

Roma, 7 maggio 2019

INCONTRO MIUR SETTORE AFAM

Oggi alle ore 11,00, a seguito della nostra richiesta di convocazione dello scorso 4 aprile, si è svolto l'incontro con il dott. Daniele Livon Direttore Generale per la programmazione, il coordinamento e il finanziamento delle istituzioni della formazione superiore.

Il Dott. Livon, in apertura dell'incontro, ha comunicato che dal 1° giugno p.v opererà all'ANVUR lasciando così il suo attuale incarico per il quale a breve si conoscerà il dirigente che gli subentrante.

Nello specifico sono stati esaminati i seguenti punti:

1. ASSUNZIONI 2018-2019

- Docenti a tempo indeterminato.
Per l'anno 2018-2019 sono stati assunti 551 docenti
 - 497 1° fascia
 - 54 2° fascia.

- Docenti a tempo determinato
Sono stati 908 nomine,
 - di cui 849 1° fascia
 - 59 2° fascia.

- Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato
Sono stati stabilizzati le 103 unità di personale a cui si aggiungono le stabilizzazioni di circa 90 previste con Nota del Miur dello scorso 25 ottobre.

2. CESSAZIONI DAL SERVIZIO DAL 1° NOVEMBRE 2019

- 279 Docenti:
 - 261 in 1° fascia
 - 18 in 2° fascia

- 50 Personale tecnico amministrativo:
 - 36 coadiutori
 - 9 assistenti
 - 4 direttori
 - 1 direttore di ragioneria.

Dopo attenta analisi del testo riteniamo che, al fine di garantire al sistema efficienza e credibilità, i seguenti punti critici del testo debbano necessariamente essere rivisti riservandoci di inviare ulteriori contributi e approfondimenti.

Modalità di reclutamento a regime del personale docente

I contenuti

Lo schema di regolamento prevede che le istituzioni si facciano carico di tutta la gestione delle procedure concorsuali in esso disciplinate.

Allo stato attuale ciò scaricherebbe una mole di adempimenti sulle strutture amministrative delle istituzioni Afam che, come noto, essendo ancora ferme al periodo pre-riforma, risultano inadeguate, sotto organico, prive di figure apicali dirigenziali e, pertanto, non in grado di reggere all'urto del contenzioso che le procedure di reclutamento abitualmente comportano.

Proposta

Per garantire omogeneità nel reclutamento e snellire le procedure dei concorsi di sede è necessario prevedere un sistema binario con l'introduzione, in analogia al sistema universitario, dell'Abilitazione Artistica Nazionale, da conseguire attraverso procedure di reclutamento, da disciplinare con successivo Decreto del Ministro dell'Istruzione, Università e Ricerca e gestito dal MIUR, e procedure locali a cui possono accedere i possessori dell'AAN per lo specifico settore artistico disciplinare oggetto della procedura.

Processi di reclutamento del personale docente e relazione con le graduatorie nazionali vigenti

I contenuti

La programmazione triennale ha ricadute determinanti sui processi di reclutamento.

L'attuale proposta di reclutamento si basa su due canali contemporanei: lo scorrimento delle graduatorie nazionali e la messa a concorso di posti secondo le procedure previste nel DPR.

È chiaro che tale proposta normativa non garantisce la complessiva stabilizzazione dei precari ed in particolare di quelli della G.N. legge 128 del 2013 e della G.N. legge 205 del 2017.

Peraltro l'utilizzo di graduatorie nazionali su procedure di sede, inevitabilmente, creerà un "corto circuito" nel sistema con conseguente, più che probabile, attivazione di una enorme mole di contenzioso. Esempio lampante di quanto segnalato è il fatto che le quote indicate non facciano riferimento ai singoli settori artistico-disciplinari ma all'intero budget. Inoltre il superamento immediato dell'attuale meccanismo di individuazione dei candidati inseriti nelle Graduatorie Nazionali con sistema informatico centralizzato, basato sull'incrocio preferenza e posizione in graduatoria, a favore dell'individuazione autonoma di ogni singola Istituzione, comporterà inevitabilmente che i primi in graduatoria verranno individuati con tempistiche diverse da tutte le istituzioni, dando il via ad un balletto di accettazioni e rinunce che si esaurirà solo quando tutte le istituzioni avranno scorso tutta la G.N., Non solo: altre Istituzioni, non avendo disponibilità ad assumere nella loro spesa complessiva, si vedranno sottrarre personale su determinati Settori Disciplinari su cui hanno investito ed effettuato una programmazione pluriennale.

