



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016 - 2018

Allegato 1

Università di Padova

Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-18

1. PREMESSE E OBIETTIVI

In linea con gli indirizzi strategici di governo e coerentemente con quanto previsto in sede di bilancio di previsione, il piano di reclutamento per il personale docente assume le seguenti priorità, finalizzate al mantenimento di un elevato livello qualitativo della ricerca e dell'offerta formativa:

- Favorire il reclutamento dei giovani nell'ambito di una politica complessiva tesa ad invertire, nell'arco del triennio, la tendenza alla diminuzione numerica del corpo docente.
- Assicurare progressioni di carriera secondo impegno e merito.
- Favorire il reclutamento di docenti esterni (italiani e stranieri) di elevata qualità.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo (PTA), è assunto l'obiettivo di garantire nel triennio il reintegro del turnover mantenendo stabile il numero complessivo del personale dell'Ateneo.

Il presente documento, sulla base di dati certi e di previsioni attendibili, illustra la proposta di destinazione del budget spendibile alle categorie:

- professori di prima fascia - PO
- professori di seconda fascia - PA
- ricercatori a tempo determinato di tipo b - RTDb
- ricercatori a tempo determinato di tipo a - RTDa
- personale tecnico amministrativo - PTA

Con l'esclusione dei ricercatori a tempo determinato di tipo A, per tutte le altre categorie l'allocazione delle risorse avviene in punti organico secondo la definizione ministeriale. Per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, la legge di stabilità 2016 lascia agli atenei "virtuosi" la libertà di operare, dal 2016 entro i limiti di bilancio senza vincoli di turnover. Le risorse per questa categoria sono pertanto allocate direttamente in euro (€).

2. RISORSE

La sorgente principale dei punti organico è il turnover, o meglio la percentuale di turnover che – entro i limiti di legge per il sistema universitario – è calcolata annualmente dal MIUR per i singoli Atenei.

Ai fini programmatore del presente piano sono state considerate:

- per il 2016 le cessazioni del 2015 (dato effettivo) alla percentuale di sistema del 60%.
- per il 2017 le cessazioni del 2016 (dato presunto) alla percentuale di sistema del 80%.
- per il 2018 le cessazioni del 2017 (dato presunto) alla percentuale di sistema del 100%.

I punti organico disponibili da turnover sono complessivamente stimati pari a **140**.

Va sottolineato che si tratta di una stima sicuramente in difetto per due motivi: a) l'Università di Padova ha sempre conseguito una percentuale di reintegro del turnover superiore a quella di sistema ed è presumibile che tale risultato sarà confermato anche per il 2016 e il 2017; b) la stima delle cessazioni è effettuata in modo prudenziale considerando solamente i pensionamenti certi per raggiunti limiti di età e non quelli per raggiunti requisiti (l'evidenza degli anni passati mostra che ai primi si aggiungono molti dei secondi).

Sono inoltre a disposizione i punti organico della quota di turnover eccedente quella di sistema assegnati dal DM 503/2015 (**8** punti di cui **3,65** destinati alla mobilità del PTA dalle province) e non contabilizzati in programmazione nel piano 2013-2015 nonché una quota di punti organico residui non utilizzati stimabili in **11** punti.

Un'ulteriore disponibilità di punti organico è ipotizzabile attingendo alle varie politiche di cofinanziamento del MIUR (ad es. chiamate dirette, cofinanziamento esterni). Sulla scorta dell'esperienza recente è ragionevole ipotizzare una disponibilità di **10** punti nel triennio.

È invece già ufficiale l'assegnazione all'Università di Padova di 39 ricercatori di tipo B (DM 78/2016): l'assegnazione è in termini di incremento di FFO e può convenzionalmente essere contabilizzata in **20** punti organico.

Ulteriori disponibilità di risorse derivanti da politiche attuative della Legge di stabilità 2016 (piano ordinari e cattedre del merito) non sono allo stato prevedibili in termini quantitativi e pertanto non sono considerate in questa prima versione del Piano.

I punti organico complessivamente previsti a piano ammontano quindi a **189**.

Tale disponibilità sarà inevitabilmente oggetto di rimodulazione sia in valore assoluto, sia in termini di suddivisione tra le categorie e sia nella distribuzione temporale via via che si renderanno disponibili dati certi sulle diverse sorgenti nonché in relazione alla verifica del soddisfacimento, attraverso le procedure di rendicontazione ministeriale, dei vari vincoli di natura normativa cui è sottoposta la politica delle assunzioni.

Per quanto riguarda le risorse da destinare al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo A, esse sono da prevedersi nelle disponibilità del BU. In coerenza con quanto previsto dal bilancio 2016-2018, sono destinati al reclutamento 25 M€ corrispondenti a 167 posizioni di ricercatore di tipo A.

3. SUDDIVISIONE

La suddivisione delle risorse tra le varie categorie è funzionale alle esigenze generali della programmazione; essa tuttavia dovrà concretamente realizzarsi attraverso molteplici strumenti di intervento: a) piani triennali di sviluppo dei dipartimenti finanziati con budget loro assegnato, b) specifici progetti indirizzati e finanziati dal Fondo budget di Ateneo, c) piano complessivo triennale per il PTA dell'Amministrazione centrale, dei Centri e dei Dipartimenti posto in essere dalla Direzione Generale.

Personale Tecnico e Amministrativo

L'obiettivo del recupero integrale del turnover del PTA richiede di destinare a questa categoria 29 punti organico, che corrispondono al 100% del turnover previsto per cessazioni del PTA nel triennio. Nella quota sono compresi i punti vincolati a seguito della potenziale mobilità dalle provincie così come contabilizzati dalla procedura MIUR-

PROPER. Una tale disponibilità di risorse consente di programmare, oltre al mantenimento del livello numerico assoluto, anche una politica orientata a conseguire un'elevata qualificazione professionale in ingresso. La distribuzione delle nuove professionalità all'interno delle strutture dell'Ateneo avverrà considerando una pluralità di strumenti, tra cui in primis la pesatura dei dipartimenti e l'analisi dell'organizzazione e delle specificità di ciascuna struttura. Particolare attenzione verrà data, nei limiti dei profili da ricercare, allo scorrimento delle graduatorie di concorso già attive e all'assunzione di personale che ha già maturato un'esperienza professionale all'interno dell'Ateneo, indipendentemente dall'attuale struttura di assegnazione temporanea.

Assegnazione in programmazione: 29 p.o.

Professori ordinari

La categoria dei professori ordinari è quella che ha subito negli ultimi anni il calo numerico più drastico e il suo assottigliamento sta creando in molti dipartimenti veri e propri vuoti in numerose aree culturali e disciplinari. Delle 164 cessazioni per raggiunti limiti di età previste nei prossimi tre anni, poco meno di 100 riguardano professori di I fascia. Questa constatazione, unita a quella che in Ateneo sono presenti oltre 250 docenti già in possesso di abilitazione di I fascia, porta a ritenere indispensabile un intervento numericamente importante per questa categoria. Rimane tuttavia attivo e condizionante il vincolo tra assunzioni di PO e di RTDb: per il 2016 e il 2017 è in vigore la deroga (L. 190/2014, cosiddetta "Legge di stabilità 2015") che fissa il rapporto RTDb/PO in 2 a 1, ma dal 2018 – a norme attuali – si ritorna al rapporto 1:1. Si prevede di assumere nel triennio almeno altri 110 professori di prima fascia (compreso un certo numero di esterni anche in funzione del rispetto dei minimi ministeriali).

Assegnazione in programmazione: 40 p.o.

Professori associati

La categoria dei professori di II fascia è stata oggetto di un intervento specifico nel corso del piano 2013-2015 orientato principalmente alla progressione dei ricercatori universitari in possesso di abilitazione scientifica nazionale (Piano Straordinario Associati). L'Ateneo ha integrato con risorse proprie la dotazione MIUR e ha complessivamente gestito oltre 350 bandi di concorso.

Rimane tuttavia l'esigenza di dare prospettive di carriera ai ricercatori a tempo indeterminato, che in Ateneo sono 601 al 31/12/2015 (di cui oltre 200 in possesso di abilitazione nazionale).

