la sottopone alla formale approvazione della Regione.

3. Una volta determinato il contingente del personale medico o delle altre figure professionali laureate, le Aziende utilizzano prioritariamente il personale docente universitario disponibile, tenuto conto di quanto previsto dal comma 7 dell'art. 26.

CAPO IX - PATRIMONIO, NORME TRANSITORIE E FINALI

Articolo 29 - Aziende integrate

1. Le Aziende integrate di cui all'art. 2 si adeguano a quanto previsto dalla presente Intesa dalla data di pubblicazione della stessa sul Bollettino Ufficiale della Regione

2. La Azienda "....." assume la denominazione ufficiale di "Azienda ospedaliero-universitaria" e possibile denominazione abbreviata "Poliliclinico".

3. Restano confermati, fino alla naturale scadenza, gli organi in carica alla data di costituzione.

4. Nelle more della costituzione di Aziende Integrate ai sensi all'art. 2, comma 1, sub b), le funzioni degli organi e degli organismi di cui agli artt. 5-9 possono essere vicariate dai corrispondenti organi ed organismi dell'Azienda Sanitaria Locale, integrati nella loro composizione così come previsto negli articoli citati.

Articolo 30 - Patrimonio - Trasferimento uso e assegnazione di beni

1. I beni patrimoniali di cui al presente articolo, fermi restando la proprietà originaria o la concessione in uso disciplinata da legge, sono valutati come apporto patrimoniale alle Aziende. I beni medesimi, alla cessazione della destinazione ad attività assistenziale o ad attività con questa integrata, rientrano nella piena disponibilità dell'Università o del Servizio Sanitario Regionale. La modifica d'uso, la demolizione e la ricostruzione degli edifici individuati con l'atto ricognitivo di cui ai successivi commi sono effettuabili previo assenso dell'Ente proprietario, nonché parere favorevole degli Enti usuari, in relazione a quanto disposto dal D.Lgs. 162/2006 e successive integrazioni e modifiche.

2. I beni demaniali o comunque in uso gratuito e perpetuo all'Università, nonché i suoi beni immobili e mobili, già destinati in modo prevalente alle attività assistenziali, possono essere concessi a titolo gratuito alle Aziende integrate, le quali si fanno carico degli oneri di manutenzione per le opere di cui all'art. 3 comma 1 lettere a-b-c-d-e-f del DPR 380 del 6 giugno 2001, oltre agli oneri per la sicurezza; sono a carico delle Aziende gli oneri di manutenzione ordinaria e straordinaria. Resta fermo il vincolo di destinazione di detti beni demaniali ad attività assistenziale, previa individuazione, entro e non oltre 60 giorni dalla firma del presente protocollo, dei singoli beni a cura del Rettore dell'Università e dei Direttori generali delle Aziende interessate con apposito atto ricognitivo, secondo i principi di cui al presente Articolo. Con lo stesso atto ricognitivo sono censiti gli spazi adibiti ad attività didattiche e ad attività di ricerca svolta da personale docente-ricercatore non strutturato e ciò anche ai fini di stabilire gli oneri che l'Università deve rimborsare alle Aziende, ai sensi dell'art. 19 comma 4 della presente Intesa.

Articolo 30 bis - Successione nei rapporti giuridici [per gli ex Poliliclinici universitari]

1. Ove non già disposto, l'Azienda integrata succede all'Università/Azienda... negli eventuali ancora esistenti rapporti di lavoro a tempo determinato in essere per le esclusive esigenze assistenziali del Poliliclinico

2. Le Aziende integrate succedono all'Università nei rapporti di locazione per gli eventuali immobili locati, se destinati alle attività assistenziali.

3. Le Aziende integrate succedono comunque alle attuali Aziende ex Poliliclinici nei rapporti attivi e passivi da esse detenuti per le attività assistenziali.

Articolo 31 - Trasferimento ed utilizzazione del personale tecnico, amministrativo e socio-sanitario

1. Università e Azienda possono definire l'assegnazione funzionale di nuovo personale universitario non docente integrato nell'assistenza; in tal caso è applicato il principio dell'assegnazione funzionale alle Aziende integrate ex art. 70 comma 12 D. Lgs/vo165/2001; ulteriori assegnazioni funzionali debbono essere convenute tra Università e singola Azienda.

2. Il suddetto personale che, entro 60 giorni dalla pubblicazione della G.U. del presente schema di Intesa, abbia optato per il passaggio nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale, viene confermato nelle proprie mansioni ed anzianità di ruolo e funzione nella medesima Azienda..

Articolo 32 - Richiamo di norme ed adeguamento a norme

1. Per quanto non previsto nella presente Intesa, si richiamano il decreto legislativo n. 517/1999 ed il D.P.C.M. 24 maggio 2001.

2. In relazione alla modifica di norme vigenti, di legge o statutarie dell'Università, il termine "Facoltà di Medicina e Chirurgia" è da intendersi automaticamente adeguato alle modifiche che potranno intervenire.

Articolo 33 - Entrata in vigore e durata

Il presente Protocollo d'intesa entra in vigore dalla data di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione, ha durata quinquennale e si intende tacitamente rinnovato per uguale periodo, qualora non disdetto da una delle parti sei mesi prima della scadenza.

Trattamento economico del personale universitario convenzionato per l'assistenza

Lo stipendio universitario è la retribuzione comune a tutti i docenti e ricercatori, di ogni Facoltà (Lettere, Ingegneria, Giurisprudenza, ecc), per l'attività didattica e di ricerca che essi svolgono.

I docenti e i ricercatori della Facoltà di Medicina e Chirurgia convenzionati con il Sistema Sanitario, a differenza degli altri, svolgono anche una attività aggiuntiva, l'assistenza, che perciò deve essere remunerata a parte. Il calcolo di come remunerare questa attività aggiuntiva viene fatto con riferimento allo stipendio ospedaliero.

Fino al dicembre 1999 la remunerazione degli universitari convenzionati per l'assistenza era costituita da due voci:

1) **la prima voce** era lo stipendio universitario uguale a quello di tutti gli altri universitari non svolgenti assistenza;

2) **la seconda voce**, detta DeMaria (Legge 213/71) o indennità perequativa (DPR 761/79), era costituita dalla differenza fra lo stipendio del pari grado ospedaliero e quello dell'universitario.

Sulla prima voce non esistono contenziosi in quanto corrisponde alla retribuzione di un funzionario dello Stato ed è definita dai parametri di competenza di ogni singolo docente e ricercatore.

I problemi sorsero e sorgono sulla seconda voce che rappresenta il compenso della attività assistenziale strumentale alla didattica e alla ricerca, una indennità rapportata alle voci stipendiali del pari grado ospedaliero.

L'entità della predetta indennità si forma, quindi, in base alle voci stipendiali considerate e al livello funzionale dell'ospedaliero di raffronto e qui c'è molta confusione e l'universitario rischia di essere sotto-pagato per il lavoro assistenziale.

Il Dlgs 517/99 ha cercato di porre rimedio al vecchio sistema remunerativo che risaliva agli anni settanta, per cui dal 2000 dovevano applicarsi le nuove regole e i nuovi CCNL di riferimento.

Al metodo perequativo doveva succedere il metodo retributivo.

Infatti l'art.6, comma 4 del Dlgs 517/99 recita "Ferma restando l'abrogazione delle norme incompatibili con il presente decreto, sono comunque abrogate le parti dell'art.102 del decreto del Presidente della Repubblica n.382/80 che disciplinano l'attribuzione del trattamento economico integrativo." Appare chiaro quindi che il metodo perequativo previgente è stato soppresso e sostituito dal metodo retributivo.

Cerchiamo di chiarire i termini della questione.

Metodi di calcolo della remunerazione assistenziale Metodo perequativo

Occorre allora subito chiarire il quadro normativo, che non contempla, come comunemente viene fatto, una semplice comparazione a due, fra due posizioni, l'Universitaria e l'Ospedaliera, ma un confronto a tre. L'universitario di Medicina con funzioni assistenziali, infatti, va comparato non solo con l'Ospedaliero, ma anche con l'Universitario di qualsiasi Facoltà senza funzioni assistenziali.

E' evidente, infatti, che l'assistenza, per sua natura strumentale alla didattica e alla ricerca, si configura come una attività aggiuntiva, sia in termini qualitativi che quantitativi, rispetto a quella normalmente svolta dal docente e dal ricercatore universitario, che non possono quindi essere remunerati nella stessa misura di chi non la svolge. La cosiddetta "perequazione" con l'ospedaliero, così come prevista dal DPR 761/79, non remunerava più l'assistenza dell'universitario quando lo stipendio di questi già eguaglia quello ospedaliero, cosicché l'universitario viene a percepire una remunerazione pari a quella di un suo collega che non svolge assistenza, venendo così meno il dettato costituzionale di uguale remunerazione ad uguale lavoro (art.36 della Costituzione). "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro".

Il sistema, tuttavia, poteva essere accettabile se rapportato ad un orario di lavoro di 350 ore annue per il tempo pieno e 250 per il tempo definito, cioè quelle proprie dello stato giuridico dell'universitario che non svolge assistenza, ma non se rapportato all'impegno orario dell'ospedaliero di 38 ore settimanali. Va quindi ribadito che l'Universitario, per il semplice fatto di svolgere assistenza non diventa ospedaliero, né cambia il suo stato giuridico. Infatti a tale incongruenza ha posto rimedio l'art. 6 del Dlgs che ha abolito il sistema perequativo come definito dall'art. 102 del DPR 382/80 e ha stabilito che al personale universitario convenzionato per l'assistenza "si riconosce, oltre ai compensi legati alle particolari condizioni di lavoro, ove spettanti, oltre al trattamento economico erogato dall'università: a) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione alle responsabilità connesse ai diversi tipi di incarico; b) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione ai risultati ottenuti nell'attività assistenziale e gestionale, valutati secondo parametri di efficacia, appropriatezza ed efficienza, nonché all'efficacia nella realizzazione della integrazione tra attività assistenziale, didattica e di ricerca."

In merito poi alla corrispondenza funzionale fra il ruolo universitario e quello ospedaliero, da cui dipende l'entità della remunerazione, nascono i principali conflitti. Infatti mentre il DPR 382/80, art.102 indicava chiaramente le corrispondenze fra i due settori per cui PO = posizione apicale, PA = posizione intermedia, RU = posizione iniziale, i nuovi CCNL della dirigenza medico-veterinaria hanno abolito le tre precedenti denominazioni - primario, aiuto, assistente - assegnando a tutti la qualifica di dirigente, cui corrispondono, a discrezione, funzioni di direttore di struttura complessa, di struttura semplice dipartimentale o interdipartimentale, di alta specializzazione, di programma. Ma la corrispondenza funzionale fra universitari e ospedalieri come sancita dall'art. 102 del DPR 382/80 non è venuta meno, in realtà, poiché la nuova organizzazione ospedaliera non ha cancellato quanto previsto dal DPR 382/80 per gli universitari convenzionati per l'assistenza. Il PO resta infatti parificato al dirigente di secondo livello responsabile di struttura complessa, che è il livello più alto secondo i nuovi assetti. Il livello intermedio a cui è parificato il PA secondo il DPR citato non è più l'aiuto ma il dirigente responsabile di struttura semplice(dipartimentale o interdipartimentale), per cui al PA deve essere attribuita, come recita la legge, almeno la direzione di una struttura semplice, pena un declassamento inconciliabile con la normativa. Anche al Professore aggregato, in questa logica, dovrà toccare la direzione di una unità semplice o di un programma. La posizione iniziale cui è parificato il Ricercatore corrisponde, con la nuova normativa, all'affidamento di un programma, per cui al RU spetterà comunque la responsabilità delle qualifiche funzionali che spettano loro di diritto, i loro compensi saranno adeguati. Invece l'analisi dei cedolini non permette di capire quale livello è stato assegnato a ciascuno, per cui le cifre erogate si intendono ad acconto e vanno integrate e aggiornate in questa operazione di verifica secondo le tabelle

dei CCNL della dirigenza medica e veterinaria succedutesi dal 2000. E' chiaro che gli Enti erogatori coinvolti cercano di eludere l'applicazione di dette corrispondenze funzionali, per risparmiare sui costi, rimandando ad improbabili convenzioni, ma la giurisprudenza è concorde (ex pluribus c.6259/04) nell'affermare che non esistono margini discrezionali nel definire le corrispondenze funzionali fra universitari e ospedalieri e delle relative spettanze.

La fonte di riconoscimento al personale universitario della spettanza di un determinato emolumento, infatti, deve essere ricercata direttamente ed immediatamente nella normativa primaria e secondaria, dalla quale dipende anche il conseguente radicarsi in via immediata di un diritto correlativo nel patrimonio giuridico del destinatario, in assenza di facoltà discrezionali. Va ricordato che mentre la convenzione ha natura negoziale, l'applicazione di norme e decreti ha natura provvedimentale, che non può essere disapplicata neppure dal giudice amministrativo in sede giurisdizionale esclusiva. Va pure ricordato che la mancata assegnazione delle qualifiche funzionali previste dal DPR 382/80 costituisce per l'universitario un demansionamento professionale e per l'Amministrazione inosservanza dell'art.2103 c.c. che vieta l'assegnazione a mansioni diverse o inferiori a quelle correlate al proprio inquadramento professionale nonché inosservanza del precetto generale dettato dall'art.2087 c.c. che protegge le condizioni di lavoro tutelando sia l'integrità fisica che la personalità morale del lavoratore.

La cosiddetta "perequazione" viene, poi, fatta considerando sul versante universitario voci stipendiali che nulla hanno a che fare con l'assistenza e che quindi non devono rientrare nel computo. Infatti l'Università di Pavia eseguiva l'operazione, cosiddetta "perequativa", sui totali di tutte le voci sommate fra di loro, arrivando a ridurre progressivamente, fino, addirittura, ad annullare ogni retribuzione perequativa quando lo stipendio universitario si avvicinava o uguagliava quello ospedaliero, per cui nulla veniva percepito per l'attività assistenziale aggiuntiva!

Con ciò si realizzava una impossibile uguaglianza stipendiale con i docenti di altre Facoltà che non hanno fra i loro compiti l'assistenza. Il metodo perequativo corretto sotto il profilo giuslavoristico, invece, doveva essere, almeno, quello applicato dalla Regione Piemonte, cioè sottraendo voce per voce come indicato nella Tabella n.1.

Tale criterio è quello di raffrontare voce per voce le componenti dello stipendio ospedaliero con quelle dello stipendio universitario, riconoscendo per intero al personale universitario quelle non presenti nel suo stipendio e la differenza, ove esistente, fra quelle comuni.

