



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2022-2024

Assestamento

Attuazione Fase II del piano del personale 2022-2024

Il Piano triennale del personale 2022-2024 è stato inserito quale sezione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), approvato dal CdA con delibera n. 121 del 21 aprile 2022. Il PIAO ha definito complessivamente la disponibilità di 450 punti organico (p.o.): 200 derivanti dal turnover del personale docente e tecnico-amministrativo nel triennio 2019-2021 e 250 destinati all'Ateneo sulla base delle previsioni del DM 445 del 6 maggio 2022: "Piani straordinari per il reclutamento di personale universitario 2022-26".

Le risorse sono state suddivise in due fasi successive:

- **Fase I: 300 p.o.** (200 riconducibili alle disponibilità da turnover e 100 attinti alle previste disponibilità straordinarie del DM 445) finalizzati principalmente a dare attuazione alla programmazione ordinaria delle strutture.
- **Fase 2: 150 p.o.** interamente riconducibili alle risorse ministeriali straordinarie e più direttamente finalizzati a realizzare gli obiettivi del DM di "migliorare il rapporto tra numero di studenti e unità di personale docente e tecnico amministrativo". sulla base degli indirizzi del nuovo piano strategico di Ateneo.

La fase I è stata definita nel dettaglio dalla delibera del CdA n. 219 del 19 luglio 2022 e relativi allegati ed è in fase di implementazione attraverso la programmazione del reclutamento da parte dei Dipartimenti e dell'amministrazione.

La stessa delibera n. 219/2022 prevedeva che la fase II fosse gestita attraverso un assestamento di piano da attuare nel 2023 nell'ambito del quale: 1) verificare la disponibilità complessiva delle risorse, assestare il piano e assegnare le eventuali risorse aggiuntive; 2) aggiornare gli indicatori del modello di distribuzione dei punti organico tra i Dipartimenti e determinare relativi i conguagli sulle assegnazioni delle risorse ordinarie della prima fase; 3) assegnare le risorse di fase II alle strutture.

1) Verifica disponibilità risorse e assegnazione risorse aggiuntive

a) Risorse straordinarie DM 445

Il DM 445 prevede 4 assegnazioni straordinarie, le più consistenti sono la prima (piano A) e la seconda (piano B), i piani C e D di portata nettamente inferiore impatteranno sul prossimo piano triennale 2025-27. La previsione di 250 punti organico è stata effettuata valutando le potenzialità di UNIPD sulla base dei criteri di suddivisione esplicitati nel decreto.

Ad oggi sono state assegnate all'Ateneo le sole risorse del piano A per un ammontare (126,6 punti organico) del tutto in linea con le previsioni. Si ritiene quindi di poter **confermare la previsione complessiva di 250 punti organico** che si prevede possa essere raggiunta con l'assegnazione del piano B prevista entro l'anno.

Tali risorse garantiscono, inoltre, la copertura integrale del turnover del personale tecnico di laboratorio assegnato alle strutture.

b) Aggiornamento scenario turnover 2021-23

Ad oggi sono state certificate dal MUR le disponibilità in punti organico del 2021 (DM 919/2022) e 2022 (cessazioni effettive accertate in PROPER MUR), mentre per il 2023 sono state considerate le cessazioni già avvenute o formalizzate; il turnover ministeriale è assunto per il 2022 e il 2023 al 105% ed è confermata la stima delle assegnazioni ministeriali previste dall'art. 5 dei Decreti Ministeriali FFO. Questo scenario restituisce disponibilità aggiuntive per 14,55 punti organico di cui 11,1 riconducibili a cessazioni di docenti e 3,45 a cessazioni al PTA.

Le disponibilità da turnover, sempre su base previsionale, sono pertanto ridefinite in 215 punti organico, il che porta le disponibilità complessive del piano 2022-2024 a 465 punti organico.

I 15 punti organico aggiuntivi sono così suddivisi:

- 11 punti organico al FbA Linea 7 *Reintegro delle cessazioni dei Dipartimenti per cause diverse dal pensionamento* a copertura dei DR di assegnazione ai Dipartimenti (DR 3103 del 28 luglio 2022 e DR 1481 del 04 aprile 2023);
- 4 punti organico alle politiche per il PTA.