Nell'arco del piano 2016-18 è inoltre prevista la maturazione del triennio per 27 ricercatori di tipo B, ai quali vanno necessariamente assicurate le risorse per il passaggio a professore di II fascia (5.4 p.o.). Anche in questo caso è inoltre da prevedere in accordo con la normativa ministeriale il reclutamento di un certo numero di professori esterni. **Assegnazione in programmazione: 40 p.o.**

Ricercatori a tempo determinato di tipo B

I ricercatori di tipo B, anche se assunti con un contratto a termine, di fatto sono destinati ad entrare nel sistema come docenti di II fascia e pertanto è principalmente attraverso di essi che si può realizzare in termini sostanziali l'obiettivo di invertire il declino numerico del corpo docente.

Una robusta politica di reclutamento di ricercatori di tipo B nell'arco del piano è resa problematica dall'esiguo numero di ricercatori di tipo A in grado di maturare in tempo utile il triennio per l'ammissione al concorso: essa dovrà pertanto attingere all'esterno e necessariamente rivolgersi a candidati in possesso dei requisiti in qualità di assegnisti (D.L. 210/2015 convertito in legge, cosiddetto "milleproroghe"). In coerenza con gli obiettivi prioritari del reclutamento è prevista l'assunzione di almeno altri 120 ricercatori di tipo B, cui si sommano i 39 assegnati dal MIUR per il 2016. È opportuno sottolineare che l'assunzione di ricercatori di tipo B nel triennio vincola, nel piano 2019-2021, le

corrispondenti risorse per assicurare ai ricercatori la progressione alla II fascia.
Assegnazione in programmazione: 80 p.o.

Ricercatori di tipo A

L'Ateneo intende dare impulso al reclutamento utilizzando la forma contrattuale attualmente prevista del ricercatore di tipo A, che è in grado di garantire ai giovani un'adeguata tutela sul piano giuridico e offre inoltre la possibilità di inserire queste figure a sostegno dell'offerta formativa.

L'obiettivo di raggiungere un numero complessivo stabile di circa 300 ricercatori di tipo A è conseguibile finanziando ulteriori 167 posizioni nel triennio accanto a quelle già presenti.

Assegnazione in programmazione: 25.0 M€

Il piano numerico complessivo per le diverse categorie e per i tre anni del piano è riassunto nella seguente tabella:

<i>valori in punti organico (p.o.)</i>				
	2016	2017	2018	Totale
PO	10	15	15	40
PA	15	15	10	40
RTDb	30*	25	25	80
PTA	22	4	3	29
Totale	70	62	57	189

* di cui 20 p.o. da assegnazione MIUR

<i>valori in euro (M€)</i>				
RTDa	8.5	8.5	8	25

Allegato 1

Università di Padova

Criteri di assegnazione e utilizzo del budget docenza per il triennio 2016-2018

1. PREMESSE E OBIETTIVI

Il *“Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-2018”* assegna al budget docenza 160 punti organico (p.o.) e 25 M€ destinati al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo A.

I 160 punti organico sono così suddivisi:

- 100** derivanti da turnover assegnati ai dipartimenti che li utilizzano in base alla loro programmazione,
- 30** derivanti da turnover assegnati Fondo Budget di Ateneo,
- 20** derivanti da risorse MIUR assegnati ai dipartimenti con vincolo di utilizzo per ricercatori a tempo determinato di tipo B,
- 10** derivanti da risorse MIUR non collocabili in suddivisione.

I 25 M€ sono così suddivisi:

- 22,5** assegnati ai dipartimenti,
- 2,5** assegnati al Fondo Budget di Ateneo.

Il Fondo budget di Ateneo è gestito sotto diretta responsabilità del Rettore per sostenere - attraverso linee d'intervento mirate e specifici progetti - obiettivi e politiche di sviluppo per il personale docente di interesse generale dell'Ateneo.

Le linee di intervento che saranno proposte sul Fondo budget di Ateneo sono le seguenti:

1. Cofinanziamento iniziative interdipartimentali
2. Cofinanziamento PA per RU abilitati interni
3. Cofinanziamento docenti esterni all'Ateneo
4. Reclutamento docenti dall'estero
5. Assegnazione premiale budget per carriera eccellenze interne
6. Cofinanziamenti, anticipi e prestiti su situazioni prospettate dai piani dei dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari

Le linee di intervento 1 e 4 saranno gestite con una call a numero chiuso proposta ai dipartimenti entro il mese di giugno.

Il budget dipartimenti, composto da 120 punti organico (p.o.) e da 22,5 M€, è assegnato agli stessi sulla base di una pluralità di indicatori riconducibili a due criteri principali: a) dinamica delle cessazioni, b) qualità della ricerca e della didattica.

I dipartimenti utilizzano il budget loro assegnato in attuazione del “Piano triennale budget docenza”, strumento di cui devono dotarsi entro novembre 2016 allineandosi in tal modo alla programmazione generale di Ateneo. Il piano proporrà un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell’Ateneo e compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale.

Si raccomanda ai Dipartimenti di porre attenzione alla parità di genere. Il numero delle chiamate e delle progressioni di carriera di persone appartenenti al genere meno rappresentato costituirà elemento di valutazione nelle future assegnazioni del budget docenza.

2 . CRITERI e INDICATORI

Gli indicatori utilizzati per la distribuzione del budget ai dipartimenti sono i seguenti:

- A. portafoglio storico (p.o.)
- B. cessazioni (p.o.) nel triennio 2015-17
- C. cessazioni (p.o.) nel triennio 2018-20
- D. cessazioni (teste) nel triennio 2016-2018
- E. cessazioni (teste) nel triennio 2019-2021
- F. IRFD VQR 2004-2010
- G. Did_Reg
- H. Did_Int

Gli indicatori A, B, C, D, E riflettono la dinamica delle cessazioni, mentre F, G e H esprimono la qualità della ricerca e della didattica.

Tutti gli indicatori esprimono una percentuale (%) di accesso alla risorsa oggetto di distribuzione (es. quote di punti organico, numero di posizioni o ammontare in euro). Agli indicatori premiali F, G e H (ricerca e didattica) è applicato un limitatore (+ o -30%) rispetto alla quota % spettante al dipartimento in base alla numerosità del corpo docente fissata al 31.12.2015.

I dati per il calcolo degli indicatori sono stati resi disponibili dal Servizio Controllo Gestione e dal Servizio Accreditamento, sistemi informativi e qualità della didattica.

Di seguito è fornita una descrizione di dettaglio dei singoli indicatori utilizzati.

A. Indicatore “portafoglio storico”

Ai nuovi dipartimenti è stata assegnata, con la delibera del Senato Accademico del 17 ottobre 2011, una dotazione di punti organico derivante dalla chiusura delle Facoltà (il cosiddetto “Portafoglio budget dipartimenti”). L’assegnazione è stata pari al 25% della quota storica di punti nominali in dotazione alle Facoltà; un’analoga quota del 25% ha alimentato il portafoglio di Ateneo (Fondo budget di Ateneo), mentre il restante 50% è di fatto stato riassorbito ed è uscito dalla contabilità storica.

Il “Portafoglio budget dipartimenti” e il “Fondo budget di Ateneo” sono stati alimentati con le medesime regole (25% delle cessazioni) anche negli anni 2013, 2014, 2015.

In uscita sono invece state poste a carico dei rispettivi portafogli le operazioni effettuate dai dipartimenti e quelle autorizzate dal Rettore sul Fondo budget di Ateneo.

La dinamica in/out è arricchita dai casi specifici riguardanti trasferimenti, decessi (reintegrati in portafoglio al 100%), quote premiali e cofinanziamenti (delibera CdA 22/04/2013) nonché contributi MIUR assegnati su specifiche operazioni come ad esempio le chiamate dirette. Ulteriori motivi di complessità nella gestione del portafoglio derivano da: a) gestione di anticipi e prestiti, b) recupero del budget anticipato su convenzioni da finanziamenti esterni, c) dinamica conseguente all'impegno pieno di budget per concorsi ex art. 18 (rispettivamente 0.7 per PA e 1.0 per PO e al successivo recupero nel caso, frequentissimo, di vincitore idoneo interno con “restituzioni” di varia entità in relazione al ruolo del vincitore interno).