In tal modo risulta remunerata l'attività assistenziale fina-

RETRIBUZIONE UNIVERSITARIA		RETRIBUZIONE OSPEDALIERA	
QUOTA A	Stipendio base Classi Scatti + I.I.S. + Assegno aggiuntivo + 0 - 0	Tabellari R.I.A. (Retr. Indiv. Anz.) + I.I.S. (Ind. Integ. Spec.) + Ind. Specifica - Medica + Retr. Pos. Fissa contrattuale + Retr. Pos. Variabile contr.	
A1		A2	
Differenziale: A2 meno A1 a carico della Regione/Azienda convenzionata			
QUOTA B	Nessuna voce presente	+ Retr. Pos. Variabile aziendale + Ind. Direzione struttura complessa + Indennità Direzione Dipartim. + Indennità risultato + Indennità di esclusività	
B1		B2	
Differenziale: B2 meno B1 a carico della Regione/Azienda convenzionata.			

lizzata alla didattica e alla ricerca svolta dal medico universitario, attività che i docenti e i ricercatori delle altre Facoltà non svolgono e che quindi risulta aggiuntiva alla normale attività universitaria, anche come monte ore, e quindi da retribuire in aggiunta allo stipendio universitario. Sotto l'aspetto quantitativo gli linee guida del 1999 della Regione Lombardia, ancora in vigore, (Delibera GR n. 46798 del 3 dicembre 1999) fissavano nel 50% dell'orario di lavoro del personale ospedaliero (pari a 38 ore settimanali meno 4 di aggiornamento) e quindi ridotto a 19 (17) ore, l'impegno assistenziale per l'universitario a tempo pieno.

Ma l'applicazione corretta della sopra riportata tabella, come degli altri metodi che vedremo più avanti, presuppone, in via prioritaria, l'assegnazione di livelli funzionali, propri della nuova organizzazione sanitaria ospedaliera, agli universitari. Occorre far corrispondere, ex lege, i nuovi livelli organizzativi e stipendiali ospedalieri alle qualifiche universitarie che sono quattro: 1) Professore di prima fascia (PO); 2) Professore di seconda fascia (PA); 3) Professore aggregato (Ricercatore con modulo didattico); 4) Ricercatore (RU) (senza modulo didattico). Il combinato disposto dell'art.102 del DPR 382/80 e dell'art.5 del Dlgs 517/99 e dei CCNL saniti attribuisce ai PO il massimo livello ospedaliero, che prima era rappresentato dal primario e ora dal responsabile di SC; ai PA il livello intermedio, che prima era l'aiuto e ora è il responsabile di struttura semplice; ai RU con modulo didattico (Professori aggregati) il livello immediatamente inferiore, che prima era l'assistente con più di 5 anni di anzianità in ruolo e ora è la responsabilità di programma; ai RU senza modulo didattico il livello più basso ospedaliero, quello con meno di 5 anni di anzianità in ruolo, che potrebbe essere un programma di minore complessità. Una mancata adozione di tali provvedimenti integra un quadro di demansionamento degli universitari rispetto agli ospedalieri e di disparità di trattamento fra figure universitarie portatrici di uguali diritti per quanto riguarda l'attività assistenziale, di ricerca e di didattica. Va ricordato ai nostri fini che agli incarichi di natura professionale corrispondono fasce di remunerazione differenti.

Metodi di calcolo retributivo della remunerazione assistenziale

Con l'entrata in vigore del Dlgs 502/92 e del Dlgs 517/99 e dei connessi CCNL della dirigenza medica e veterinaria cambiano completamente i criteri di remunerazione del personale medico universitario convenzionato: viene superato il principio di perequazione dei trattamenti economici tra universitari e ospedalieri, previsto in precedenza dalla Legge 213/71 c.d. "DeMaria" e dal Dpr 761/79 e si stabilisce la sua sostituzione con un trattamento "aggiuntivo" o "retributivo", vale a dire che si somma allo stipendio universitario, a fronte di un impegno orario aggiuntivo di circa 19 ore settimanali per l'assistenza.

Già l'art. 15, comma 1, del D.L.vo n. 502 del 1992 disponeva che "la dirigenza medica è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, ed in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità

del risultato".

In attuazione delle previsioni del D.L.vo n. 502 del 1992 e n. 29 del 1993, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'area della dirigenza medica del comparto Sanità relativo al quadriennio 1994-1997, siglato in data 5 dicembre 1996, aveva provveduto a determinare la graduazione delle funzioni dirigenziali, riconducendo al II livello dirigenziale i primari ospedalieri già collocati nella posizione funzionale di XI livello, unificando nel I livello dirigenziale gli assistenti e gli aiuti collocati rispettivamente nell'ex IX e X livello ed equiparando questi due ex livelli sotto il profilo della retribuzione tabellare e dell'indennità di specificità medica.

Il contratto collettivo ha, quindi, provveduto a ricostruire la retribuzione spettante ai dirigenti medici di I e II livello, la quale non viene più determinata in relazione alla posizione funzionale, al profilo professionale (Assistente - Aiuto - Primario) e al corrispondente livello retributivo (IX - X - XI), ma in relazione alla posizione ricoperta, tenuto conto anche dell'anzianità di servizio, e ai risultati raggiunti. Ed infatti, il trattamento economico del personale medico ospedaliero oggi si compone di uno stipendio tabellare determinato in misura fissa dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di una serie di indennità aventi la funzione di individualizzare il trattamento economico di ciascun dirigente in funzione dei compiti assistenziali svolti, della posizione e degli incarichi ricevuti in funzione dell'anzianità di servizio e dei risultati raggiunti.

Dette modifiche hanno determinato la necessità di definire l'equipollenza tra i due livelli della Dirigenza Medica del Comparto Sanità, con le loro articolazioni (Direttore di SC, Responsabile di Struttura semplice dipartimentale o interdipartimentale, Responsabile di alta specializzazione, Responsabile di programma) ed i quattro livelli del personale medico dipendente dalle Università convenzionato con le Aziende Sanitarie ai fini dell'espletamento delle attività assistenziali, dovendosi operare le corrispondenze funzionali previste dall'art. 102, comma 4, del D.P.R. n. 382 del 1980 con quelle del Dlgs 502/1992, nonché di determinare le modalità di applicazione degli istituti giuridici ed economici previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i medici ospedalieri anche ai medici universitari, che non sono contrattualizzati e quindi devono far riferimento a norme di legge.

Primo metodo di calcolo retributivo

A tale esigenza ha provveduto l'art. 6 del D.L.vo n. 517 del 1999, il quale, non ha abolito il trattamento economico di equiparazione, ma si è limitato ad adeguare il regime retributivo del personale universitario che svolge attività assistenziale a quello previsto per il personale ospedaliero.

Ed infatti, i trattamenti aggiuntivi di cui al primo comma dell'art. 6, cioè "a) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione alle responsabilità connesse ai diversi tipi di incarico; b) un trattamento aggiuntivo graduato in relazione ai risultati ottenuti nell'attività assistenziale e gestionale, valutati secondo parametri di efficacia, appropriatezza ed efficienza, nonché all'efficacia nella realizzazione della integrazione tra attività assistenziale, didattica e di ricerca" sono riconosciuti ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale in aggiunta ed "oltre al trattamento economico erogato dall'università".

Una delle voci che compongono il "trattamento economico erogato dall'università" è proprio l'indennità di equiparazione, la quale dunque viene ancora garantita per tutte le altre voci stipendiali di cui alla Tabella 1, ad eccezione delle indennità di posizione e di risultato pagate a parte. La stessa giurisprudenza costituzionale ha affermato che l'indennità di equiparazione costituisce una componente del complessivo trattamento economico spettante al professore universitario quando svolge attività assistenziale sanitaria e come tale essa è utile ai fini assistenziale e previdenziale (Corte Cost. n. 126 del 1981).

Le indennità di posizione e di risultato di cui al primo comma dell'art. 6 d.l.vo n. 517 del 1999, quindi, non sono previste in sostituzione dell'indennità equiparativa, ma in aggiunta alla stessa. Esse, infatti, non sono fungibili tra loro, ma assolvo ciascuna ad una propria specifica funzione, non esauendo il compenso dovuto agli universitari per l'attività assistenziale ma rappresentandone solo una parte.

Tradotto in termini pratici ed operativi significa che la vecchia "De Maria", finché in vigore, remunerava in maniera differenziale l'attività assistenziale svolta dal docente e dal ricercatore universitario nell'ambito del suo orario di lavoro istituzionale universitario, quantificato in 350 o 250 ore a seconda del regime scelto a tempo pieno o definito. Differenziale significa che per tali ore la sua attività, comprensiva di didattica, assistenza e ricerca, viene remunerata con una cifra pari alla differenza fra le voci stipendiali del pari grado ospedaliero e le stesse dell'universitario e quindi presuppone una integrazione se la remunerazione universitaria è inferiore a quella ospedaliera oppure nessuna integrazione se uguale o superiore. In aggiunta alle 350 o 250 ore, tuttavia, a seguito del Dlgs 517/99 e delle Linee guida del 1999 della Regione Lombardia (Delibera GR n.46798 del 3 dicembre 1999) l'universitario convenzionato per l'assistenza svolge un ulteriore lavoro, quantizzato nel 50% di quello ospedaliero: per tale impegno, pertanto, gli spetta un compenso aggiuntivo, pari alla metà dello stipendio del pari grado ospedaliero con l'aggiunta per intero delle indennità di funzione e risultato, quali previste dal CCNL ospedaliero, e a parte e per intero l'indennità di esclusività se ha fatto la scelta esclusiva.

Secondo metodo di calcolo retributivo

Questo metodo di calcolo del trattamento economico degli universitari che svolgono assistenza finalizzata alla didattica e alla ricerca è il più razionale e incontestabile sotto il profilo giuslavoristico e sindacale, perché corrisponde al principio costituzionale che a ciascun lavoratore spetta la giusta remunerazione rapportata alle sue funzioni, senza disparità di trattamento.

Ne consegue che per le funzioni istituzionali il dipendente universitario convenzionato deve percepire uno stipendio simile a quello dei suoi colleghi universitari delle altre Facoltà e della stessa Facoltà di Medicina e Chirurgia del triennio preclinico non convenzionati per l'assistenza. Ma in aggiunta gli compete una remunerazione rapportata al monte ore assistenziale svolto in più e pari al 50% di quello ospedaliero, che corrisponderà alla metà del trattamento fondamentale e del trattamento accessorio del pari grado ospedaliero, integrato dalle indennità variabili o fisse dovute, secondo la loro natura per intero o proporzionali all'impe-

gno lavorativo, con l'aggiunta per intero dell'indennità di esclusività per gli aventi diritto.

Quello che è certo dall'analisi dei tre metodi sopra descritti è che il metodo perequativo applicato a Pavia ha danneggiato pesantemente i docenti e i ricercatori svolgenti attività assistenziale e non è più accettabile perché in pratica dal 2000 non remunerava l'attività assistenziale e le ore di lavoro aggiuntivo che tale personale dedica al SSN.

CONCLUSIONI

Posizione ricorrenti

Gli ottanta ricorrenti di Pavia con sentenza del Consiglio di Stato 2232/2010 hanno visto riconosciuto il loro diritto a percepire l'indennità di esclusività nella misura stabilita dal CCNL della dirigenza medica e veterinaria per le rispettive quattro classi di riferimento, per intero, a parte e in aggiunta allo stipendio universitario e alla remunerazione di cui al Dpr 761/79, in quanto indennizzo, non decurtabile, per un mancato guadagno, avendo tutti esercitato la scelta intramoenia.

L'indennità di esclusività, infatti, per definizione (art.5 CCNL 8/6/2000) costituisce un elemento distinto della retribuzione, è fissa e ricorrente e corrisposta per 13 mensilità, concorre alla formazione del TFR e della pensione, attinge ad un fondo riservato, gestito dal CIPE e compete agli aventi diritto dal 1° Gennaio 2000.

Il CINECA identifica tale indennità con un codice numerico, 05282 oppure 05794, che mai compare nei cedolini stipendiali dei ricorrenti.

Nella voce indennità DPR 761/79 (codice CINECA 05595,05945,05091) l'Università pretende sia inglobata anche l'indennità di esclusività, ma in realtà non vengono analiticamente indicate le voci stipendiali erogate con tale indicazione, che già di per sé superano quanto erogato senza l'indennità di esclusività.

In carenza di una descrizione analitica di tali voci non è possibile ex post etichettare la cifra come includente anche l'indennità di esclusività che, peraltro, non poteva essere accumulata insieme alle altre voci della retribuzione, né essere "perequata".

In assenza di documentazione contabile valida tali somme vanno considerate come acconto di voci di retribuzione diverse da quella di indennità di esclusività a far corso dal 27/1/2000.

Quindi si ribadisce che le somme erogate come indennità DPR 761/79 non comprendono l'indennità di esclusività per mancanza di documentazione contabile e dei presupposti normativi, ma atengono solo e in qualità di acconto a voci di retribuzione differenti, peraltro anch'esse non indicate analiticamente dalla Amministrazione, ma individuabili come tali nella Tabella 1 e nella Tabella 2.

Posizione universitaria

L'Università di Pavia condannata a pagare in prima battuta, salvo poi recuperare le somme alla fonte, sostiene di aver corrisposto l'indennità di esclusività nell'ambito della voce indicata nei cedolini stipendiali come indennità Dpr761/79 (che il CINECA indica con i codici 05595 oppu-

RETRIBUZIONE OSPEDALIERA	CODICE CINECA
Stipendio saniti Tabellari	Non attribuito
Ributezione Individuale Anzianità (R.I.A.)	Non attribuito
Indennità Integrativa Speciale (I.I.S.)	Non attribuito
Indennità Specifica Medica	05760
Ributezione di posizione (P.O.P.)	05285
Ributezione di posizione (noOP)(XII)	05284 oppure 05683
Ributezione Posizione Fissa Contrattuale (XII)	05779 oppure 05391
Ributezione Posizione Variabile Contrattuale (XII)	05780 oppure 05392
Ributezione Posizione Variabile (noOP)	05498
Ributezione Posizione Variabile (noOP)(XIII)	05499
Indennità di posizione variabile (XII)	05321 oppure 05394 05768
Ributezione Posizione Variabile Contrattuale	05322 oppure 05395
Ributezione Posizione Variabile Contrattuale (XII)	05781
Ributezione Posizione Variabile aziendale	05782
Ributezione Posizione Variabile aziendale (XII)	05653
Ributezione Posizione Minima Unificata (XII)	05654
Ributezione Posizione Minima Unificata (XIII)	05803 oppure 05445
Indennità di struttura complessa (XII)	05446
Indennità di struttura complessa (XIII)	05355 oppure 05448
Indennità Direzione Struttura Complessa (noOP)	05356
Indennità Direzione Struttura Complessa (noOP) (XII)	05697
Indennità Direzione Dipartimentale	05698
Indennità risultato	05297
Indennità di esclusività	05908
Indennità di esclusività (XII)	05282 oppure 05794
Indennità di esclusività (XIII)	05630
Indennità DPR 761/79 (Dirigenza)	05595
Indennità DPR 761/79 (Dirigenza) (XII)	05596
Indennità DPR 761/79	05945
Indennità DPR 761/79 (F.A.M.)	05946
Indennità DPR 761/79 (F.M.)	05991
Compoglio indennità DPR 761/79 (F.M.)	05012
Indennità DPR 761/79 (F.A.M.)	05992
Indennità DPR 761/79 (XII)	05993
Compoglio DPR 761/79	05549

re 05945 oppure 05091), in forma cumulativa con altre voci stipendiali (che il CINECA indica con specifici codici indicati in Tabella 2), peraltro non specificate, applicando il metodo perequativo. Tale assunto si dimostra privo di elementi probatori per cui la posizione universitaria non è sostenibile né sul piano normativo, né sul piano logico, né sul piano contabile per i seguenti motivi:

1) L'indennità di esclusività non è cumulabile con le altre voci stipendiali ma è voce indipendente come dimostrato anche dal fatto che attinge ad un fondo annuale, autonomo, riservato, gestito dal CIPE

2) Va erogata per 13 mensilità e non per 12 come in-

neppure le voci stipendiali del trattamento fondamentale e di quello accessorio dovute secondo i vari CCNL a decorrere dal 27/1/2000 e considerate dai ricorrenti come acconto, da sottoporre a verifica, appunto per enucleare quanto corrisponda eventualmente alla indennità di esclusività; per cui, a maggior ragione, non potrebbe includere anche l'indennità di esclusività, che, ricordiamolo, decorre non dal

27/1/2000 (data di entrata in vigore del CCNL dell'8/6/2000) ma dal 1° gennaio 2000.

