

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2019 -2021

Allegato 1

Università di Padova

Programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2019-21

1. Premesse

In premessa al nuovo piano triennale 2019-21 è opportuno richiamare in sintesi gli obiettivi e gli esiti, ancorché parziali, del piano precedente tuttora in fase di completamento.

Il piano di reclutamento del personale 2016-18 si poneva i seguenti obiettivi:

- 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 all'Ateneo di elevata qualità.

Anche sulla base di dati parziali si può affermare che tali obiettivi sono stati nella sostanza pienamente colti. Ad oggi sono stati infatti assunti 222 ricercatori di tipo A, 116 ricercatori di tipo B, le progressioni interne alla II fascia sono state 185 quelle alla I fascia 112 Il reclutamento di PA e PO esterni all'Ateneo è pari a 85 unità, di cui 22 provenienti dall'estero.

La consistenza del corpo docente, dopo il minimo storico di 2019 unità toccato nel 21.12.2014, è risalita a 2198 e sarà ulteriormente incrementata con il completamento delle oltre 200 procedure di concorso in svolgimento nello scorso conclusivo del piano 2016-18.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo (PTA), l'impegno assunto a piano di garantire, a livello complessivo, il reintegro al 100% delle cessazioni effettive è stato raggiunto e superato. Sono stati infatti posti in essere interventi straordinari con risorse aggiuntive deliberate in fase di assetramento di piano (politiche mirate sui tecnici di laboratorio, sostegno alla riorganizzazione amministrativa e risorse per le stabilizzazioni D.Lgs 75/2017). L'attuale consistenza del PTA è pari a 2017 unità, cui si affiancano 248 unità a tempo determinato.

2. Obiettivi generali

Il piano personale 2019-21 si pone in continuità con il precedente e mira a consolidare il reclutamento nonché a stabilizzare la numerosità del corpo docente attorno alle 2300 unità.

Le politiche di reclutamento e progressione di carriera saranno, anche qualitativamente, orientate al conseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- Confermare l'eccellenza dell'Ateneo nella ricerca;
- Garantire la sostenibilità e la qualità dell'offerta formativa;
- Sostenere il numero complessivo degli studenti iscritti.

Anche per il personale tecnico-amministrativo l'obiettivo principale è quello di consolidare i numeri raggiunti con un reclutamento in quantità e qualità adeguate a sostituire il *turnover* e a sostenere le nuove esigenze organizzative nonché l'espansione delle attività derivante dall'incremento del corpo docente.

Il piano sarà realizzato attraverso molteplici strumenti di intervento per i quali dovrà essere verificata la coerenza con gli indirizzi strategici generali: a) piani triennali dei dipartimenti finanziati con il budget loro assegnato; b) specifici progetti indirizzati e finanziati dal Fondo budget di Ateneo; c) piano complessivo per il personale tecnico-amministrativo.

3. Risorse mobilitabili

Le categorie di personale oggetto di intervento sono le seguenti:

- 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;
- personale tecnico-amministrativo a tempo determinato – PTA – TD.

Con l'esclusione dei ricercatori a tempo determinato di tipo A e del PTA - TD, per tutte le altre categorie le risorse da utilizzare sono espresse, secondo la definizione ministeriale, in punti organico. Per i ricercatori a tempo determinato di tipo A, la legge di stabilità 2016 ha lasciato agli atenei "virtuosi" la libertà di operare entro i limiti di bilancio senza vincoli di *turnover*. Le risorse per questa categoria sono pertanto allocate direttamente in euro (€).

3.1 Punti organico (PO, PA, RTDb, PTA)

I punti organico disponibili sono determinati sulla base del *turnover* derivante dalle cessazioni o, meglio, della percentuale di *turnover* che – entro i limiti di legge per il sistema universitario – è calcolata annualmente dal MIUR per i singoli Atenei.

Dal 2017, e quindi anche per il triennio 2018-20 di interesse per questo piano, il *turnover* ministeriale di sistema è fissato al 100% delle cessazioni. Poiché l'Università di Padova ha sempre conseguito una percentuale di assegnazione del *turnover* superiore a quella di sistema, è ragionevole assumere – a fini programmati – che possa essere autorizzato un *turnover* del 105%: ciò significa avviare, anche al netto dei piani straordinari MIUR, un recupero, ancorché modesto, del *turnover* perduto negli anni del blocco (*stimabile in poco meno di 200 punti organico*).

Per quanto attiene alla stima delle cessazioni del personale docente, si dispone ormai del dato certo relativo al 2018 (**63 unità, 50.1 p.o.**), mentre per gli anni 2019 e 2020 la determinazione dei punti organico è stata fatta considerando un incremento del 25% dei punti organico corrispondenti alle cessazioni per raggiunti limiti di età (**72 unità - 67.3 p.o.**). La maggiorazione del 25% (19 unità - **16.8 p.o.**) è stata determinata sulla base dell'evidenza, riscontrata negli anni passati, di un numero di cessazioni per raggiunti requisiti sempre ampiamente superiore a quello obbligatorio per limiti di età. Operando nel modo appena descritto e considerata anche la previsione di un *turnover* autorizzato del 5% superiore a quello di sistema (**105 %**) sono stati calcolati **141 punti organico** disponibili dal *turnover* del personale docente.

Per quanto attiene al personale tecnico-amministrativo, i dati degli anni passati – e in particolare la situazione del 2017 che ha condotto al recente assestamento di piano assunto con delibera CdA n. 148 del 24 maggio 2018 – hanno evidenziato che le cessazioni per raggiunti limiti di età sono un indicatore poco attendibile.

L’Ufficio Sviluppo Organizzativo dell’Area Risorse Umane ha pertanto provveduto ad una approfondita analisi della casistica delle cessazioni del PTA negli ultimi anni, pervenendo – su base statistica – ad una stima delle cessazioni effettive previste per gli anni 2019 e 2020 (131 unità – 38.5 p.o.): questo dato, sommato a quello ormai acquisito per il 2018 (**73 unità – 21.5 p.o.**), ha condotto ad una previsione complessiva del *turnover* generato dal PTA nel triennio 2018-20 pari a **60** punti organico. Anche in questo caso è stata adottata l’ipotesi di un rilascio ministeriale pari al **105%**, il che porta il dato definitivo per il PTA a **63 punti organico**.

Per comporre il quadro complessivo delle disponibilità di punti organico in programmazione va considerata anche una quota di risorse derivanti da residui riconducibili principalmente ai cofinanziamenti ministeriali previsti dai vari decreti FFO, che si concretizzano anche con due o più anni di ritardo: in tale ambito sono stimati **6 punti organico**.

Il piano 2016-18 ha potuto avvalersi in modo significativo di alcune iniziative straordinarie del MIUR che hanno portato ad una disponibilità aggiuntiva di punti organico, anche se vincolati a specifici obiettivi: nel 2016 il primo piano straordinario per il reclutamento di RTDb (39 posizioni - 19.5 punti organico), nel 2017 i progetti di eccellenza, che hanno consentito ai dipartimenti vincitori di impegnare risorse in € per corrispondenti 34 punti organico, e infine nel 2018 il secondo piano straordinario RTDb (65 posizioni - 32.5 punti organico).

Tutte le suddette iniziative sono avvenute in assenza di un programma strutturato e di respiro pluriennale e si sono di fatto concretizzate di anno in anno con politiche attuative delle rispettive leggi di stabilità.

Sarebbe senz’altro più che auspicabile poter contare – anche per il triennio 2019-21 – su tali risorse integrative, particolarmente necessarie per sostenere il costo del reclutamento dei ricercatori di tipo B. Sebbene non manchino indicazioni che un reclutamento straordinario di suddetti ricercatori possa essere programmato anche per il 2019, ad oggi non è tuttavia possibile assumere a piano credibili scenari di previsione quantitativa rispetto a queste politiche e pertanto le eventuali risorse aggiuntive derivanti da piani straordinari ministeriali saranno gestite con provvedimenti specifici nonché assunte in programmazione in fase di assestamento del piano. I punti organico complessivamente previsti a piano ammontano pertanto a **210**. La tabella I riporta il dettaglio della previsione con la ripartizione della previsione per ciascun anno del piano.

Tabella I – Previsione disponibilità punti organico

Ruolo	2018		2019		2020		Totale 2018-20	
	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	Teste	p.o.
Ordinari	30	30	26	26	22	22	78	78
Associati	18	12.6	14	9.8	10	7	42	29.4
Ricercatori	15	7.5	1	0.5	4	2	20	10
Cessazioni docenti	63	50.1	41	36.3	36	31	140	117.4
Scenario cessazioni effettive 2019-20 +25%	25	0	0	10.3	9.1	9.0	19.3	16.8
Scenario turnover MIUR UNIPD + 5%	5	3.2	2.5	2.6	2.3	2.3	8.0	6.7
Previsione totale docenti	66	53	54	48	47	41	167	141
Cessazioni PTA	73	21.5	60	17.5	71	21	204	60
Scenario turnover MIUR UNIPD + 5%	5	3.7	1.1	3.0	0.9	3.6	1.1	10.2
Previsione totale PTA	77	23	63	18	75	22	214	63
Previsione recuperi MIUR FFO			2		2		2	6
Totale punti organico a piano			77		68		65	210

3.2 Euro (RTDa, PTA-TD)

Per quanto riguarda le risorse da destinare al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo A, esse sono da prevedersi nelle disponibilità del Bilancio Universitario.

L'obiettivo originario di circa 250-300 ricercatori a regime è quasi raggiunto, considerato che ad oggi sono in servizio 222 RTDa e un significativo numero di procedure è in via di espletamento, con relative prese di servizio nella prima metà del 2019.

Durante il 2019, inoltre, scadrà il triennio per un numero rilevante di contratti (64): si tratta di un passaggio molto delicato che andrà monitorato con grande attenzione, verificando l'effettiva attivazione della filiera del reclutamento in forza della quale un numero non esiguo di RTDa dovrebbe avere l'opportunità di diventare RTDb. L'attivazione di tale filiera riveste particolare rilievo anche alla luce delle numerose assunzioni di RTDa che i dipartimenti hanno effettuato su risorse proprie.

Sotto il profilo delle risorse finanziarie, il piano triennale in via di conclusione ha impegnato il Bilancio Universitario per RTDa per un importo pari a complessivi 25 M€ (poco meno di 8.5 M€ anno), anche in considerazione dell'attivazione del 30-35% dei contratti su risorse proprie dei dipartimenti.

Il mantenimento, a regime, di un numero costante di circa 250-300 ricercatori – considerata la durata triennale dei contratti del costo unitario di € 150,000 - dovrebbe impegnare una cifra annua compresa tra i 12,5 e i 15 M€, di cui un terzo per nuovi contratti. Ipotizzando che circa il 30-35% dei ricercatori sarà assunto dai dipartimenti su risorse proprie, la cifra che dovrebbe impegnare l'Ateneo è compresa tra gli 8 M€ e i 10 M€ all'anno.

L'impegno di una tale cifra anche per il piano 2019-21 appare al momento non supportata da elementi conoscitivi adeguati e pertanto non in grado di garantire piena coerenza con la politica di reclutamento dell'Ateneo a medio termine. Occorre infatti considerare che: i) le cessazioni di contratti RTDa previste per il prossimo anno sono in tutto 64; ii) sono in corso 60 procedure di reclutamento che si concluderanno con assunzione nel 2019; iii) i dipartimenti hanno previsto in autonomia un importante reclutamento di RTDa nei progetti di eccellenza (28) e nei progetti di sviluppo dipartimentali (62).

Alla luce dei numeri appena esposti è senz'altro opportuno optare – almeno inizialmente – per una scelta prudente, destinando ai nuovi contratti per RTDa una cifra del BU pari a 12

M€, che è pari a circa la metà di quella impegnata in avvio del piano 2016-18 (il quale aveva anche l'obiettivo di costruire *ex novo* il cluster dei ricercatori). Tali risorse consentono, almeno per la prima metà del piano 2019-21, di mantenere pressoché invariato il numero attuale di RTDa (considerati i reclutamenti su risorse proprie dei Dipartimenti), permettendo di acquisire ulteriori e concreti elementi indispensabili al fine di perseguire una politica di reclutamento equilibrata ed evitando di incorrere nel rischio di alimentare un precariato senza sbocchi.

Con tale scelta, giunti sulla soglia dei 300 contratti attivi, sarà possibile valutare: i) l'effettivo avvio di una dinamica in/out in grado di dare stabilità al cluster dei ricercatori di tipo a; ii) la concreta messa in atto di una filiera del reclutamento RTDa-RTDb presso i dipartimenti; iii) le reali possibilità di ricollocazione degli RTDa non reclutati in ambito lavorativo e segnatamente in ambito accademico e della ricerca anche al di fuori del nostro Ateneo; iv) le peculiarità di comportamento delle diverse aree disciplinari e culturali dell'Ateneo, anche per quanto attiene alle proposte di prolungamento biennale dei contratti; v) la conferma o meno di politiche nazionali di medio periodo a sostegno del reclutamento.

Giova ricordare che le risorse messe a disposizione, unitamente a quelle già programmate dai dipartimenti nell'ambito dei progetti di eccellenza e dei progetti di sviluppo dipartimentale, consentiranno di non interrompere la politica di reclutamento di RTDa in attesa di un riesame più approfondito delle risorse (si prevede un assestamento del piano all'inizio del 2020).

In definitiva sono destinati al reclutamento di ricercatori di tipo A 12 M€, corrispondenti a 80 nuove posizioni nel triennio.