2) Aggiornamento degli indicatori del modello di distribuzione dei punti organico tra i Dipartimenti e determinazione dei relativi i conguagli

Le risorse assegnate alla programmazione dei Dipartimenti rimangono invariate e fissate a 142 punti organico, si rende tuttavia necessario l'aggiornamento di alcuni degli indicatori utilizzati per l'assegnazione delle risorse (crf. all'allegato 1 delibera CdA 2019 del 19 luglio 2022).

Indicatore Cessazioni - IC % (D0)

L'indicatore esprime la % di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo ed è utilizzato nel modello di distribuzione per assegnare ai Dipartimenti il 35% del budget complessivo pari a 49,7 punti organico.

La disponibilità di un quadro più realistico della distribuzione delle cessazioni effettive nei vari Dipartimenti per gli anni 2021, 2022 e 2023 (dati aggiornati a maggio 2023) consente l'aggiornamento di questo indicatore. Nell'aggiornare i dati sono stati inoltre riscontrate e risolte alcune incongruenze. L'indicatore cessazioni aggiornato è riportato in Tabella 1.

Tab. 1 - Cessazioni 2021-23 e relativo indicatore cessazioni IC - D0 assestato

Dipartimenti	Cessazioni 2021-23		Cessazioni per trasf./dimissioni/decessi		Cessazioni al netto trasferimenti	IC D0
	teste	p.o.	teste	p.o.	p.o.	%
DAFNAE	5	5		0	5	4,23
DBC	3	2,1		0	2,1	1,77
DIBIO	5	3,6		0	3,6	3,04
BCA	2	1,5	1	-0,5	1	0,85
DPCD	1	0,7	1	-0,7	0	0,00
DIPIC	2	1,7		0	1,7	1,44
FISPPA	8	5,44	1	-0,5	4,94	4,18
DFA	6	5,2	2	-1,2	4	3,38
Geoscienze	2	1,7		0	1,7	1,44
ICEA	1	1		0	1	0,85
DEI	6	4,04	2	-1,14	2,9	2,45
DII	9	9	1	-1	8	6,76
DM	11	8,55	3	-0,85	7,7	6,51
DIMED	17	13,1	2	-1,2	11,9	10,06
MAPS	4	3,5	1	-0,5	3	2,54
DMM	6	4,2	1	-1	3,2	2,70
DNS	4	3,14		0	3,14	2,65
DPSS	3	3		0	3	2,54
DPG	5	5		0	5	4,23
SDB	4	3,1		0	3,1	2,62
DSB	5	4,2	1	-0,7	3,5	2,96
DSCTVSP	1	0,7	1	-0,7	0	0,00
DISC	10	8,8		0	8,8	7,44
DISCOG	7	6,2		0	6,2	5,24
DSF	5	3,3		0	3,3	2,79
DSEA	5	4,2	1	-0,5	3,7	3,13
SPGI	2	1,7		0	1,7	1,44
Statistica	4	3,4		0	3,4	2,87
DISSGeA	5	4,04		0	4,04	3,41
DISLL	7	6,2	2	-2	4,2	3,55
DTG	1	0,7	1	-0,7	0	0,00
TESAF	4	3,5		0	3,5	2,96
TOTALI	160	131,51	21	-13,19	118,32	100

Indicatore ISPD - (D1 %)

Calcolato in base ai risultati della VQR 2015-2019, è un indicatore standardizzato i cui presupposti metodologici sono riportati nella [nota ANVUR](#) allegata al [Decreto Ministeriale](#) sui Dipartimenti di eccellenza. L'indicatore tiene conto della posizione dei Dipartimenti nella distribuzione nazionale della VQR con riferimento al posizionamento del dipartimento rispetto a tutti i Dipartimenti con la medesima composizione disciplinare. L'indicatore **D1** esprime la quota percentuale di pertinenza di ciascun dipartimento derivante dalla combinazione di ISPD con la dimensione del dipartimento. La dimensione del dipartimento (numerosità docenti è stata aggiornata al 1° gennaio 2023). Il riferimento a tale data è rappresentativo degli esiti del reclutamento del piano 2019-2021 e non risente delle assunzioni straordinarie legate al PNRR. L'indicatore ISPD e la relativa quota percentuale (D1 %) è riportata in Tabella 2. Sulla base dell'indicatore D1 è assegnato il 30% del budget disponibile pari a 42,6 punti organico. Si ricorda che in fase di assegnazione originaria, non disponendo dell'indicatore relativo alla produttività VQR dei soggetti in mobilità (D2), l'intera quota VQR pari a 64,78 punti organico era stata distribuita utilizzando questo indicatore.