6) Il metodo "perequativo" è stato abolito dal Dlgs 517/99 e comunque non poteva perdurare oltre i termini sanciti dall'art.1 comma 4 dello stesso Dlgs che recita...

"In caso di mancato raggiungimento dell'intesa entro novanta giorni dalla trasmissione della proposta regionale del protocollo d'intesa di cui al comma 1, si applica la procedura sostitutiva prevista dal comma 4 dell'art. 6 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.502 e successive modificazioni. La medesima procedura si applica altresì ove la proposta regionale non sia trasmessa entro novanta giorni dall'entrata in vigore del Piano sanitario regionale"

7) Il metodo "perequativo" applicato dall'Università di Pavia non è poi corretto neppure sotto il profilo contabile in quanto non esplicita in modo analitico le voci perequate: semmai si sarebbe dovuto applicare quello indicato nella Tabella 1.

8) L'indennità di esclusività sarebbe stata erogata all'insaputa dei ricorrenti, in una forma contabile non prevista dai regolamenti e senza la dovuta trasparenza.

Appaiono quindi prive di fondamento le argomentazioni dell'Università, che da una serie di errori e omissioni vorrebbe far emergere una sua verità tesa in realtà a coprire le omissioni e gli sbagli contabili che hanno determinato un danno economico non solo ai ricorrenti ma anche all'erario.

Ora la Ragioneria generale dello Stato per ottemperare ai quesiti posti dal Consiglio di Stato nella sua ordinanza n.04447/2011 del 21 giugno 2011, cui di seguito riportati, dovrà analiticamente ricostruire cosa è avvenuto nel processo contabile inerente il calcolo della remunerazione della attività assistenziale degli universitari convenzionati, posto che per stessa affermazione del Cds "appare, allo stato, impossibile ricostruire l'esatta composizione dell'indennità perequativa liquidata in favore dei controricorrenti".

"Provveda il verificatore:

(i) ad accertare, se e in quale misura nella determinazione del trattamento retributivo dei medici ospedalieri, preso a raffronto ai fini della liquidazione dell'indennità perequativa c.d. De Maria in favore dei controricorrenti, sia stata computata l'indennità di esclusività;

(ii) a quantificare, in caso di risposta positiva al quesito sub (i), il trattamento retributivo di spettanza dei singoli controricorrenti (alle sopra enunciate condizioni, stabilite nella decisione n.2232/2010), stralciando dall'indennità perequativa globale la quota imputabile all'indennità di esclusività e ricomputando la stessa indennità a titolo proprio;

(iii) a computare, in caso di risposta negativa al quesito sub (i), l'indennità di esclusività a titolo proprio (sempre alle sopra enunciate condizioni, stabilite nella decisione n.2232/2010)".

La verifica da compiere nei termini così enunciati presuppone la conoscenza e l'acquisizione di ogni elemento utile, come peraltro prescritto dal cds dove afferma: "Esaminati gli atti di causa e ogni altra documentazione utile ai fini delle operazioni di verifica tecnica, provveda il verificatore..."

Va riconosciuto innanzi tutto:

1) che i soli documenti contabili validi da prendere in considerazione sono i cedolini stipendiali dei ricorrenti;

2) che in questi mai compare il codice di riferimento CINECA indicante l'indennità di esclusività che doveva essere specificamente apposto ad avvenuti pagamenti della voce pretesa dai ricorrenti;

3) che nella voce rubricata come indennità Dpr761/79, codici CINECA 05595 oppure 05945 oppure 05091, non può essere inglobata l'indennità di esclusività fornita di proprio codice identificativo, ma potevano essere incluse, in forma distinta e analitica, solo le altre voci della retribuzione dovuta per l'assistenza;

4) che le giustificazioni dell'Università non sono sostenibili ma configurano un maldestro espediente per coprire carenze contabili rilevanti;

5) che pertanto va erogata a ciascuno dei ricorrenti la quota di indennità per intero e in aggiunta a quanto finora pagato a titolo di acconto sotto la voce indennità Dpr 761/79, codici CINECA 05595 oppure 05945 oppure 05091, che appare comunque già inferiore a quanto dovuto per le sole voci stipendiali, credito che non è caduto in prescrizione in quanto oggetto di messa in mora in corso di validità dal 2000.

A mero titolo indicativo si riportano i valori delle in-

Tabella.3.Cifre lorde annue spettanti come indennità di esclusività agli aventi diritto secondo le quattro fasce di appartenenza

	2000-2008	2009-2011
Dirigente con incarico di direzione di struttura complessa	L 31.994.000	€ 17.052,27
Dirigente con esperienza professionale >15 anni	L 24.000.000	€ 12.791,61
Dirigente con esperienza professionale tra 5 e 15 anni	L 17.610.000	€ 9.385,84
Dirigente con esperienza professionale < 5 anni	L 4.363.000	€ 2.325,41

Tabella n.4. Numero di dirigenti per classe di appartenenza salvo errori e omissioni

Dirigenti con :	Struttura complessa risultano n. 36
	Esperienza >15 anni risultano n. 28
	Esperienza 5-15 anni risultano n. 16
	Esperienza < 5 anni risultano n. 16
Vanno verificati singolarmente gli anni di permanenza nella rispettiva classe.	

dicato dall'Università, in misura fissa e costante

3) Non può essere perciò decurtata con il metodo cosiddetto "perequativo" in quanto verrebbe meno la sua natura di indennizzo per un mancato guadagno.

4) Le quote TFR e quelle pensionabili dell'indennità sono decurtate illegittimamente

5) La cifra erogata sotto la voce Dpr761/79 non copre

dennità di esclusività per le quattro classi di pertinenza. Le cifre sono lorde e annuali e un semplice calcolo aritmetico, conoscendo il numero degli aventi diritto, la classe di appartenenza e gli anni di permanenza nella classe permette di ottenere i crediti individuali.

Prof. Daniele Scavola

Bloccato il tentativo di portare al 68.mo anno l'età di pensionamento dei professori associati in regime di L. 230/05 grazie alla decisa azione del CIPUR e dello

SCIOPERO NAZIONALE DEI PROFESSORI ASSOCIATI

La goccia che aveva fatto traboccare un vaso già colmo: all'art. 140 del "Decreto Sviluppo" aveva trovato accoglimento quanto richiesto dalla CRUI. Di seguito gli interventi del CIPUR.

GRAZIE ALLA CRUI ED ALLA CONTRADDITTORIETÀ GOVERNATIVA ULTERIORE ACCANIMENTO CONTRO I PROFESSORI ASSOCIATI

All'art. 140 del "Decreto Sviluppo" si intende modificare il comma 17 dell'art. 1 dell'unica legge sull'università che eliminava inutili differenziazioni nell'età di pensionamento dei professori (Legge Moratti). Strano Paese il nostro: mentre l'aumento delle età di pensionamento mette in rischio il Governo, si trova il modo di ridurre quella di pensionamento dei professori associati: dal 70.mo al 68.mo o, del tutto, al 65.mo anno!!!

Trova accoglimento quanto era stato richiesto dall'assemblea della CRUI in un documento del luglio scorso: in modo surrettizio, ed in apparente atteggiamento di buonismo, si cerca di fare divenire norma una fantasiosa interpretazione della L. 230/05 che la giustizia amministrativa del Paese giudica costantemente illegittima.

Subdolo e gravissimo il meccanismo posto in atto; poiché l'età di pensionamento indicata dal comma 17 della L. 230/05 sussisterebbe, in virtù del nuovo provvedimento, solo per "Per i professori associati nominati secondo le disposizioni della presente legge (n. 230/05)", PER I COLLEGHI ASSOCIATI CHE OPTINO PER LA L. 230/05 L'ETÀ PREVISTA ANDREBBE AL 68.mo ANNO, mentre IN ASSENZA DI OPZIONE L'ETÀ PREVISTA SAREBBE IL 65.mo ANNO!!!

Facilmente immaginabile il contenzioso che ne seguirà alla luce delle precedenti insensate interpretazioni rettorali, e del fatto che la L. 230/05 non ha mai dato luogo ad assunzioni, con le "disposizioni della presente legge", per difetto di decretazione attuativa.

Contestiamo ai rettori scorrettezza e volontà discriminatoria: nonostante la giustizia amministrativa li veda perdenti sulla interpretazione insensata da loro data alla L. 230/05, stanno perseguendo gli stessi obiettivi, ed in modo peggiorativo, confidando in norme frettolosamente redatte complice l'emergenza nazionale e la evidente scarsa conoscenza dello stato giuridico della docenza da parte del momento esecutivo.

Contestiamo al Governo scarsa conoscenza del problema, contraddittorietà fra le determinazioni che va realizzando oltre al ripudio della più recente e corretta norma in materia realizzata dalla sua stessa maggioranza (Legge Moratti del 2005).

Chiediamo che l'età di pensionamento per i professori universitari venga esplicitamente fissata per legge al 70.mo anno per tutti i professori (così come previsto dalla L. 230/05).

Il CIPUR indice per il 15 novembre 2011 lo sciopero nazionale dei professori associati con astensione dalle lezioni.

Per solidarietà si invitano tutti i colleghi ad effettuare i soli corsi di insegnamento istituzionalmente ad essi spettanti nei termini orari previsti dalla legge e a non partecipare alle riunioni degli organi di governo; chi fra loro ricopre cariche elettive in tali organi è invitato a rimettere il proprio mandato nelle mani del Rettore.

Perugia, 26 ottobre 2011
Prof. Vittorio Mangione

CONFERMATO LO SCIOPERO NAZIONALE DEI PROFESSORI PER IL 15 NOVEMBRE 2011

È la CRUI, ormai tradizionale controparte della docenza, che come ultima trovata ha promosso una norma per pensionare i professori associati optanti per il regime "Moratti" a 68 anni (e quindi a 65 gli altri!), in linea con la discriminante interpretazione della L. 230/05 messa in pratica dai rettori per rottamare i professori associati e del CdS e CdS giudicano costantemente illegittima (12 le determinazioni, fra sentenze TAR e del CdS e Ordinanze del CdS, che vedono spesso soccombenti le università persino nelle spese di lite!).

Nella prima bozza del 2° "Decreto sviluppo", trasformata nel maxi emendamento alla legge di stabilità per il 2012, la subdola e provocatoria richiesta faceva bella mostra di sé all'art. 140; in quella ora all'esame del Senato, grazie all'intervento messo in atto dal CIPUR oltre che al buon senso, non figura più. La drammaticità della situazione impone che Governo e Parlamento non indulgano a particolarismi contraddittori per gli obiettivi conclamati: nel testo che l'uno ha proposto e l'altro discute non possono figurare con dignità di legge sanatorie di soprusi che rettori e CRUI continuano a perpetrare nei riguardi della docenza.

Si è, però ed in ogni caso, trattato dell'ultima goccia che ha fatto traboccare un vaso già da tempo colmo. La docenza universitaria, associati e ricercatori in particolare, da troppo tempo è sistematicamente assoggettata ad interventi destabilizzanti e discriminatori: progressioni dovute bloccate, stato giuridico in quotidiana variazione con modalità spesso illegittime o sul filo dell'illegittimità, pareri ministeriali funzionali alle sopra ricordate sconvolgenti iniziative rettorali che obbligano le vittime o a subire o a costosi e avvilenti ricorsi, ingiusta esclusione dei soli professori e ricercatori, fra tutti gli appartenenti al pubblico impiego non contrattualizzato, dalla ricostruzione retributiva post blocco di scatti e stipendi, DPR sulle abilitazioni che non vede la luce bloccando i già quasi impossibili reclutamenti, etc.

Contestiamo tutto ciò ai rettori, agli Esecutivi ed al Parlamento: una gestione degli atenei spesso scorretta, discriminatoria per la docenza e dannosa per il Sistema e per il Paese; scarsa conoscenza delle problematiche della docenza e contraddittorietà fra le determinazioni che si vanno realizzando oltre al ripudio della più recente e corretta norma realizzata in materia (Legge Moratti del 2005).

È la docenza in prima persona che ha oggi il dovere di mandare un messaggio forte e chiaro alle forze politiche, al Parlamento, al Ministro di turno, alla CRUI, alla stampa che disinforma.

Chiediamo in particolare che l'età di pensionamento per tutti i professori universitari venga esplicitamente fissata per legge al 70.mo anno (così come previsto dalla L. 230/05) e che la ricostruzione "post blocco degli scatti" del livello stipendiale sia per la docenza analoga a quella prevista per tutta la rimanente parte del pubblico impiego non contrattualizzato.

Il CIPUR pertanto conferma per il 15 novembre 2011 l'indetto sciopero nazionale con astensione dalle lezioni e lo estende a tutti i professori e ricercatori universitari.

I colleghi sono inoltre invitati ad effettuare i soli corsi di insegnamento istituzionalmente ad essi spettanti nei termini orari previsti dalla legge, a non partecipare alle riunioni degli organi di governo, a rimettere il proprio mandato nel caso si ricoprissero cariche elettive in tali organi.

Perugia, 10 novembre 2011
Prof. Vittorio Mangione

L'università italiana e la transizione sistemica mondiale: un possibile scenario per una ristrutturazione annunciata

Segue da pagina 1

Da un rilevamento del 2011, fatto presso i manager delle maggiori società a livello mondiale è emerso che tra le maggiori preoccupazioni figurano al 6° posto l'incapacità di innovare e di soddisfare le necessità dei clienti e al 7° l'incapacità di attrarre e trattenere talenti. Il mondo imprenditoriale nel passato ha dato prova di lungimiranza nell'incoraggiare l'innovazione e trattenere talenti, consapevole sia che l'avanzamento delle conoscenze è il motore primo dell'innovazione e sia, cosa ancora più importante, che l'impatto sull'economia di tali innovazioni ed il momento a partire al quale un tale impatto si manifesta non possono essere valutati a priori. Basti citare i famosi laboratori della Bell, e successive trasformazioni - ai quali sono associati, ad esempio, i transistor, la radiazione cosmica di fondo, la geometria frattale (in totale 11 premi Nobel da questi laboratori) - il Fellows Program della IBM (creato nel 1962 da Thomas J. Watson Jr. per promuovere la creatività di "sognatori, eretici, cani sciolti, rompiscatole, e geni") - al quale è associato, ad esempio, il microscopio elettronico a scansione e i superconduttori ceramici di alta temperatura - e il Research Venture della BP - che ha finanziato 26 gruppi, mai finanziati in precedenza attraverso le "procedure standard" di valutazione dei progetti di ricerca, che hanno ottenuto eccezionali risultati scientifici alcuni anche con spettacolari risultati commerciali.