Proposte:

1. Rinvio delle nuove procedure concorsuali all'anno accademico 2021/2022.

Infatti, con circa 1400 posti attualmente vacanti, l'ipotesi di applicare fin dall'entrata in vigore del DPR un doppio canale di reclutamento fatto di Concorsi e, contestualmente, di Individuazione da Graduatorie Nazionali, rischia di creare gravi e insormontabili problemi di gestione, con effetti paralizzanti, per le istituzioni.

Il rinvio delle procedure consentirebbe l'assorbimento del personale incluso nelle Graduatorie Nazionali e un'applicazione del nuovo reclutamento con numeri ragionevoli e gestibili di aspiranti.

2. Individuazione fino al 2020/2021 con l'attuale sistema centralizzato in capo al MIUR.

Occorre mantenere, almeno fino all'a.a. 2020/21 incluso, l'individuazione degli aventi titolo al ruolo in capo al MIUR con il principio della scelta della sede in base alla posizione in graduatoria, un sistema snello e certo che ha già efficacemente garantito continuità didattica e stabilità di sede, nel rispetto della programmazione didattica pluriennale delle istituzioni.

3. Le quote per le assunzioni devono fare riferimento ai singoli settori artistico-disciplinari e non solo al budget complessivo disponibili.

Docenza di II Fascia

Contenuti

Lo schema di Regolamento prevede che nell'ambito delle quote assunzionali destinate ai concorsi almeno il 10% e non più del 20% del budget sia riservato al passaggio in prima fascia dei professori a tempo indeterminato da almeno 3 anni accademici nella seconda fascia da svolgersi con due distinte procedure a seconda delle modalità con cui detti professori sono stati immessi in ruolo.

La previsione di due procedure diverse creerebbe notevoli problemi e ritardi, e sarebbe, quasi sicuramente, foriera di contenzioso tra gli aspiranti e l'amministrazione, tenuto conto che vi parteciperanno gli attuali docenti di seconda fascia, di ruolo da almeno tre anni, con stessa qualifica e compiti. Inoltre, in alcuni casi, una distinzione chiara e oggettiva su quali siano i docenti da escludere da una procedura piuttosto che da un'altra sarebbe difficile da motivare e, conseguentemente, risulterebbe non praticabile.

Proposta

Si chiede di ricondurre il passaggio alla prima fascia ad un unica procedura uguale per tutti: quella per solì titoli, già prevista nel testo per docenti di seconda fascia assunti con selezione per esami e titoli, da svolgere secondo i criteri e le modalità di cui all'articolo 4, ad esclusione della prova di cui alla lettera g).

Reclutamento a regime del personale docente

L'articolo 4, concernente le nuove procedure di reclutamento per esami e titoli del personale docente presenta numerosi elementi di criticità:

- in primis i nuovi concorsi, per la specificità del sistema AFAM e in analogia con il sistema universitario, dovrebbero essere esclusivamente per titoli, previo conseguimento dell'Abilitazione Artistica Nazionale;*
- la formulazione di graduatorie con un numero di soggetti pari a quello dei posti messi a concorso è assolutamente inopportuna. Infatti, con buona probabilità,*

potrebbe verificarsi che, alla fine della procedura concorsuale di sede bandita per un posto in un determinato settore disciplinare, l'eventuale rifiuto dell'unico vincitore, magari per aver vinto un altro concorso in una sede a lui più gradita, comporterebbe necessariamente l'indizione di una nuova procedura da parte dell'istituzione con l'allungarsi dei tempi e gli inevitabili disagi che ne conseguirebbero per l'attività didattica.

- ≡ inopportuna risulta anche la disposizione dell'art. 4 lett c) punto 1) che affida la scelta di un commissario al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito di una rosa proposta dal Consiglio Accademico. Infatti quest'ultimo è l'organo che ha le giuste competenze in materia, poiché trattasi di questioni strettamente artistiche.*
- immotivate e inique risultano anche le disposizioni che non consentono l'accesso alle commissioni concorsuali ai docenti Afam di seconda fascia quando, di contro, viene consentita quella della docenza universitaria di seconda fascia;*
- occorre eliminare il tetto dei 10 anni per i quali il servizio prestato o le qualificate esperienze nell'attività di produzione artistica, scientifica o professionale possano essere valutate tenuto conto che in campo artistico, diversamente da altri settori, non ha senso circoscrivere la valutazione dei titoli ad un periodo temporale limitato;*
- la distinzione fra titoli nazionali ed internazionali è, soprattutto in campo musicale, fuorviante: è infatti noto che non tutti i Concorsi Internazionali siano di alto livello a confronto con i difficilissimi nostri concorsi nazionali.*

Personale docente a tempo determinato

Il superamento del limite dei tre anni per la sottoscrizione dei contratti a tempo determinato non può comportare l'espulsione degli aspiranti dal sistema (art. 5 comma 1). Tale previsione avrebbe senso solamente se seguita da obbligatori processi di stabilizzazione che realmente consentano nel triennio di effettuare le assunzioni a tempo indeterminato. Diversamente la disposizione deve essere cassata, tanto più che analoga disposizione prevista per la scuola dalla legge 107/15 (comma 131) è stata abrogata dal decreto legge dignità (D.L. 87/18 art. 4-bis).