Tabella 2 – ISPD, consistenza Dipartimenti al 1° gennaio 2023 e quota percentuale D1

	ISPD	N docenti al 1/01/2023	D1 %
DAFNAE	100,0	78	3,25
DBC	94,0	59	2,34
DIBio	100,0	93	3,88
BCA	100,0	50	2,09
DPCD	99,5	58	2,41
DIPIC	98,5	54	2,23
FISPPA	63,5	134	3,98
DFA	100,0	148	6,17
Geoscienze	100,0	65	2,71
ICEA	99,0	92	3,81
DEI	100,0	112	4,67
DII	99,5	140	5,82
DM	47,5	125	3,06
DIMED	100,0	113	4,71
MAPS	96,0	49	1,98
DMM	100,0	55	2,29
DNS	100,0	78	3,25
DPSS	100,0	60	2,50
DPG	100,0	67	2,79
SDB	100,0	54	2,25
DSB	100,0	80	3,34
DCTVSP	100,0	75	3,13
DISC	100,0	105	4,38
DISCOG	100,0	63	2,63
DSF	100,0	50	2,09
DSEA	100,0	74	3,09
SPGI	21,0	84	1,32
DSS	100,0	45	1,88
DISSGeA	97,0	70	2,85
DISLL	97,5	86	3,52
DTG	100,0	70	2,92
TESAF	99,5	64	2,66
		2550	100

Indicatore R2 produttività VQR soggetti in mobilità (neoassunti e progressioni carriera) - (D2 %)

In fase di prima assegnazione questo indicatore non era disponibile; pertanto, la relativa quota di punti organico (21,3) era stata fatta confluire nell'indicatore D1. Verificata l'impossibilità di utilizzare un indicatore simile a ISPD per il sottoinsieme di prodotti VQR conferiti dai soggetti in mobilità è stato adottato l'indicatore R2 riportato in tabella 50.9 pp. 17 del rapporto Finale VQR UNIPD nella versione utilizzata per l'assegnazione del BIRD (Delibera CdA n 329 del 20 dicembre 2022 e relativo allegato).

La Tabella 3 riporta la quota % (D2) relativa al citato indicatore R2. È inoltre riportato il valore della quota dimensionale di ciascun dipartimento.

Tabella 3 - Indicatore D2% relativo alla VQR dei soggetti in mobilità

	N docenti al 1/01/2023	Quota dimensionale %	D2 %
DAFNAE	78	3,06	3,49
DBC	59	2,31	1,65
DiBio	93	3,65	2,77
BCA	50	1,96	1,40
DPCD	58	2,27	1,82
DiPIC	54	2,12	2,00
FISPPA	134	5,25	4,56
DFA	148	5,80	6,63
Geoscienze	65	2,55	2,69
ICEA	92	3,61	2,97
DEI	112	4,39	5,20
DII	140	5,49	4,72
DM	125	4,90	2,62
DIMED	113	4,43	5,92
MAPS	49	1,92	1,45
DMM	55	2,16	1,85
DNS	78	3,06	2,15
DPSS	60	2,35	3,35
DPG	67	2,63	4,57
SDB	54	2,12	2,51
DSB	80	3,14	2,78
DCTVSP	75	2,94	2,71
DISC	105	4,12	3,63
DISCOG	63	2,47	3,96
DSF	50	1,96	1,14
DSEA	74	2,90	2,64
SPGI	84	3,29	2,86
DSS	45	1,76	1,65
DISSGeA	70	2,75	2,35
DISLL	86	3,37	4,72
DTG	70	2,75	3,47
TESAF	64	2,51	3,75
	2550	100	100

Aggiornamento dell'assegnazione delle risorse ordinarie ai Dipartimenti

L'aggiornamento delle quote relative agli indicatori D0, D1 e D2 consente il ricalcolo delle relative quote di punti organico assegnati ai Dipartimenti determinando, a risorse assegnate totali invariate conguagli positivi e negativi. Le quote assegnate ai vari indicatori sono riassunte nella tabella che segue, le assegnazioni relative agli indicatori didattica non sono state modificate.

