**UNA MODESTA PROPOSTA** per evitare che i Punti Organico siano un problema per le Università e il Paese e per renderli utili alla comunità.

La proposta

1) Abolire i Punti Organico.
2) Autorizzare annualmente gli Atenei a "maggiori spese per il personale" fino al valore monetario determinato dalla normativa vigente in materia di utilizzo e di ripartizione del *turnover* annuale.
3) Imporre che tra le "maggiori spese" siano prioritariamente conteggiati gli oneri annuali derivanti dagli scatti stipendiali dovuti per l'anno corrente ai dipendenti già in servizio.
4) Permettere che l'importo residuo sia utilizzabile per effettuare reclutamenti e promozioni sulla base del costo effettivo annuale per il personale reclutato e della differenza di costo per quello promosso.

Le motivazioni

1) Il sistema di calcolo basato sui Punti Organico non è stabilito da una norma con forza di legge, ma è stato introdotto con una circolare ministeriale nel 2009, con la finalità di assicurare la sostenibilità economica mediante la definizione di un costo del reclutamento basato sul costo medio del personale già in servizio nella fascia corrispondente. Tale sistema potrebbe forse funzionare (con alcune riserve tecniche) in condizioni di assoluta stabilità normativa; tuttavia la messa a esaurimento dei ricercatori a tempo indeterminato e la sospensione degli scatti d'anzianità hanno alterato profondamente il quadro concettuale su cui si fonda la definizione stessa di Punto Organico e ne hanno resa di conseguenza opinabile l'applicazione, che allo stato attuale introduce limitazioni alle spese per personale ben oltre quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.
2) Nel pieno rispetto della normativa vigente (e quindi senza la necessità di interventi legislativi) sarebbe invece corretto che le autorizzazioni di spesa agli Atenei fossero definite in termini monetari, applicando i vincoli di legge (di cui peraltro sarebbe bene prevedere un adeguamento volto a renderli più facilmente applicabili e più perequativi, ma questo è un altro discorso) agli importi reali derivanti dal *turnover* e non ad artificiali unità di conto. In questo modo si otterrebbe maggiore trasparenza e soprattutto maggiore aderenza alla lettera e allo spirito della norma primaria.
3) Il problema della sostenibilità finanziaria del reclutamento in una prospettiva di medio periodo, che ha dato origine al meccanismo dei Punti Organico, è perfettamente risolto dalla previsione che le maggior spese per personale derivanti dagli scatti d'anzianità (ma non da eventuali adeguamenti ISTAT all'inflazione, che logica e buon senso vorrebbero associati a corrispondenti incrementi del F.F.O.) siano conteggiate tra gli oneri che devono essere coperti (in modo prioritario) dall'utilizzo della quota spendibile del *turnover*. A regime (ipotizzando carriere tipicamente trentennali) il *turnover* annuo dovrebbe corrispondere in media al 4% circa del costo annuale del personale, mentre gli scatti dovrebbero incidere all'incirca per il 2%, sempre in media annuale; di conseguenza sarebbe sufficiente usare circa la metà del *turnover* per coprire il costo degli scatti d'anzianità.
4) Nella logica delle considerazioni precedenti, è evidente che la quota spendibile del turnover, una volta svincolata dagli eventuali "tagli" previsti dalle leggi di stabilità e dai costi annuali degli scatti (quando saranno ripristinati) dovrebbe poter essere utilizzata per coprire solo il costo reale annuale del reclutamento e delle promozioni, e ciò "senza nuovi e maggiori oneri per il bilancio dello Stato" e senza rischi di insostenibilità finanziaria, ma con un'assai maggiore elasticità di gestione delle risorse finanziarie e umane. Questo faciliterebbe significativamente una positiva evoluzione delle dinamiche del personale universitario proprio in una fase di particolare complessità come quella attuale.