La disponibilità triennale 2018-2021 per l'assunzione di personale tecnico amministrativo a tempo determinato (PTA TD) sul bilancio di ateneo è stimata in euro 18 milioni (18 M€), finanziati sui fondi monitorati di bilancio, su fondi non FFO per progetti di ricerca e innovazione tecnologica ovvero per il miglioramento dei servizi didattici per gli studenti, nel rispetto dei limiti numerici di legge. Tale disponibilità andrà impiegata annualmente secondo le disponibilità di bilancio

4. Suddivisione delle risorse

La disponibilità in programmazione di 210 punti organico è indirizzata a sostenere le diverse politiche di reclutamento e progressione di carriera nei due ambiti del personale docente e del personale tecnico-amministrativo.

La ripartizione tra i due ambiti è, in via ordinaria, corrispondente al turnover generato dalle rispettive cessazioni; per il piano 2019-21 si ravvisa l'opportunità di attuare una politica straordinaria di riequilibrio con lo spostamento di una quota di risorse sul personale tecnico-amministrativo.

Le considerazioni a supporto di una tale scelta sono *in primis* riconducibili alla decisione strategica di dare impulso e sostegno alle politiche di reclutamento del PTA in una fase di riorganizzazione ed espansione delle attività dell'Ateneo.

Vi sono poi una serie di evidenze, più tecniche e puntuali, ma di valenza tutt'altro che marginale:

- il *turnover* del personale docente è principalmente generato dalle cessazioni dei professori di prima fascia, ciascuna del valore di un (1) punto organico, mentre il reclutamento in ingresso avviene in prevalenza su posizioni dal costo decisamente inferiore ($RTDb = 0.5$ punti organico; professori di seconda fascia = 0.7 punti organico); ciò consente di operare con maggiori margini di flessibilità per il personale docente rispetto al PTA, per il quale le differenze di costo tra le categorie in ingresso e in uscita sono molto più appiattite;
- Il personale docente ha usufruito, sia per le progressioni di carriera sia per il reclutamento, del sostegno di piani straordinari ministeriali (piano straordinario associati nella programmazione 2013-15, piani straordinari reclutamento $RTDb$ nel 2016 e nel 2018) e delle linee di cofinanziamento previste dai decreti FFO; nessuna risorsa extra *turnover*, invece, è mai stata destinata dal MIUR al personale tecnico-amministrativo delle università.

Il piano 2019-21 prevede quindi un piano straordinario per il PTA finanziato con **12** punti organico, da affiancare al piano ordinario che utilizzerà invece i **63** punti del *turnover* di cui **8** affidati alla programmazione dei dipartimenti per tecnici di laboratorio e sanitari. Complessivamente le risorse destinate al PTA sono pari a **75** punti organico, mentre **135** punti organico sono destinati al piano budget docenza.

L'implementazione del piano 2019-21 avverrà con diversi strumenti attuativi posti in essere dai Dipartimenti, dal Rettore e dal Direttore Generale, in esecuzione degli indirizzi di piano deliberati dagli organi.

In sintesi, le risorse, comprensive delle somme in Euro per RTDa e PTA TD sono quindi ripartite come evidenziato in Tabella 1.

Tabella II – Suddivisione delle risorse in Punti Organico (p.o.) e Euro-€

Strumento attuativo	P. organico	Euro M€
Programmazione dei dipartimenti - docenti	100	
Fondo Budget di Ateneo	35	
Piano straordinario PTA	12	
Piano ordinario PTA	55	
Programmazione dei dipartimenti - tecnici	8	
Programmazione dei dipartimenti - RTDa		10.5
Fondo Budget di Ateneo - RTDa		1.5
PTA Tempo Determinato		18
TOTALE	210	30

Le modalità di implementazione e il dettaglio della programmazione sono descritti in due documenti specifici: *Criteri di assegnazione e utilizzo del budget docenza per il triennio 2019-21* e *Criteri di assegnazione e utilizzo del budget per il personale tecnico e amministrativo per il triennio 2019-21*.

Per quanto riguarda la puntuale definizione dei punti organico da assegnare per ciascun anno di piano alle diverse categorie di personale (PO, PA, RTDb, PTA), si osserva che essa non è attuabile in modo rigoroso e quindi risulta di scarsa utilità pratica.

L'implementazione del piano si concretizza infatti attraverso bandi di concorso o procedure di chiamata diretta, proposti con relativa autonomia dai vari soggetti attuatori – *in primis* i 32 dipartimenti – con tempi di attuazione che sono nell'ordine di 6-12 mesi; si genera pertanto una sfasatura temporale tra la fase di programmazione e quella di utilizzo effettivo (assunzioni), che viene poi complessivamente ricomposta solo in fase di implementazione della programmazione nel sistema PROPER (Programmazione Personale) del MIUR. Quest'ultima fase avviene regolarmente con un anno di ritardo (la programmazione 2018 sarà richiesta nella primavera 2019) e quindi di fatto consolida a posteriori la situazione dell'anno precedente. A tal proposito si consideri che buona parte delle assunzioni del 2019 saranno riconducibili a procedure avviate in forza della programmazione 2016-18 e verranno quindi rendicontate al ministero mediante il sistema PROPER nel 2020.

Una suddivisione complessiva delle risorse fra le varie categorie ha tuttavia un rilevante valore di indirizzo a livello generale in quanto deve riflettere gli obiettivi di natura strategica dell'Ateneo ed è funzionale anche a garantire il rispetto dei vincoli ministeriali tuttora attivi.

Come già evidenziato nel paragrafo 2, gli obiettivi generali del piano 2019-21 sono in continuità con quelli del piano precedente e mirano a: i) promuovere il reclutamento dei giovani (RTDa e RTDb), consolidando su numeri il più possibile stabili la filiera del reclutamento; ii) assicurare progressioni di carriera agli abilitati secondo il merito, mantenendo una proporzione fisiologica tra I e II fasce; iii) confermare la politica di apertura verso l'esterno con il reclutamento di docenti di elevata qualità (italiani o stranieri). Il conseguimento di questi obiettivi generali di natura strategica deve calarsi in un quadro di situazioni date e confrontarsi con il rispetto dei vincoli ministeriali alla programmazione del personale.

Sono rilevanti nel merito i seguenti dati di sistema, ancorché in continua evoluzione:

- numero cessazioni di PO+PA+RU nel triennio: **stimato in 160 unità**
- numero di contratti RTDa attivi nel 2019: **oscillante tra 250 e 300 unità**
- numero contratti RTDa a scadenza nel triennio 2019-21: **212**
- numero contratti RTDb a scadenza nel triennio 2019-21: **113**
- numero cessazioni di professori di I fascia previste nel triennio: **76**
- reclutamento di personale nei progetti di eccellenza: **(28 RTDa, 65 RTDb, 6PO, 9 PA)**
- reclutamento di personale previsto nei progetti di sviluppo dipartimentali: **(62 RTDa)**
- numero di RU in possesso abilitazione di II fascia: **234**
- numero di PA e di RU in possesso di abilitazione di I fascia: **510**

Per quanto riguarda i vincoli ministeriali, si ricorda:

- la proporzione tra assunzione di RTDb e di professori di I fascia, attualmente fissata nel rapporto 1:1
- l'obbligo di destinare il 20% delle risorse a piano per l'assunzione di soggetti esterni all'Ateneo

Il combinato di obiettivi, dati di sistema e vincoli esterni porta a proporre – come **obiettivo tendenziale** a scala di Ateneo – la suddivisione dei punti organico fra le diverse categorie del personale docente riportata in Tabella III.

Tabella III – Previsione operazioni e utilizzo punti organico e € nel triennio tra le diverse categorie

Ruolo	Unità personale			Punti organico			M€
	Progressioni	Esterne	Totale	Progressioni	Esterne	Totale	
PO	85	10	95	25.5	10	35.5	
PA	150	15	165	30	10.5	40.5**	
RTDb		118	118		59	59	
RTDa		80	80*				12
TOTALE	235	223	458				135 12

* I ricercatori di tipo A sono assunti su risorse finanziarie del BU e sono oggetto di una specifica previsione dettagliata nella relativa sezione del paragrafo 3.

** Dei 40.5 punti destinati agli associati, 22.6 sono riservati alla progressione dei 113 RTDb in scadenza nel triennio 2019-21.

Per quanto attiene ai 75 punti destinati al personale tecnico-amministrativo, si rinvia per i dettagli della loro suddivisione nelle diverse iniziative al relativo documento.

5. Implementazione del piano

Il piano per il personale 2019-21 sarà implementato con gli strumenti attuativi dettagliati negli specifici documenti riguardanti il Piano budget docenza e il Piano per il PTA (Programmazione triennale dei dipartimenti, decreti del Rettore, decreti del Direttore generale).

Gli elementi di incertezza riconducibili allo sfasamento temporale fra allocazione delle risorse, programmazione e spesa effettiva, nonché quelli insiti nella natura previsionale del piano e in particolare la totale assenza di visibilità sulle future politiche ministeriali e sulle relative risorse allocate a scala nazionale, impongono un monitoraggio attento della spesa e una costante verifica dell'allineamento del piano con le previsioni generali di bilancio.

Si rende quindi necessario prevedere un'implementazione flessibile del piano, soggetta pertanto ad integrazioni e assestamenti via via che si renderanno disponibili dati certi sulla dinamica delle assunzioni e sulla effettiva disponibilità delle risorse assunte in previsione.

È opportuno prevedere sin d'ora un assestamento generale del piano nella primavera del 2020; in tale occasione sarà possibile: i) acquisire in via definitiva gli esiti del piano 2016-18; ii) verificare le previsioni riguardanti l'andamento delle assunzioni e del turnover; iii) verificare la dinamica di filiera nel reclutamento e assumere decisioni definitive riguardanti le risorse da assegnare al reclutamento di RTDa sul BU; iv) verificare il rispetto dei vincoli ministeriali; v) assumere eventuali decisioni in relazione al delinearsi di politiche nazionali in ambito universitario e segnatamente sul reclutamento.

Allegato 2

Università di Padova

Criteri di assegnazione e utilizzo del Budget docenza per il triennio 2019-2021

1. Premesse

Il "Piano di reclutamento del personale per il triennio 2019-21" assegna al budget docenza 135 punti organico (p.o.) e 12 M€ destinati al reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo A.

I 135 punti organico sono così suddivisi:

- 100 ai dipartimenti che li utilizzano in base alla loro programmazione
- 35 al Fondo budget di Ateneo.

I 12 M€ sono così suddivisi:

- 10,5 ai dipartimenti,
- 1,5 al Fondo budget di Ateneo.

I criteri di assegnazione delle risorse alla programmazione dei dipartimenti e l'utilizzo del Fondo budget di Ateneo sono definiti in continuità con il piano precedente, con alcune significative modifiche illustrate nei paragrafi a seguire.

2. Fondo budget di Ateneo (FbA)

Il Fondo budget di Ateneo, introdotto con il Piano di reclutamento del personale 2016-18, si è rivelato un efficace strumento di stimolo e sviluppo di politiche innovative sul reclutamento che sono state positivamente sottolineate anche nella relazione annuale AVA 2018 predisposta dal Nucleo di Valutazione dell'Ateneo.

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

Sono individuate le seguenti di linee di intervento che possono essere attivate nel corso dell'implementazione del piano:

- 1) Cofinanziamento di progetti di reclutamento interdipartimentali
- 2) Cofinanziamento di progressioni di carriera per RU abilitati interni
- 3) Reclutamento di docenti e di ricercatori esterni all'Ateneo
- 4) Chiamata diretta di docenti e ricercatori dall'estero
- 5) Sostegno delle eccellenze interne di carriera (ERC, Levi Montalcini, ...)
- 6) Cofinanziamenti, anticipi e prestiti su specifiche situazioni prospettate dai dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari
- 7) Chiamata diretta di vincitori di progetti di alta qualificazione DM 963/2015 (ERC, MSCA, ...)

- 8) Sostegno alle politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
- 9) Cofinanziamento dei dipartimenti a sostegno delle politiche di reclutamento dei tecnici di laboratorio a supporto della ricerca.
- 10) Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti.
- 11) Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti extra turnover per pensionamento.
- 12) Interventi a sostegno della pianificazione strategica 2019-21.

Le linee di intervento prevedono l'utilizzo di punti organico o di risorse finanziarie assegnati con modalità ex ante o ex post: l'assegnazione **ex ante** prevede che le risorse siano rese disponibili ai dipartimenti in anticipo, ossia prima che le politiche di reclutamento vengano poste in essere; l'assegnazione **ex post** invece premia a posteriori gli esiti di politiche (assunzioni) che soddisfano determinati requisiti e obiettivi noti in partenza.

Le linee di intervento **1, 2, 4, 5, 6, 7, 9** rientrano nella categoria ex ante: in questo caso le risorse sono assegnate su call competitive (linee **1, 4, 9**) emanate con decreto rettorale (DR) e indirizzate a tutti i dipartimenti, oppure sostenendo direttamente le proposte di reclutamento dei dipartimenti (**linee 5 e 7**). Lo strumento utilizzato per le linee **4, 5 e 7** è principalmente quello della chiamata diretta ai sensi della L. 230/2005. Anche le linee **1 e 9** sono attuate con una call competitiva rivolta ai dipartimenti, mentre la linea **6** assegna risorse su progetti e richieste specifiche. La linea **2**, infine, assegna risorse in forma di cofinanziamento in relazione al numero di abilitati presenti nei dipartimenti.