La contabilità del “Portafoglio budget dipartimenti” e del “Fondo budget di Ateneo” è stata formalizzata con le delibere del CdA del 22 aprile 2013, del 14 aprile 2014 e del 22 giugno 2015.

Il budget effettivamente utilizzabile è stato invece regolato dalla politica di assegnazione del MIUR dei punti organico, che negli anni 2012, 2013, 2014 e 2015 ha reso disponibile rispettivamente le seguenti quote di turnover: 30%, 27%, 74% e 61 %. Questo ha generato una doppia contabilità, in parte intrecciata, e un'oggettiva difficoltà dei dipartimenti a porre in essere una programmazione basata su risorse certe.

Il “portafoglio dipartimenti” ha il pregio di conservare una memoria storica sulle origini del budget, ma è tuttavia molto asimmetrico ed è sostanzialmente “inquinato” dall'originaria dote delle ex Facoltà, di fatto una risorsa nominale e non più spendibile. Il nuovo budget disponibile per il piano 2016-2018 è in larga parte generato dalle cessazioni future, che sono distribuite tra i dipartimenti spesso in modo poco o nulla sovrapponibile al portafoglio storico.

Per tutte queste ragioni si ritiene preferibile estinguere il portafoglio storico, utilizzandolo un'ultima volta semplicemente come “indicatore” in base al quale assegnare una quota di budget del nuovo piano triennale 2016-18.

A tal fine è stata calcolata la quota % residua di portafoglio al 31.12.2014, sul quale sono state caricate le operazioni effettuate dai dipartimenti nel piano triennale 2013-2015 contabilizzate presso il Servizio Controllo Gestione. Il valore del portafoglio così ricalcolato fornisce direttamente la quota % con cui ogni dipartimento attinge alla risorsa posta in distribuzione sulla base di questo criterio. I dipartimenti con portafoglio negativo al 31.12.2014 non partecipano a questa distribuzione (portafoglio = 0).

B-C. Indicatore cessazioni (p.o.)

Esprime la quota % di punti organico dello specifico dipartimento sul totale di tutti i punti organico derivanti da cessazioni per pensionamento, trasferimento o decesso riferiti ad un certo periodo di tempo. I punti organico sono conteggiati per le diverse categorie come di consueto (PO=1, PA=0.7, RU=0.5).

Ogni dipartimento attinge quindi alla risorsa disponibile in misura proporzionale alla sua “quota cessazioni” calcolata come frazione sul totale di Ateneo. Le cessazioni sono

effettive per il 2015, mentre per gli altri anni si è fatto riferimento alle sole cessazioni previste per raggiunti limiti di età.

Sono considerati due indicatori: il primo fa riferimento al triennio 2015-2017 (B) e il secondo al triennio 2018-2020 (C). L'inclusione dell'indicatore relativo al triennio 2018-20 ha lo scopo di stimolare i dipartimenti a valutazioni di medio termine nel programmare la politica sul budget docenza.

D-E. Indicatore cessazioni (teste)

Le cessazioni, oltre che in punti organico, possono essere valutate in senso strettamente numerico ovvero come numero di docenti (teste) cessati a prescindere dal ruolo ricoperto. L'indicatore cessazioni espresso per "teste" è considerato più adatto quando si voglia porre l'attenzione sul calo numerico del dipartimento, come nel caso in cui si intendano suddividere risorse indirizzate al reclutamento (RTDa).

L'indicatore esprime la quota % di docenti cessati del dipartimento sul numero totale di docenti cessati per pensionamento, trasferimento o decesso riferiti ad un determinato periodo di tempo. Sono considerati due indicatori: il primo fa riferimento al triennio 2016-2018 (D) e il secondo al triennio 2019-2021 (E).

F. Indicatore IRFD

L'indicatore IRFD (Indicatore Ricerca Finale Dipartimento) è un prodotto della VQR 2004-2010 che deriva dalla tabella 49.15 del rapporto ANVUR: tale indicatore è utilizzato nella forma modificata (no costi ricerca, indicatore prodotti normalizzato per le aree prime classificate) adottata in occasione dell'assegnazione della quota premiale di budget per il piano associati (delibera CdA del 16 dicembre 2013). Sono state apportate due sole modifiche di natura meramente tecnica:

- correzione dell'errore materiale relativo all'indicatore IRD2 (Nota ANVUR del 31.01.2014);
- aggiornamento del fattore dimensionale incluso nell'indicatore alla numerosità del personale docente dei dipartimenti al 31.12.2015 (reperibile alla sezione dati statistici del sito UNIPD).

L'indicatore IRFD esprime la quota % di "risorsa" assegnabile al dipartimento in relazione alla prestazione VQR: esso include già la quota dimensionale e pertanto esprime "premialità" quando il valore dell'indicatore è superiore alla dimensione % del dipartimento (numero docenti sul totale) e "penalità" nel caso opposto.

G-H. Indicatori didattica: DID_Reg e DID_Int

L'introduzione di un criterio premiale legato alla didattica nell'assegnazione delle risorse budget docenza è un obiettivo qualificante del piano triennale 2016-2018. Si vuole in questo modo portare l'attenzione dei dipartimenti sulla necessità di migliorare la qualità dei corsi di studio, stimolando comportamenti virtuosi in grado di arricchire nel complesso la qualità dell'offerta formativa dell'Ateneo.

Data l'oggettiva difficoltà di definire criteri in grado di cogliere in modo quantitativo i molteplici aspetti che concorrono a determinare la qualità della didattica, si è preferito affidarsi alle stesse tipologie di indicatori utilizzate nell'assegnare la quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) agli Atenei.

In accordo con il Prorettore alla didattica e con il supporto del Servizio Accreditamento, sistemi informativi e qualità della didattica, è stata affrontata una estesa analisi delle carriere degli studenti attingendo ai dati presenti in Esse3.

Per ciascuno dei 181 Corsi di Studio che compongono l'offerta formativa di Ateneo sono stati ricavati cinque indicatori, di cui due relativi alla regolarità delle carriere degli studenti e tre espressione del livello di internazionalizzazione dei corsi di studio. Tutti gli indicatori sono stati normalizzati (range 0-1) e aggregati in due indicatori **DID_Reg** (range 0-2) e **DID_Int** (range 0-3).

Attraverso un procedimento che è esposto di seguito nel dettaglio, si ottengono per ciascun dipartimento le quote percentuali **Q_Reg** e **Q_Int** utilizzabili per assegnare le risorse. Esse dipendono dai seguenti fattori:

- numero di ore di didattica sostenute dai docenti del dipartimento,
- livello di “performance” nella regolarità delle carriere (DID_Reg) e nell'internazionalizzazione (DID_Int) ottenuto dai CdS in cui i docenti hanno sostenuto le ore di didattica,
- dimensione dei CdS (numero di studenti) in cui sono impegnati i docenti stessi.

Dettaglio del procedimento utilizzato per il calcolo degli indicatori didattica

Indicatore DID_Reg

È calcolato come somma dei due indicatori Ind1 e Ind2, dove:

Ind1 – variabile tra 0 e 1 – è il rapporto tra il numero di iscritti che hanno acquisito almeno 20 CFU e il numero di iscritti regolari nell'a.a. 2014/15:

$$\text{Ind1} = \frac{N \text{ } ^\circ \text{ iscritti che hanno acquisito almeno 20CFU nell'a.a. 2014/15}}{N \text{ } ^\circ \text{ iscritti regolari nell'a.a. 2014/15}}$$

Ind2 è calcolato per ciascun CdS come media aritmetica dell'indicatore $\text{Ind2}_{\text{stud}}$, calcolato per ogni singolo studente come il rapporto tra il numero di CFU sostenuti fino all'a.a. 2014/15 e il numero di CFU previsti nel piano dello studente:

$$\text{Ind2}_{\text{stud}} = \frac{N \text{ } ^\circ \text{ CFU sostenuti fino all'a.a. 2014/15}}{N \text{ } ^\circ \text{ CFU previsti a piano fino all'a.a. 2014/15}}$$

Ind2 varia tra 0 e 1.

