



Roma 16.04.2019

Al Ministro MIUR  
On. Marco Bussetti  
[uffgabinetto@postacert.istruzione.it](mailto:uffgabinetto@postacert.istruzione.it)

Al Ministro per la Pubblica Amministrazione  
On. Giulia Bongiorno  
[protocollo\\_dfp@mailbox.governo.it](mailto:protocollo_dfp@mailbox.governo.it)

Al Direttore Generale  
Dott. Daniele Livon  
Direzione generale per la programmazione, il  
coordinamento  
e il finanziamento delle istituzioni della formazione  
superiore  
[dgfis@postacert.istruzione.it](mailto:dgfis@postacert.istruzione.it)

Al Presidente del CODAU  
Dott. Cristiano Nicoletti  
[codau@pec.it](mailto:codau@pec.it)

Al Presidente dell' Aran  
Agenzia per la Rappresentanza Negoziata  
delle Pubbliche Amministrazioni  
Dott. Sergio Gasparrini  
[protocollo@pec.aranagenzia.it](mailto:protocollo@pec.aranagenzia.it)

Al Presidente della CRUI  
Prof. Gaetano Manfredi  
[segreteria.cruil@pec.it](mailto:segreteria.cruil@pec.it)

Prot. n.65/CG 2019



Come è noto, l'articolo 22, comma 15 del D.lgs. n. 75/2017<sup>1</sup> (c.d. riforma Madia) ha introdotto la facoltà, per le Amministrazioni Pubbliche - e tra queste le Università - di attivare progressioni verticali del personale tecnico amministrativo, sia pure limitatamente al triennio 2018-2020.

Tale disposizione si pone in chiave derogatoria dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, il quale prevede, per le progressioni verticali del personale della P.A., la modalità dei concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% dei posti.

Per gli anni 2018-2020, dopo anni di blocco, anche retributivo, la riforma Madia introduce, dunque, nuovi spazi alle progressioni verticali, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla normativa, a regime, contenuta nel predetto art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, offrendo la possibilità di dare valore e sviluppare le professionalità che già sussistono nell'ambito dell'assetto organizzativo degli Atenei.

Questa Organizzazione Sindacale è ben conscia della circostanza che dette progressioni consumano spazi assunzionali: laddove le Università intendano consentire tali progressioni di carriera, le stesse dovranno essere consapevoli che le assunzioni dei dipendenti interni e esterni *eroderanno il budget* assunzionale di ciascuno degli anni ricompresi nel triennio 2018 - 2020.

Deve, tuttavia, esprimere dissenso a quanto sorprendentemente si desume, in relazione a tale ultimo aspetto, dalla nota MIUR prot. n. 0002059 del 4.2.2019, a firma del Direttore Generale, dott. Daniele Livon, intervenuta in risposta alla richiesta di chiarimenti del Presidente del CODAU, dott. Cristiano Nicoletti, sull'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.lgs 75 del 2017, in relazione al limite massimo, pari al 20% dei posti previsti nel piano di fabbisogni, entro il quale gli Atenei possono realizzare le progressioni.

Con tale nota, il MIUR ha precisato, *anche a seguito di confronto con la Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica*, che *la suddetta percentuale (n.d.r. 20%) deve essere conteggiata in termini di numero di posti riservati alle mobilità verticali rispetto alla totalità dei posti messi a concorso (mobilità verticali + procedure esterne) e con esclusivo riferimento ai posti destinati al personale tecnico amministrativo.*

Con una tecnica interpretativa che non ha precedenti nel sistema di reclutamento degli Atenei del Paese, il MIUR ritiene che debba ricadere sul numero di *teste* la verifica del limite del 20% delle progressioni

---

<sup>1</sup> 15. Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate **non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni** consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.



verticali realizzabili e non già sul consumo di punti organico (P.O.), quantificato in termini di differenziale, che, invece, si determina per ciascuna progressione verticale (a mero titolo di esempio, una unità di personale di cat. B, che transita nella C, determina un consumo di 0,05 P.O., pari alla differenza tra 0,25 e 0,20).

Si deve in questa sede ricordare, ove ve ne fosse bisogno, che il sistema di reclutamento delle Università regge sull'annuale assegnazione, di un contingente di punti organico, che costituisce la misura entro la quale, in ragione di una determinata percentuale di cessati dell'anno precedente, a loro volta espressi in punti organico, variabile in relazione agli indicatori di sostenibilità economico - finanziaria di ciascuna amministrazione, le Università possono procedere all'assunzione di personale docente e tecnico amministrativo a tempo indeterminato o di ricercatori di tipo b).

In tutti i casi di carriera per il personale docente e progressioni verticali per il personale tecnico amministrativo interno agli Atenei, l'impegno, in termini di punti organico, si determina sulla base della differenza tra punto organico della categoria di destinazione e punto organico della categoria di provenienza (ancora, a mero titolo di esempio, un associato interno che passa ad ordinario comporta il consumo di 0,3 P.O., pari alla differenza tra 1 P.O. e 0,7 P.O.).

Non sfuggirà di osservare, come, e solo a mero titolo di esempio, il limite massimo delle progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato e dei professori associati interni all'Ateneo che accedono, rispettivamente, al ruolo di professore associato e di professore ordinario (50% delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo), ai sensi dell'art. 24, comma 6, della Legge 240/2010<sup>2</sup>, sia considerato, come progressioni di carriera in termini di differenziali di punto organico e non già, come invece ritiene debba verificarsi per il personale tecnico amministrativo, in termini di *teste*. Tanto trova conferma anche nelle rilevazioni dell'apposita procedura ministeriale *PROPER*.

Né risulta alla scrivente Organizzazione Sindacale che, stante la specificità della normativa universitaria, codesto Ministero abbia ritenuto, in relazione alle (corrette) modalità di determinazione del limite massimo delle predette progressioni di carriera dei docenti universitari (50%), di dover, con altrettanto scrupolo, richiedere, come invece avvenuto per il personale tecnico amministrativo, parere alla *Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica*.

Tale differente applicazione della normativa sulle progressioni verticali al personale tecnico amministrativo rispetto ai docenti, oltre a determinare un'indebita disparità di trattamento, su una materia, quale quella del reclutamento, soggetta alla legge, ha comportato, per numerosi Atenei del Paese, la

---

<sup>2</sup> 6. *Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre dell'ottavo anno successivo (n.d.r. 31 dicembre 2019), la procedura di cui al comma 5 (n.d.r. c.d. progressioni di carriera di ricercatori e professori associati interni all'Ateneo) può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo...*



necessità di riprogrammare, “*al ribasso*”, il numero di progressioni verticali che, invece, la riforma Madia e la normativa del settore universitario consentirebbero di poter legittimamente realizzare.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, e consapevoli che la nota ministeriale offre agli Atenei una, sia pur erronea, interpretazione della normativa in disamina, scevra da qualsivoglia cogenza, si invita comunque codesto Dicastero a riconsiderare la questione e a trasmettere, con ogni urgenza, alle Università, una nuova circolare, che faccia chiarezza sulle corrette modalità di determinazione del limite delle progressioni verticali per il personale tecnico amministrativo che a ciascun Ateneo dovrà essere consentito di effettuare.

Si resta in attesa di riscontro.

Distinti saluti

Il Coordinatore Generale Nazionale  
Dipartimento Università  
FGU GILDA UNAMS  
Arturo Maullu