Le linee **3 e 8** prevedono invece che le risorse siano assegnate come cofinanziamento in relazione al raggiungimento di un determinato obiettivo (ad es. assunzione di un docente esterno all'Ateneo, premialità per una politica di reclutamento che complessivamente ha contribuito a ridurre le disparità di genere).

Molte delle linee di intervento del FbA anticipano, con risorse dell'Ateneo, iniziative che sono cofinanziate dal MIUR a cadenza annuale nell'ambito dei decreti FFO: l'intervento dell'Ateneo garantisce ai dipartimenti certezza e tempestività nell'assegnazione delle risorse nonché un livello di cofinanziamento che in molti casi è superiore a quello assegnato dal MIUR. Gli eventuali cofinanziamenti MIUR, quando erogati, sono quindi introitati nel Fondo budget di Ateneo a meno di diversa indicazione contenuta nel DR attuativo della linea di intervento.

Le linee **10 e 11** definiscono interventi che sono collegati in modo organico alla programmazione dei dipartimenti, con modalità che saranno descritte nel paragrafo 3.3 (interventi per la salvaguardia del turnover dei dipartimenti). La linea **12** prevede la possibilità che ulteriori interventi, diversi da quelli già previsti, possano essere messi in atto in esecuzione del nuovo piano strategico dell'Ateneo 2019-21.

3. Budget assegnato ai dipartimenti

Le risorse assegnate ai dipartimenti sono pari a 100 punti organico (p.o.) e a 12 M€. L'assegnazione considera una pluralità di indicatori riconducibili: i) alla dinamica delle cessazioni, ii) alla ricerca, iii) alla didattica.

I dipartimenti utilizzano il budget loro assegnato attraverso il "Piano triennale budget docenza del dipartimento", strumento di cui devono dotarsi entro il 31 marzo 2019 con modalità che saranno definite da specifiche linee di indirizzo emanate con DR. Il piano dovrà proporre un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo (conferma dell'eccellenza nella

ricerca, utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa e del numero complessivo degli studenti regolari) ed essere compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale. I piani proposti dai dipartimenti dovranno essere approvati con decreto del Rettore al quale è demandata la verifica di coerenza con gli indirizzi strategici sopra riportati. L'approvazione del "Piano triennale budget docenza del dipartimento" costituisce presupposto per la sua effettiva implementazione nei limiti della spesa autorizzata dal CdA.

3.1 Indicatori

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

D0 - Indicatore cessazioni - IC

Esprime la quota di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2018, 2019 e 2020: il dato 2018 considera le cessazioni effettive, mentre il dato previsionale (2019 e 2020) considera le sole cessazioni per raggiunti limiti di età.

D1 - Indicatore IRFD (Indicatore Finale qualità Ricerca Dipartimento)

Riferito alla VQR 2011-14, è un indicatore di sintesi che si compone di tre indicatori di qualità:

i) qualità dei prodotti VQR - peso 75%, ii) qualità dei prodotti dei soggetti in mobilità - peso 20%, iii) capacità di attrarre finanziamenti competitivi - peso 5%. L'indicatore finale è costruito considerando come fattore quantitativo la dimensione del dipartimento (numero di docenti al 1° luglio 2018).

D2 - Indicatore IRD2

Riferito alla VQR 2011-14, considera i soli prodotti della ricerca dei soggetti in mobilità (anche questo indicatore incorpora il fattore dimensionale).

D3 - Indicatore IQD (Indicatore Quantitativo Didattica)

È riferito al numero (quota %) di studenti regolari pesati attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio per l'a.a. 2016-17. La pesatura considera il numero di studenti regolari di ciascun corso di studio rispetto alle soglie di riferimento minima e massima definite dal DM 585/2018 (costo standard); la ponderazione premiale del numero di iscritti regolari avviene in relazione al superamento o meno di tali soglie.

D4 - Indicatore DID_Reg

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dalla regolarità delle carriere. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2014-15, 2015-16 e 2016-17).

D5 - Indicatore DID_int

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti dei dipartimenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dall'internazionalizzazione delle carriere degli studenti. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2014-15, 2015-16 e 2016-17).

L'indicatore D0 è riconducibile al livello di turnover del dipartimento, gli indicatori D1 e D2 alla performance VQR del dipartimento, gli indicatori D3, D4 e D5 ad aspetti quantitativi e qualitativi della didattica. Ciascuno degli indicatori esprime, per ogni dipartimento, la relativa quota % di accesso alla risorsa in distribuzione (punti organico o ammontare in euro). Le risorse complessive in distribuzione sono assegnate ad ogni indicatore nelle percentuali riportate in Tabella I.

Tabella I - Peso (%) di ciascun indicatore nell'assegnare le risorse.

Indicatore	Peso %
D0 - Indicatore cessazioni - IC	40
D1 - Indicatore IRFD	30
D2 - Indicatore IRD2	10
D3 - Indicatore quantitativo didattica - IQD	10
D4 - Indicatore DID_Reg	5
D5 - Indicatore DID_int	5

Rispetto ai criteri di suddivisione utilizzati nel piano triennale 2016-18, si evidenziano alcune significative variazioni che riguardano l'introduzione di due nuovi indicatori (D2 e D3) e un riequilibrio del peso nell'assegnare le risorse dei tre ambiti: cessazioni, ricerca e didattica.

L'introduzione di uno specifico indicatore sulla qualità della produzione scientifica dei reclutati (D2) risponde all'esigenza di incentivare in modo specifico il reclutamento di qualità, in linea con la tendenza nazionale che vede crescere il peso di questo indicatore nelle assegnazioni premiali FFO: non essendo al momento tecnicamente percorribile la strada di un'autonoma valutazione della produzione scientifica dei recenti neoassunti, si è optato per l'utilizzo dell'indicatore IRD2 della VQR 2011-14.

L'introduzione dell'indicatore D3 risponde all'obiettivo generale di aumentare il peso della didattica nell'assegnazione delle risorse e a quello più specifico di impegnare i dipartimenti in un'azione finalizzata all'utilizzo ottimale della docenza nonché all'incremento del numero di iscritti regolari ai corsi di studio: tale obiettivo si pone in coerenza con il ruolo crescente che il numero di studenti e il razionale impiego dei docenti nell'offerta formativa va assumendo nell'assegnazione dell'FFO attraverso il meccanismo del costo standard. Una descrizione più approfondita per ciascun indicatore è riportata in appendice.

3.2 - Suddivisione dei punti organico tra i dipartimenti

Gli indicatori calcolati per i 32 dipartimenti sono riportati nella Tabella II: il valore di ciascun indicatore definisce la quota % di suddivisione dei punti organico per l'ammontare di pertinenza. Il fattore dimensionale è riferito al numero complessivo dei docenti e ricercatori (PO, PA, RU, RTD) di ciascun dipartimento alla data del 1° luglio 2018. Il fattore dimensionale (numero docenti) è utilizzato direttamente nella costruzione degli indicatori VQR, in questo caso la differenza tra indicatore VQR e percentuale dell'indicatore dimensione (% doc) esprime direttamente premialità, in caso di differenza positiva, o penalizzazione in caso di differenza negativa.

Tabella II – Valori dei diversi indicatori (quote %) per i 32 dipartimenti.

DIPARTIMENTO	Dimensionale		Cess. 18-20	VQR2011_14		Didattica		
	Ndoc	% doc	D0 - IC	D1 - IRFD	D2 - IRD2	D3 - IQD	D4 - DID_Reg	D5 - DID_Int
DAFNAE	69	3.14	0.00	3.52	3.51	2.13	2.72	1.87
DBC	50	2.27	2.04	2.00	1.60	2.08	2.32	2.42
Biologia	81	3.69	2.30	4.00	4.23	2.13	2.09	1.01
BCA	40	1.82	0.00	1.94	2.01	0.83	0.93	0.49
DPCD	49	2.23	2.13	1.96	2.11	3.24	2.92	2.93
DiPIC	49	2.23	1.45	1.88	2.05	3.07	2.71	2.90
FISPPA	118	5.37	9.20	4.28	4.36	10.64	10.84	7.68
DFA	133	6.05	3.15	6.26	6.57	4.93	3.94	2.40
Geoscienze	53	2.41	1.45	2.42	2.64	0.91	1.08	0.45
ICEA	72	3.28	1.87	3.17	2.99	2.57	3.34	5.29
DEI	96	4.37	1.45	4.53	4.36	4.92	3.64	2.82
DII	109	4.96	4.77	4.80	4.67	6.41	5.78	4.80
DM	115	5.23	2.56	5.19	5.26	6.61	5.08	3.33
DIMED	95	4.32	11.75	4.55	4.62	2.55	3.16	3.60
MAPS	47	2.14	0.85	2.07	2.15	0.61	0.74	0.51
DMM	60	2.73	3.41	2.77	2.75	1.96	2.60	2.17
DNS	68	3.09	2.98	2.90	3.00	1.89	1.81	1.24
DPSS	54	2.46	2.30	2.67	2.34	3.57	4.05	2.86
DPG	52	2.37	3.83	2.65	2.43	3.18	3.89	3.18
SDB	41	1.87	4.68	1.92	1.96	0.93	0.97	0.72
DSB	67	3.05	4.43	3.23	3.34	2.28	2.46	1.81
Cardiologia	54	2.46	4.94	2.74	2.83	1.43	1.50	1.55
DiSC	89	4.05	2.04	4.40	4.41	2.13	2.35	1.10
DISCOG	51	2.32	6.56	2.47	2.55	1.75	1.96	2.02
DSF	52	2.37	3.32	2.19	2.52	2.26	2.59	2.26
DSEA	65	2.96	2.73	2.99	2.32	4.52	4.32	8.60
SPGI	76	3.46	3.75	3.07	3.03	5.68	4.60	8.34
Statistica	42	1.91	0.43	2.04	2.11	1.71	1.69	2.03
DiSSGeA	56	2.55	2.30	2.61	2.43	2.51	2.81	3.47
DISLL	78	3.55	4.17	3.32	3.23	4.82	5.94	12.20
DTG	63	2.87	2.30	3.11	3.17	4.31	3.24	1.66
TESAF	54	2.46	0.85	2.35	2.45	1.46	1.93	2.27
	2198	100	100	100	100	100	100	100

Per tutti gli indicatori, ad esclusione di quello relativo alle cessazioni, è stato applicato un limitatore riferito alla dimensione del dipartimento (+ o -il 30% docenti). Ciò significa che le risorse possono essere attinte in misura premiale fino ad un massimo del 30% della dimensione (assegnazione max 130% N_{doc}) e per contro che la penalizzazione non può superare il 30% della dimensione. (assegnazione min 70% N_{doc})

Il riferimento alla dimensione del corpo docente come limitatore anche per gli indicatori della didattica tutela l'impegno dei dipartimenti nel sostenere l'offerta formativa soprattutto in quei casi nei quali per vincoli esterni (numeri programmati nazionali) non è perseguitibile una politica proattiva sul numero degli iscritti.

L'utilizzo di limitatori di premialità/penalità è prassi consolidata nell'assegnazione delle risorse in programmazione e risponde all'obiettivo generale di garantire a tutti i dipartimenti una quota di risorse che consenta di sviluppare un progetto adeguato all'ampiezza del corpo docente e coerente con gli indirizzi strategici dell'ateneo. Giova inoltre ricordare che le risorse del Fondo budget di Ateneo sono invece assegnate su progetti o politiche specifiche che prescindono dalla dimensione del dipartimento. L'assegnazione in punti organico utilizzando gli indicatori di tabella II è riportata nella tabella III.

Tabella III – Suddivisione dei 100 punti organico tra i dipartimenti utilizzando i diversi indicatori (l'ultima colonna rappresenta anche la % complessiva di risorse assegnate).

	D0	D1	D2	D3	D4	D5	Totale
DAFNAE	0.00	1.06	0.35	0.22	0.15	0.11	1.89
DBC	0.82	0.60	0.16	0.22	0.12	0.15	2.07
Biologia	0.92	1.20	0.42	0.26	0.13	0.13	3.06
BCA	0.00	0.58	0.20	0.13	0.06	0.06	1.04
DPCD	0.85	0.59	0.21	0.29	0.14	0.14	2.23
DiPIC	0.58	0.56	0.20	0.29	0.14	0.14	1.93
FISPPA	3.68	1.28	0.44	0.70	0.35	0.35	6.80
DFA	1.26	1.88	0.66	0.53	0.21	0.21	4.75
Geoscienze	0.58	0.73	0.26	0.17	0.08	0.09	1.91
ICEA	0.75	0.95	0.30	0.27	0.18	0.21	2.67
DEI	0.58	1.36	0.44	0.53	0.20	0.15	3.25
DII	1.91	1.44	0.47	0.64	0.31	0.31	5.08
DM	1.02	1.56	0.53	0.68	0.27	0.19	4.24
DIMED	4.70	1.36	0.46	0.31	0.17	0.23	7.24
MAPS	0.34	0.62	0.21	0.15	0.07	0.08	1.48
DMM	1.36	0.83	0.27	0.21	0.14	0.14	2.96
DNS	1.19	0.87	0.30	0.22	0.11	0.11	2.80
DPSS	0.92	0.80	0.23	0.32	0.16	0.16	2.59
DPG	1.53	0.80	0.24	0.31	0.15	0.15	3.19
SDB	1.87	0.58	0.20	0.13	0.07	0.07	2.91
DSB	1.77	0.97	0.33	0.24	0.13	0.11	3.56
Cardiologia	1.98	0.82	0.28	0.17	0.09	0.09	3.43
DiSC	0.82	1.32	0.44	0.29	0.14	0.14	3.15
DISCOG	2.62	0.74	0.25	0.19	0.11	0.13	4.04
DSF	1.33	0.66	0.25	0.24	0.14	0.15	2.77
DSEA	1.09	0.90	0.23	0.38	0.19	0.19	2.99
SPGI	1.50	0.92	0.30	0.45	0.22	0.22	3.62
Statistica	0.17	0.61	0.21	0.18	0.09	0.12	1.39
DiSSGeA	0.92	0.78	0.24	0.27	0.15	0.17	2.53
DISLL	1.67	1.00	0.32	0.46	0.23	0.23	3.91
DTG	0.92	0.93	0.32	0.37	0.17	0.10	2.82
TESAF	0.34	0.70	0.25	0.17	0.10	0.15	1.71
Totale	40.0	30.0	10.0	10.0	5.0	5.0	100.0

3.3 - Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti

L'analisi dell'andamento delle cessazioni nel triennio del piano (2018-20) evidenzia una marcata variabilità dell'incidenza delle cessazioni nei diversi dipartimenti: ciò è ben rappresentato dalla distribuzione dell'indicatore cessazioni IC (vedi Tabella II), che varia dallo 0 % di DAFNAE e BCA fino ad un valore massimo di poco meno del 12% per il DIMED. Numerosi dipartimenti hanno una % di cessazioni assai inferiore alla loro dimensione (% doc), mentre alcuni hanno un indicatore anche doppio.