Indicatore DID_Int

È calcolato come somma dei 3 indicatori Ind3_a, Ind3_b, Ind3_c, dove:

Ind3_a è il rapporto tra il numero di laureati regolari che hanno acquisito almeno 9 CFU all'estero nell'a.a. 2014/15 e il numero totale di laureati regolari nel medesimo a.a.:

$$\text{Ind3_a} = \frac{N^{\circ} \text{ laureati regolari che hanno acquisito almeno 9 CFU all'estero nell'a.a. 2014/15}}{N^{\circ} \text{ laureati regolari nell'a.a. 2014/15}}$$

Ind3_b è il rapporto tra la somma dei CFU acquisiti nell'a.a. 2014/15 dagli studenti *incoming* e dagli studenti con titolo di provenienza straniero e il numero totale dei CFU acquisiti dagli studenti iscritti nell'a.a. 2014/15:

$$\text{Ind3_b} = \frac{N^{\circ} \text{ CFU acquisiti dagli studenti incoming e dagli iscritti con tit. straniero nell'a.a. 2014/15}}{N^{\circ} \text{ tot. CFU acquisiti dagli iscritti nell'a.a. 2014/15}}$$

Ind3_c è il rapporto tra il numero di CFU acquisiti nell'a.a. 2014/15 dagli studenti *outgoing* e il numero totale di CFU acquisiti dagli studenti iscritti nel medesimo a.a.:

$$\text{Ind3_c} = \frac{N^{\circ} \text{ CFU acquisiti dagli studenti outgoing nell'a.a. 2014/15}}{N^{\circ} \text{ tot. CFU acquisiti dagli iscritti nell'a.a. 2014/15}}$$

Gli indicatori Ind3_a, Ind3_b, Ind3_c sono stati normalizzati ponendo pari a 1 il valore massimo raggiunto in ciascuno, in quanto nessuno dei tre raggiungeva il valore 1 (tranne che per i corsi internazionali con titolo congiunto che per loro natura raggiungono valori molto elevati relativamente agli aspetti legati all'internazionalizzazione). Tutti e tre gli indicatori pertanto variano tra 0 e 1.

Calcolo del contributo del dipartimento al carico didattico in base alle quote pesate Q_Reg e Q_int

I dati relativi alle ore di didattica erogate sono stati estratti da IDRA.

Sono state conteggiate solo le ore di didattica effettivamente erogate dai docenti interni escludendo le mutuazioni. In sintesi, i passaggi posti in essere sono i seguenti:

- A) Per ciascun dipartimento è stato calcolato il contributo al carico didattico di ogni Corso di Studio, rapportando il numero di ore di didattica erogate dai docenti del dipartimento nel Corso di Studio rispetto al numero totale di ore erogate nel CdS (% ore).
- B) Per ogni CdS è stato calcolato il numero di iscritti al CdS pesato per il contributo al carico didattico di ogni dipartimento.
- C) Per ogni CdS è stata calcolata la quota di contributo di ogni dipartimento al carico didattico pesato per il numero di iscritti al corso corretto per l'indicatore DID_Reg.
- D) Il punto C è stato ripetuto utilizzando l'indicatore DID_Int.

Sommando i valori delle quote C e D per tutti i CdS si sono ottenute per ciascun dipartimento le quote Q_{reg} e Q_{int}, che esprimono il contributo del dipartimento al carico didattico rispettivamente corrette con gli indicatori DID_{Reg} e DID_{int}. La tabella I riporta (in rosso) i valori % di Q_{reg} e Q_{int} per i 32 dipartimenti assieme al carico didattico (ore e %) e al numero di studenti ripartiti in base al carico didattico.

Tabella I – Quote pesate Q_{reg} e Q_{int} dei dipartimenti calcolate in base al carico didattico erogato nei vari CdS e al relativo numero di studenti iscritti.

Dipartimento	carico didattico (ore) per dipartimento erogante		Quote studenti ripartite in base al carico dei dipartimenti nei CdS		Q _{reg} - quote studenti pesate su Regolarità		Q _{Int} quote - studenti pesate su Internazionalizzazione	
DAFNAE	6777.00	3.43%	1536.69	2.69%	2404.02	2.85%	168.54	1.45%
DBC	3712.00	1.88%	1365.49	2.39%	1885.55	2.23%	325.17	2.80%
Biologia	7192.00	3.64%	1036.10	1.82%	1631.52	1.93%	91.67	0.79%
BCA	2908.00	1.47%	504.22	0.88%	777.01	0.92%	45.77	0.39%
DPCD	4131.00	2.09%	1965.32	3.44%	2503.62	2.97%	239.53	2.06%
DiPIC	4070.00	2.06%	1971.85	3.46%	2494.27	2.96%	252.15	2.17%
FISPPA	11948.00	6.05%	6070.92	10.64%	9251.42	10.96%	949.86	8.18%
DFA	9869.00	5.00%	2227.29	3.90%	3052.57	3.62%	326.31	2.81%
Geoscienze	5021.00	2.54%	653.41	1.15%	927.30	1.10%	28.08	0.24%
ICEA	7709.00	3.91%	2032.41	3.56%	2921.92	3.46%	731.18	6.30%
DEI	9140.00	4.63%	2233.37	3.91%	2685.54	3.18%	409.23	3.52%
DII	12070.00	6.12%	3332.12	5.84%	4675.23	5.54%	478.82	4.12%
DM	10785.00	5.46%	3226.18	5.65%	4006.27	4.75%	389.86	3.36%
DIMED	7801.00	3.95%	1761.10	3.09%	2961.72	3.51%	495.65	4.27%
MAPS	2590.00	1.31%	399.96	0.70%	635.86	0.75%	49.33	0.42%
DMM	7893.00	4.00%	1637.41	2.87%	2794.65	3.31%	298.25	2.57%
DNS	3951.00	2.00%	652.59	1.14%	1146.05	1.36%	102.35	0.88%
DPSS	3717.00	1.88%	2071.34	3.63%	3483.99	4.13%	269.14	2.32%
DPG	4076.00	2.07%	2101.10	3.68%	3601.12	4.27%	287.60	2.48%
SDB	2430.00	1.23%	360.10	0.63%	638.95	0.76%	76.22	0.66%
DSB	5685.00	2.88%	1269.62	2.23%	2119.66	2.51%	234.68	2.02%
Cardiologia	3604.00	1.83%	661.67	1.16%	1120.98	1.33%	180.54	1.55%
DiSC	8539.00	4.33%	1259.97	2.21%	1954.34	2.32%	110.07	0.95%
DiSCOG	3646.00	1.85%	980.21	1.72%	1630.73	1.93%	253.10	2.18%
DSF	6290.00	3.19%	1367.10	2.40%	2269.88	2.69%	347.20	2.99%
DSEA	5988.00	3.03%	2263.22	3.97%	3691.75	4.37%	915.03	7.88%
SPGI	6957.00	3.53%	2704.58	4.74%	3823.65	4.53%	858.24	7.39%
Statistica	4040.00	2.05%	1096.70	1.92%	1530.90	1.81%	289.29	2.49%
DiSSGeA	5027.00	2.55%	1541.90	2.70%	2273.62	2.69%	441.09	3.80%

DISLL	8626.00	4.37%	3725.22	6.53%	5257.25	6.23%	1506.78	12.98%
DTG	6240.00	3.16%	1963.78	3.44%	2528.26	3.00%	186.65	1.61%
TESAF	4928.00	2.50%	1084.05	1.90%	1708.67	2.02%	275.26	2.37%

3. SUDDIVISIONE DEL BUDGET TRA I DIPARTIMENTI

Le risorse assegnate ai dipartimenti sono state suddivise utilizzando i diversi indicatori secondo le modalità illustrate in tabella II.

Tabella II – Utilizzo degli indicatori per la suddivisione delle risorse

Tipologia	Risorsa	Indicatore
Turnover (p.o.)	25	Portafoglio storico (p.o.)
	20	Cessazioni triennio 2015-17 (p.o.)
	5	Cessazioni triennio 2018-20 (p.o.)
	40	IRFD VQR 2004-2010
	5	DID_Reg
	5	DID_Int
MIUR RTDb (p.o.)	20	IRFD VQR 2004-2010
RTDa (teste)	30	cessazioni (teste) nel triennio 2016-2018
	10	cessazioni (teste) nel triennio 2019-2021
	90	IRFD VQR 2004-2010
	10	DID_Reg
	10	DID_Int

La tabella III riporta i valori degli indicatori calcolati per i 32 dipartimenti. Gli indicatori sono espressi in quota %; per gli indicatori premiali (ricerca e didattica) è indicativo il confronto con la % che esprime la dimensione del dipartimento in relazione al numero dei docenti.