Stabilizzazione personale Tecnico Amministrativo

Riguardo al personale TA l'art. 2 comma 3 lettera g) prevede di destinare una quota minima del 10% del budget per la stabilizzazione di coloro che siano in possesso dei requisiti previsti dal "Decreto Madia" (essere in servizio su posto vacante, essere stato reclutato mediante procedure concorsuali, aver prestato servizio per almeno tre anni negli ultimi otto). A tal proposito segnaliamo che:

- la percentuale prevista deve essere obbligatoriamente correlata al numero dei lavoratori da stabilizzare;*
- il primo requisito, cioè quello di essere <<in servizio su posto vacante alla data di entrata in vigore del presente regolamento>> andrebbe modificato specificando che occorre <<essere in servizio su posto vacante al momento dell'individuazione per la stipula del contratto a tempo indeterminato>>, a tutela soprattutto di coloro che sono inseriti nelle attuali graduatorie dei 24 mesi e che, per le dinamiche interne al sistema legate alla mobilità, potrebbero non essere in servizio alla data di entrata in vigore del provvedimento.*

Programmazione del reclutamento e invarianza della spesa

In conclusione non può non farsi un cenno ad una delle maggiori criticità del sistema: l'esiguità della dotazione organica del personale docente e tecnico amministrativo di queste istituzioni.

Da un lato, infatti, lo schema di Regolamento impone alle istituzioni di predisporre piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo, a tempo indeterminato e determinato, ma, dall'altro, prevede che ciò avvenga compatibilmente con la propria dotazione organica e gli equilibri di bilancio, cioè ad invarianza di costo complessivo della dotazione organica.

Pertanto, a fronte dell'ampliamento dell'offerta formativa e dell'aumento, in taluni casi, esponenziale del numero degli studenti, non è possibile istituire nuovi posti. Ciò significa precarizzare all'infinito tanti corsi di studio, rendere di fatto strutturale la contribuzione studentesca quale elemento ineludibile per l'esistenza stessa di tali corsi, rendere stabile la precarietà del personale, istituzionalizzare il ricorso a contratti atipici di sottotutela.

Si tratta di previsioni che rischiano di rendere sempre più debole e residuale l'intero sistema nazionale di alta formazione artistica e musicale per il quale, anche in questa sede, è d'obbligo sollecitare opportuni interventi legislativi che dispongano, dopo più di venticinque anni, un ampliamento delle dotazioni organiche dell'AFAM anche al fine di migliorare l'offerta formativa adeguandola alle esigenze istituzionali, e del territorio, ma anche alle richieste del mondo del lavoro artistico e musicale, nonché di istituire alcune indispensabili figure professionali individuabili secondo le esigenze e le programmazioni istituzionali delle Scuole e dei Dipartimenti di Accademie e Conservatori di Musica.

DOCUMENTO INTEGRATIVO CISL UNIVERSITA'

Lo schema di DPR concernente il "Regolamento recante le procedure e le modalità per la programmazione e il reclutamento del personale docente e del personale amministrativo e tecnico del comparto AFAM" affronta un tema fondamentale per la vita del Comparto AFAM, la cui regolamentazione è attesa ormai da vent'anni qual è la modalità di selezione del personale docente e tecnico amministrativo da immettere in ruolo nelle Istituzioni del suddetti Comparto.

Dopo attenta analisi del testo, al fine di garantire al sistema efficienza e credibilità, ad integrazione e a chiarimento delle osservazioni esposte nel documento unitario delle Organizzazioni sindacali del settore, come Cisl Università intendiamo porre all'attenzione della Commissione i seguenti due ulteriori elementi e contributi di riflessione.

1. Modalità di reclutamento a regime del personale docente

L'art. 3 lett. a) dello Schema di DPR, nell'ambito della programmazione del personale, a invarianza di costo complessivo della dotazione organica e nel rispetto delle risorse complessive rese disponibili si prevede fra l'altro la possibilità di convertire i posti di organico vacanti del personale docente in posti del personale tecnico-amministrativo e viceversa, dandone specifica motivazione in relazione alla tipologia dei servizi di supporto e all'offerta formativa delle Istituzioni, nel rispetto di una dotazione organica in cui il rapporto tra

personale tecnico-amministrativo e personale docente non può comunque essere superiore allo 0,5.