Si ricorda che l'indicatore cessazioni IC assegna una quota pari al 40% dei punti organico in distribuzione ai dipartimenti, mentre la parte rimanente è acquisita dai dipartimenti stessi in base agli indicatori ricerca (30% + 10%) e didattica (10%+5%+5%): ne risulta che i dipartimenti con un turnover eccessivo rispetto alla loro dimensione, anche se provvisti di ottimi indicatori premiali, riescono ad acquisire solo una parte del turnover generato. Questo può rendere critica la sopravvivenza di alcune aree e mettere in crisi la sostenibilità dell'offerta formativa: si prevede pertanto una misura di salvaguardia tale da assicurare ad ogni dipartimento almeno il 75% dei

punti organico che spetterebbero al dipartimento stesso se tutto il budget fosse assegnato in base all'indicatore cessazioni.

Un esempio può aiutare a chiarire. Il dipartimento di Medicina si vede assegnato dal modello di distribuzione complessivi 7.24 p.o. (Tabella III), con un indicatore cessazioni pari a 11.75% e corrispondente ai punti organico che si vedrebbe attribuiti se questo fosse l'unico indicatore utilizzato per distribuire i 100 punti: poiché la differenza è di 4.51 punti organico, l'assegnazione finale è quindi pari al 61% delle cessazioni. La clausola di salvaguardia al 75% assegna al dipartimento un valore soglia di 8.82 punti organico, con un'integrazione dell'assegnazione originaria di 1.58 punti organico. Usufruiscono della misura di salvaguardia i dipartimenti FISPPA, DIMED, SDB, Scienze Cardiologiche, DiSCOG.

Le misura di salvaguardia sul turnover si completa con la possibilità, prevista solo per i dipartimenti con assegnazione complessiva in deficit sulle cessazioni, di un recupero parziale sulle cessazioni fino ad un valore massimo dell'87.5%, a condizione che il dipartimento abbia indicatori premiali in didattica e ricerca complessivamente superiori al fattore dimensionale. Usufruiscono della misura i dipartimenti DiSCOG, DPG e, in misura trascurabile, il DSF.

La Tabella IV evidenzia l'intervento di salvaguardia del costo complessivo di 3.69 punti organico.

Tabella IV - Misura di salvaguardia sul turnover.

Dipartimento	Assegnazione	Salvaguardia	Finale
FISPPA	6.80	0.10	6.90
DIMED	7.24	1.58	8.82
DPG	3.19	0.17	3.35
SDB	2.91	0.60	3.51
Cardiologia	3.43	0.28	3.71
DiSCOG	4.04	0.96	5.00
		3.69	

Il costo dell'intervento di salvaguardia sul turnover, pari a 3.69 p.o. è a carico della linea di intervento **10** del Fondo budget di Ateneo.

La linea di intervento **11** del FbA affronta un'altra criticità evidenziata da alcuni dipartimenti, ossia quella delle cessazioni non riconducibili al pensionamento: le tipologie contemplate sono quelle del trasferimento ad altra sede universitaria, anche straniera, e del decesso. La necessità di assicurare in questi casi un regime speciale di reintegro dei cessati trova giustificazione nella criticità che generalmente si viene a determinare a causa del carattere straordinario dell'evento; va inoltre considerata la propensione alla mobilità che molto spesso caratterizza i docenti e ricercatori di alto profilo scientifico e la conseguente esigenza di tutelare i dipartimenti che investono risorse in tale direzione.

Si prevede pertanto che i punti organico relativi a tali tipologie di cessazioni siano assegnati in corso d'anno alla linea **11** del Fondo budget di Ateneo “*Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti extra turnover per pensionamento*”: il Rettore provvederà con proprio decreto ad assegnare direttamente ai dipartimenti una quota in punti organico, precisando anche eventuali vincoli di destinazione. Nel caso di cessazione di PO e PA sarà assegnato il 75% dei punti organico, mentre nel caso di RTDb e RU il reintegro sarà pari al 100%. Qualora la sostituzione del cessato avvenga con meccanismi che prevedono cofinanziamenti ministeriali, si intende che essi rimarranno in toto o in proporzione nelle disponibilità del FbA.

3.4 Suddivisione delle risorse in € per il reclutamento di ricercatori di tipo A

Per il reclutamento di ricercatori di tipo A sono assegnati ai dipartimenti 10.5 M€, mentre 1.5 M€ sono assegnati al FbA. La suddivisione prevede l'utilizzo delle quote % corrispondenti all'ultima colonna di Tabella III e i risultati sono riportati nella Tabella V.

Tabella V - Assegnazione ai dipartimenti del budget per RTDa.

Dipartimento	Quota %	Budget RTDa (€)
DAFNAE	1.89	198,186
DBC	2.07	217,589
Biologia	3.06	321,508
BCA	1.04	109,116
DPCD	2.23	234,331
DIPIC	1.93	202,287
FISPPA	6.80	713,510
DFA	4.75	498,701
Geoscienze	1.91	200,651
ICEA	2.67	280,110
DEI	3.25	341,234
DII	5.08	533,435
DM	4.24	445,496
DIMED	7.24	759,799
MAPS	1.48	155,251
DMM	2.96	310,503
DNS	2.80	294,001
DPSS	2.59	272,467
DPG	3.19	334,750
SDB	2.91	305,447
DSB	3.56	373,558
Cardiologia	3.43	359,867
DISC	3.15	330,848
DISCOG	4.04	424,413
DSF	2.77	290,452
DSEA	2.99	313,690
SPGI	3.62	380,411
Statistica	1.39	145,959
DISSGeA	2.53	265,722
DISLL	3.91	410,693
DTG	2.82	295,963
TESAF	1.71	180,053
	100	10,500,000

4. Attuazione del piano triennale

Le risorse in punti organico e in € assegnate ai dipartimenti si riferiscono al triennio 2019-21 e sono utilizzabili per il “Piano triennale budget docenza del dipartimento”

La spesa autorizzata per il 2019 è pari a 38 punti organico corrispondenti alla previsione del turnover 2018 assegnato ai dipartimenti (cfr. Tabella I – Allegato 1). Per i 13 dipartimenti vincitori dei progetti di eccellenza, in esecuzione della delibera CdA n. 59 del 20/03/2018 è previsto il prelievo per complessivi 5.67 punti organico secondo quanto riportato in tabella 2 della suddetta delibera. La conseguente riduzione di disponibilità rimarrà quindi a carico della programmazione di spesa degli anni 2020 e 2021.

Per quanto riguarda i ricercatori di tipo A, è autorizzata la spesa per il 50% dell'importo assegnato (Tabella V) e comunque in misura sufficiente ad avviare nel 2019 almeno 1 operazione di reclutamento (se prevista nel piano).

La tabella VI riassume le assegnazioni, gli interventi di salvaguardia, i prelievi e le autorizzazioni di spesa per il 2019.

È inoltre autorizzata la spesa derivante da eventuali residui del piano 2016-18: tale programmazione dovrà essere evidenziata a parte nel piano 2019-21.

Gli eventuali lievi sforamenti di spesa programmati sul piano 2016-18 dovranno essere riassorbiti a scalare nel piano 2019-21, in occasione della stesura del piano triennale.

L'utilizzo di eventuali risorse extra turnover derivanti da assegnazioni ministeriali straordinarie nel corso del 2019 sarà autorizzato a parte con specifica delibera degli organi.

Tabella VI - Budget docenza - sintesi assegnazioni e autorizzazioni di spesa

	Assegnazione p.c.	Salvaguardia cessazioni	Assegnazione totale	Prelievo per PSD*	Totale disponibilità 2018-21	Spesa autorizzata 2019**	Programmazioni 2020-21	Assegnazione RTDa - €	Spesa autorizzata RTD - 2019***	Programmazioni RTDa - 2020-21
DAFNAE	1.89		1.89	0.48	1.41	0.69	1.20	198,186	150,000	48,186
DBC	2.07		2.07		2.07	0.76	1.31	217,589	150,000	67,589
Biologia	3.06		3.06	0.41	2.66	1.12	1.94	321,508	160,754	160,754
BCA	1.04		1.04	0.35	0.69	0.38	0.66	109,116	109,116	0
DPCD	2.23		2.23		2.23	0.82	1.41	234,331	150,000	84,331
DIPIC	1.93		1.93		1.93	0.71	1.22	202,287	150,000	52,287
FISPPA	6.80	0.10	6.90		6.90	2.53	4.37	713,510	356,755	356,755
DFA	4.75		4.75	0.44	4.30	1.74	3.01	498,701	249,351	249,351
Geoscienze	1.91		1.91		1.91	0.70	1.21	200,651	150,000	50,651
ICEA	2.67		2.67		2.67	0.98	1.69	280,110	150,000	130,110
DEI	3.25		3.25	0.42	2.83	1.19	2.06	341,234	170,617	170,617
DII	5.08		5.08		5.08	1.86	3.22	533,435	266,717	266,717
DM	4.24		4.24		4.24	1.56	2.69	445,496	222,748	222,748
DIMED	7.24	1.58	8.82	0.45	8.36	3.23	5.58	759,799	379,900	379,900
MAPS	1.48		1.48		1.48	0.54	0.94	155,251	150,000	5,251
DMM	2.96		2.96		2.96	1.08	1.87	310,503	155,252	155,252
DNS	2.80		2.80	0.44	2.36	1.03	1.77	294,001	150,000	144,001
DPSS	2.59		2.59		2.59	0.95	1.64	272,467	150,000	122,467
DPG	3.19	0.17	3.35	0.31	3.04	1.23	2.12	334,750	167,375	167,375
SDB	2.91	0.60	3.51		3.51	1.29	2.23	305,447	152,724	152,724
DSB	3.56		3.56		3.56	1.30	2.25	373,558	186,779	186,779
Sc Cardiologiche	3.43	0.28	3.71		3.71	1.36	2.35	359,867	179,933	179,933
DISC	3.15		3.15	0.45	2.70	1.16	2.00	330,848	165,424	165,424
DISCOG	4.04	0.96	5.00		5.00	1.83	3.17	424,413	212,207	212,207
DSF	2.77		2.77		2.77	1.01	1.75	290,452	150,000	140,452
DSEA	2.99		2.99	0.48	2.51	1.10	1.89	313,690	156,845	156,845
SPGI	3.62		3.62		3.62	1.33	2.29	380,411	190,205	190,205
Statistica	1.39		1.39	0.29	1.10	0.51	0.88	145,959	145,959	0
DISSGeA	2.53		2.53	0.39	2.14	0.93	1.60	265,722	150,000	115,722
DISLL	3.91		3.91		3.91	1.43	2.48	410,693	205,347	205,347
DTG	2.82		2.82	0.36	2.46	1.03	1.79	295,963	150,000	145,963
TESAF	1.71		1.71		1.71	0.63	1.09	180,053	150,000	30,053
Totale	100.00	3.69	103.69	5.27	98.42	38.02	65.67	10,500,000	5,784,007	4,715,993

* Come da previsione tabella 2 delibera CdA n. 59 del 20 marzo 2018

** Per il 2019 è autorizzata la spesa di 38 p.o. di cui 1 p.o. derivante dal FbA corrispondenti al 36,7% dei punti organico a piano (crf Tabella I - Allegato I)

***Per il 2019 è autorizzata la spesa per il 50% dell'importo assegnato e comunque in misura sufficiente ad avviare nel 2019 almeno 1 operazione di reclutamento.