		%	p.o.		
D0	IC Cessazioni 21-23	35	49,7	49,7	turnover
D1	ISPD VQR 2015-19	30	42,6		
D2	R2 - produttività neoassunti VQR 2015-19	15	21,3	63,90	VQR
D3	IQD - Studenti regolari pesati	10	14,2		
D4	DID_Reg - Regolarità carriere	5	7,1		
D5	DID_Int - Internazionalizzazione carriere	5	7,1	28,4	didattica
		100	142		
Totale Assegnato ai dipartimenti		142			

L'esito del ricalcolo è riportato in Tabella 4. Il totale dei conguagli positivi ammonta a complessivi 4,31 punti organico che sono assegnati ai Dipartimenti e trovano copertura in un anticipo del FbA linea 4. I conguagli negativi (per un totale di 4,61 punti organico) saranno gestiti a debito in fase di assegnazione ai Dipartimenti delle risorse relative al piano triennale 2025-2027, tali risorse saranno riassorbite dal Fondo budget di Ateneo.

I conguagli positivi assegnati ai Dipartimenti rientrano nelle disponibilità della programmazione ordinaria.

Tab - 4 - Assegnazioni in p.o ai Dipartimenti basata sul ricalcolo delle quote relative agli indicatori D0, D1 e D3. Confronto con assegnazione iniziale e relativi conguagli

	D0	D1	D2	D3	D4	D5	Assegnazione assestamento	Assegnazione iniziale	Conguaglio
DAFNAE	2,10	1,39	0,74	0,32	0,18	0,19	4,91	4,69	0,22
DBC	0,88	1,00	0,35	0,30	0,18	0,21	2,92	3,05	-0,13
DIBIO	1,51	1,65	0,59	0,35	0,17	0,18	4,46	4,71	-0,26
BCA	0,42	0,89	0,30	0,20	0,10	0,10	2,01	1,78	0,23
DPCD	0,00	1,03	0,38	0,42	0,20	0,21	2,24	2,37	-0,13
DIPIIC	0,71	0,95	0,43	0,40	0,18	0,20	2,86	2,96	-0,10
FISPPA	2,08	1,70	0,97	1,00	0,50	0,50	6,74	7,30	-0,56
DFA	1,68	2,63	1,41	0,76	0,34	0,30	7,12	6,75	0,37
Geoscienze	0,71	1,15	0,55	0,24	0,12	0,12	2,89	2,54	0,35
ICEA	0,42	1,62	0,63	0,39	0,22	0,31	3,60	3,70	-0,10
DEI	1,22	1,99	1,11	0,82	0,36	0,35	5,85	5,86	-0,01
DII	3,36	2,48	1,01	1,00	0,47	0,34	8,66	8,14	0,52
DM	3,23	1,46	0,66	0,85	0,42	0,27	6,90	7,00	-0,10
DIMED	5,00	2,01	1,26	0,43	0,22	0,27	9,19	8,66	0,52
MAPS	1,26	0,84	0,31	0,21	0,10	0,11	2,83	3,13	-0,29
DMM	1,34	0,98	0,39	0,23	0,13	0,19	3,27	3,20	0,07
DNS	1,32	1,39	0,47	0,31	0,16	0,16	3,80	4,16	-0,36
DPSS	1,26	1,07	0,71	0,45	0,22	0,22	3,94	3,87	0,07
DPG	2,10	1,19	0,93	0,45	0,24	0,24	5,15	4,90	0,25
SDB	1,30	0,96	0,53	0,21	0,10	0,11	3,22	3,21	0,00
DSB	1,47	1,42	0,59	0,33	0,19	0,20	4,21	3,30	0,91
DSCTVSP	0,00	1,33	0,58	0,30	0,15	0,15	2,52	3,12	-0,60
DiSC	3,70	1,87	0,74	0,37	0,19	0,19	7,05	7,18	-0,13
DiSCOG	2,60	1,12	0,84	0,25	0,14	0,17	5,13	5,47	-0,34
DSF	1,39	0,89	0,24	0,36	0,19	0,16	3,23	3,79	-0,56
DSEA	1,55	1,31	0,56	0,53	0,27	0,27	4,50	4,66	-0,16
SPGI	0,71	0,98	0,61	0,63	0,32	0,32	3,57	3,54	0,03
Statistica	1,43	0,80	0,35	0,30	0,14	0,13	3,15	3,44	-0,29
DISSGeA	1,70	1,21	0,50	0,37	0,20	0,25	4,24	4,73	-0,49
DISLL	1,76	1,50	1,01	0,65	0,33	0,33	5,58	5,52	0,06
DTG	0,00	1,24	0,74	0,50	0,25	0,16	2,89	2,76	0,14
TESAF	1,47	1,13	0,79	0,25	0,13	0,19	3,97	3,41	0,56
Totale	49,70	43,18	21,30	14,20	7,10	7,10	142,58	142,88	-0,30