Si tratta del sistema già adottato nel sistema universitario dove il quadro normativo vigente sulla distribuzione del personale docente e tecnico amministrativo delle università, fissato da una circolare ministeriale in applicazione delle disposizioni legislative in materia, è basato sul sistema del cosiddetto "punto organico" del quale chiederemmo una sua sostanziale correzione per le ragioni di seguito esposte.

Tale sistema si caratterizza per due peculiarità di fondo. Da un lato non distingue la quota delle risorse da destinare al personale docente e quella da destinare al personale tecnico amministrativo, considerando come un unico le due voci di spesa, dall'altro lato il valore economico del punto organico è stato fissato ad un importo piuttosto elevato riferito al costo del professore di prima fascia (circa 116 mila euro lordi annui). Queste 2 peculiarità hanno comportato congiuntamente due effetti, uno positivo e l'altro negativo. Quello positivo è che il valore economico elevato del punto organico ha ridotto in maniera decisa in un decennio circa la spesa del personale degli atenei in rapporto alla loro quota di FFO, da circa 120% al 70%. L'effetto negativo è lo squilibrio tra i ruoli del personale docente e quello tecnico amministrativo, poiché i punti organici liberati dal personale tecnico amministrativo sono stati utilizzati per l'assunzione dei docenti. Dinamica questa, che se non corretta, rischia di produrre ricadute negative sul piano dell'organizzazione e della funzionalità amministrativa degli atenei.

Alla luce di tali premesse, a nostro avviso, è opportuno rivedere il valore del punto organico ai fini del reclutamento del personale docente, a cominciare dalla revisione del valore economico è troppo alto. Per il personale tecnico-amministrativo riteniamo che il reclutamento non debba essere legato al sistema del punto organico in quanto la crescita del trattamento economico di detto personale mediante le progressioni economiche grava sui fondi contrattuali, diversamente da quanto accade per il personale docente.

In generale auspicheremmo che il reclutamento dei professori e del personale tecnico avvenga attraverso un duplice parametro:

1. la definizione di una percentuale della spesa da destinare al personale docente e una percentuale di spesa per il personale tecnico amministrativo, a livello centrale o lasciata all'autonomia degli atenei, in applicazione di alcuni criteri. (Es 70% ai docenti e 30% al PTA)
2. nell'ambito della definita percentuale di spesa, individuare un rapporto fra il personale docente e personale tecnico amministrativo e fra queste due componenti e il numero degli studenti di ciascun ateneo. Anche questo rapporto potrebbe essere definito a livello centrale o lasciato all'autonomia degli atenei, sempre in applicazione di determinati criteri.

Analoghe considerazioni e proposte potrebbero riguardare il settore Afam sul sistema del punto organico adottato in analogia a quello del sistema universitario.

2. Rapporto abilitazione artistica Nazionale e graduatorie ed esaurimento

La proposta istituzione dell'abilitazione artistica nazionale va coordinata con le graduatorie ad esaurimento, in quanto stabilire una priorità degli abilitati nelle chiamate alle cattedre significa procrastinare i tempi di durata delle stesse graduatorie. Viceversa dare priorità alle graduatorie significa ragionevolmente prevedere la contestazione, con plausibili ricorsi

giudiziari, degli abilitati che vedrebbero così ritardata o vanificata la loro abilitazione. Sarebbe forse preferibile ragionare o sul rinvio dell'attivazione dell'abilitazione artistica per i settori artistici le cui graduatorie non sono esaurite, oppure consentire l'accesso all'abilitazione artistica anche a coloro che sono nelle graduatoria fissando una priorità nella chiamata alle cattedre una volta conseguita la stessa abilitazione.

Un criterio analogo potrebbe essere seguito per il cosiddetto "preariato storico", ossia coloro che si sono visti accogliere dalla giurisdizione amministrativa il ricorso avverso l'esclusione delle graduatorie nazionali di cui alla legge 128/2013, consentendo così anche costoro l'accesso all'abilitazione artistica nazionale con priorità di chiamata alla cattedra, qualora la stessa abilitazione venga conseguita.

Terminando l'audizione il Presidente Pittoni ha preso atto dei documenti illustrati e consegnati alla Commissione, anticipando che essi saranno sintetizzati nella relazione conclusiva della stessa Commissione per l'espressione del parere al Governo sullo schema del citato DPR.

Come Segreteria Nazionale continueremo a seguir l'iter parlamentare del provvedimento, comunicando alle Strutture interessate le eventuali novità che dovessero nel frattempo intervenire.

LA SEGRETERIA NAZIONALE