A partire dagli anni 80 le imprese hanno cominciato a varare politiche di "refocusing" che Florence Noiville ha efficacemente sintetizzato con l'acronimo MMRPDC (Make More Profit the Rest we Don't Care). Come si fa per implementare una strategia tesa a soddisfare una richiesta di MMRPDC? Si possono aumentare le entrate, oppure diminuire i costi, oppure sia aumentare le entrate e sia diminuire i costi. Un tale approccio non poteva non avere conseguenze anche sull'atteggiamento delle imprese verso i propri finanziamenti alla ricerca. Infatti, con riferimento agli esempi citati, allo scopo di diminuire i costi il Reserarch Venture della BP è stato disattivato e i Fellows Program della IBM e gli originari laboratori della Bell drasticamente ridimensionati.

Si badi che tutto questo è avvenuto a fronte di una generale consapevolezza dell'importanza della ricerca finalizzata all'avanzamento delle conoscenze. Infatti, ad esempio, il direttore della NSF (National Science Foundation) Arden L. Bement Jr nel commentare la richiesta di finan-

ziamento per la ricerca per l'anno fiscale 2009 dichiarava: "Più di una dozzina di studi hanno oramai concluso che un incremento sostanziale nel finanziamento federale della ricerca di base è fondamentale nell'assicurare la supremazia dell'attività scientifica e tecnologica dell'America." Tuttavia la stessa NSF nell'agosto del 2011 decideva di sviluppare e coltivare un ecosistema nazionale dell'innovazione che pur continuando a basarsi su ricerca di base, mirasse però a guidare l'output di scoperte scientifiche più vicine allo sviluppo di tecnologie, prodotti e processi che arrecassero beneficio alla comunità, istituendo il NSF Innovation Corps (NSF I-Corps) il cui scopo è quello di identificare ricercatori finanziati dal NSF che riceveranno un sostegno aggiuntivo - in forma di tutoraggio e di finanziamento - per accelerare l'innovazione in grado di attrarre ulteriori finanziamenti di terzi. Queste risorse finanziarie aggiuntive, a progetti sia precedentemente finanziati e sia in corso di finanziamento, servono a determinare la immediatezza della transizione tecnologica. L'esito dei progetti della NSF I-Corps possono essere: 1) una chiara decisione sì/no concernente la fattibilità economica dei prodotti e dei servizi; 2) un piano di transizione nel caso si ponga la decisione; 3) una dimostrazione tecnologica per i potenziali partner nel caso di risposta positiva al punto 1). I finanziamenti in gioco sono pari a 6,25 milioni di dollari per 16 mesi (1,25 milioni di dollari già disponibili per l'anno fiscale 2011, ultimo quadrimestre; 5,00 milioni di dollari previsti per l'anno fiscale 2012, da far inserire a bilancio), con importi per ciascun contratto non superiore 50 mila dollari, per una durata di 6 mesi, per un numero totale di contratti non superiore a 125.

La Cina sta percorrendo una strada analoga ma, come è nella tradizione cinese, mediante una "lunga marcia" partita nel 1998, anno nel quale il CAS (Chinese Academy of Science) lanciava il KIP (Knowledge Innovation Programme) per migliorare la performance dei suoi 123 Istituti attraverso una prima fase che interessava 76 Istituti, associando la valutazione all'incremento di risorse per i soggetti alla valutazione, e utilizzando risorse umane che a partire dalla fine degli anni 70' erano state mandate presso istituzioni scientifiche occidentali. I risultati per la ricerca cinese possono essere sintetizzati come segue: nel 2009 sono stati pubblicati su riviste elencate dal Science Citation Index (SCI) 3,5 volte articoli rispetto al 1998; nel 2009 il numero di articoli pubblicati nel miglior 1% delle riviste SCI, come giudicato dal loro fattore di impatto, è risultato pari a 12 volte rispetto al 1998; il reddito generato nel

2009, pari a 140 miliardi di renminbi, è risultato pari a 19,5 volte quello del 2000; il gettito fiscale nel 2009, pari a 22 miliardi di renminbi, è risultato pari a 14,5 volte quello del 2000. A fronte di questi risultati oggettivamente significativi - resi anche possibili da una crescita costante della spesa interna lorda per Ricerca & Sviluppo (RS) come percentuale del Prodotto Interno Lordo (PIL) dallo 0,90% nel 2000 all'1,55% nel 2008 - la Cina pur valutando positivamente l'esperienza del KIP ha deciso di cambiare. Infatti, ai ricercatori cinesi è stato detto che il loro obiettivo non dovrà essere più quello di produrre quante più pubblicazioni possibili ad alto indice d'impatto, ma di puntare a diventare leader della comunità scientifica internazionale in termini di vera originalità e innovazione; in sostanza si chiede loro di porre enfasi sull'applicazione delle ricerche. Con il programma "Innovation 2020" si è dato inizio a questo nuovo corso con nuovi progetti in sette settori chiave: fusione nucleare e gestione dei rifiuti nucleari; cellule staminali e medicina rigenerativa; calcolo del flusso di carbonio tra terra, oceani e atmosfera; scienza dei materiali; tecnologie dell'informazione; salute pubblica; ambiente. Inutile dire che questo viene fatto continuando ad incrementare i finanziamenti per RS; finanziamenti, tra l'altro, anche usati per "attrarre cervelli occidentali".

E l'Italia? Anche l'Italia ha il proprio programma "Italia 2020", varato il 23 novembre 2009, che si propone di facilitare la transizione dalla scuola al lavoro mediante: il rilancio dell'istruzione tecnico professionale; il ripensamento dell'utilizzo dei tirocini formativi, promuovendo le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educando alla sicurezza sul lavoro e costruendo sin dalla scuola e dall'università la tutela pensionistica; il ripensamento del ruolo della formazione universitaria; l'apertura dei dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro. Ciascuno di questi punti meriterebbe una disamina approfondita, ma limitandoci al solo dottorato viene affermato che "i finanziamenti pubblici dovranno altresì premiare, in una logica di co-finanziamento e moltiplicazione delle (poche) risorse, quei dottorati che sapranno reperire finanziamenti privati, quale sicuro indice, tra gli altri, della qualità del percorso di formazione e ricerca offerto." C'è da osservare che l'Italia non è certo la sola a volere correzioni di rotta sul dottorato di ricerca; nei mesi scorsi sono apparsi sulla stampa internazionale, scientifica e non, ampi reportage che facendo il punto sui dottorati ne invocano un drastico ripensamento, premendo per una loro ridefinizione in senso fortemente applicativo a scapito dell'avanzamento delle conoscenze.

Per il raggiungimento degli obiettivi di cui al programma "Italia 2020", alla fine di Agosto del 2011 sono apparsi sulla stampa nazionale

dati che indicavano un (primo?) finanziamento di circa 1.650 milioni di euro. Resta da valutare come questo si coniughi sia con il generale decremento nei finanziamenti per l'università che a partire dal 2009 mira a portare i finanziamenti nel 2012 al livello prossimi a quelli del 2006, sia con finanziamenti recenti su segmenti del sistema università-ricerca, e sia anche in relazione alle manovre finanziarie fatte e da fare. Quasi contemporaneamente alle notizie dei predetti finanziamenti, sulla stampa venivano pubblicate le prese di posizione del neo Presidente del CNR, già Rettore del Politecnico di Torino, Professore Francesco Profumo che illustrava la sua "rivoluzione copernicana" una volta alla guida del CNR. L'obiettivo, secondo Profumo, non poteva essere quello di "puntare tutto sulle pubblicazioni, che però fanno bene solo a chi le firma: l'obiettivo, invece, deve essere quello di fare gli interessi di tutto il sistema, comprese le imprese. Ma per farlo occorrono i brevetti." A tale scopo bisogna puntare sugli spin-off, quale strumento efficace che consente alla ricerca di diventare innovazione e impresa, e aggiungeva il Presidente del CNR, "[al] Politecnico di Torino, grazie a un incubatore efficiente, sono abituato a vederne nascere tre ogni due mesi (...). Ora che il collega Profumo è stato investito della nuova responsabilità di Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca c'è da chiedersi come intenda muoversi. È presto per dirlo; certo è che se quello che dichiarava in vista della conferenza sul tema "Una università internazionale per lo sviluppo locale" del 26 giugno 2011, presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II, e cioè che "Una delle nuove sfide che caratterizzerà il futuro degli Atenei è quella del Trasferimento Tecnologico", può essere di una qualche indicazione sulle intenzioni del Ministro c'è da presumere che l'enfasi sarà sugli aspetti applicativi della ricerca.

In questo scenario di certo non roseo sia per quanto attiene al sistema economico finanziario globale e sia alla deriva applicativa delle attività di ricerca e formative, l'Università italiana deve anche fare i conti con gli effetti del processo di costruzione dell'area europea dell'alta formazione, che ha riflessi sia sugli aspetti della didattica (mobilità studentesca, già operativa; vedere, ad esempio, Erasmus), sia sul finanziamento della ricerca (vedere il ruolo crescente dei finanziamenti EU) e sia sugli operatori della stessa (in particolare, mobilità docenza; ancora da implementare). Inoltre vanno considerati anche gli effetti del salto paradigmatico che guardando sempre più agli studenti universitari come "clienti" e all'istituzione universitaria come produttrice di merce che può essere comprata e venduta come qualsiasi altra merce, le conferisce cittadinanza sul mercato globale rendendola oggetto d'interesse del WTO (World Trade Organization) e delle discussioni in seno al GATS (General

Agreement on Trade and Services), con tutti i possibili "effetti collaterali" quali delocalizzazioni, outsourcing, precarizzazione, offshoring. Come è noto, recentemente sei università private americane (Georgetown, Northwestern, Carnegie Mellon, Weill Cornell Medical College, Texas A&M, Virginia Commonwealth) e una statale (Berkeley - appartenente al sistema pubblico delle Università dello stato della California), operando come delle vere e proprie multinazionali, si sono impegnate nella costruzione di un campus globale in quel di Doha, capitale del Qatar.

È ormai palese che gli effetti combinati dei mutamenti intervenuti a livello internazionale e di quelli a livello locale (ripetuti tagli ai finanziamenti, raffreddamento del turn-over e dell'applicazione della legge 240/10) hanno innescato un processo deflattivo del sistema universitario italiano finalizzato a portare il numero delle università italiane - relata refero - "a circa 40". In particolare, funzionale a tale obiettivo sono gli accordi di programma, di cui al comma 6 dell'articolo 1 della legge n° 240/2010 (...) tra le singole università o aggregazioni delle stesse e il Ministero al fine di favorire la competitività delle università, migliorandone la qualità dei risultati, tenuto conto degli indicatori di contesto relativi alle condizioni di sviluppo regionale." (cosa siano esattamente gli "indicatori di contesto relativi alle condizioni di sviluppo regionale" non è ancora dato di sapere con certezza). Gli accordi di programma, che nella prassi possono anche vedere la partecipazione dell'ente regione - ad esempio come nel caso della Campania - hanno una forte capacità di seduzione dato che si accompagnano alla promessa di erogazione di risorse finanziarie aggiuntive. Parimenti funzionale al raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra è la federazione e fusione di atenei e razionalizzazione dell'offerta formativa di cui al comma 1 dell'articolo 3 della citata legge che recita: "Al fine di migliorare la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività didattica, di ricerca e gestionale, di razionalizzare la distribuzione delle sedi universitarie e di ottimizzare l'utilizzazione delle strutture e delle risorse, nell'ambito dei principi ispiratori della presente riforma di cui all'articolo 1, due o più università possono federarsi, anche limitatamente ad alcuni settori di attività o strutture, ovvero fondersi."

Da quanto precede emerge uno scenario abbastanza cupo per il sistema universitario italiano per il quale è iniziato un massiccio programma di ristrutturazione senza che si ragioni abbastanza sulle conseguenze sociali e culturali per l'intero paese, presi come si è dalla inderogabile necessità di ridurre significativamente e stabilmente la spesa dell'"azienda" Italia.

Prof. Alberto Inconorato

AUDIZIONI CIPUR PRESSO LE VII COMMISSIONI DEL PARLAMENTO

AUDIZIONE alla VII COMMISSIONE DEL SENATO ROMA, 28 giugno 2011 Osservazioni sullo Schema di DPR su Abilitazione Scientifica (AG 317) (Art. 16, L. 240/10)

Cari amici,
si è svolta, con inizio alle ore 12.30 del 28 giugno 2011, l'audizione del CIPUR presso la VII Commissione Permanente del Senato sullo schema di DPR sulle abilitazioni scientifiche nazionali presieduta dal Senatore Possa e, successivamente, dalla Senatrice Garavaglia.
Il Presidente Nazionale, accompagnato dal Prof. Vittorio Ferraro, ha illustrato i contenuti di un breve documento nel quale, oltre a fare alcune osservazioni nel merito della questione, non ha mancato di evidenziare come ancora una volta emerga l'inopportunità delle due abilitazioni; si continua a convenire che un'unica abilitazione collegata ad un'unica successiva progressione di carriera per i professori universitari sarebbe l'assetto più funzionale oltre che scientificamente coerente con l'unica possibile gerarchia

AUDIZIONE alla VII COMMISSIONE DELLA CAMERA ROMA, 5 luglio 2011 Osservazioni sullo Schema di DPR su Abilitazione Scientifica (AC 372) (Art. 16, L. 240/10)

Anzitutto un pensiero alla desta cerimonia che si sta svolgendo in S. Maria Degli Angeli per dare l'ultimo saluto ad un nostro soldato caduto nell'adempimento del suo dovere.

Il CIPUR riconferma l'opportunità di procedere con celerità alla approvazione dello schema di DPR sull'abilitazione scientifica, pur ribadendo la maggiore razionalità e funzionalità, nel configurare reclutamento e progressione di carriera dei professori universitari, di un'unica lista abilitativa e di una conseguente unica progressione, oltre che lamentare la mancanza di consultazioni ministeriali in vista della redazione dello schema di DPR.

Analoga celerità è da auspicarsi sui D.M. che fanno da necessario corollario al DPR medesimo (sui criteri di base, sui quali il CUN ha già dato il proprio parere; sui criteri per la individuazione dei commissari; sulla fissazione dei Settori Concorsuali di cui all'art. 15-L. 240/10).