3) Assegnazione delle risorse di fase II

Premessa

Le risorse disponibili per la Fase 2 del piano 2022-2024, pari a 150 punti organico, sono così destinate:

- 105 punti organico sono destinati al reclutamento di personale docente e finalizzati al riequilibrio del rapporto docenti/studenti;
- 45 punti organico sono destinati al reclutamento di personale tecnico-amministrativo e finalizzati al riequilibrio del rapporto docenti/PTA, al supporto delle attività didattiche e all'acquisizione di nuove competenze.

In linea con le previsioni del DM 445 del 6 maggio 2022, gli obiettivi della seconda fase del Piano 2022-2024 è quello di favorire, attraverso il reclutamento, il complessivo miglioramento delle attività di didattica e ricerca. In particolare, si intende:

- ridurre lo squilibrio numerico tra studenti e docenti nelle specifiche situazioni che si possono delineare nei SSD delle diverse aree disciplinari;
- favorire i percorsi di ristrutturazione dell'offerta formativa in ottica di medio lungo periodo anche attraverso lo sviluppo e il consolidamento di nuove competenze scientifiche;
- favorire lo sviluppo ed il consolidamento di servizi trasversali a più strutture e di interesse generale di Ateneo;
- ridurre le differenze e consolidare gli equilibri, ove raggiunti, nel rapporto tra personale docente e personale tecnico ed amministrativo.

Tali obiettivi sono coerenti con il Piano Strategico dell'Ateneo 2022-2027, il quale ha evidenziato due aspetti di particolare rilievo:

- 1) l'Ateneo ha un rapporto medio studenti / docenti inferiore sia alla media degli atenei italiani sia alla media dei mega Atenei. Inoltre, le risorse complessive disponibili per il Piano di reclutamento 2022-2024 proiettano il rapporto studenti/docenti ad un valore pari a 16 (in assenza di incrementi significativi del numero di studenti) a fronte di un valore per i mega Atenei pari a circa 21. L'elemento di attenzione è rappresentato dalle differenze interne all'Ateneo che evidenziano condizioni significativamente differenti;
- 2) l'Ateneo ha un rapporto tra personale tecnico ed amministrativo e personale docente superiore ad uno mentre la media di tale rapporto per i mega atenei è circa 0,93 e quella del sistema universitario nel suo complesso è 0,89. Anche in questo caso, è di particolare rilievo favorire un elevato livello di coerenza tra la crescita del personale docente e la crescita del personale tecnico ed amministrativo.

Reclutamento Personale Docente

Le risorse destinate al reclutamento del personale docente sono così suddivise (Tabella 5):

- 18 punti organico sono stati destinati al finanziamento dei Piani di Sviluppo Dipartimentale, a favore dei 21 Dipartimenti non beneficiari del finanziamento MUR; tali risorse sono già state destinate dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 85/2023 e il loro utilizzo è subordinato all'approvazione dei progetti da parte della Commissione Scientifica di Ateneo; tali risorse possono essere utilizzate anche per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo;
- 50 punti organico sono assegnati ai Dipartimenti sulla base di specifici indicatori relativi a corsi di studio e settori scientifico disciplinari (linea A);
- 37 punti organico sono destinati al finanziamento di progettualità specifiche di sviluppo dei corsi di studio e più in generale di razionalizzazione dell'offerta formativa (Linea B). I progetti possono prevedere il reclutamento sia di personale docente sia di personale tecnico-amministrativo. Il Fondo Budget di Ateneo contribuirà al finanziamento delle progettualità dei Dipartimenti con 3 punti organico; ulteriori 4 punti organico del budget PTA sono posti a finanziamento di tali progettualità e vincolati all'assunzione di personale tecnico-amministrativo. L'assegnazione di tali risorse avverrà mediante Call di Ateneo.