Appendice - Descrizione di dettaglio degli indicatori

I dati utilizzati per il calcolo degli indicatori sono forniti: i) dall'Ufficio Sviluppo organizzativo per l'indicatore dimensionale e l'indicatore cessazioni (**D0**), dall'Ufficio Ricerca e Qualità per gli indicatori relativi alla VQR 2011 - 14 (**D1** e **D2**) e dall'Ufficio offerta formativa e assicurazione di qualità per gli indicatori relativi alla didattica (**D3**, **D4** e **D5**)

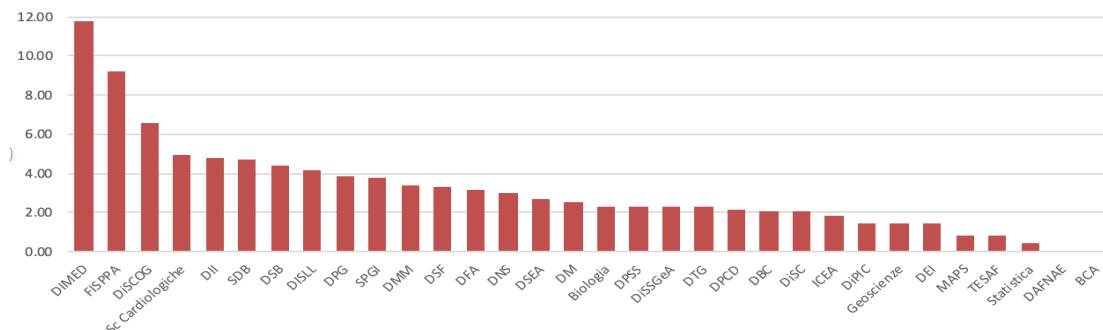
D0 - Indicatore cessazioni - IC %

Esprime la quota di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2018, 2019 e 2020: il dato 2018 considera le cessazioni effettive, mentre il dato previsionale (2019 e 2020) considera le sole cessazioni per raggiunti limiti di età. La tabella A1 riporta per gli anni di interesse le cessazioni considerate in teste ed equivalenti punti organico. Ai fini del calcolo dell'indicatore non sono considerate le cessazioni 2018 per motivi diversi dal pensionamento che sono gestite in regime speciale secondo quanto definito nel paragrafo 3.3.

Tabella A1 – Dati utilizzati per il calcolo dell'indicatore D0

Dipartimenti	2018		2019		2020		TOTALE		Indicatore D0 - %
	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	
DAFNAE	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0.00
DBC	1	0.7	1	1	1	0.7	3	2.40	2.04
Biologia	0	0	2	1.7	1	1	3	2.70	2.30
BCA	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0.00
DPCD	2	1.5	1	1	0	0	3	2.50	2.13
DiPIC	0	0	1	1	1	0.7	2	1.70	1.45
FISPPA	4	3.4	4	2.9	5	4.5	13	10.80	9.20
DFA	2	1.7	2	2	0	0	4	3.70	3.15
Geoscienze	1	0.7	0	0	1	1	2	1.70	1.45
ICEA	3	2.2	0	0	0	0	3	2.20	1.87
DEI	1	0.7	0	0	1	1	2	1.70	1.45
DII	2	1.7	3	2.7	2	1.2	7	5.60	4.77
DM	2	2	1	1	0	0	3	3.00	2.56
DIMED	9	7	3	2.4	5	4.4	17	13.80	11.75
MAPS	1	1	0	0	0	0	1	1.00	0.85
DMM	2	2	1	1	1	1	4	4.00	3.41
DNS	3	1.5	1	1	1	1	5	3.50	2.98
DPSS	0	0	0	0	3	2.7	3	2.70	2.30
DPG	0	0	2	2	3	2.5	5	4.50	3.83
SDB	3	2.5	2	2	1	1	6	5.50	4.68
DSB	4	3.7	1	1	1	0.5	6	5.20	4.43
Sc Cardiologiche	1	1	4	3.4	2	1.4	7	5.80	4.94
DiSC	1	1	2	1.4	0	0	3	2.40	2.04
DISCOG	5	3	2	2	3	2.7	10	7.70	6.56
DSF	1	0.5	2	1.7	2	1.7	5	3.90	3.32
DSEA	3	2.5	1	0.7	0	0	4	3.20	2.73
SPGI	3	2.4	1	1	1	1	5	4.40	3.75
Statistica	1	0.5	0	0	0	0	1	0.50	0.43
DiSSGeA	2	2	1	0.7	0	0	3	2.70	2.30
DISLL	4	3.2	2	1.7	0	0	6	4.90	4.17
DTG	2	1.7	1	1	0	0	3	2.70	2.30
TESAF	0	0	0	0	1	1	1	1.00	0.85
	63.0	50.1	41.0	36.3	36.0	31.0	140.0	117.4	100.00

Indicatore D0 - ranking dipartimenti



D1 - Indicatore IRFD % (Indicatore Finale qualità Ricerca Dipartimento)

L'indicatore IRFD è un indicatore quali-quantitativo esso comprende infatti l'indicatore dimensionale riferito al numero dei docenti e ricercatori in servizio al 1° luglio 2018. La tabella A2 riporta la consistenza dei dipartimenti alla data del 1° luglio 2018 mentre la tabella A3 riporta l'andamento semestrale dell'indicatore dimensionale.

Tabella A2 – Consistenza dipartimenti al 1° luglio 2018

	PO	PA	RU	RTD			TOTALE	Indicatore dimensionale
				RTD A	RTD B	Totale RTD		
DAFNAE	20	26	11	7	5	12	69	3.14
DBC	8	23	11	3	5	8	50	2.27
Biologia	19	30	18	7	7	14	81	3.69
BCA	10	13	14	2	1	3	40	1.82
DPCD	17	18	12	1	1	2	49	2.23
DIPIC	17	17	10	4	1	5	49	2.23
FISPPA	26	52	33	5	2	7	118	5.37
DFA	29	61	17	16	10	26	133	6.05
Geoscienze	11	28	7	6	1	7	53	2.41
ICEA	16	32	13	7	4	11	72	3.28
DEI	26	44	15	4	7	11	96	4.37
DII	30	52	13	8	6	14	109	4.96
DM	32	44	25	8	6	14	115	5.23
DIMED	19	47	17	11	1	12	95	4.32
MAPS	9	15	17	5	1	6	47	2.14
DMM	12	19	16	9	4	13	60	2.73
DNS	11	26	17	12	2	14	68	3.09
DPSS	13	21	8	8	4	12	54	2.46
DPG	18	17	10	4	3	7	52	2.37
SDB	10	13	7	10	1	11	41	1.87
DSB	13	27	16	7	4	11	67	3.05
Sc.Cardilogiche	12	25	7	9	1	10	54	2.46
DISC	24	46	10	5	4	9	89	4.05
DISCOG	14	16	15	6		6	51	2.32
DSF	8	23	16	3	2	5	52	2.37
DSEA	21	30	6	4	4	8	65	2.96
SPGI	12	37	20	3	4	7	76	3.46
Statistica	9	24	4	3	2	5	42	1.91
DISSGeA	12	25	10	3	6	9	56	2.55
DISLL	17	41	8	7	5	12	78	3.55
DTG	17	27	5	11	3	14	63	2.87
TESAF	17	23	7	6	1	7	54	2.46
	529	942	415	204	108	312	2198	100.0

Tabella A3 – Andamento semestrale dell'indicatore dimensionale dal 1° gennaio 2016

	01/01/16	01/07/2016	01/01/2017	01/07/2017	01/01/18	01/07/2018
DAFNAE	60	2.92	67	3.18	68	3.26
DBC	44	2.14	44	2.09	45	2.16
Biologia	76	3.70	80	3.80	76	3.64
BCA	40	1.95	41	1.95	41	1.96
DPCD	45	2.19	47	2.23	47	2.25
DIPIC	48	2.34	48	2.28	46	2.20
FISPPA	119	5.79	121	5.75	116	5.56
DFA	107	5.21	113	5.37	115	5.51
Geoscienze	49	2.38	51	2.42	51	2.44
ICEA	66	3.21	67	3.18	65	3.11
DEI	95	4.62	96	4.56	97	4.65
DII	103	5.01	106	5.04	104	4.98
DM	102	4.96	102	4.85	102	4.89
DIMED	96	4.67	97	4.61	97	4.65
MAPS	45	2.19	45	2.14	44	2.11
DMM	67	3.26	69	3.28	57	2.73
DNS	50	2.43	53	2.52	63	3.02
DPSS	45	2.19	45	2.14	45	2.16
DPG	52	2.53	54	2.57	53	2.54
SDB	42	2.04	41	1.95	39	1.87
DSB	59	2.87	59	2.80	60	2.87
Sc.Cardilogiche	46	2.24	50	2.38	53	2.54
DISC	80	3.89	81	3.85	82	3.93
DISCOG	55	2.68	56	2.66	53	2.54
DSF	53	2.58	52	2.47	51	2.44
DSEA	63	3.07	62	2.95	66	3.16
SPGI	76	3.70	76	3.61	76	3.64
Statistica	43	2.09	44	2.09	41	1.96
DISSGeA	52	2.53	54	2.57	51	2.44
DISLL	75	3.65	78	3.71	74	3.55
DTG	56	2.73	57	2.71	59	2.83
TESAF	47	2.29	49	2.33	50	2.40
TOTALE	2055	100.00	2105	100.00	2087	100.00
					2139	100.00
					2133	100.00
					2198	100.00

L'indicatore IRFD è riferito ai risultati della VQR 2011-14 ed è ricavato dalla tabella 49.8 del rapporto di sede. Esso si compone di tre indicatori di qualità: IRD1) qualità dei prodotti VQR - peso 75%, IRD2) qualità dei prodotti dei soggetti in mobilità - peso 20%, IRD3) capacità di attrarre finanziamenti competitivi - peso 5%. La versione dell'indicatore è quella già utilizzata per le assegnazioni di punti organico in fase di assestamento del piano personale 2016-18 (Delibera CdA del 25/07/2017 - Allegato 2 e Nota metodologica dell'aprile 2017 a cura del Servizio supporto all'Osservatorio della Ricerca) con la sola differenza dell'aggiornamento dell'indicatore dimensionale al 1° luglio 2018. La tabella A4 riporta i valori dei singoli indicatori normalizzati Req,

Rmob_eq ed F i relativi indicatori dimensionali IRD1, IRD2 e IRD3e il valore finale di IRFD utilizzato in tabella II.

Tabella A4 - Valori dei singoli indicatori VQR 2011-14 e dell'indicatore finale IRFD

DIPARTIMENTO	Ndoc	%	Req	IRD1 %	Rmob_eq	IRD2 %	F	IRD3 %	IRDF %
DAFNAE	69	3.14	1.097	3.56	1.021	3.51	0.837	2.40	3.52
DBC	50	2.27	0.868	2.04	0.644	1.60	3.454	7.17	2.00
Biologia	81	3.69	1.019	3.88	1.049	4.23	1.476	4.96	4.00
BCA	40	1.82	1.043	1.96	1.008	2.01	0.501	0.83	1.94
DPCD	49	2.23	0.846	1.95	0.865	2.11	0.372	0.76	1.96
DiPIC	49	2.23	0.803	1.85	0.839	2.05	0.527	1.07	1.88
FISPPA	118	5.37	0.734	4.07	0.742	4.36	1.239	6.07	4.28
DFA	133	6.05	1.010	6.31	0.992	6.57	0.387	2.13	6.26
Geoscienze	53	2.41	0.930	2.32	1.002	2.64	1.178	2.59	2.42
ICEA	72	3.28	0.945	3.20	0.834	2.99	0.929	2.77	3.17
DEI	96	4.37	1.035	4.67	0.911	4.36	0.728	2.90	4.53
DII	109	4.96	0.928	4.75	0.860	4.67	1.020	4.61	4.80
DM	115	5.23	0.974	5.26	0.918	5.26	0.663	3.17	5.19
DIMED	95	4.32	1.035	4.62	0.976	4.62	0.759	2.99	4.55
MAPS	47	2.14	0.944	2.08	0.918	2.15	0.176	0.34	2.07
DMM	60	2.73	0.965	2.72	0.920	2.75	1.994	4.97	2.77
DNS	68	3.09	0.914	2.92	0.887	3.00	0.595	1.68	2.90
DPSS	54	2.46	1.129	2.86	0.871	2.34	0.714	1.60	2.67
DPG	52	2.37	1.099	2.69	0.938	2.43	1.785	3.85	2.65
SDB	41	1.87	0.974	1.88	0.957	1.96	1.241	2.11	1.92
DSB	67	3.05	0.999	3.14	1.002	3.34	4.165	11.58	3.23
Sc Cardiologiche	54	2.46	1.071	2.72	1.052	2.83	0.912	2.04	2.74
DiSC	89	4.05	1.039	4.34	0.994	4.41	1.472	5.44	4.40
DiSCOG	51	2.32	1.017	2.44	1.003	2.55	0.976	2.06	2.47
DSF	52	2.37	0.875	2.14	0.972	2.52	0.179	0.39	2.19
DSEA	65	2.96	1.016	3.10	0.718	2.32	2.097	5.66	2.99
SPGI	76	3.46	0.844	3.02	0.801	3.03	0.992	3.13	3.07
Statistica	42	1.91	1.047	2.07	1.007	2.11	0.570	0.99	2.04
DiSSGeA	56	2.55	0.991	2.61	0.871	2.43	1.987	4.62	2.61
DISLL	78	3.55	0.927	3.40	0.830	3.23	0.721	2.33	3.32
DTG	63	2.87	1.069	3.17	1.009	3.17	0.198	0.52	3.11
TESAF	54	2.46	0.898	2.28	0.912	2.45	1.014	2.27	2.35
TOTALE	2198	100	31	100	29	100	36	100	100

Nota: I valori di IRFD sono calcolati applicando il limitatore di premialità (+ -30 % doc) separatamente a ciascuno dei tre indicatori (IRD1%, IRD2% e IRD3%) per l'assegnazione delle risorse nella proporzione 75:20:5. Il limitatore agisce solamente per l'indicatore IRD3 % che presenta una maggiore variabilità.