Tab. III – Valori degli indicatori utilizzati per la suddivisione delle risorse

	DIPARTIMENTO	N	Doc.	Portafoglio	Cess. 15-17	Cess. 18-20	Cess 16-18	Cess. 19-21	VQR	DID	DID
		%	% p.o.	% p.o.	% p.o.	teste	teste	% IRDF	Reg. %	Int. %	
1	DAFNAE	61	2.96	2.48	1.74	0.79	0.72	0.63	3.85	2.85	1.451
2	DBC	44	2.14	2.83	3.40	3.10	2.90	3.80	2.73	2.23	2.800
3	Biologia	76	3.69	7.06	4.34	2.15	2.17	3.80	3.90	1.93	0.789
4	BCA	39	1.90	0.73	0.72	0.00	0.72	0.00	1.59	0.92	0.394
5	DPCD	45	2.19	3.20	0.72	1.99	0.72	1.90	1.08	2.97	2.063
6	DiPIC	48	2.33	5.59	1.09	2.15	1.45	1.90	2.02	2.96	2.171
7	FISPPA	11 9	5.78	7.96	8.33	8.59	7.25	8.86	4.24	10.96	8.180
8	DFA	10 7	5.20	2.61	5.36	2.38	2.17	2.53	5.41	3.62	2.810
9	Geoscienze	49	2.38	0.30	1.45	1.35	1.45	0.63	2.37	1.10	0.242
10	ICEA	66	3.21	0.00	4.34	0.56	4.35	0.00	2.88	3.46	6.296
11	DEI	95	4.62	4.75	3.62	1.35	3.62	1.27	4.90	3.18	3.524
12	DII	10 3	5.00	0.00	5.43	5.80	6.52	5.70	4.35	5.54	4.123
13	DM	10 2	4.96	8.70	2.46	2.38	2.90	3.16	4.00	4.75	3.357
14	DIMED	96	4.66	1.88	7.17	10.41	10.14	12.03	4.17	3.51	4.268
15	MAPS	45	2.19	0.00	0.72	0.79	1.45	0.00	1.96	0.75	0.425
16	DMM	67	3.26	2.18	1.09	4.13	1.45	4.43	3.94	3.31	2.568
17	DNS	51	2.48	0.51	3.04	3.97	3.62	4.43	1.52	1.36	0.881
18	DPSS	45	2.19	3.84	1.45	2.15	1.45	2.53	3.06	4.13	2.318
19	DPG	52	2.53	0.00	3.26	3.58	2.17	3.16	3.67	4.27	2.477
20	SDB	42	2.04	1.15	1.38	4.37	2.90	3.80	2.68	0.76	0.656
21	DSB	59	2.87	3.56	0.72	4.29	4.35	1.27	4.03	2.51	2.021
22	Cardiologia	46	2.24	2.44	5.50	4.85	5.07	3.80	2.81	1.33	1.555
23	DiSC	80	3.89	5.94	2.68	1.91	1.45	2.53	3.81	2.32	0.948
24	DiSCOG	55	2.67	2.59	5.29	6.28	5.07	6.33	2.88	1.93	2.180
25	DSF	53	2.58	4.05	2.82	3.10	2.90	4.43	2.22	2.69	2.990
26	DSEA	63	3.06	5.17	1.81	2.15	0.72	1.27	3.20	4.37	7.880
27	SPGI	76	3.69	2.04	3.40	4.05	4.35	4.43	4.38	4.53	7.391
28	Statistica	43	2.09	2.78	1.45	0.79	2.17	1.27	2.19	1.81	2.491
29	DiSSGeA	52	2.53	2.98	4.27	3.74	3.62	3.16	2.05	2.69	3.798
30	DISLL	75	3.64	6.48	8.62	4.45	8.70	4.43	2.87	6.23	12.975
31	DTG	56	2.72	4.84	1.96	1.59	1.45	1.27	2.60	3.00	1.607
32	TESAF	48	2.33	1.41	0.36	0.79	0.00	1.27	2.65	2.02	2.370

Sulla base dei valori degli indicatori di tabella III, sono state suddivise le risorse secondo gli abbinamenti descritti in tabella II. Il risultato finale è riportato in tabella IV, dove sono aggregate le assegnazioni in punti organico e quelle in euro relative ai ricercatori di tipo A. Si ricorda che agli indicatori premiali (didattica e ricerca) è stato applicato un limitatore (+ o -30%) rispetto alla quota % spettante al dipartimento in base alla numerosità del corpo docente fissata al 31.12.2015 (colonna N).

Tabella IV – Calcolo budget ai dipartimenti per il triennio e assegnazione 2016

	Turnover	MIUR	Totale p.o.	RTDa	RTDa euro	Quota 2016		
						p.o.	euro	
1 DAFNAE	2.81	0.77	3.58	4.26	639209	1.71	213070	
2 DBC	2.91	0.55	3.46	4.26	639392	1.52	213131	
3 Biologia	4.56	0.77	5.33	5.02	753501	2.29	251167	
4 BCA	1.14	0.33	1.47	1.99	298277	0.71	99426	
5 DPCD	1.92	0.31	2.22	2.32	347844	0.95	115948	
6 DiPIC	2.78	0.39	3.18	2.97	445986	1.32	148662	
7 FISPPA	6.53	0.86	7.39	8.44	1266321	3.04	422107	
8 DFA	4.41	1.09	5.50	6.54	980619	2.56	326873	
9 Geoscienze	1.56	0.48	2.04	2.98	446810	1.00	148937	
10 ICEA	2.44	0.58	3.01	4.69	703089	1.39	234363	
11 DEI	4.32	0.98	5.29	6.36	953737	2.42	317912	
12 DII	3.67	0.88	4.55	7.56	1134437	2.10	378146	
13 DM	4.85	0.81	5.66	5.70	854458	2.43	284819	
14 DIMED	4.55	0.84	5.40	8.93	1340197	2.36	446732	
15 MAPS	1.13	0.39	1.52	2.50	374727	0.77	124909	
16 DMM*	2.88	0.79	3.67	5.09	763852	1.75	254617	
17 DNS*	1.82	0.35	2.16	3.44	515724	0.95	171908	
18 DPSS	2.77	0.57	3.34	3.81	571694	1.49	190565	
19 DPG	2.45	0.66	3.11	4.55	683012	1.47	227671	
20 SDB	1.92	0.49	2.41	3.76	563427	1.13	187809	
21 DSB Cardiologia	2.98	0.75	3.73	5.30	794871	1.74	264957	
22 *	3.25	0.56	3.81	4.76	713263	1.65	237754	
23 DiSC	3.94	0.77	4.70	4.68	701497	2.08	233832	
24 DiSCOG	3.40	0.57	3.97	5.21	781537	1.71	260512	
25 DSF	2.96	0.45	3.41	3.99	599201	1.44	199734	
26 DSEA	3.44	0.65	4.08	4.05	606964	1.79	202321	
27 SPGI	3.64	0.89	4.52	6.70	1004766	2.10	334922	
28 Statistica	2.13	0.43	2.56	3.21	481842	1.14	160614	
29 DiSSGeA	2.92	0.42	3.34	3.89	584053	1.39	194684	
30 DISLL	5.19	0.58	5.77	6.62	992990	2.31	330997	
31 DTG	2.98	0.52	3.50	3.41	512037	1.51	170679	
32 TESAF	1.77	0.53	2.30	3.00	450666	1.12	150222	
TOTALI		100.00	20.00	120.00	150.00	22500000	53.3	750000

Turnover	Assegnazione p.o. su quota turnover
MIUR	Assegnazione p.o. vincolati per RTDb da risorse MIUR 2016
RTDa	Assegnazione RTDa (teste) da BU
RTDa euro	Conversione in euro (valore unitario € 150000)
Quota 2016	quota anticipata per il 2016 pari ad 1/3 della colonna turnover + colonna MIUR
Nota	Le assegnazioni ai dipartimenti contrassegnati da asterisco potranno subire variazioni a conguaglio in seguito ad eventuali modifiche della consistenza numerica del corpo docente causate da trasferimenti in/out deliberati dal CdA.