Tabella 5: Ripartizione delle risorse per il reclutamento di personale docente Fase 2

ALLOCAZIONE RISORSE DISPONIBILI P.O.	
<i>Progetti di Sviluppo Dipartimentale</i>	18
<i>Linea A - Riequilibrio rapporto docenti/studenti</i>	50
<i>Linea B - Progettualità specifiche (Call di Ateneo)</i>	40
TOTALE	108

Il modello di distribuzione delle risorse relative alla Linea A prende in considerazione il numero di esami per ciascun insegnamento negli anni accademici 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022. I parametri utilizzati sono tre:

- Il rapporto, a livello di singola attività formativa, tra numero di esami e numero massimo di classe¹ (numero di studenti standardizzato);
- Il numero di attività formative con meno di 5 esami nell'ultimo anno accademico completo disponibile (a.a. 2021/2022);
- Il valore mediano del numero di esami per ciascun Settore Scientifico disciplinare.

Ai fini dell'attribuzione delle risorse sono state realizzate le seguenti operazioni:

- 1) Identificazione degli insegnamenti con rapporto tra numero di esami e massimo di classe maggiore a 0,512 (85° percentile). Si tratta del 15% di insegnamenti con maggior numero di studenti standardizzato dell'Ateneo;
- 2) Sono stati esclusi gli insegnamenti in settori scientifico disciplinari che presentano anche una sola delle seguenti condizioni:
 - a. più di una attività formativa con meno di 5 studenti;
 - b. un valore mediano del numero di esami inferiore al valore medio di Ateneo.

In sintesi, l'analisi ha consentito di identificare gli insegnamenti con maggiore sofferenza lato rapporto docenti /studenti in settori scientifico disciplinari caratterizzati da un consistente numero di studenti.

Le ore di didattica raggruppate per SSD – Dipartimento² sono distribuite per fasce ai fini delle assegnazioni delle risorse. Fino a 150 ore si considerano esigenze assorbibili dalla programmazione ordinaria e da un maggior coordinamento all'interno del singolo settore scientifico disciplinare.

Le criticità che eccedono le 150 ore sono raggruppate nelle seguenti fasce (tolleranza 1%) a cui corrisponde una assegnazione crescente di personale docente e punti organico:

- 151-250: assegnazione di 1 persona – p.o. 0,7;
- 251-500: assegnazione di 2 persone – p.o. 1,4;
- 501-750: assegnazione di 3 persone – p.o. 2,1;
- >750: assegnazione di 4 persone – p.o. 2,8;

È stato introdotto un limite di assegnazione al singolo Dipartimento pari a 7 persone.

Le assegnazioni determinate sulla base di specifiche criticità sono pari a 44,80 punti organico. I rimanenti 5.82 punti organico sono attribuiti ai Dipartimenti sulla base della proporzione di ore critiche. Le assegnazioni alle strutture sono riportate nella seguente Tabella 6.

Tabella 6. Assegnazione delle risorse ai Dipartimenti

¹ Il numero massimo di classe è stato determinato utilizzando il valore presente nel Decreto FFO.

² Il Dipartimento è identificato sulla base dell'afferenza del docente che eroga l'attività formativa.