D2 - Indicatore IRD2 %

L'indicatore IRD2 concorre a comporre l'indicatore finale IRFD, in questo caso l'indicatore è utilizzato separatamente a sottolineare l'importanza attribuita alla produzione scientifica dei soggetti in mobilità (reclutamenti e avanzamenti di carriera). Per tutti i dipartimenti l'indicatore IRD2 % oscilla entro la fascia + - 30% della dimensione del dipartimento (%doc) e pertanto nessun dipartimento usufruisce del limitatore.

Tabella A5 - Calcolo dell'indicatore IRD2

DIPARTIMENTO	Ndoc	%	Rmob_eq	IRD2	IRD2 %
DAFNAE	69	3.14	1.021	70	3.51
DBC	50	2.27	0.644	32	1.60
Biologia	81	3.69	1.049	85	4.23
BCA	40	1.82	1.008	40	2.01
DPCD	49	2.23	0.865	42	2.11
DiPIC	49	2.23	0.839	41	2.05
FISPPA	118	5.37	0.742	88	4.36
DFA	133	6.05	0.992	132	6.57
Geoscienze	53	2.41	1.002	53	2.64
ICEA	72	3.28	0.834	60	2.99
DEI	96	4.37	0.911	87	4.36
DII	109	4.96	0.860	94	4.67
DM	115	5.23	0.918	106	5.26
DIMED	95	4.32	0.976	93	4.62
MAPS	47	2.14	0.918	43	2.15
DMM	60	2.73	0.920	55	2.75
DNS	68	3.09	0.887	60	3.00
DPSS	54	2.46	0.871	47	2.34
DPG	52	2.37	0.938	49	2.43
SDB	41	1.87	0.957	39	1.96
DSB	67	3.05	1.002	67	3.34
Sc Cardiologiche	54	2.46	1.052	57	2.83
DISC	89	4.05	0.994	88	4.41
DISCOG	51	2.32	1.003	51	2.55
DSF	52	2.37	0.972	51	2.52
DSEA	65	2.96	0.718	47	2.32
SPGI	76	3.46	0.801	61	3.03
Statistica	42	1.91	1.007	42	2.11
DISSGeA	56	2.55	0.871	49	2.43
DISLL	78	3.55	0.830	65	3.23
DTG	63	2.87	1.009	64	3.17
TESAF	54	2.46	0.912	49	2.45
TOTALE	2198	100	29	2007	100

D3 - Indicatore IQD % (Indicatore Quantitativo Didattica)

L'indicatore esprime il numero di studenti regolari pesati (quota % sul totale di Ateneo) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio per l'a.a. 2016-17. La pesatura considera il numero di studenti regolari di ciascun corso di studio rispetto alle soglie di riferimento minima e massima definite dal DM 585/2018 (costo standard); la ponderazione premiale del numero di iscritti regolari avviene in relazione al superamento o meno di tali soglie. L'introduzione tra i criteri di assegnazione delle risorse di un indicatore quantitativo riferito direttamente al numero degli studenti iscritti ha quindi il significato di stimolare i dipartimenti a impegnarsi per sostenere il numero degli studenti anche attraverso politiche di reclutamento orientate alla razionalizzazione dell'offerta formativa e all'ottimale utilizzo della docenza.

Al fine di inquadrare l'argomento in modo più ampio è utile ricordare che l'assegnazione FFO basata sul costo standard fa riferimento al prodotto:

$$FFO_{cs} = C_{std} * N_{stud}$$

dove:

C_{std} = è il costo standard per studente regolare UNIPD calcolato sulla base di vari indici di costo di cui il più importante è il costo del personale docente

N_{stud} = il numero di studenti regolari + 1° anno fuori corso

Massima attenzione va quindi posta nel favorire il numero degli studenti regolari iscritti ai diversi corsi di studio poiché da essi dipende in larga misura la possibilità di acquisire, specie in prospettiva, una quota crescente di risorse del FFO ministeriale. Il DM 585/2018 pone inoltre l'attenzione sull'utilizzo ottimale della docenza in relazione al numero di iscritti regolari ai corsi di studio.

Per ciascuna classe di laurea sono definiti: un numero minimo (MIN) e un numero massimo (MAX) di studenti sulla base dei valori ottimali di riferimento previsti in sede di accreditamento del corso.

I valori di riferimento sono quindi utilizzati per il calcolo dell'indicatore del costo della docenza che concorre alla definizione del costo standard per studente (C_{std}).

Per ciascun corso di studio è definito un valore di costo pieno della docenza con riferimento al numero di teste necessarie per la sostenibilità del corso stesso (in punti organico equivalenti) moltiplicato per il costo medio di un professore di prima fascia (€ 113,662). Ad esempio, per una laurea triennale, che richiede l'equivalente in teste di 6,6 punti organico il costo pieno della docenza è pari a $6,6 \times €113662 = € 750,169$.

L' indicatore costo docenza (ICD) è calcolato per ciascun CdS moltiplicando il costo pieno per un fattore moltiplicativo funzione del Nstud del corso e dei numeri di riferimento:

ICD < 1 se $N_{stud} < MIN$ - ICD = costo pieno x N_{stud}/MIN

ICD = 1 se $N_{stud} > MIN$ e < MAX - ICD = costo pieno

ICD > 1 se $N_{stud} > MAX$ - ICD= costo pieno x N_{stud}/MAX

La presenza di corsi di studio con N_{stud} sotto soglia e quindi con un costo della docenza riconosciuto inferiore a quello della docenza effettivamente impegnata, impone una riflessione ampia sull'utilizzo della risorsa docenza e più in generale sulla sostenibilità dell'offerta formativa.

Con specifico riferimento all'indicatore quantitativo didattica **D3** - IQD oggetto di questo approfondimento le soglie di riferimento del DM 585/2018 costo standard offrono l'opportunità di una definizione dell'indicatore più incisiva utilizzando il numero di studenti regolari pesati piuttosto che semplicemente il numero degli iscritti. Ciò consente di premiare quei corsi di studio con elevato numero di iscritti e comunque con valori ottimali rispetto alle soglie di riferimento. Per ciascun corso di studio, noto il numero di studenti iscritti (N_{stud}) entro la durata legale del corso (studenti regolari) oltre a già citati valori MIN e MAX previsti dal DM 385 è identificato un terzo valore di riferimento corrispondente al numero massimo studenti (Max _classe) previsto per la classe del CdS dal DM 987

Rispetto a queste tre soglie gli studenti iscritti per ciascun corso di studio possono ricadere in una o più delle seguenti quattro categorie a ciascuna delle quali è assegnato un peso:

1. N_{stud} inferiore a MIN, peso =1
2. N_{stud} compreso tra MIN e MAX, peso = N_{stud}/MIN

3. N_{stud} compreso tra MAX e Max_{classe} , peso = N_{stud}/MAX

4. N_{stud} superiore a Max_{classe} , peso = 1.1

Fino al raggiungimento della soglia minima è assegnato peso = 1, tra il valore MIN e MAX è assegnato un peso crescente pari N_{stud}/MIN fino al valore MAX/MIN che si raggiunge per $N_{stud}=MAX$, per N_{stud} compreso tra MAX e Max_{classe} il peso, pari a N_{stud}/MAX è crescente fino al valore Max_{classe}/MAX raggiunto per $N_{stud}=Max_{classe}$, per N_{stud} maggiori di Max_{classe} il peso è costante e pari a 1.1.

A titolo di esempio si riporta il caso di un CdS triennale con 890 studenti regolari iscritti e soglie di riferimento 160 (MIN), 225 (MAX) e 540 (Max_{classe}). Gli 890 studenti risultano così suddivisi:

Categoria	N_{stud}	Peso	N_{stud} pesati
1	160	1	160
2	65	1.41 (MAX/MIN)	91
3	315	2.40 (Max_{classe}/MAX)	756
4	350	1.1	385
TOTALE	890	1.56	1392

Il fattore di ponderazione per il corso di studi riportato ad esempio è pari a 1.56. L'operazione effettuata per tutti e 178 i CdS porta ad un numero totale di studenti pesati pari a 57987 rispetto ai 44827 iscritti. Gli studenti pesati sono quindi assegnati in quota ai 32 dipartimenti che concorrono al complesso dell'offerta formativa in base alla % di CFU erogati dai docenti dei dipartimenti nei diversi corsi di studio. La tabella A6 riporta l'esito finale del calcolo dell'indicatore IQD.

Tabella A6 – Calcolo dell'indicatore IQD

DIPARTIMENTO	Ndoc	% doc	Nstud regolari	%	Nstud pesati	IQD %
DAFNAE	69	3.14	1079	2.41	1233	2.13
DBC	50	2.27	1034	2.31	1208	2.08
Biologia	81	3.69	1073	2.39	1238	2.13
BCA	40	1.82	413	0.92	483	0.83
DPCD	49	2.23	1313	2.93	1882	3.24
DiPIC	49	2.23	1232	2.75	1780	3.07
FISPPA	118	5.37	4683	10.45	6167	10.64
DFA	133	6.05	2156	4.81	2856	4.93
Geoscienze	53	2.41	474	1.06	527	0.91
ICEA	72	3.28	1207	2.69	1489	2.57
DEI	96	4.37	1999	4.46	2852	4.92
DII	109	4.96	2600	5.80	3716	6.41
DM	115	5.23	2611	5.82	3831	6.61
DIMED	95	4.32	1324	2.95	1481	2.55
MAPS	47	2.14	302	0.67	352	0.61
DMM	60	2.73	960	2.14	1134	1.96
DNS	68	3.09	954	2.13	1096	1.89
DPSS	54	2.46	1809	4.04	2068	3.57
DPG	52	2.37	1552	3.46	1846	3.18
SDB	41	1.87	475	1.06	536	0.93
DSB	67	3.05	1141	2.54	1323	2.28
Sc. Cardiologiche	54	2.46	747	1.67	829	1.43
DISC	89	4.05	1099	2.45	1237	2.13
DISCOG	51	2.32	877	1.96	1013	1.75
DSF	52	2.37	1156	2.58	1313	2.26
DSEA	65	2.96	1781	3.97	2619	4.52
SPGI	76	3.46	2097	4.68	3295	5.68
Statistica	42	1.91	772	1.72	989	1.71
DISSGeA	56	2.55	1204	2.69	1457	2.51
DISLL	78	3.55	2275	5.07	2793	4.82
DTG	63	2.87	1684	3.76	2499	4.31
TESAF	54	2.46	742	1.66	844	1.46
TOTALE	2198	100	44827	100	57987	100

D4 - Indicatore DID_Reg

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dalla regolarità delle carriere. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2014-15, 2015-16 e 2016-17).

D5 - Indicatore DID_int

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti dei dipartimenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dall'internazionalizzazione delle carriere degli studenti. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2014-15, 2015-16 e 2016-17).

Allegato 3

Università di Padova

Criteri di assegnazione e utilizzo del Budget per il personale TA per il triennio 2019-2021

1. Premesse e obiettivi

Il piano di reclutamento del personale per il triennio 2019-2021 assegna al budget personale tecnico amministrativo 75 punti organico e 18 milioni di € per l'assunzione di personale tecnico amministrativo a tempo determinato. Tale destinazione è pari al 125% del turn over previsto.

Risorse disponibili in Punti Organico	
1 Piano ordinario PTA (derivante dal turn-over previsto)	63,0
<i>dei quali da turn-over dei tecnici di laboratorio e tecnici sanitari</i>	8,0
2 Piano straordinario PTA	12,0
	Risorse disponibili per PTA
	75,0

A tale destinazione si aggiunge lo stanziamento triennale di 18 milioni di Euro per la remunerazione di contratti a tempo determinato; tale stanziamento è finanziato sui fondi monitorati di bilancio e, per la parte più consistente, su fondi non FFO.

Obiettivo principale dell'Ateneo nel triennio di programmazione 2019-2021 è quello di potenziare la qualità e la quantità delle risorse da dedicare ai servizi di supporto, attraverso l'introduzione di un piano straordinario per il reclutamento del personale tecnico ed amministrativo, finanziato con risorse eccedenti a quelle del turn-over ordinario di tale categoria di personale. Tale priorità deriva dalla considerazione che i processi di innovazione, anche tecnologica, che interessano il mondo della pubblica amministrazione ed in particolare le università devono essere più efficacemente supportati con competenze adeguate, che molte nuove attività sono state messe in essere e che alcuni importanti processi riorganizzativi sono stati completati o sono attualmente in corso. Non va dimenticato inoltre che il personale tecnico ed amministrativo è stato l'unica categoria di personale che non ha beneficiato negli anni trascorsi di piani straordinari di reclutamento finanziati dal Ministero, a differenza dei professori e dei ricercatori, il cui aumento numerico comporta conseguentemente un aumento del carico di lavoro amministrativo.

In questo quadro è anche prioritario per l'Ateneo garantire il 100% del turnover dei tecnici di laboratorio, compresi i tecnici di area sanitaria, attraverso l'introduzione di una nuova modalità di gestione delle destinazioni che consenta ai dipartimenti di programmare con maggiore certezza le

sostituzioni. Infine il piano affronta il tema della valorizzazione delle risorse interne dell'Ateneo, destinando una quota dei punti organico, derivanti dal piano straordinario, per continuare la politica di superamento del precariato e per attivare procedure interne di progressione economica verticale.