Sui Settori Concorsuali
A proposito di questi ultimi, si evidenzia ancora una volta che il CUN ha a suo tempo fornito parere, formalmente richiesto dal Ministro dell'UR con nota del 5 settembre 2008, a proposito della voluta "riduzione dei Settori Scientifici Disciplinari". La riduzione è stata configurata nell'ovvia ipotesi che i nuovi SSD fossero sostitutivi degli esistenti (Parere Generale CUN n. 7 del 4 novembre 2009). La intervenuta ridenominazione di tali SSD in Settori Concorsuali, introdotta dalla legge con la sopravvivenza dei vecchi SSD, prefigura un'architettura affatto diversa a quella proposta due anni fa.

Si auspica che il solerte, complesso e delicato lavoro del CUN (peraltro di sua specifica competenza), e che ha permesso in qualche modo al Parlamento di introdurre la nuova denominazione, non risulti essere, mal utilizzato, fuorviato di grave disagio, confusione e di inopportuna ipoteca sia alla funzionalità dei meccanismi proposti per il reclutamento oltre che alla strutturazione nella quale si è proposto di configurare la ricerca universitaria e che, è bene sottolineare, non si limita certo a fissare l'appartenenza degli studiosi a Settori, Scientifici Disciplinari o Concorsuali che siano. Alcune considerazioni sentite nel corso di precedenti audizioni fanno infatti temere che la pur buona volontà di non addetti ai lavori possa condurre ad una comprensione inadeguata della logica su cui si fonda l'individuazione dei vari campi di ricerca nei quali, con riferimento alle indicazioni internazionali coniugate con l'uso cui tradizionalmente certi "contenitori" sono destinati nel nostro Paese, si intende ordinare gli studiosi e la ricerca scientifica che da essi dipende. In ogni caso dai 370 SSD, i proposti, candidati ad essere denominati Settori Concorsuali sono circa 190.

Al CUN deve essere consentito, non potendosi configurare come parere reso sui Settori Concorsuali quello del 10 marzo 2011 che esprime proprio il disagio del CUN per non essere potuto intervenire nella nuova ottica indicata dal Parlamento a riesaminare gli allegati del precedente

AUDIZIONE alla VII COMMISSIONE DEL SENATO ROMA, 20 settembre 2011

SCHEMA DECRETO MINISTERIALE PIANO STRAORDINARIO CHIAMATA PROFESSORI UNIVERSITARI SECONDA FASCIA (N. 393)
SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO CONTABILITÀ UNIVERSITÀ (N. 395)
SCHEMA DECRETO LEGISLATIVO VALORIZZAZIONE EFFICIENZA UNIVERSITÀ (N. 396)

Disappunto per l'infruttuosa attesa del decreto sulle abilitazioni, eccessivamente rallentata dalla mancata decretazione sui criteri per l'associata e l'ordinario probabilmente dovuta al conflitto fra i pareri CUN e ANVUR. Il timore è che alla fine possa prevalere il parere n. 1 dell'ANVUR che prefigura criteri basati completamente sui dati bibliometrici.

Sull'atto del Governo n. 393
La decretazione proposta con i limiti di spesa collegati per i periodi previsti non è certo in linea con quanto da sempre auspicato e proposto dal CIPUR: per i ricercatori a tempo indeterminato e per i professori associati in servizio che pervenissero ad una abilitazione nazionale automatico passaggio nella fascia di competenza.

Quanto previsto nell'atto del Governo n. 393 oltre ad escludere del tutto una dovuta progressione di carriera ai professori associati in servizio, del tutto pone sullo stesso piano i futuri ricercatori a tempo determinato dotati di abilitazione con i ricercatori a tempo indeterminato a loro volta abilitati, con le ovvie prevalenze a favore dei giovani in formazione che a livello delle varie università si realizzarono.

Una disamina più attenta e più rispettosa delle competenze acquisite dell'attuale personale docente avrebbe certamente portato, con un impegno di spesa quasi nullo, anzitutto a rispettare i diritti di progressione di chi è già nei ruoli (e da potersi effettuare nel periodo 2012-2015). Benvenuti, in contemporanea ma ineluttabilmente legati ai tempi di applicazione della L. 240/10, stanziamenti opportunamente condizionati e con tetti ben definiti da utilizzarsi per l'assunzione di ricercatori a tempo determinato e per l'assunzione dei medesimi come associati (nella stragrande maggioranza dei casi dal 2015 in poi) ad abilitazione conseguita.

Un giovanilismo indiscriminato, che sembra stare alla base di molti degli interventi ministeriali e parlamentari in divenire, non è portatore di alcunché di probo o salvifico per un qualsivoglia sistema sociale. A testimonianza dell'uso estremo di tale inopportuno criterio è anche il provvedimento sull'atto di Governo n. 396 nel quale l'unico intervento per i ricercatori a tempo indeterminato (art. 5), peraltro da condividere, riguarda i soli assunti in tale ruolo ad esaurimento... nel primo anno di servizio.

In particolare e con riferimento all'articolo:
1) Il richiamo dell'art. 1 comma 1 lettera a) (limite del 90% spese fisse /FFO) farà sì che possano procedere a chiamata circa 36 università statali su 66 nel 2012, ancora meno a partire dal 2013. Ne seguirà, a seguito del gravissimo esodo per raggiunti limiti di età di molti docenti oggi in servizio, un blocco di attività inimmaginabile.
2) Le chiamate si riferiscono ovviamente a procedure "ante legge 240/2010". Sulla base della tabella

AUDIZIONE PRESSO LE COMMISSIONI RIUNITE I (Affari costituzionali) e VII (Cultura) DELLA CAMERA ROMA, 6 ottobre 2011

Esame dello schema di decreto del Presidente della Repubblica recante regolamento per la disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari (Atto n. 402)

La docenza universitaria è di fronte all'ennesima variazione del proprio stato giuridico. Negli ultimi dieci anni è stato un susseguirsi di mutamenti che hanno condotto perfino la Consulta, con la Sentenza n. 236 del 2009, a sviluppare considerazioni che limitano la possibilità di continui interventi, spesso retroattivi, a variare i patti esistenti fra Stato e cittadini. È auspicabile che inizi una stagione diversa e più serena. V'è preliminarmente da osservare, inoltre, che il blocco quadriennale degli scatti e delle retribuzioni, già di per sé pesante, è aggravato in modo inaccettabile per la docenza universitaria dalla discriminazione prevista dal comma 21 dell'art. 9 della L. n. 122/10 che congela il livello stipendiale post blocco a quello precedente il blocco e si riverbera su tutto il momento retributivo successivo. Con riferimento all'articolo, anzitutto all'art. 1 viene precisata una accurata definizione delle figure a cui si riferisce il Regolamento, distinguendo e rinviando ad articoli diversi per le varie tipologie considerate (Docenti in servizio o reclutati con procedure iniziate antecedentemente alla Legge 240/10 e coloro che verranno reclutati con le procedure di cui alla L. 240/10). Per evitare contenziosi odiosi sarebbe bene che la norma prevedesse in modo ancora più esplicito le modalità di raccordo preciso, per ognuna delle categorie, con la possibilità d'inizio della relativa progressione triennale. Passando all'art. 2, le tabelle dell'allegato costituiscono la parte essenziale del Regolamento, che ben poco amplia e chiarisce l'articolo della Legge 240/10. Salvo paralizzare il sistema, occorre però interve-

considerabile in un contesto accademico: il livello scientifico raggiunto da ogni singolo studioso.

Si è pure ritenuto di osservare come il termine temporale previsto per l'abilitazione sia una grave incongruenza se riferito a studiosi già in ruolo: il livello scientifico a cui si è pervenuti non può essere ignorato e non sortire gli effetti di progressione conseguenti per mere impossibilità economiche alle chiamate ed alle prese di servizio nella fascia che compete; a ciò si può ovviare con opportune programmazioni che diluiscano nel tempo il riconoscimento economico corrispondente.

Un'altra osservazione è stata posta a proposito di quelli che la norma (L. 240/10, art. 15) ha denominato "Settori Scientifici Concorsuali". A tutt'oggi altro non sembrano essere che i SSD che nel 2009 il CUN ha proposto, IN SOSTITUZIONE DEI PRECEDENTI, a seguito dell'invito a procedere ad una "riduzione dei Settori Scientifici Disciplinari" da parte del Ministro dell'UR (nota del 5 settembre 2008). La ridenominazione introdotta dalla legge con la sopravvivenza dei vecchi SSD, e che prefigura un'architettura affatto diversa a quella proposta due anni fa, avrebbe dovuto essere quanto meno aggiornata dal CUN nella nuova ottica, tenuto conto della riconosciuta sua specifica competenza ad operare in questo delicato settore. La richiesta di nuovo parere non è finora intervenuta.

parere che individuava i nuovi SSD presumibilmente tramutati in Settori Concorsuali, di rivedere i medesimi per adeguarli alla nuova funzione.

Con riferimento all'articolo

Si confermano le osservazioni fatte nel documento CIPUR del 28 giugno.

In particolare, a proposito del c. 3 dell'art. 3, anche tenuto conto delle limitazioni introdotte per il reclutamento e la progressione di carriera della docenza, ancora una volta non possiamo concordare sulla scadenza temporale della abilitazione anche per chi è già in un ruolo nella docenza: modalità che nulla ha a che vedere con la meritocrazia e con il reale livello scientifico dello studioso.

Per quanto concerne il c. 5 dell'art. 3, è da ritenersi non particolarmente complessa la presentazione di titoli e pubblicazioni per via telematica (la scannerizzazione di lavori anche voluminosi non presenta particolari difficoltà o costi rilevanti), oltre che opportuno rendere correttamente pubblici i titoli ed i riferimenti bibliografici dei lavori sottoposti alla Commissione. Invece la pubblicità delle pubblicazioni scientifiche, che essendo connotata al loro stesso sussistere è da localizzarsi ben a monte delle operazioni "concorsuali" e non dipende dall'essere i lavori pubblicati in cartaceo o in forma elettronica, non deve essere intesa come licità da parte della Commissione, direttamente o indirettamente, a consentire la "divulgazione" delle pubblicazioni (non dei solo loro titoli o dati bibliografici).

Non è quindi da ritenersi opportuno che il "sito" riservato al deposito dei lavori inviati alla Commissione consenta la loro completa reperibilità da parte di chiunque. Una tale possibilità di accesso incondizionata risulterebbe del tutto equiparabile alla diffusione di fotocopie di una pubblicazione cartacea, bypassando i diritti di copyright che va invece preservato in modo assolutamente analogo a quello esistente per le copie cartacee di un lavoro. Una migliore stesura del testo eviterebbe eventuali ambiguità.

All'art. 4 si ritiene di osservare che il rilevante lavoro del CUN sulla definizione dei criteri e parametri per la valutazione dei candidati all'abilitazione comprende una premessa metodologica comune a tutte le Aree per indicare, poi, criteri e parametri differenziati per area disciplinare e fascia. Indipendentemente da come il ministro intenderà decretare i contenuti del documento CUN, è auspicabile che venga recepito lo spirito con il quale si è cercato di permeare l'intera proposta. I criteri e i parametri descritti sono da ritenersi indicazioni di minima gli uni e parametri internazionalmente riconosciuti per Area o per insiemi di settori di un'Area gli altri, che vanno considerati e utilizzati nei giudizi, ma che non sono meccanicamente applicabili e che non intendono minimamente essere imposti alle Commissioni come condizioni "sufficienti"; anzi, starà alle Commissioni determinare i livelli minimi concreti per l'accesso all'abilitazione ed individuare gli eventuali casi eccezionali che esplicitati con trasparenza trascendano in eccellenza i requisiti di base usualmente necessari per il giudizio.

Sempre a proposito dell'art. 4, c. 1, infine, mi si permetta di chiarire, sentite alcune sorprendenti interpretazioni da parte di colleghi, che il numero "12" che ivi figura non sta ad indicare il numero minimo di pubblicazioni necessario per la "ammissione" al giudizio abilitativo. Si tratta, invece, del numero minimo di pubblicazioni che la Commissione può fissare come massimo di quelle presentabili da parte dei candidati; ovvero, il numero massimo di pubblicazioni sottoponibili al giudizio fissabile dalla Commissione deve essere \geq (maggiore o uguale a) 12. Quindi nessuna contraddizione, p.e., con i criteri di massima "necessari" proposti dal CUN.

Prof. Vittorio Mangione

della terza pagina della relazione tecnico illustrativa, si calcola facilmente che 2883 è il numero totale di professori associati chiamabili (giacendo dei quali costa, lordo ente, circa 60.000 euro all'anno, costante nel tempo considerato il blocco triennale delle retribuzioni). Ben lontano dal numero di 5000 più volte comunicato.

3) I numeri indicati nella quarta colonna, quinta e sesta riga della tabella della terza pagina della relazione tecnico illustrativa sono chiaramente dei refusi.

4) Il disposto dell'art. 1 comma 1 lettera b) è senz'altro lodevole e condiviso come impostazione; invece i parametri elencati nella tabella della qualità dell'offerta dell'Allegato 1, con la sola eccezione del parametro Ka, non sono affatto condivisibili, in quanto non in linea con i criteri di qualità ed efficienza che sono alla base della Legge 240/2010, da cui deriva la bozza in esame di decreto interministeriale.

In dettaglio a questo proposito:
a) La previsione di attribuire peso al numero di studenti che hanno conseguito almeno 5 CFU è sia troppo lassista (lo studente "ottimale" dovrebbe procedere a 60 CFU in media all'anno), sia foriera, per il futuro di premi agli atenei che diventassero dei meri laureifici, allargando CFU con troppa facilità.

b) Inoltre il parametro Kt nuovamente non si capisce come possa entrare in un provvedimento chiaramente basato sul principio della eccellenza e della competizione (alla pari, ovviamente) fra atenei.

c) Per la componente A2 si rinvia a quanto qui sopra esposto sotto a).
Condivisibili, invece, i parametri relativi alla ricerca

Sull'atto di Governo n. 395
Si tratta di un provvedimento che riduce ai minimi termini l'autonomia universitaria.

È pur vero che "Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato", come prevede l'ultimo comma dell'art. 34 della CARTA e che l'autonomia universitaria, quindi, è soggetta ai vincoli di legge.

Ma a nostro sentire questo provvedimento diventa persino eccessivo. Un solo esempio.
Come è noto, la Legge 240/2010 di fatto cancella le attuali Facoltà, demandando ai Dipartimenti le funzioni delle ex Facoltà, tranne eventuali compiti marginali di raccordo, demandati a possibili strutture, denominate Scuole.

Ebbene, mentre la Legge 240/2010 assegna questi compiti vitali ai Dipartimenti, il primo comma dell'art. 11 del provvedimento in esame cancella di fatto ogni forma di libertà contabile del Dipartimento: non ci sarà più un bilancio preventivo e consuntivo, né un fondo per dotazione ordinaria di funzionamento, a seguito dell'abrogazione della maggior parte dell'art. 86 e di tutto l'art. 87 del DPR 382/1980. Inoltre, ai sensi del comma 4 dell'art. 11 del provvedimento in esame, non varrà più: "Il dipartimento ha autonomia finanziaria ed amministrativa", ma semplicemente "Il dipartimento ha autonomia gestionale". Come uno qualsiasi degli uffici amministrativi dell'Ateneo.