Dipartimento	Ore in Attività Formative con elevato rapporto docenti/studenti (a)	Assegnazioni (persone)	p.o	Quota di assorbimento (a/tot a)	p.o.	p.o. Totali
SPGI	982	4	2.8	0.06	0.29	3.09
FISPPA	1660	7	4.9	0.09	0.48	5.38
DISLL	438	2	1.4	0.02	0.13	1.53
DSB	240	1	0.7	0.01	0.07	0.77
DISCOG	192	1	0.7	0.01	0.06	0.76
DCTV	256	1	0.7	0.01	0.07	0.77
DII	3056	7	4.9	0.17	0.89	5.79
DMM	192	1	0.7	0.01	0.06	0.76
DFA	824	4	2.8	0.05	0.24	3.04
DIBIO	384	2	1.4	0.02	0.11	1.51
DEI	1536	6	4.2	0.09	0.45	4.65
DM	2352	7	4.9	0.13	0.69	5.59
DPSS	1092	6	4.2	0.06	0.32	4.52
DPG	1809	7	4.9	0.10	0.53	5.43
DSEA	622	1	0.7	0.03	0.18	0.88
DTG	2184	7	4.9	0.12	0.64	5.54
	17819	64.00	44.80	1.00	5.20	50.00

Le risorse assegnate sono finalizzate alla risoluzione delle situazioni di criticità identificate e utilizzabili per il reclutamento dall'esterno di professoressa e professori associati nei settori scientifici che presentano dette criticità.

Nel caso di reclutamento con chiamata diretta, il Fondo Budget di Ateneo, linea 3, garantisce un cofinanziamento pari a 0,35 (per la chiamata diretta di una professoressa associata) o 0,25 (per la chiamata diretta di un professore associato). L'eventuale cofinanziamento ministeriale in questo caso è interamente riassorbito dal FbA.

Reclutamento personale Tecnico-Amministrativo

Le risorse previste per la Fase 2 e destinate al reclutamento del personale tecnico-amministrativo sono così composte (Tabella 7):

- 45 punti organico da destinare riequilibrio del rapporto docenti/PTA, così come previsto in fase di approvazione del PIAO 2023-2025;
- 3,6 punti organico derivanti da residui della programmazione 2019-2021;
- 4 punti organico derivanti da cessazioni di personale tecnico amministrativo ulteriori rispetto a quelle stimate in fase di programmazione iniziale;
- 2 punti organico derivanti dalla Programmazione strategica, già destinati in fase 1, agli interventi di superamento del precariato (azione 1a Superamento del precariato).

Tabella 7. Risorse disponibili per reclutamento del personale tecnico ed amministrativo

RISORSE DISPONIBILI	P.O.	Note
<i>Disponibilità della Fase 2</i>	45,00	
<i>Avanzi programmazione precedente</i>	3,60	
<i>Assestamento primo anno del piano</i>	4,00	
<i>Superamento Precariato Fase 1 - Punti strategici</i>	2,00	<i>Già previsti in Fase 1</i>
TOTALE FONTI	54,60	

Tali risorse sono destinate a completare la programmazione della Fase 1 (si confronti la delibera del Cda 219/2022), con i seguenti obiettivi:

- ridurre il divario che nel corso degli anni si è progressivamente creato tra la numerosità del personale docente e tecnico-amministrativo;
- rinforzare i processi di supporto alle progettualità attivate;
- potenziare le risorse finalizzate al superamento del precariato e alla qualificazione del personale.

La ripartizione delle risorse rinforza le seguenti linee di intervento della Fase 1:

1) Linea di intervento 2a): Interventi destinati al riequilibrio.

A tale esigenza sono destinati 31,6 po, programmati come segue:

- 8,5 p.o. per il rinforzo dei servizi generali e centrali (ADISS, ARI e altre aree di Ateneo);
- 18,1 p.o. per il rinforzo dei servizi tecnici ed amministrativi dei Dipartimenti;
- 3,5 p.o. per Scuole e Poli;
- 1,5 p.o. per CAB e CLA.

2) Linea di intervento 2b): Interventi a supporto della pianificazione strategica.