Le risorse disponibili nel triennio 2019_2021 vengono, pertanto, ripartite indicativamente come segue.

Allocazione risorse disponibili	
1	Punti organico disponibili da turnover
1a	Turnover garantito per tecnici di laboratorio
1b	Punti organico disponibili per il PTA (esclusi tecnici di laboratorio)
2	Piano straordinario PTA
2a	Superamento del precariato *
2b	Progressioni Economiche Verticali **
2c	Punti organico disponibili per assunzioni dall'esterno di PTA (esclusi tecnici di laboratorio)

* I punti organico relativi al personale stabilizzato vengono tolti alle disponibilità di turnover previsto per le strutture che ne beneficiano

** Le PEV di cui all'art. 22 del D.Lvo 75/2017 sono possibili fino all'anno 2020 compreso

Le risorse disponibili per la programmazione del reclutamento di personale tecnico ed amministrativo dall'esterno - al netto delle assegnazioni per il turnover dei tecnici di laboratorio (1a), di quanto destinato al superamento del precariato (2a) e alle progressioni economiche verticali (2b) – sono complessivamente pari a 62,4 punti organico (1b + 2c) e vengono suddivise in due quote, in analogia a quanto avviene per il budget docenza.

Una prima quota, pari al 30% di 62,4 punti organico, viene allocata su esigenze strategiche e gestita sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale per sostenere obiettivi e strategie di sviluppo di interesse generale per l'Ateneo.

Una seconda quota, pari al 70%, è destinata alle assunzioni da sostituzione del turnover e indirizzata in tre ambiti, in base al turn over di ciascun ambito: Dipartimenti, Amministrazione Centrale, Altre Strutture.

1b+2c	Allocazione risorse disponibili per il PTA (esclusi tecnici di laboratorio)	62,4
3	Esigenze strategiche	18,7
4	Budget ordinario	43,7

Sulla base di quanto sopra le linee di intervento del piano triennale 2019-2021 si possono così riassumere:

Linee di intervento	
1a Turnover tecnici di laboratorio	8,0
2a Superamento del precariato	2,0
2b Progressioni Economiche Verticali	2,6
3 Esigenze strategiche	18,7
4 Budget ordinario per sostituzione turn-over	43,7
Totale risorse assegnate	75,0

2. Attuazione delle linee di intervento

LINEA DI INTERVENTO 1A - PROGRAMMAZIONE TECNICI DI LABORATORIO E TECNICI SANITARI

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 8 punti, sono destinati all'assunzione di tecnici di laboratorio e di tecnici sanitari che cesseranno per quiescenza, garantendo una sostituzione al 100%.

Scopo dell'intervento è quello di garantire ad ogni struttura dipartimentale la sostituzione programmata di tali cessazioni, per cui i punti organico saranno destinati a quelle strutture nelle quali si verificherà la cessazione programmata.

Inoltre, per il triennio 2019/2021, i dipartimenti potranno assumere tecnici di laboratorio e tecnici sanitari utilizzando anche il proprio budget docenza, con eventuale cofinanziamento dall'ateneo in presenza di piani di supporto.

I Dipartimenti provvederanno quindi alla programmazione dei tecnici di laboratorio e sanitari nell'ambito delle risorse complessivamente assegnate ai medesimi, incluse le risorse derivanti dalla sostituzione dei tecnici di laboratorio medesimi.

Resta ferma la gestione centralizzata di questa quota di punti organico, comunque assegnata alla programmazione dei dipartimenti, e delle relative procedure selettive.

LINEA DI INTERVENTO 2A - SUPERAMENTO DEL PRECARIATO

Il personale a tempo determinato che lavora presso il nostro Ateneo ha acquisito competenze ed esperienze specifiche che si intendono valorizzare attraverso l'assegnazione di una quota di punti organico, pari a 2, finalizzata alla prosecuzione del percorso di ingresso agevolato nei ruoli dell'Ateneo, iniziato nel 2018, attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- a) completamento del percorso di superamento del precariato iniziato nel 2018 che, in applicazione all'art. 20 del D.L.vo 75/2017, può protrarsi fino all'anno 2020.
- b) specifica riserva di posti nei bandi di concorso in favore di coloro che avranno maturato un triennio di durata del rapporto a tempo determinato anche successivamente al 31/12/2017 (art. 35 co. 3 bis lett. a) D.L.vo 165/2001).

I punti organico relativi al personale stabilizzato attraverso l'utilizzo di queste modalità di reclutamento sono tolti alle disponibilità di turnover previsto per le strutture che ne beneficiano.

LINEA DI INTERVENTO 2B – PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI

L'Ateneo ritiene che sia importante offrire al personale in servizio un percorso chiaro per lo sviluppo di carriera e, pertanto, intende dare attuazione all'art. 22 co. 15 del D.L.vo 75/2017 che prevede la possibilità di attivare, entro il 2020, procedure selettive destinate alle progressioni economiche verticali nei limiti del 20% del totale dei posti previsti dal piano triennale. Tali procedure determinano una corrispondente riduzione delle riserve di posti a favore del personale interno nei concorsi pubblici che non possono globalmente superare il 50% dei posti messi a concorso.

A queste procedure selettive interne vengono riservati 2,6 punti organico, pari al 19,5% dei posti previsti dal piano triennale del personale tecnico ed amministrativo. Le modalità di selezione saranno definite con decreto del Direttore Generale tenendo conto di quanto previsto dalla norma. Le procedure riguarderanno principalmente le progressioni verticali dalla categoria C alla categoria D in considerazione del fatto che la percentuale di personale di categoria C in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria D è di circa il 45%.

LINEA DI INTERVENTO 3 - PROGRAMMAZIONE STRATEGICA

La linea di intervento 3, alla quale sono assegnati 18,7 punti organico, è utilizzata dal Direttore Generale per orientare il programma triennale alle esigenze strategiche definite dagli organi, ed è utilizzabile a favore di tutte le strutture dell'Ateneo.

La disponibilità di punti organico è quindi indirizzata a procedure che prevedono assunzioni dall'esterno:

- per adeguare l'organico agli obiettivi della programmazione strategica;
- per supportare nuove attività e nuove competenze necessarie per l'innovazione;
- per supportare e consolidare i processi di riorganizzazione;
- per favorire il corretto equilibrio di dotazione fra le strutture, non sempre realizzato su base storica;
- per esigenze di carattere straordinario.

Le esigenze sopra descritte troveranno attuazione attraverso la definizione dei profili professionali necessari alle esigenze dell'Ateneo da farsi in relazione agli obiettivi perseguiti e alle strutture destinate di questi interventi e a una coerente programmazione su base annuale delle procedure selettive da attivare.

LINEA DI INTERVENTO 4 - ASSEGNAZIONI PERSONALE ALLE STRUTTURE FINALIZZATE SULLA BASE DEL TURN-OVER (CON ESCLUSIONE DEI TECNICI DI LABORATORIO E TECNICI AREA SANITARIA TRATTATI NELLA LINEA DI INTERVENTO NUMERO 1)

I punti organico destinati alle strutture sulla base del turn-over (con esclusione dei tecnici di laboratorio e tecnici area sanitaria) sono pari a 43,7.

Il budget come sopra definito viene ripartito in tre ambiti: Dipartimenti, Amministrazione Centrale e altre strutture di Ateneo, in base al turnover previsto per ogni ambito. Tale ripartizione potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo di ambito, qualora differisse significativamente dalla previsione.

	Peso Turn-over	Previsione PO
4 Budget ordinario	100%	43,7
4a Dipartimenti	57%	24,9
4b Amministrazione Centrale	22%	9,6
4c Altre strutture	21%	9,2

Il Budget di cui al punto 4c "altre strutture" ricomprende anche la programmazione dei Collaboratori ed Esperti Linguistici.

Il budget previsto per i Dipartimenti è attribuito a ciascun dipartimento principalmente attraverso i criteri contenuti nel modello di pesatura, approvato dalla Consulta dei Direttori, che è riportato in appendice. Tale modello potrà essere migliorato attraverso l'uso di indicatori più direttamente collegabili ai database dell'Ateneo.

Per l'Amministrazione Centrale il budget sarà utilizzato sulla base dei seguenti criteri:

- nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- trasferimento di attività tra aree;
- Benchmark con altri atenei di dimensione similare;
- Turn-over.

Per la valutazione del turnover sarà presa in considerazione la consistenza delle aree a inizio 2018, comprensiva delle ulteriori assegnazioni, anche se non ancora attuate.

Per le "Altre Strutture" la valutazione dei fabbisogni si baserà sulle seguenti dimensioni:

- nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- turnover;
- benchmark con altri atenei di dimensione similare

3. Sintesi allocazione Piano 2019/21

		PO	% su PO	Utilizzo medio	POSTI	%SUI posti
2a	Superamento del precariato	2,0	3,0%	0,30	7	2,5%
2b	Progressioni Economiche Verticali	2,6	3,9%	0,05	52	19,5%
4	Budget ordinario	43,7	65,2%	0,30	145	54,5%
	di cui a dipartimenti	24,9			83	
	di cui ad AC	9,6			32	
	di cui ad altre strutture	9,2			30	
3	Esigenze strategiche individuate da DG	18,7	27,9%	0,30	62	23,4%
	Totale allocazioni	67,0	100,0%		266	100,0%

La disponibilità triennale 2019-2021 per l'assunzione di personale tecnico amministrativo a tempo determinato sul bilancio di ateneo è stimata in € 18.000.000 e finanziata sui fondi monitorati di bilancio, su fondi non FFO per la realizzazione di progetti di ricerca e innovazione tecnologica o di miglioramento dei servizi didattici per gli studenti, nel rispetto dei limiti numerici di legge.

Tale disponibilità sarà impiegata annualmente, secondo quanto assegnato in sede di budget di esercizio.

4. Linee guida per il reclutamento

Per il triennio 2019-2021 si procederà a conseguire una diminuzione del frazionamento del reclutamento, onde conseguire maggiore efficacia e trasparenza, tramite le seguenti azioni:

- Pianificazione annuale delle destinazioni di punti organico alle strutture e dei profili professionali corrispondenti. Le destinazioni potranno avvenire a seguito di mobilità interna

all'Ateneo o a seguito di reclutamento dall'esterno. Le destinazioni a seguito di mobilità interna sono da considerare equivalenti alle destinazioni a seguito di reclutamento dall'esterno e alla struttura saranno sottratti i punti organico corrispondenti per l'assunzione dall'esterno della categoria del personale interno trasferito alla medesima.

- Ai fini della destinazione delle risorse, le strutture provvederanno ad indicare i profili professionali necessari per garantire il turnover. La rilevazione dei fabbisogni avverrà con cadenza annuale così da consentire una coerente programmazione annuale delle procedure di reclutamento.
- Il profilo professionale richiesto dalla Strutture potrà anche essere diverso da quello del personale cessato, a seguito di diverse esigenze organizzative o di cambiamenti delle professionalità necessarie. In ogni caso i profili dovranno essere disegnati per garantire un adeguato accesso dall'esterno, e per garantire il reperimento di competenze adeguate rispetto alle attese. A Tal fine l'Area Risorse Umane è incaricata di verificare la compatibilità dei profili professionali richiesti con le esigenze di cui sopra. L'ateneo provvederà ad eseguire, anche attraverso valutazioni esterne, un'attività di monitoraggio circa l'adeguatezza dei profili disegnati e l'efficacia del reclutamento rispetto alle esigenze attese.
- Razionalizzazione delle procedure di reclutamento attraverso l'aggregazione dei concorsi su profili omogenei, ove possibile. All'interno dei concorsi con più posizioni potranno trovare spazio le riserve per personale a tempo indeterminato o determinato, nei limiti di legge e attraverso l'utilizzo dei punti organico previsti dal presente piano triennale.
- Modifica del regolamento di reclutamento del PTA, con pieno adeguamento a quanto previsto dalla normativa anti-corruzione, con particolare riferimento al ridimensionamento del peso da attribuire ai titoli, e alla piena parificazione del peso dei titoli e dell'esperienza conseguita all'interno e all'esterno dell'Ateneo. Inoltre le selezioni dovranno prevedere la valutazione delle competenze trasversali ("soft skills"), oltre che delle competenze professionali. Il regolamento dovrà prevedere anche modalità flessibili, trasparenti ed efficienti per la realizzazione delle procedure selettive.
- Possibilità di utilizzo della clausola normativa che limita le graduatorie al 20% dei posti messi a concorso, soprattutto per le posizioni apicali o comunque laddove non vi sia la necessità di disporre di una graduatoria da scorrere per esigenze programmate nel triennio 2019-2021.

- Utilizzo di canali di comunicazione e promozione supplementari a quelli ufficiali (ad esempio social -media professionali), in modo da incrociare adeguatamente la domanda di lavoro.

5. Linee guida per l'assegnazione del personale a tempo determinato

Per il triennio di programmazione 2018_2021 sono previsti 18 milioni di euro per personale a tempo determinato. Tale previsione è effettuata sulla base dell'utilizzo negli anni 2017 e 2018, con una diminuzione che tiene conto dell'impatto economico delle procedure di stabilizzazione già programmate. A tale somma si aggiunge quella che verrà impegnata sui budget delle singole strutture su fondi esterni o su fondi interni qualificati alla fonte dall'Ateneo come non FFO.

Le posizioni a tempo determinato possono essere attivate nel rispetto delle previsioni del D.Lgs 165/2001, ovvero solamente per esigenze temporanee e/o eccezionali¹.