In ogni caso, poi, fondi per la ricerca assegnati a singoli studiosi o a progetti di ricerca non possono rientrare nel prospetto di cui all'art. 4 che rinvia al momento programmatico dell'amministrazione universitaria anche le "missioni". Tali fondi, infatti, una volta destinati o ottenuti in contesti nazionali o internazionali non possono essere sottratti ai naturali ordinari di spesa che, soli, possono articolare al meglio le modalità di impegno nel contesto delle ricerche in atto. In qualsiasi paese impegnato nella ricerca partecipazione a seminari, congressi, e convegni scientifici

nire sul c. 3. Il primo inquadramento nel contesto del nuovo meccanismo triennale non può che avvenire per legge e non certo su domanda. In ogni caso la prima presa di servizio si attua a valle di un processo idoneo a che è già di per sé una verifica! Tenuto conto della tipologia del personale di cui all'art. 2, quanto meno va eliminata la parte in grassetto che recita "anche in sede di primo inquadramento".

Proseguendo nell'esame, si rileva il mantenimento dell'attuale progressione economica sia per Professori Ordinari, sia per Professori Associati e sia per Ricercatori.

A questo risultato si perviene però non con adeguamenti della voce "stipendio" ma con aumenti dell'Assegno aggiuntivo, che è pensionabile solo parzialmente. Si chiede ancora una volta un provvedimento che sani questa palese ingiustizia: allo stato, quindi, si manterrebbe l'importo annuo lordo, ma quello pensionabile è ridotto.

Il congiuntivo è d'obbligo; gli importi delle tabelle dell'Allegato 1 si riferiscono ad una carriera in cui la progressione triennale viene sempre attribuita. Con i tagli al FFO, la mancata assegnazione per un anno dei fondi PRIN ed altri analoghi provvedimenti, è da prevedersi una rarefazione della produzione scientifica, con la conseguente maggiore aleatorietà della progressione triennale.

Anche se nel complesso il monte retribuzioni della docenza rimane invariato, (le somme non erogate ai singoli docenti sono versate al Fondo di Ateneo per la premialità di cui all'art. 9 della L. 240/10), globalmente si ha comunque un danno perché:

a) sono ovi tempi di attesa non trascurabili per la redistribuzione agli "eccellenti";
b) non è chiaro il trattamento né fiscale, né previdenziale di queste somme; l'art. 9 ed il presente regolamento sono reticenti. Per contro il comma 16, art. 1 della L. n. 230/05 prevedeva "una eventuale retribuzione aggiuntiva", che aveva ben chiaro trattamento sia fiscale, sia previdenziale.

Il non consentire al CUN un adeguato riesame della questione con le nuove condizioni al contorno pone una rilevante ipoteca alla funzionalità dei meccanismi proposti per il reclutamento e della strutturazione nella quale il Paese intende ordinare gli studiosi e la ricerca scientifica che da essi dipende.

Si è poi intervenuti sulla questione legata alla "pubblicità" da darsi o meno alle pubblicazioni, inviate con modalità telematica, con le quali gli studiosi partecipano alle abilitazioni, osservando che la "pubblicità" dei lavori è parte intrinseca ed originaria dei medesimi, indipendentemente dal mezzo con il quale sono diffusi nella comunità scientifica (cartaceo o telematico) e che la "divulgazione" è legata al rispetto del copyright oltre a non essere compito della Commissione. Altro conto, ovviamente, la doverosa pubblicità dei titoli dei lavori e dei dati bibliografici che sono stati sottoposti alla Commissione per l'ottenimento della abilitazione.

Sul sito il breve documento.

Cordialità

Prof. Vittorio Mangione

nel Paese e all'estero, è parte inscindibile dell'attività di ricerca in quanto rappresenta un'occasione importante nella quale i risultati della propria ed altrui ricerca possono essere presentati ad una platea, anche planetaria, per essere confrontati e discussi; le relative spese di missione, anche all'estero, compaiono poi come voci specifiche nella modulistica dei progetti di ricerca che vengono sottoposti agli organismi finanziatori e rappresentano uno degli elementi importanti e determinanti nel processo di valutazione del progetto stesso. È evidente che quando il progetto risulta finanziato queste specifiche voci non possono essere soggette ad alcun tipo di contingentamento.

Ovvio che i fondi da destinarsi a "missioni" del personale tecnico-amministrativo o degli organi di governo debba invece rientrare nelle facoltà programmatiche della amministrazione universitaria.

Sull'atto di Governo n. 396

Una sottile linea separa ormai il dilagante ANVUR, unico organo del Sistema che vede vertiginosamente aumentare le competenze e che prevede per il Ministro varie decretazioni "conformi" ai pareri del novello Organismo, dall'assumere inopinatamente le poche funzioni rimaste al CUN.

Il testo del provvedimento rinvia a ulteriori provvedimenti da adottarsi: per esempio, art. 5, l'ANVUR definita gli indicatori per l'accreditamento degli Atenei. Non solo non viene indicato il valore della percentuale di FFO da attribuire in relazione ai risultati, ma nemmeno una forchetta di valori entro cui il MIUR debba rimanere.

Da tempo, inoltre, l'Ufficio Studi del CIPUR ha affermato, facendo pervenire tale osservazione anche durante audizioni alle Settime Commissioni di Senato e Camera ed al MIUR durante l'iter parlamentare della L. 240/10, che la previsione di spesa per l'Art. 15 (Valorizzazione della figura dei ricercatori a tempo indeterminato) non è assolutamente adeguata.

La relazione tecnica nell'ultima pagina ripete lo stesso dato, fornito circa due anni o sono in fase di discussione parlamentare, del numero di 1375 potenziali destinatari, con una previsione di spesa una tantum di 11 milioni, secondo quanto previsto dall'art. 29, comma 22, primo periodo della Legge 240/2010.

Ma tale previsione continua a non essere verosimile: venerdì 16 settembre 2011 la banca dati del CINECA contava un totale di 5047 ricercatori a tempo indeterminato non confermati. Essi saranno divisi fra il primo, il secondo ed il terzo anno di servizio, quindi circa 1680 (e non 1375) sono i verosimili percettori dell'adeguamento. Se la relazione prevede che per 1375 ricercatori la spesa sia di 10.821.662,50 euro, si evincerebbe che la cifra pro capite sia pari a 7.780,30 euro, stranamente vicinissimo alla media dei calcoli sulla base delle tabelle stipendiali per il 2008 ed il 2009. Ma in realtà la differenza fra la retribuzione del ricercatore non confermato nel primo anno di servizio ed il 70% della retribuzione del professore associato non confermato nel primo anno di servizio è di 8.254,17 euro annui, lordo ente, sulla base della attuali tabelle stipendiali. Quindi, essendo la copertura di 11 milioni di euro, manca la copertura per circa 2.867.011,14 euro.

È, ovviamente, non è pensabile né accettabile che i bilanci delle Università, nel loro complesso, possano sobbarcarsi anche questo importo.

Prof. Vittorio Mangione

c) Non è certo recondita, poi, l'eventualità del possibile blocco o storno o del tutto della non erogazione di queste somme. All'art. 3 opportuno anzitutto rimuovere il refuso presente al c. 5 che prefigura la fattispecie di professori di prima fascia che divengono professori di seconda fascia. Anche con riferimento alle figure considerate, volendo confrontare il trattamento economico dei "nuovi assunti" con quello "attuale", si rileva con piacere un certo favore del nuovo sistema rispetto al vigente nei primi anni di carriera, tranne nel caso di ricostruzioni di carriera e di assegni ad personam consistenti. Il "vantaggio" però sparisce nel prosieguo della carriera, per cui dopo un certo numero di anni è complessivamente avvantaggiato chi avrebbe avuto diritto, nel sistema attuale, ad una ricostruzione di carriera al massimo di poco più di due scatti; con tre si è, come maturato totale in corso della carriera, circa in pari e con quattro scatti è senz'altro più favorevole il sistema attuale. Si osservi a tale proposito che i ricercatori in attesa di diventare professori ed i professori associati che aspirano all'ordinariato hanno in media molto più di dodici anni totali di servizio!

Anche qui è da rilevarsi che si compensa la voce stipendio, pienamente pensionabile, con un assegno di tempo pieno aumentato, che non è del tutto pensionabile. Il comma 5, inoltre, prevede, a differenza di adesso, la completa riassorbibilità dell'eventuale assegno ad personam.

L'opzione dei professori universitari nominati secondo il regime previgente, di cui all'art. 4, non si capisce a chi potrebbe interessare. Correttamente infine, al primo comma dell'art. 5, si prevede per gli importi delle tabelle la rivalutazione annuale su base "ISTAT".

Il secondo comma non brilla per chiarezza, visto che "sono altresì da ritenersi abrogate tutte le disposizioni con esso incompatibili" grammaticalmente si riferisce più al regio decreto, che al "presente regolamento". Il che, però, sarebbe un assurdo.

Prof. Vittorio Mangione

AUDIZIONE alla VII COMMISSIONE DELLA CAMERA
ROMA, 18 ottobre 2011

SCHEMA DEL DLgs SULLA CONTABILITÀ DELLE UNIVERSITÀ
(A.G. n. 395)

SCHEMA DEL DLgs PER LA VALORIZZAZIONE DELL'EFFICIENZA
DELLE UNIVERSITÀ: MECCANISMI PREMIALI E RICERCATORI A TEM-
PO INDETERMINATO NON CONFERMATI AL PRIMO ANNO DI ATTI-
VITÀ (A.G. n. 396)

Esprimiamo anzitutto preoccupazione per l'infertile attesa del DPR sulle abilitazioni che peraltro da tempo ha iniziato il suo iter parlamentare. Probabile causa è la tardiva decretazione sui criteri e parametri per le valutazioni per l'attribuzione delle abilitazioni nazionali, dovuta al conflitto fra i pareri CUN e ANVUR (che prefigura criteri completamente basati su dati bibliometrici). La comparsa, da alcuni giorni, di una bozza ministeriale di quest'ultimo delicato provvedimento, che purtroppo sembra avere sposato i criteri ed i parametri dell'ANVUR oltre che assegnare al medesimo compiti, si veda l'art. 6 (Indicatori di attività scientifica), in collisione con la sua conclamata "terzialità", sia in ogni caso foriera di un veloce completamento dell'iter di entrambi gli importanti decreti.

Il complesso della decretazione che si va in questi giorni attuando, con i limiti di spesa collegati per i periodi previsti e che contiene anche gli A.G. oggetto dell'audizione, non è certo in linea con quanto da sempre proposto dal CIPUR: con un impegno di spesa quasi nullo si sarebbero dovuti rispettare i diritti di progressione di chi è già nei ruoli e fosse pervenuto alla abilitazione, con l'automatico passaggio nella fascia di competenza.

Quanto attualmente previsto, che pone sullo stesso piano futuri ricercatori a t. d. e ricercatori a t. i. dotati di abilitazione, dà luogo ad un "giovanilismo" che non è portatore di alcunché di probo o salvifico per un qualsivoglia sistema sociale.

Sull'atto di Governo n. 395

Si tratta di un provvedimento che riduce ai minimi termini l'autonomia universitaria.

È pur vero che "Le istituzioni di alta cultura, università ed accademie, hanno il diritto di darsi ordinamenti autonomi nei limiti stabiliti dalle leggi dello Stato", come prevede l'art. 34 della CARTA e che l'autonomia universitaria, quindi, è soggetta ai vincoli di legge. Ma a nostro sentire questo provvedimento diventa veramente eccessivo.

Un solo esempio. La L. 240/10 cancella le attuali Facoltà, demandando ai Dipartimenti le loro funzioni, tranne eventuali compiti marginali di raccordo demandati a strutture di II livello.

Ebbene, mentre si prevede ciò, il primo comma dell'Art. 11 dell'A.G. 395 cancella ogni forma di libertà contabile del Dipartimento: non ci sarà più un bilancio preventivo e consuntivo, né una dotazione ordinaria di funzionamento, a seguito dell'abrogazione della maggior parte dell'art. 86 e dell'art. 87 del DPR 382/80. Inoltre, ai sensi del c. 4 dell'art. 11 dell'A.G. in esame "Il dipartimento ha autonomia gestionale", come uno qualsiasi degli uffici amministrativi dell'Ateneo, e non più "... ha autonomia finanziaria ed amministrativa".

In ogni caso, poi, fondi per la ricerca assegnati a singoli studiosi o a progetti di ricerca non possono rientrare nel prospetto di cui all'art. 4 che rinvia al momento programmatico dell'amministrazione universitaria anche le "missioni". Tali fondi, infatti, una volta destinati o ottenuti in contesti nazionali o internazionali non possono essere sottratti ai naturali ordinatori di spesa che, soli, possono articolare al meglio le modalità di impegno nel contesto delle ricerche in atto. In qualsiasi paese impegnato nella ricerca partecipazione a seminari, congressi, e convegni scientifici è parte inscindibile dell'attività di ricerca; le relative spese di missione, anche all'estero, compaiono come voci specifiche nella modulistica dei progetti di ricerca e rappresentano uno degli elementi importanti nella valutazione del progetto stesso. Finanziato il progetto, queste voci non possono essere soggette ad alcun tipo di contingentamento.

Corretto che i fondi per le "missioni" del personale tecnico-amministrativo o degli organi di governo rientrino nelle facoltà programmatiche della amministrazione universitaria.

Sull'atto di Governo n. 396

Con riferimento alle premesse fatte, significativo all'art. 15 il solitario intervento disposto per i ricercatori a t. i., peraltro da condividere, riguardante i soli assunti nel primo anno di servizio. A tale proposito l'Ufficio Studi del CIPUR ha evidenziato, comunicandolo nel corso delle audizioni alle VII Commissioni di Senato e Camera ed al MIUR durante l'iter parlamentare della L. 240/10, l'inadeguatezza della previsione di spesa per l'art. 15.

La relazione tecnica nell'ultima pagina ripete lo stesso dato, fornito in parlamento circa due anni or sono, del numero di 1375 potenziali destinatari, con una previsione di spesa una tantum di 11 milioni, secondo quanto previsto dall'art. 29,

c. 22, primo periodo della L. n. 240/10. Ma tale previsione continua a non essere verosimile: venerdì 16 settembre 2011 la banca dati del CINECA contava un totale di 5047 ricercatori a t. i. non confermati. Essi saranno divisi fra il primo, il secondo ed il terzo anno di servizio, quindi circa 1680 (e non 1375) sono i verosimili percettori dell'adeguamento. Se la relazione prevede che per 1375 ricercatori la spesa sia di 10 m. e 821.662,50 euro, si evincerebbe che la cifra pro capite fosse pari a 7.780,30 euro. Ma la differenza fra la retribuzione del ricercatore non confermato nel primo anno di servizio ed il 70% della retribuzione del professore associato non confermato nel primo anno di servizio è di 8.254,17 euro annui, lordo ente, sulla base delle attuali tabelle stipendiali. Quindi, essendo la copertura di 11 m. di euro, manca la copertura per circa 2 m. e 867.011,14 euro.