4. GESTIONE DELLE POSIZIONI IN ESSERE DI RICERCATORE DI TIPO A

Dal 1 gennaio 2016, secondo quanto disposto dalla legge di stabilità 2016, i ricercatori di tipo A sono assunti a spese del bilancio universitario senza vincoli di *turnover*: di fatto dunque escono dal conteggio dei punti organico e dalla relativa dinamica di rendicontazione nel sistema PROPER del MIUR. Si pone quindi un problema di come gestire i ricercatori di tipo A a cavallo tra il regime in punti organico e il nuovo regime in euro.

Si analizzano brevemente di seguito i casi possibili e le azioni conseguenti.

A) Il ricercatore è stato assunto nel triennio 2013-2015 impegnando punti organico e matura la fine del contratto nell'arco del triennio 2016-2018: in questo caso alla scadenza del contratto i punti organico rientrano nelle regole del *turnover* (Nota MIUR 15/03/2016 - Disposizioni in materia di reclutamento), tuttavia l'intera quota di p.o. (0.4) può essere recuperata finalizzandola al reclutamento di ricercatori di tipo B.

B) Il bando di ricercatore è stato effettuato prima del 31.12.2015 e ha quindi impegnato punti organico, ma l'assunzione è avvenuta dopo il 1 gennaio 2016: in questo caso l'assunzione impegna risorse del BU, tuttavia lascia liberi i punti organico che vengono rimessi nella disponibilità del dipartimento con vincolo di destinazione al reclutamento.

Vi è poi il caso di ricercatori di tipo A assunti su risorse esterne nel triennio 2013-15, che concludono il contratto nel triennio 2016-2018: nell'ottica di sostenere l'azione complessiva di reclutamento di ricercatori di tipo B, sarà garantito ai dipartimenti un contributo pari a 0.25 punti organico per il bando di ciascuna posizione di tipo B orientata a reclutare ricercatori di tipo A assunti su fondi esterni nel triennio 2013-2015.

5. ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE

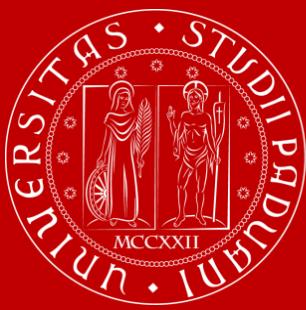
Le risorse suddivise tra i dipartimenti in tabella IV si riferiscono al triennio 2016-2018, tuttavia alcuni dei criteri utilizzati potranno essere aggiornati a inizio 2017: si tratta nello specifico dell'indicatore "Portafoglio storico", dell'indicatore "Cessazioni 2015-2017" (p.o.), dell'indicatore "Cessazioni 2016-18" (teste), dell'indicatore VQR e degli indicatori didattica.

L'indicatore "Portafoglio storico" potrà essere definitivamente aggiornato con tutte le operazioni in/out ad oggi ancora in via di completamento e riguardanti il piano 2013-2015.

Gli indicatori "Cessazioni" potranno usufruire del dato effettivo dei pensionamenti 2016, l'indicatore VQR della nuova VQR 2011-2014 e gli indicatori della didattica potranno essere consolidati sui dati di un nuovo anno accademico (2015/16).

Per tale ragione si procede all'assegnazione effettiva della sola quota 2016 pari all'intera quota MIUR 2016 e a 1/3 della quota turnover e della quota RTDa.

La rimanente quota (differenza tra il totale in Tab IV e l'assegnato 2016) si intende assegnata in via preliminare e sarà oggetto di rivalutazione e conguaglio all'inizio del 2017 alla luce dell'aggiornamento degli indicatori.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione
del reclutamento del
personale per il triennio
2016 - 2018
Assestamento 2017

Università di Padova

Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-18: assestamento 2017

L'assestamento del "Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-2018", approvato con delibera del CdA del 17 maggio 2016, si rende necessario al fine di programmare l'utilizzo delle ulteriori risorse disponibili a seguito dell'acquisizione di nuovi elementi (dati certi e previsioni attendibili) che consentono una valutazione più realistica dell'effettiva disponibilità di punti organico nel triennio originati dal turnover del personale docente e tecnico amministrativo.

Sono escluse dall'assestamento e pertanto rimangono invariate rispetto al piano originario:

- le risorse in punti organico assegnate dal MIUR per il piano straordinario di reclutamento dei ricercatori di tipo B;
- le risorse finanziarie del BU destinate al reclutamento dei ricercatori di tipo A.

Gli obiettivi e le priorità definiti in fase di approvazione del piano rimangono inalterati e sono dettagliati nel documento allegato alla già citata delibera 204 del 17/05/2016. Si evidenzia che tali obiettivi e priorità sono coerenti con i documenti di pianificazione strategica (obiettivi strategici e bilancio di previsione 2017) approvati dagli organi nel dicembre 2016.

1. RISORSE

La disponibilità di punti organico deriva dal turnover, o meglio dalla percentuale di turnover che – entro i limiti di legge per il sistema universitario – è calcolata annualmente dal MIUR per i singoli Atenei.

La determinazione dei punti organico disponibili per l'implementazione del piano è previsionale ed è assunta sulla base di dati certi e previsioni attendibili.

I dati certi riguardano:

- il numero effettivo delle cessazioni, noto solo a posteriori;
- la percentuale di turnover assegnato annualmente all'Ateneo dai decreti del MIUR che ripartiscono i punti organico fra gli atenei;
- la disponibilità di risorse residue derivanti dalle programmazioni precedenti;

I dati di previsione riguardano:

- l'incremento di cessazioni rispetto a quelle prevedibili per raggiunti limiti di età;
- in assenza del DM di assegnazione dei punti organico per l'anno 2017 e 2018, la stima della percentuale di turnover assegnato all'Ateneo rispetto al turnover di sistema;
- le ulteriori assegnazioni MIUR attraverso vari canali di cofinanziamento.

Il numero effettivo delle cessazioni è superiore a quelle che erano state previste per raggiunti limiti di età. Il dato effettivo era già noto per il 2015 e ora lo è anche per il 2016

e parte del 2017.

Per la rimanente parte del 2017, considerato che negli anni precedenti la differenza tra cessazioni previste e cessazioni effettive è stata superiore al 40%, si assume quale previsione di un incremento di cessazioni pari al 20 % rispetto al piano approvato.

La percentuale di turnover assegnata dal DM 5 agosto 2016 è risultata pari all'86%, ben superiore a quella di sistema fissata al 60%. Assumendo per il 2016 un risultato - rispetto alla percentuale di sistema dell'80% - analogo a quello del 2015, viene assunto un valore obiettivo di turnover pari al 93%.

Per il 2017 il turnover di sistema è pari al 100% e a norme attualmente vigenti il limite superiore è fissato al 110%. E' assunto come scenario un valore obiettivo intermedio pari a 105%.

L'aggiornamento dei dati di fatto e delle ipotesi sopra descritte portano ad una stima di punti organico disponibili da turnover nel triennio 2016-18 pari a **194,5** punti.

Sono da considerare inoltre:

- il dato aggiornato di **13,5** punti organico derivanti da residui e da mancate assegnazioni della programmazione precedente (rif. DM 203/2015);
- la conferma della stima pari a **10** punti organico nel triennio derivanti da cofinanziamenti vari del MIUR;
- il dato di **19,5** punti organico dall'assegnazione straordinaria MIUR 2016 per il reclutamento di ricercatori di tipo B.

I punti organico presuntivamente disponibili per il piano 2016-18 assestato assommano quindi a **237,5**.

I punti organico originariamente previsti per il piano erano invece **189**.

Le risorse aggiuntive a disposizione sono pertanto pari a **48,5** punti organico, salvo conguagli derivanti dagli effettivi riparti ministeriali e dall'effettivo andamento delle cessazioni.