- Azione 1 "Sviluppo di carriera". A tali esigenze sono attribuiti complessivamente 13 punti organico: a livello programmatico sono previsti 6 p.o. per le progressioni verticali, attivabili con la firma del nuovo CCNL, e 7 p.o. per il superamento del precariato (inclusi i 2 già previsti in Fase 1), prevedendo specifiche riserve di posti nei concorsi banditi dall'Ateneo;
- Azione 2 "Sviluppo delle competenze". A tali esigenze sono destinati complessivamente 10 po, indirizzati alle seguenti specifiche progettualità:
 - a. 3,0 p.o. per supportare la crescita del carico amministrativo delle scuole di specializzazione di ambito medico;
 - b. 4,0 p.o. a servizio dei progetti di didattica (come rinforzo alla programmazione della Linea B - Docenti della Fase 2). Tale dotazione rappresenta quindi un minimo da destinare al supporto tecnico ed amministrativo dei progetti di didattica, che può trovare ulteriore disponibilità all'interno delle risorse stanziare sulla Linea B - Docenti;
 - c. 1,2 p.o. per la gestione amministrativa degli studenti delle sedi di Rovigo e Treviso. Lo specifico intervento su tali sedi è motivato dall'assenza di strutture dipartimentali in grado di assicurare un presidio unitario e strutturato a supporto delle attività didattiche;

- d. 1,8 p.o. per il rafforzamento dell'organizzazione dei presidi di sicurezza dell'Ateneo.

Pertanto le risorse disponibili, complessivamente pari a 54,6 punti organico, sono così destinate (tabella 8):

Tabella 8. Ripartizione delle risorse per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo Fase 2

ALLOCAZIONE RISORSE DISPONIBILI	P.O.	P.O.	P.O.	Destinazione
Linea di intervento 2a): Riequilibrio	31,60			
di cui			8,50	rinforzo dei servizi generali e centrali (ADISS, ARI, e altre aree di ateneo)
di cui			18,10	rinforzo dei servizi tecnici ed amministrativi dei dipartimenti
di cui			3,50	Scuole e Poli
di cui			1,50	Cab e Cla
Linea di intervento 2b): Pianificazione strategica	23,00			
Azione 1: Sviluppo di carriera		13,00		
di cui			6,00	progressioni verticali (su previsioni nuovo CCNL)
di cui			7,00	superamento del precariato (con riserve nei concorsi)
Azione 2: Sviluppo delle competenze		10,00		
di cui			3,00	scuole di specializzazione di ambito medico
di cui			4,00	rinforzo alla programmazione della Linea B - Docenti
di cui			1,20	gestione amministrativa degli studenti delle sedi di Rovigo e Treviso
di cui			1,80	potenziamento organizzazione dei presidi di sicurezza
TOTALE IMPIEGHI	54,60			

Si ricorda che il Piano del personale tecnico amministrativo ha previsto, nell'ambito della linea 2b Interventi a supporto della pianificazione strategica, l'Azione 3 "Efficacia ed efficienza del reclutamento" - "Fondo di rotazione per la tempestività del reclutamento". Per tale fondo era stata stanziata una dotazione di 4 punti organico. Si prevede ora la possibilità di utilizzare tale fondo "a leva" per ulteriori 10 p.o. fino ad un massimo di 14 punti organico.

L'attribuzione delle risorse alle strutture e alle specifiche progettualità, in attuazione delle linee di intervento, avverrà con specifico provvedimento del Direttore Generale.

La ripartizione delle risorse attribuite ai Dipartimenti sarà effettuata sulla base della evoluzione temporale di due indicatori:

- 1) Il rapporto tra UPRE³ (Unità di personale di ricerca equivalente) e personale tecnico ed amministrativo;
- 2) Il rapporto tra IID⁴ (Indicatore integrato della didattica) personale tecnico ed amministrativo dedicato al presidio amministrativo delle attività didattiche.

L'utilizzo di tali indicatori sarà orientato a ridurre la variabilità tra Dipartimenti e supportare i processi di crescita intervenuti negli ultimi anni sia con riferimento al numero di persone attive in ricerca sia al carico amministrativo riconducibile ai processi della didattica.

³ L'UPRE è determinato considerando il personale di dipartimento dedicato alla ricerca ed include i docenti, gli assegnisti e i dottorandi. Si tratta di un indicatore utilizzato stabilmente nel modello di pesatura

⁴ L'IID (Indicatore integrato della didattica) è calcolato prendendo in considerazione il numero di iniziative didattiche (corsi di studio triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico) e il contributo per il miglioramento della didattica. Quest'ultimo è determinato sulla base del carico di attività che ciascun dipartimento presidia all'interno di ciascun corso di studio in cui eroga crediti formativi.