Non è pensabile che i bilanci delle Università, nel loro complesso, possano sobbarcarsi anche questo importo. Il Governo dovrebbe quindi essere invitato a provvedere.

V'è poi da rilevare, in generale e senza entrare nei vari dettagli su provvedimenti la cui finalità è condivisa, come sembri ormai esistere un inconsistente diaframma a separare il dilagante ANVUR, unico organo del Sistema che veda vertiginosamente aumentare le competenze (oltre che ... l'organico dirigenziale ed impiegatizio!) e che possa esprimere pareri che diano luogo a decretazioni "conformi" del Ministro, dall'assorbire inopinatamente anche le poche funzioni rimaste al CUN, unico Organo elettivo rappresentativo del Sistema Universitario Nazionale. Emblematici sia la nozione, così come configurata all'art. 7, di accreditamento dei corsi di studio che le relative modalità e tempistiche previste. Il dubbio è che si tratti di segnali, malamente criptati, avvisaglie della volontà di fare rapportare il Sistema Universitario Nazionale solo con una associazione privata quale la CRUI ed una nascente agenzia che dai primi passi non sembra proprio essere, tenuto conto della tendenza ad aprire un rapporto diretto con la comunità scientifica, la quint'essenza della "terzialità".

Infine, il testo del provvedimento rinvia a troppi provvedimenti da adottarsi senza precisazioni di alcun tipo al fine di ricordarli con l'attuale delicato momento programmatico complessivo. Limitandosi ad un solo esempio, all'art. 5, si prevede che l'ANVUR definisca gli indicatori per l'accREDITAMENTO degli Atenei; non solo, però, non viene indicato il valore della percentuale di FFO da attribuire in relazione ai risultati, ma nemmeno una forchetta di valori entro cui il MIUR debba rimanere.

Prof. Vittorio Mangione

Mettiamo a confronto il trattamento economico di un professore associato in servizio alla classe 11^a e delle ricadute del suo eventuale anticipato pensionamento in termini di bilancio dell'Ateneo, dell'INPDAP e dell'Erario in senso ampio.

Il motivo della arbitraria scelta della classe 11 è che chi scrive la conosce molto bene, si può proprio dire: di persona, ma il conteggio, in proporzione, ove è logico, ed a grandi linee, vale per qualunque altra classe, ruolo o fascia.

Il Professore di cui sopra ha un trattamento economico annuo lordo di 75.387,82 €, insegna un corso standard, per es. di 120 ore di attività d'aula e costa all'Ateneo 103.541,91 € fra il proprio compenso annuo lordo e i costi overhead.

Di queste somme, l'INPDAP ed il Tesoro ricevono 21.746,13€ come trattenute a carico dell'Ateneo e 8.104,20 € come trattenute a carico del dipendente.

Sempre di queste somme la Regione riceve 6.407,96 € come IRAP a carico dell'Ateneo e lo Stato 22.250,72 € come IRPEF a carico del dipendente.

Nel momento del pensionamento, che viene ipotizzato anticipato di due anni rispetto alla normativa corrente, sulla base delle previsioni di cui all'art. 140 della bozza di "decreto sviluppo" in circolazione in questi giorni di fine ottobre (*), stimiamo una pensione lorda pari a circa l'80% dell'ultimo stipendio annuo lordo, ossia di 60.924,30 €. È di scarso interesse sapere che ciò comporta per l'interessato una differenza netta mensile di circa 288 € (media su 13 mensilità).

Questa ridotta contrazione, non proporzionale alla differenza fra le somme lorde percepite prima e dopo, ha origine dalla mancanza delle trattenute previdenziali e dalla diminuzione di IRPEF a carico dell'ex dipendente, ora pensionato. Vediamo meglio.

• L'Ateneo ha a sua disposizione l'intero importo lordo

MA QUANTO MI COSTI?

della retribuzione non più erogata, ma deve comunque coprire il corso non più tenuto dal pensionato: bandisce quindi un contratto di insegnamento per un corso, lordo ente, di 8.400€ (compenso deliberato per un contratto di 120 ore di attività d'aula all'Università degli Studi di Padova), che andrà ad una persona qualificata che si aggiederà il bando. A chi andrà, esula da questo studio: possiamo solo augurarci che vada ad un valido giovane, le cui entrate totali, ahimè, sono minori di quelle del Professore de cuius, con le ovvie ricadute sull'IRPEF. Quindi l'Ateneo ha un saldo netto di + 95.141,91€. Naturalmente sarebbe sempre possibile che l'Ateneo chiudesse il corso e morta là. Ma, mentre è ovvio che l'Ateneo che ha meno spese è il più economico, io mi chiedo, portando all'estremo il ragionamento, se l'Ateneo non avesse più nessuna spesa di personale docente e non docente, senz'altro per queste voci costerebbe zero, ma l'Ateneo ci sarebbe ancora? O meglio, a cosa servirebbe questa scatola vuota, che funzione sociale svolgerebbe?

• L'INPDAP deve erogare la pensione, sborsa 60.924,30 €; e, assieme al Tesoro, non riceve più le trattenute previdenziali, a carico del dipendente e dell'Ateneo, per un totale di 29.850,33€. Essi ricevono però le trattenute sull'importo del contratto, per un totale di 2.417,22 €. A questi vanno a sommarsi (in negativo) circa -1.683,17€ per l'attualizzazione anticipata dell'erogazione di due anni del TFS. Quindi INPDAP e Tesoro hanno un saldo annuo complessivo (in rosso) di - 90.036,14 €.

• La Regione non riceve più l'IRAP a carico dell'Ateneo (6.407,96€), però riscuote 520,24 € sull'importo del contratto d'insegnamento

• Lo Stato ha una minor entrata come IRPEF a carico

del dipendente, ora pensionato, di 2.601,76€, riscuote però 2.075,76€ di IRPEF sull'importo del contratto e può conteggiarsi l'attualizzazione anticipata di due anni dell'IRPEF sul TFS per circa 594,06€. Quindi Stato e Regione hanno un saldo complessivo (in rosso) di -5.821,58€.

Riassumendo, la Collettività (Stato + INPDAP) ha una perdita di -95.857,73€ a fronte del vantaggio per l'Ateneo di una disponibilità (che peraltro dipende dall'importo del futuro FFO e che in parte è vincolata a determinate spese ed in parte è del tutto virtuale) + 95.141,91 €.

Per ovvi motivi, dato che il turn over è consentito solo in modo fortemente parziale e non a tutti gli Atenei (vincolo del 90% del FFO), ed è reso in pratica inattuabile, anche per il perdurante blocco dei concorsi per mancanza dei regolamenti attuativi della Legge 240/2010, non si è neppure presa in considerazione, in questi conteggi, l'ipotesi di una nuova immissione in ruolo, a coprire per concorso il posto e l'insegnamento rimasto vacante: per delle pure pie illusioni non vale la pena di sprecare tempo.

Complessivamente, a prescindere dalla bizzarria di aver pensato di ridurre l'età di pensionamento in una attività che è difficile definire fisicamente usurante, ed in contro tendenza con l'indicazione dalla UE di ALZARLA (e alla UE non saranno mica né cattivi, né scemi, no? E sulla stessa linea di innalzamento generale dell'età di pensionamento si è chiaramente pronunciato il Presidente del Consiglio Monti il 4 dicembre 2011 nella conferenza stampa di presentazione degli imminenti provvedimenti), i Contribuenti italiani (a cui non interessa in che capitolo di bilancio siano iscritte le varie somme in entrata ed in uscita,

sanno solo che rappresentano soldi loro, che loro versano e che vengono spesi) ci rimetterebbero 715€ l'anno di maggiori costi. E si noti che questo calcolo è stato fatto senza tenere conto delle addizionali IRPEF comunali e regionali, che in giro per l'Italia non sono uguali per tutti, ma che, agendo solo sulla differenza dell'imponibile netto fra retribuzione, da un lato e pensione più contratto, dall'altro, in molti casi aumenterebbero ancora questa cifra di qualche altro euro.

Conclusione: anticipare l'età di collocamento in scienza dei professori universitari comporterebbe più costi che benefici.

(*) Sembra che questo pezzo del Decreto Sviluppo sia stato poi accantonato (ma non autorevolmente ripudiato o smentito), c'è chi dice di sì, c'è chi dice di no, c'è chi dice che è stato frainteso, c'è chi dice che era solo un ballon d'essai e c'è persino chi afferma che non c'è mai stato; ma l'idea, come un tappo di sughero, di tanto in tanto torna a galla. Dato che chi scrive ha ricevuto ed ha letto con i suoi occhi un testo in cui l'art. 140 c'era, si può solo commentare: Italian mysteries!

Prof. Paolo Manzini

Nota: va ringraziato per la preziosa opera chi ha reso disponibili i dati e vanno citate le origini dei dati utilizzati, le tre fonti consultate e confrontate. In primis il Collega Alberto Pagliarini (http://alpaglia.xoom.it/alberto_pagliarini/) e le sue notissime tabelle stipendiali; poi chi lavora nella Sezione Stipendi e Fiscalià - Ripartizione Stipendi dell'Università degli Studi di Trieste, con il relativo sito http://www.units.it/intra/personale/tabelle_stipendiali/; e, last but not least, per i preziosi e comprensibili statini stipendiali che ogni mese mi vengono messi a disposizione, i Collegli amministrativi del Servizio Amministrazione del Personale del mio Ateneo, che è l'Università degli Studi di Padova.

E' un'università vera?

Prendiamo in esame due ipotetiche Università A e B (*) e leggiamo, cum grano salis, la sfera di cristallo: cioè azzardiamoci a fare delle ipotetiche proiezioni (con le dita incrociate).

Oggi le due Università A e B ricevono entrambe dal MIUR lo stesso FFO di 100 milioni di euro (meno degli anni scorsi, purtroppo più di domani), hanno ciascuna in servizio 1.000 Docenti fra Professori e Ricercatori e 20.000 studenti iscritti; rapporto di venti studenti in media per docente, non pochi in assoluto, ma... siamo in Italia.

Nelle varie classifiche oggi A e B occupano posizioni paragonabili, lo spettro delle materie insegnate è quasi sovrapponibile. I due corpi accademici sono entrambi composti da persone di alta capacità, molta buona volontà e paragonabile valore scientifico elevato. L'intorno produttivo-amministrativo dei due atenei è confrontabile.

L'Università A applica con il massimo rigore e pervicace fantasia le norme sul (pre) pensionamento e fra 10 anni non avrà più in servizio circa 550 dei suoi 1.000 Docenti per raggiunti limiti di età (previsione dell'XI Rapporto annuale CNVSU, pag. 169, primo paragrafo). È noto che "tra il 2000 ed il 2010... le uscite effettive sono state sempre più del doppio di quelle previste per il solo raggiungimento dei limiti di età" (XI Rapporto annuale CNVSU, pag. 165). È anche ovvio che chi va in pensione anticipatamente per i suoi motivi, poi non va più conteggiato fra i pensionati per raggiunti limiti di età, ma non si vede perché il trend debba cambiare più di tanto, e l'Ateneo A si troverà quasi senza Docenti. Infatti, per rispettare con rigore i vincoli imposti o per assecondare input dall'alto, ha usato una politica di massimo risparmio, non ha quasi bandito nessun posto, e ha chiamato pochissimi idonei. In linguaggio più moderno, non si è quasi servito delle procedure di chiamata a seguito dell'abilitazione scientifica nazionale di cui all'art. 16 della Legge 240/2010. Il suo

rapporto studenti per docente potrebbe anche essere diventato 200 a 1 o peggio, vista la scarsa tendenza degli studenti italiani, con non troppo denaro a disposizione e in media privi di adeguate strutture di accoglienza altrove, a votare con i piedi, scegliendo un ateneo diverso da quello sotto il proprio campanile. Ma la spesa di A per assegni fissi rispetto all'FFO magari è del 30-40%: quindi al MIUR risulta virtuosissima, anche perché può permettersi basse contribuzioni studentesche! Di per sé, dovrebbe quindi avere fondi disponibili per attività di ricerca, ma i suoi Docenti, stralberati da lezioni ed esami, per forza hanno praticamente cessato di fare ricerca e pubblicare (in fin dei conti la giornata è di 24 ore per tutti). Quindi hanno difficoltà ad attirare contratti di ricerca, e comunque, ripeto, quando e come riuscirebbero a occuparsene? Il suo ranking?

L'Università B applica le norme sul pensionamento solo quando è davvero costretta e con una interpretazione, ove possibile, che tenda a preservare il suo patrimonio di cervelli, che cerca in tutti i modi di rimpiazzare. Fra 10 anni, per via della oramai pluriennale mancanza di concorsi, dei blocchi al turn over e delle limitate possibilità di assunzione nei ruoli della docenza che ripianino le uscite, avrà in servizio solo, diciamo, 700 Docenti, stima fatta ad abundantiam sulla nota intenzione in "alto loco" di portare il corpo docente nazionale a 40.000 dagli attuali 57.833, come risultano al CINECA il 05/12/11. E non si dimentichi che nel 2008 eravamo 62.768!. La sua spesa per assegni fissi rispetto all'FFO al massimo si avvicina, ma di certo non supera il 90%. Il suo rapporto studenti per docente potrebbe essere rimasto di circa 28,5 a 1, peggiorato di molto, ma ancora inferiore al livello medio nazionale attuale di 31,1 a 1 (**). Quindi i Docenti hanno ancora tempo (mica troppo, ma tant'è) di fare ricerca e pubblicare. È verosimile, quindi, che l'Università B attiri entrate proprie e contratti di ricerca internazionali e dal mondo produttivo, non ha

necessità di alzare le tasse studentesche; perchè il suo bilancio complessivo non sta male e può destinare fondi alla ricerca. Il suo ranking, la sua reputazione e l'accesso al lavoro dei suoi laureati, magari se sono disposti ad allontanarsi un poco dal paesello natio, sono rimasti ai livelli di 10 anni prima.

Pongo un quesito: se l'Università C "sotto casa" non soddisfacesse le esigenze culturali della vostra famiglia, ma queste fossero teoricamente soddisfatte sia da A, sia da B, potendo scegliere, voi dove incoraggereste i vostri figli ad andare a studiare? (***)

In quella, e non mi permetto di fare nomi di A o B, il lettore senz'altro è in grado di capire perfettamente (*), che è stata ridotta ad un esamificio, che allo Stato sembra costare poco (ma che sta dissanguando l'INPDAP) o in una Università, magari anche un poco più cara per la collettività ed il singolo iscritto, ma degna di questo nome? In quella che, malgrado l'impegno dei suoi Docenti, è diventata una fabbrica autoreferenziale di pezzi di carta e di illusioni o in un Ateneo che, fra l'altro, avendo mantenuto i contatti con il mondo esterno, fornisce ai suoi laureati delle reali chances per quanto riguarda il lavoro?