2. SUDDIVISIONE

La suddivisione delle risorse tra le varie categorie è funzionale alle esigenze generali della programmazione; essa tuttavia dovrà concretamente realizzarsi attraverso molteplici strumenti di intervento: a) piani triennali di sviluppo dei dipartimenti finanziati con budget loro assegnato, b) specifici progetti indirizzati e finanziati dal Fondo budget di Ateneo, c) piano complessivo triennale per il PTA dell'Amministrazione centrale, dei Centri e dei Dipartimenti posto in essere dalla Direzione Generale. In tale ambito trova particolare attenzione il progetto di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale.

Personale Tecnico e Amministrativo

L'obiettivo del recupero integrale del turnover del PTA richiede di destinare a questa categoria altri 8 punti organico in aggiunta ai 29 punti già previsti: 37 punti organico corrispondono infatti al 100% del turnover previsto per cessazioni del PTA nel triennio.

Ulteriori 3 punti organico sono destinati ad uno specifico progetto di sostegno al reclutamento di tecnici di laboratorio e di collaboratori esperti linguistici che l'Ateneo intende proporre ai dipartimenti con uno specifico provvedimento.

Un potenziamento dei ruoli tecnici a sostegno della ricerca è funzionale alle esigenze, in più occasioni sottolineate dai dipartimenti, di poter sostenere le attività di ricerca in

laboratori complessi con personale strutturato in grado di garantire elevata professionalità e continuità nel tempo.

Una tale disponibilità di risorse consente di programmare, oltre al mantenimento del livello numerico assoluto, anche una politica orientata a conseguire un'elevata qualificazione professionale in ingresso. Si prevede inoltre che le strutture possano impiegare punti organico per l'assunzione di tecnici di laboratorio e di cel sul proprio budget. **Assegnazione in programmazione: 37 +3 p.o.**

La rimodulazione delle risorse assegnate a professori di I, II fascia e ai ricercatori di tipo B (nonché di tecnici di laboratorio e cel) è attuata in modo proporzionale a quanto previsto nel piano originario non essendo venute meno le considerazioni a suo tempo riportate nel documento di piano 2016 che si riportano di seguito per semplicità di lettura.

Professori ordinari

La categoria dei professori ordinari è quella che ha subito negli ultimi anni il calo numerico più drastico e il suo assottigliamento sta creando in molti Dipartimenti veri e propri vuoti in numerose aree culturali e disciplinari. Delle 193 cessazioni per raggiunti limiti di età previste nei prossimi tre anni, 100 riguardano professori di I fascia. Questa constatazione, unita a quella che in Ateneo sono presenti oltre 250 docenti già in possesso di abilitazione di I fascia, porta a ritenere indispensabile un intervento numericamente importante per questa categoria. Rimane tuttavia attivo e condizionante il vincolo tra assunzioni di PO e di RTDb: per il 2016 e il 2017 è in vigore la deroga (L. 190/2014, cosiddetta "Legge di stabilità 2015") che fissa il rapporto RTDb/PO in 2 a 1, ma dal 2018 – a norme attuali – si ritorna al rapporto 1:1. Si prevede di assumere nel triennio almeno altri 140 professori di prima fascia (compreso un certo numero di esterni anche in funzione del rispetto dei minimi ministeriali). Si ricorda il vincolo previsto dalla norma che impone l'impiego di una soglia minima del 20% per l'assunzione di professori esterni all'ateneo e il correlato incentivo finanziario del ministero. **Assegnazione in programmazione: 49 p.o.**

Professori associati

La categoria dei professori di II fascia è stata oggetto di un intervento specifico nel corso del piano 2013-2015 orientato principalmente alla progressione dei ricercatori universitari in possesso di abilitazione scientifica nazionale (Piano Straordinario Associati). L'Ateneo ha integrato con risorse proprie la dotazione MIUR e ha complessivamente gestito oltre 350 bandi di concorso.

Rimane tuttavia l'esigenza di dare prospettive di carriera ai ricercatori a tempo indeterminato, che in Ateneo sono 541 al 31/12/2016 (di cui circa 200 in possesso di abilitazione nazionale).

Nell'arco del piano 2016-18 è inoltre prevista la maturazione del triennio per 27 ricercatori di tipo B, ai quali vanno necessariamente assicurate le risorse per il passaggio a professore di II fascia (5.4 p.o.). Anche in questo caso è inoltre da prevedere in accordo con la normativa ministeriale il reclutamento di un certo numero minimo di professori esterni. **Assegnazione in programmazione: 49 p.o.**

Ricercatori a tempo determinato di tipo B

I ricercatori di tipo B, anche se assunti con un contratto a termine, di fatto sono destinati ad entrare nel sistema come docenti di II fascia e pertanto è principalmente attraverso di essi che si può realizzare in termini sostanziali l'obiettivo di invertire il

declino numerico del corpo docente.

Una robusta politica di reclutamento di ricercatori di tipo B che valorizzi anche le risorse interne, nell'arco del piano, è resa problematica dall'esiguo numero di ricercatori di tipo A in grado di maturare in tempo utile il triennio per l'ammissione al concorso: essa dovrà pertanto attingere all'esterno e necessariamente rivolgersi a candidati in possesso dei requisiti in qualità di assegnisti (D.L. 210/2015 convertito in legge, cosiddetto "milleproroghe"). In coerenza con gli obiettivi prioritari del reclutamento è prevista l'assunzione di almeno altri 160 ricercatori di tipo B, cui si sommano i 39 assegnati dal MIUR per il 2016. È opportuno sottolineare che l'assunzione di ricercatori di tipo B nel triennio vincola, nel piano 2019-2021, le corrispondenti risorse per assicurare ai ricercatori la progressione alla II fascia.

Assegnazione in programmazione: 99,5 p.o.

Il piano numerico complessivo per le diverse categorie e per i tre anni del piano è riassunto nella seguente tabella:

	<i>valori obiettivo in punti organico (p.o)</i>				
	2016	2017	2018	Totale	<i>spesa stimata a oggi^</i>
PO	8,4	20,3	20,3	49	18,8
PA	12,3	18,35	18,35	49	28,1
RTDb*	22,5	38,5	38,5	99,5	34,1
PTA	13,05	12.875	11,075	37	24,1
Tecnici lab e CEL		0,6	2,4	3	0
Totale	56,25	90,625	90,625	237,5	105,1

* di cui 20 p.o. da assegnazione MIUR

^punti usati per assunzioni e bandi avviati (valore stimato)

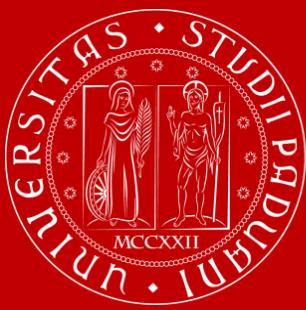
I valori riportati in tabella sono noti per il 2016 poiché corrispondono a punti organico effettivamente spesi per le assunzioni, mentre per gli anni 2017 e 2018 costituiscono una previsione (valori obiettivo) che riflette le aspettative di un impiego equilibrato e coerente delle risorse in programmazione.

L'utilizzo del Fondo budget di Ateneo contribuisce a tale obiettivo, ma il contributo più importante viene dalla programmazione dei dipartimenti che, oltre ad essere coerente con gli indirizzi di Ateneo, deve allinearsi ai diversi vincoli derivanti dalla L. 240/2010 e dalla normativa ministeriale.

Al Fondo budget di Ateneo sono assegnate risorse aggiuntive pari a 12,5 punti organico mentre altri 25 punti organico sono assegnati ai Dipartimenti. I criteri di assegnazione e utilizzo delle risorse sono definiti con altro provvedimento.

A seguito dell'assestamento del Piano di reclutamento del personale 2016-18 i dipartimenti sono quindi chiamati ad aggiornare i propri documenti di pianificazione triennale entro il mese di novembre del 2017.

Si ricorda in proposto che il rispetto dei vincoli ministeriali deve essere soddisfatto complessivamente a scala di Ateneo, ma ciò non può che realizzarsi con il contributo dei singoli Dipartimenti, contributo che sarà verificato dall'Ateneo in occasione della presentazione del sopracitato aggiornamento di piano.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016 - 2018

Assestamento 2018



OGGETTO: Programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016-2018: assestamento 2018

N. o.d.g.: 16/01	Rep. n. 148/2018	Prot. n. 205088/2018	UOR: AREA RISORSE UMANE - ARU / UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO
-------------------------	-------------------------	--------------------------------	---

Il Prorettore Vicario Presidente, con il supporto del Direttore Generale, comunica che, a seguito dell'acquisizione di nuovi elementi che consentono una valutazione più precisa dell'effettiva disponibilità di punti organico, si è manifestata l'esigenza di procedere ad un nuovo assestamento del Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17 maggio 2016 e già assestato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017.

La disponibilità di punti organico deriva dalla percentuale di turnover che – entro i limiti di legge per il sistema universitario – è calcolata annualmente dal MIUR per i singoli Atenei. La determinazione dei punti organico disponibili per l'implementazione del piano è previsionale ed è assunta sulla base di dati certi e previsioni attendibili. L'assegnazione dei punti organico, con l'assestamento del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017, è avvenuta considerando le cessazioni effettive del personale tecnico amministrativo per gli anni 2015 e 2016 e stimate per il 2017.

Tale assestamento ha portato ad aumentare, per il triennio 2016-2018, da 29 a 37 i punti organico per il personale tecnico amministrativo.

Il Piano triennale 2016-2018 ha definito l'obiettivo del recupero integrale del turnover del personale tecnico amministrativo.

L'obiettivo del recupero integrale del turnover del personale tecnico amministrativo non è stato però raggiunto dal momento che il numero di cessazioni effettive del personale tecnico amministrativo 2017 risulta superiore al previsto.

La stima delle cessazioni del personale 2017 è stata effettuata in via prudenziiale considerando i pensionamenti per raggiunti limiti di età; tale valore è stato poi incrementato del 20% quale stima dei pensionamenti per raggiungimento dei requisiti minimi.

Tale stima si è dimostrata adeguata per il personale docente, ma non per il personale tecnico amministrativo, determinando di conseguenza l'impossibilità a garantirne l'integrale turnover.

Risulta quindi necessario procedere con un nuovo assestamento del piano finalizzato al reintegro del personale tecnico amministrativo, che riallinei le previsioni all'obiettivo del turnover del personale previsto al 105%.

Il maggior numero di cessazioni del personale tecnico amministrativo avvenute nel 2017 consente un'ulteriore assegnazione di 10 punti organico da destinare all'assunzione di personale tecnico amministrativo.

La disponibilità residua di punti organico previsti dal piano 2016-2018, unitamente all'assegnazione di risorse aggiuntive, consente di definire un Piano integrativo di reclutamento di personale tecnico-amministrativo volto al reintegro del turnover 2017 dei Dipartimenti, alla



stabilizzazione del personale ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 75 del 25 maggio 2017, il parziale reintegro del turnover di Centri e Scuole, nonché al potenziamento di alcuni settori dell'Amministrazione Centrale a seguito della definizione del processo di nuova organizzazione.

Il Prorettore Vicario fa presente che, al fine di favorire il processo di riorganizzazione dei servizi dell'Amministrazione Centrale, si intende destinare 4 punti organico al potenziamento di servizi quali manutenzione e sviluppo edilizio, risorse umane e fundraising. Tale assegnazione straordinaria verrà effettuata utilizzando le risorse del Fondo budget di Ateneo a disposizione del Rettore di cui alla Programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016-2018 così come specificatamente previsto dal Consiglio di Amministrazione con delibera rep. 299 del 25 luglio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione

- Richiamate la delibera rep. 204 del Consiglio di Amministrazione del 17 maggio 2016 avente ad oggetto "Programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016-2018" e le delibere rep. 298 e 299 del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017 relative all'assestamento 2017 della Programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2016-2018 e relativo conguaglio e assegnazione risorse aggiuntive, che definivano l'obiettivo del recupero integrale del turnover del personale tecnico amministrativo sulle quali il Senato Accademico ha espresso parere favorevole;
- Considerato che il numero di cessazioni del personale tecnico amministrativo avvenute nel 2017, è risultato superiore a quello previsto nella programmazione 2016-2018, come da tabella sotto riportata, rendendo necessario un ulteriore assestamento per il 2018;

	Cessazioni previste	Cessazioni effettive
2017	25 (p.o. 9,387)	62 (p.o. 18,69)

- Preso atto che finora sono stati utilizzati per l'assunzione di personale tecnico amministrativo 27,5 punti organico dei 37 inizialmente assegnati per il triennio 2016-2018, così distribuiti:

	Punti Organico
Amministrazione Centrale	13,35
Dipartimenti	11,65
Centri, Scuole, Poli	2,5
Totale	27,5

- Preso atto che ulteriori 3 punti organico sono destinati al progetto di reclutamento di CEL e Tecnici di laboratorio;
- Visto l'art. 20 del Decreto Legislativo 75 del 25 maggio 2017, relativo al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, che prevede che le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020 possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale;



- Considerato che permane la necessità per l'Ateneo di avvalersi di contratti di lavoro flessibile per far fronte ad esigenze temporanee di personale, per cui è possibile decurtare solo parzialmente le risorse destinate a tale scopo;
- Considerata la necessità di garantire un adeguato accesso dall'esterno a fronte dell'elevato numero di cessazioni del personale tecnico-amministrativo;
- Ritenuto opportuno un piano integrativo di reclutamento di personale tecnico amministrativo che consenta il reintegro del turnover dei Dipartimenti, la stabilizzazione del personale ai sensi del citato art. 20 del Decreto Legislativo 75 del 25 maggio 2017, il parziale reintegro del turnover di Centri e Scuole, il potenziamento di alcuni settori dell'Amministrazione Centrale a seguito della definizione del processo di nuova organizzazione;
- Ritenuto opportuno individuare dei criteri generali per l'utilizzo dei punti organico previsti dal Piano integrativo per far fronte alle esigenze delle strutture;
- Richiamati il DM 168/2018 che ha stabilito l'assegnazione all'Ateneo di Padova di 65 posti di Ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b, della L. 240/2010 e la delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2018 che ha definito il Piano straordinario 2018 di reclutamento di tali posti;
- Richiamata la delibera dell'8 maggio 2018 con cui il Senato Accademico ha espresso parere favorevole all'assegnazione di ulteriori 10 punti organico al personale tecnico amministrativo;

Delibera

1. di prendere atto del maggior numero di cessazioni di personale tecnico amministrativo nell'anno 2017;
2. di approvare la modifica del Piano di reclutamento del personale per il triennio 2016-2018 con l'assegnazione di ulteriori 10 punti organico al personale tecnico amministrativo. Il piano 2016-2018 con il presente assestamento 2018 risulta articolato come da prospetto sotto riportato:

	2016	2017	2018	Totale
PO	8,4	20,3	20,3	49
PA	12,3	18,35	18,35	49
RTDb	22,5	38,5	71	132
PTA	13,05	12,875	21,075	47
Tecnici lab e CEL		0,6	2,4	3
Totale	56,25	90,625	133,125	280

3. di destinare 4,95 punti organico alle procedure di stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del D.Lgs. 75/2017;
4. di fissare in € 569.965,00, pari a 5 punti organico, la decurtazione delle risorse per lavoro flessibile;
5. di assegnare i restanti 14,55 punti organico al reclutamento di personale tecnico-amministrativo da destinare alle strutture dell'Ateneo come da tabella sotto riportata:

Punti Organico	
Amministrazione Centrale	4,2
Dipartimenti	7,25
Centri, Scuole, Poli	0,55
Altre politiche di Ateneo	2,55
Totale	14,55



6. di stabilire che, per l'utilizzo dei punti organico e la conseguente assegnazione di nuovo personale alle strutture, si dovranno considerare:
 - il mancato reintegro del turnover 2016-2017;
 - i risultati delle politiche di stabilizzazione;
 - per i dipartimenti, le risultanze del modello di pesatura;
 - per l'Amministrazione Centrale, le esigenze legate alla definizione della nuova organizzazione;
7. di stabilire che i punti organico di cui al precedente punto 5 potranno essere rimodulati dal Direttore Generale in relazione alle effettive necessità.