(*) Qualsiasi riferimento a reali Università italiane è puramente casuale :-)

(**) Fonti: Ufficio statistico del MIUR <http://statistica.miur.it/scripts/IU/vIU4a.asp> per il numero di studenti iscritti e Cineca <http://cercauniversita.cineca.it/php5/docenti/cerca.php> per il numero di docenti in servizio

(***) Non vale rispondere: "ad Harvard", mi permetto di dubitare che il lettore medio di queste righe si possa permettere per tuition e spese varie circa 60.000 US\$ annui, viaggi da e per l'Italia esclusi. Fonte della prevista spesa per tuition etc. ad Harvard: http://www.gsas.harvard.edu/prospective_students/costs_tuition_and_fees.php. E se il lettore medio può permettersi oltre 44.500 € per l'educazione universitaria di ciascun figlio, beato lui!

Prof. Paolo Manzini

PRESIDENZA E SEGRETERIA NAZIONALE CIPUR

06127 PERUGIA Via Tilli, 58 - Tel. 075/5008753 - 075/5008750 Fax 075/5008851
E-mail: cipur@tin.it Sito internet: www.cipur.it

SEDI, PRESIDENTI DI SEDE E REFERENTI CIPUR

ANCONA Pres. Vincenzo Suraci
Tel. 071/5964427 Fax 071/883911
vsuraci@hotmail.com
Vice Pres. Maria Montroni

BARI Statale Pres. Domenico Schiavone
Tel. 080/5442580 cipur-bari@uniba.it

BARI Politecnico Presidenza in fase elettiva

BERGAMO Pres. Erasmo Recami
Tel. 035/2052313 Fax 035/562779
erasmo.recami@unibg.it

BOLOGNA Pres. Enzo Farabegoli
Tel. 051/2094565
fara@geomin.unibo.it

CAGLIARI Pres. Giampaolo Farina
Tel. 070/663408 Fax 070/663244
gparina@unica.it

CAMERINO Pres. Ivano Santarelli
ivanofranco.santarelli@unicam.it
Vice Pres. Fiorenzo Mignini

CAMPOBASSO - Molise
Pres. Donato Casamassima
casamassima.d@unimol.it
Tel. 0874/404694

CASSINO (FR)
Presidenza in fase elettiva

CATANIA Pres. Giuseppe Burrafato
Tel. 095/7195211 Fax 095/3785231
giuseppe.burrafato@ct.imfn.it
Vice Pres. Antonio Gulisano

CATANZARO
Pres. Antonietta R. Marchese
Tel. 0961/3647123
marchese@unicz.it
Vice Pres. Alberto Scerbo

CHIETI - PESCARA
Presidenza in fase elettiva

COSENZA
Pres. Ottavio Cavalcanti
Tel. 0984/492870
o.cavalcanti@unicat.it

FERRARA Pres. Guido Casaroli
Tel. 0532/455618 Fax 0532/200188

cld@unife.it
Vice Pres. Giovanna Cavallaro

FIRENZE Pres. Aurelio Vittoria
Tel. 0577/585617 vittoria@unisi.it
Vice Pres. Persio Dello Sbarba

GENOVA Pres. Alberico Benedicenti
Tel. 010/3537436
alberico.benedicenti@unige.it
Vice Pres. Luigi Carobene

L'AQUILA Pres. Fernando Mazza
Tel. 0862/434203 Fax 0862/433753
mazza@univaq.it

LECCE Pres. Domenico Lenzi
Tel. 0832/297429-431 Fax 0832/320541
lenzi@ultra5.unile.it
Vice Pres. Lorenzo Barone

MESSINA Pres. Francesco Pizzimenti
Tel. 090/6766445 Fax 090/6766438
fpizzimenti@pharma.unime.it
Vice Pres. Giuseppe Falzea

MILANO Politecnico
Pres. Leonardo Bosi
Tel. 02/23996124 Fax 02/23996126
leonardo.bosi@fisi.polimi.it
Vice Pres. Aldo Coghe

MILANO Statale
Pres. Mario Falchi
Tel. 02/50316943 Fax 02/50316952
mario.falchi@unimi.it

MODENA E REGGIO EMILIA
Pres. Roberto Andreoli
Tel. 059/2055092 Fax 059/373543
Vice Pres. Carla Fiori

NAPOLI Parthenope
Pres. Giulia Scherillo
Tel. 081/5475127 Fax 081/5521608
giulia.scherillo@uninav.it

NAPOLI Federico II
Pres. Alberto Incoronato
Tel. 081/2538136 Fax 081/5525611
incorona@unina.it

NAPOLI II Ateneo
Pres. Antonio Romano

Tel. 081/5666776 Fax 081/5666775
antonio.romano@unina2.it
Vice Pres. Luigi D'Angelo

PADOVA Pres. Paolo Manzini
Tel. 049/8275323 Fax 049/8275366
paolo.manzini@unipd.it
Vice Pres. Francesco Sarti

PALERMO Pres. Giuseppe Ingrassia
Tel. 091/6626241 Fax 091/6626241
ingra@unipa.it
Vice Pres. Antonio Scaglione

PARMA
Pres. Vittorio Mangione
Tel. 0521/906936
vittorio.mangione@unipr.it
Vice Pres. Mario Amore

PAVIA Pres. Daniele Scevola
Tel. 0382/502672 Fax 0382/423320
daniele.scevola@unipv.it

PERUGIA Pres. Carlo Pellegrino
Tel. 075/5854948
palatino@unipg.it
Vice Pres. Antonio Cavaliere

PISA
Pres. Ottorino Bruno
Tel. 050/2217335
ottorino.bruno@dsea.unipi.it

REGGIO CALABRIA
Pres. Enrico Costa
Tel. 0965/809535 - Fax 0965/809537
ecosta@unirc.it

ROMA Cattolica del Sacro Cuore
Presidenza in fase elettiva

ROMA La Sapienza
Pres. Marcello Scalzo
Tel. 06/49913669 Fax 06/49913888
marcello.scalzo@uniroma1.it
Vice Pres. Giovanna Delogu

ROMA III
Pres. Vittorio Ferraro
Tel. 06/54577370
ferraro@sma.uniroma3.it

ROMA TOR VERGATA
Presidenza in fase elettiva

SALERNO
Pres. Giovanni Matarazzo
Tel. 089/964286 Fax 089/964191
matarazzo@diima.unisa.it

SASSARI
Pres. Giuseppe Madeddu
Tel. 079/228341
gmadeddu@uniss.it

SIENA
Pres. Aurelio Vittoria
Tel. 0577/585617
vittoria@unisi.it
Vice Pres. Walter Livi

TORINO Politecnico e Statale
Presidenza in fase elettiva

TRIESTE
Pres. Pietro Baxa
Tel. 040/5582642 Fax 040/6763256
baxa@univ.trieste.it
Vice Pres. Euro Ponte

UDINE
Pres. Pier Carlo Craighero
Tel. 0432.558268
Fax 0432/558052
piercarlo.craighero@dic.uniud.it

URBINO
Presidenza in fase elettiva

VENEZIA
Presidenza in fase elettiva

VITERBO Pres. Franco Carlo Ricci
Tel. 0761/357664
Fax 0761/357662
francocarlo.ricci@unitus.it

COORDINATORE RICERCATORI
Prof. Francesco Sarti
Tel. 049/8212266
Fax 049/8754179
francesco.sarti@unipd.it

COORDINATORE ASSISTENTI ORDINARI
Prof.ssa Maria Elisabetta Oliveri
Tel. 095/7382807 - Fax 095/333231
meolive@dmfci.unict.it

STRUTTURA DEL CIPUR

Presidente Nazionale:
Vittorio Mangione

Vice Presidenti:
Paolo Manzini (vicario)
Giuseppe Ingrassia

Giunta Nazionale:
Mario Amore, Leonardo Bosi, Vittorio Ferraro, Rosa Daniela Grembiale, Alberto Incoronato, Giuseppe Ingrassia, Vittorio Mangione, Paolo Manzini, Carlo Pellegrino, Pasquale Santè, Marcello Scalzo

Tesoriere:
Leonardo Bosi

Sindaci revisori dei conti:
Antonio Cavaliere
Antonietta Rosalia Marchese
Ivano Santarelli
Giuseppe Burrafato (supplente)
Vincenzo Suraci (supplente)

Segreteria CIPUR:
Cristina Baldoni
Marta Rosalen

SEZIONI NAZIONALI E DELEGATI

Sezione Nazionale di Medicina:

Mario Amore

Sezione Nazionale per i contatti

con le forze politiche ed il Parlamento:

Marcello Scalzo

Sezione Nazionale per i contatti

con le forze sindacali:

Vittorio Ferraro

Sezione Nazionale dell'informazione scritta

Carlo Pellegrino

Sezione nazionale per i contatti con le sedi:

Rosa Daniela Grembiale

Delegato Nazionale al Contenzioso:

Vittorio Mangione

Delegato Nazionale problemi

dei Policlinici Universitari

Pasquale Santè

RAPPRESENTANTI AL CUN

Area 01 - Matematica:

Vittorio Mangione - Università di Parma

Area 06 - Medicina e Chirurgia:

Mario Amore - Università di Parma

NORME REDAZIONALI

La partecipazione dei lettori è ritenuta indispensabile per la vivacità e la completezza del dibattito e la circolazione delle idee; pertanto la collaborazione è aperta a tutti gli iscritti e, in casi particolari, anche ai non iscritti. I contributi, tranne rarissime eccezioni, non possono mai superare la dimensione di 60 righe costituite da 65 battute ciascuna, compresi gli spazi. Gli articoli in formato testo devono essere mandati, preferibilmente in attachment, in formato "Microsoft Word" o RTF; le immagini dovranno avere un formato PC nei seguenti tipi: BMP, TIF, JPG, GIF (oppure stampate su carta fotografica). Il suddetto materiale deve essere inviato entro giorno 10 di ogni mese tramite posta elettronica all'indirizzo: redazione@cipur.it - CIPUR Via Tilli, 58 - 06127 - Perugia
Gli articoli esprimono il parere dei loro Autori i quali conservano ogni responsabilità anche in ordine a ragioni di priorità intellettuale e delle opinioni espresse che, in ogni caso, non impegnano l'Associazione. Gli elaborati, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. E' consentita la riproduzione parziale o totale di articoli o notizie, purchè venga citata la fonte.

Questo numero di Università Oggi
è stato spedito in abbonamento postale
il giorno 27 gennaio 2012

UNIVERSITÀ OGGI

Direttore Responsabile: Prof. Vittorio Mangione
Università di Parma

Vice Direttore Responsabile: Dott. Daniela Mangione

Direttore Editoriale: Prof. Carlo Pellegrino

Università di Perugia

Registrato

presso il Tribunale di Perugia

con numero 25/96 in data 25 luglio 1996

Direttore Responsabile, Direttore Editoriale,

Redazione

CIPUR

Via Tilli, 58 - 06127 PERUGIA

Tel. 075/5008753 - 075/5008750

Fax. 075/5008851

Impaginazione Grafica

Grafo s.r.l. - (PG)

Tipografia

Litostampa - Perugia

Giornale non in vendita, viene inviato in omaggio: agli iscritti dell'Associazione, ai Rettori e ai Direttori Amministrativi di tutti gli atenei italiani, ai componenti del CUN, ai Deputati, ai Senatori, ai Ministri della Repubblica, ai responsabili nazionali degli Uffici Scuola dei Partiti, ai responsabili per la Cultura e l'Università dei maggiori quotidiani e magazines del Paese.
E-mail: redazione@cipur.it

Caro Collega,
la nostra capacità di intervenire a favore dell'Università risiede, oltre che nelle nostre idee chiare e nella nostra capacità organizzativa, anche nel nostro potenziale rappresentativo, in parole povere nel "quanti siamo". Aiutaci ad aiutarti, iscriviti a fai iscrivere i Colleghi al Cipur. Puoi ritagliare o fotocopiare la scheda qui sotto, compilarla ed inviarla alla Segreteria nazionale, via fax (0755008851), per posta (Cipur Via Tilli n. 58 06127 Perugia) o via e-mail a cipur@tin.it. Contiamo sul Tuo aiuto.

Scheda di adesione



Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo
Segreteria Nazionale Via Tilli n. 58 06127 Perugia - Tel. 0755008750-53 Fax 0755008851 - e-mail: cipur@tin.it - www.cipur.it

Il/La Sottoscritto/a..... Qualifica..... autorizza
retribuito dall'Ateneo di.....
l'Amministrazione ad effettuare la trattenuta mensile prevista da Statuto e Regolamento attualmente pari a euro 7,50 (sette/50) sul proprio trattamento economico a favore del CIPUR, Coordinamento Intersedi Professori Universitari di Ruolo. Tale quota dovrà essere versata dall'Amministrazione dell'Ateneo, tramite bonifico bancario senza rilascio di quietanza, sul conto corrente n. 3991355 di Unicredit S.p.A intestato a CIPUR, Cod. IBAN IT54R0200803031000003991355.
L' Atto Costitutivo e lo Statuto del CIPUR sono stati registrati presso l'Ufficio del Registro di Perugia in data 18.12.1989, con il n. 5906. Lo Statuto è stato modificato e registrato presso l'Ufficio del Registro di Perugia in data 9.9.1999, con il n. 8794, in data 24.09.2002 con il numero 8337 e presso l'Agenzia delle Entrate, Ufficio di Perugia in data 11.10.2007 con il n. 11969, in data 27.02.09 con il n. 2638, in data 11.12.09 con il n. 15431 e in data 23.02.11 con il n. 2590.

Data Firma per esteso *.....

INDIRIZZO PRESSO L'ATENEO:

IST./DIP.....VIA.....N.....CAP.....

CITTA' TEL FAX E-MAIL

INDIRIZZO PRIVATO (facoltativo)

VIA.....N.....CAP.....CITTA'.....

Io sottoscritto/a, essendo a conoscenza delle informazioni di cui agli Articoli 13 e 23 del Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Testo Unico sulla Privacy), acconsento al trattamento da parte del CIPUR, ai soli fini istituzionali di cui allo Statuto ed al Regolamento, dei miei dati personali, più sopra forniti. Dichiaro di essere a conoscenza del fatto che in ogni momento posso ottenere il ritiro del mio nominativo dagli indirizzi utilizzati dal CIPUR, con richiesta scritta indirizzata al: Responsabile del trattamento e custodia dei dati c/o Segreteria Nazionale CIPUR, Via Tilli 58 06127 PERUGIA. Dichiaro inoltre di essere a conoscenza del fatto che i dati medesimi rientrano nel novero dei dati "sensibili" di cui all'articolo 4 del decreto citato, vale a dire i dati "personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale".

Data Firma per esteso *.....

* Nota Bene : Occorrono DUE firme perché la scheda sia valida ed utilizzabile dal CIPUR

La scheda va compilata in tutte le sue parti, ed inviata alla Segreteria Nazionale CIPUR tramite fax al numero 075.5008851, o per posta a CIPUR Via Tilli n. 58 Perugia 06127, o via e-mail a cipur@tin.it avendo cura di conservarne una copia. Provvederà direttamente la Segreteria CIPUR a darne comunicazione all'Amministrazione dell'Ateneo.