La quota finanziata sul fondo monitorato è prevalentemente destinata a contratti finalizzati alle sostituzioni di maternità mentre la restante quota, finanziata a bilancio con fondi non FFO, è destinata a supportare progetti di ricerca e innovazione tecnologica o di miglioramento dei servizi didattici per gli studenti, nel rispetto dei limiti numerici di legge.

Il tetto che la norma impone è del 20% sul totale delle posizioni (teste) di ruolo, a livello di ateneo. Tale tetto, di norma, viene declinato per singola struttura ed include ogni tipo di posizione a tempo determinato indipendentemente dalla fonte di finanziamento (sono esclusi i tecnologi). Nel triennio 2019_2021 verrà eseguito un monitoraggio circa il rispetto del limite normativo a livello di singola struttura.

Le strutture possono attingere al fondo di Ateneo, nel rispetto del budget del 20% di struttura, secondo le seguenti linee di priorità:

- a) sostituzioni di maternità
 - b) sostituzione provvisoria di mobilità
 - c) sostituzione temporanea di personale per mobilità in uscita di personale di ruolo verso altre strutture dell'Ateneo (come previsto dal regolamento di mobilità dell'Ateneo)
 - c) recupero provvisorio del turnover standardizzato.
- d) progetti di innovazione e miglioramento dei servizi (per l'Amministrazione Centrale e per le "altre Strutture"). Per i Dipartimenti è prevista la possibilità di utilizzare i fondi BIFED e BIRD, oltre che i fondi provenienti dall'esterno, per l'assunzione di personale a tempo determinato, o

¹ Si veda a proposito la nota informativa del 27/02/2018

comunque con contratto di lavoro flessibile o di collaborazione, perché i medesimi sono stati correlati ad entrate di Ateneo non FFO, dalla programmazione finanziaria di Ateneo 2019_2021.

e) altre esigenze di carattere straordinario



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2019 -2021 Assestamento 2020

Allegato 1

Università di Padova

Piano di reclutamento del personale per il triennio 2019-21: Assestamento 2020

L'assestamento del "Piano di reclutamento del personale per il triennio 2019-2021", approvato con delibera del CdA del 18 dicembre 2018 è previsto dal piano stesso come momento di verifica e adeguamento della programmazione alla disponibilità di eventuali nuove risorse.

Gli obiettivi e le priorità definiti in fase di approvazione del piano in coerenza con le linee di programmazione strategica di Ateneo ([Linee strategiche 2016-20](#)) rimangono inalterati e sono dettagliati nei documenti allegati alla già citata delibera 352 del 18/12/2018.

Sono affrontati i seguenti aspetti:

1. Disponibilità di nuove risorse derivanti dall'aggiornamento dello scenario turnover e loro destinazione
2. Risorse ministeriali extra turnover e loro destinazione
3. Stato di attuazione della programmazione del personale
4. Indirizzi di programmazione per la revisione dei piani triennali dei dipartimenti

1. Disponibilità di nuove risorse derivanti dall'aggiornamento dello scenario turnover e loro destinazione

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 ministero 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 dati previsionali.

I dati certi riguardano: i) il numero effettivo delle cessazioni, noto solo a posteriori; ii) la percentuale di turnover assegnato annualmente all'Ateneo dai decreti del MIUR che ripartiscono i punti organico fra gli atenei;

I dati di previsione riguardano: i) l'incremento di cessazioni rispetto a quelle prevedibili per raggiunti limiti di età; ii) in assenza dei DM di assegnazione dei punti organico la stima della percentuale di turnover assegnato all'Ateneo rispetto al turnover di sistema;

Lo scenario di piano adottato dalla delibera CdA del 18 dicembre 2018 prevedeva:

- 2018 – cessazioni effettive (in fase di verifica) + scenario turnover ministeriale al 105%;
- 2019 – scenario cess. eff. 125% delle obbligatorie + scenario turnover min. al 105%;
- 2020 – scenario cess. eff. 125% delle obbligatorie + scenario turnover min. al 105%.

Lo scenario adottabile in fase di assestamento prevede:

- 2018 - dati ministeriali – DM 740 dell'8 agosto 2019;
- 2019 - cessazioni effettive + scenario turnover ministeriale 105%;
- 2020 - scenario cess. eff. 125% delle obbligatorie + scenario turnover min. al 105%.

Il nuovo scenario di assestamento restituisce **20.08** punti organico aggiuntivi per cessazioni non previste del personale docente e **4.87** punti organico aggiuntivi per cessazioni non previste del personale tecnico e amministrativo per un totale do **26.95** punti organico che

portano ad un piano assestato della dimensione di **236.95** punti organico. La tabella 1 espone il dettaglio dei calcoli per le varie voci.

Tabella 1 – Scenario nuova disponibilità punti organico 2019-21 – piano assestato

Ruolo	2018				2019				2020				TOTALE	
	cessazioni		di cui trasferimenti		cessazioni		di cui trasferimenti		cessazioni		p.o.		Teste	p.o.
	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	Teste	p.o.
Ordinari	32	32.00	1	1.00	36	36.00	2	2.00	22	22.00	90	90.00		
Associati	25	17.30	7	4.70	28	18.24	8	5.60	10	7.00	63	42.54		
Ricercatori	17	8.50	4	2.00	6	3.00	3	1.50	4	2.00	27	13.50		
Totali PO+PA+RU	74	57.80	12	7.70	70	57	13	9.10	36	31.00	180	146.04		
RTD	3	1.20			1	0.40								
Cessazioni docenti	77	59.00			71	57.64			36	31	184	147.64		
<i>Scenario cessazioni effettive 2019-20 +25%</i>	25								9.0	7.75				
<i>Scenario turnover MIUR UNIPD 2019-20 + 5%</i>	5								2.88		2.3	1.94		
<i>Turnover effettivo MIUR 2018 (%)</i>	104.77		2.81											
Totali docenti		61.81							60.52			40.69		163.02
Cessazioni PTA	95	25.35			72	18.35			71	21.00	238	64.70		
<i>Scenario turnover MIUR UNIPD + 5%</i>	5					0.92					1.05		1.97	
<i>Turnover effettivo MIUR 2018 (%)</i>	104.77		1.21										1.21	
Totali PTA		26.56				19.27					22.05		67.88	
Previsione recuperi MIUR FFO		2.00				2.00					2.00		6.00	
Totali punti organico a piano		90.37				81.79					64.74		236.90	

1.1 – Destinazione punti organico aggiuntivi

I **22.08** punti organico aggiuntivi dovuti alle cessazioni dei docenti sono assegnati come riportato in tabella 2.

Tabella 2 – Punti organico aggiuntivi docenti

Punti organico turnover docenti	Dipartimenti	FbA	TOTALE
Cessazioni RTDa	1.60		1.60
Cessazioni trasferimenti e decessi	13.63	3.18	16.80
Turnover ordinario docenti	3.68		3.68
TOTALE	18.91	3.18	22.08

I punti organico riferiti alle cessazioni di RTDa (**1.6**) sono stati direttamente evidenziati negli allegati al DM 740/2019 e si riferiscono a RTDa cessati a suo tempo assunti su punti organico. Per previsione della delibera CdA del 25/07/2017 questi punti organico sono stati direttamente assegnati ai dipartimenti nei quali si sono verificate le cessazioni dei contratti. Le cessazioni per trasferimenti e decessi sono gestite in regime di salvaguardia (All. 2 - Delibera CdA del 18/12/2018) attraverso la Linea 11 del FbA. Le relative risorse sono già state assegnate ai dipartimenti con DR n. 3646 del 24/10/2019 e DR n. 1857 del 04/06/2020. I **3.68** punti organico residui riconducibili al turnover ordinario sono assegnati ai dipartimenti nell'ambito del conguaglio conseguente all'aggiornamento dell'indicatore cessazioni con modalità descritte nel paragrafo 1.2.

I **4.87** punti organico aggiuntivi dovuti a cessazioni non previste del PTA sono assegnati come evidenziato in tabella 3

Tabella 3 – Punti organico aggiuntivi PTA

Punti organico turnover PTA	
Turnover PTA	2.72
Turnover PTA tecnici di laboratorio	2.15
TOTALE	4.87

I **2.15** punti organico per cessazione dei tecnici di laboratorio e sanitario sono assegnati ai dipartimenti di afferenza dei cessati. I **2.72** punti organico derivanti da cessazioni di

personale amministrativo e tecnico sono assegnati alla sostituzione del turnover con le modalità previste dalla linea di intervento n. 4 dell'allegato 3 al Piano 2019-21.

1.2. Aggiornamento indicatore cessazioni, conguaglio e assegnazione ai dipartimenti delle risorse aggiuntive del turnover ordinario docenti.

La disponibilità dei dati relativi alle cessazioni effettive dei docenti negli anni 2018 e 2019 consente l'aggiornamento dell'indicatore cessazioni utilizzato per distribuire una parte delle risorse del piano 2019-21.

L'indicatore cessazioni (D0 - IC %) esprime, per dipartimento la quota di docenti cessati in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2018, 2019 e 2020. In fase di approvazione del piano l'indicatore è stato calcolato sulla base delle sole cessazioni per raggiunti limiti di età risultando impossibile attribuire ai vari dipartimenti la quota di cessazioni non previste ipotizzata nella sua dimensione complessiva (+25%) come scenario a livello di Ateneo. La possibilità di accertare le cessazioni effettivamente verificatesi nei dipartimenti negli anni 2018 e 2019 (il 2020 rimane un dato previsionale) produce un significativo scostamento dell'indicatore (Tab. 4). Il nuovo indicatore determina quindi a parità di risorse assegnate conguagli positivi e negativi.

Tabella 4 – Aggiornamento indicatore cessazioni e variazione sul precedente

Dipartimenti	2018		2019		2020		TOTALE		Indicatore aggiornato	Indicatore Piano 19_21	variazione
	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	teste	p.o.	IC%	IC%	
DAFNAE			1	0.7			1	0.70	0.54	0.00	0.54
DBC	1	0.7	2	1.5	1	0.7	4	2.90	2.23	2.04	0.19
Biologia			3	2.7	1	1	4	3.70	2.85	2.30	0.55
BCA							0	0.00	0.00	0.00	0.00
DPCD	2	1.5	1	1			3	2.50	1.92	2.13	-0.20
DIPIC			2	2	1	0.7	3	2.70	2.08	1.45	0.63
FISPPA	4	3.4	4	2.9	5	4.5	13	10.80	8.31	9.20	-0.89
DFA	2	1.7	2	2			4	3.70	2.85	3.15	-0.30
Geoscienze	1	0.7			1	1	2	1.70	1.31	1.45	-0.14
ICEA	3	2.2					3	2.20	1.69	1.87	-0.18
DEI	1	0.7	2	1.7	1	1	4	3.40	2.62	1.45	1.17
DII	3	2.4	2	2	2	1.2	7	5.60	4.31	4.77	-0.46
DM	2	2	1	1			3	3.00	2.31	2.56	-0.25
DIMED	8	6.5	5	4.1	5	4.4	18	15.00	11.55	11.75	-0.21
MAPS	1	1					1	1.00	0.77	0.85	-0.08
DMM	2	2	1	1	1	1	4	4.00	3.08	3.41	-0.33
DNS	3	1.5	2	2	1	1	6	4.50	3.46	2.98	0.48
DPSS					3	2.7	3	2.70	2.08	2.30	-0.22
DPG			3	3	3	2.5	6	5.50	4.23	3.83	0.40
SDB	3	2.5	3	3	1	1	7	6.50	5.00	4.68	0.32
DSB	4	3.7	1	1	1	0.5	6	5.20	4.00	4.43	-0.43
Sc Cardiologiche	1	1	5	4.1	2	1.4	8	6.50	5.00	4.94	0.06
DISC	1	1	2	1.4			3	2.40	1.85	2.04	-0.20
DISCOG	5	3	3	2.7	3	2.7	11	8.40	6.47	6.56	-0.09
DSF	1	0.5	3	2.4	2	1.7	6	4.60	3.54	3.32	0.22
DSEA	2	2	1	0.7			3	2.70	2.08	2.73	-0.65
SPGI	3	2.4	1	1	1	1	5	4.40	3.39	3.75	-0.36
Statistica	1	0.5					1	0.50	0.38	0.43	-0.04
DISSGeA	2	2	1	0.7			3	2.70	2.08	2.30	-0.22
DISLL	5	4.2	3	2.2			8	6.40	4.93	4.17	0.75
DTG	1	1	1	1			2	2.00	1.54	2.30	-0.76
TESAF			1	1	1	1	2	2.00	1.54	0.85	0.69
TOTALI	62.0	50.1	56.0	48.8	36.0	31.0	154.0	129.9	100.00	100.00	0.00

Il conguaglio è stato effettuato redistribuendo con l'indicatore aggiornato **43.68** punti organico corrispondenti alla disponibilità originaria (40) assegnata con il piano 2019-21, incrementata dei **3.68** punti organico di nuove disponibilità da turnover.

L'esito è mostrato in tabella 5 che fissa nella penultima colonna anche la nuova assegnazione ai dipartimenti a piano 2019-21 assestato che sostituisce quella riportata in tabella VI dell'Allegato 2 della delibera CdA 18 dicembre 2018. L'ultima colonna di tabella 5 evidenzia i dipartimenti con conguaglio negativo che sarà gestito a debito sul prossimo piano triennale.

Tab. 5 – Assegnazione a conguaglio sulla base dell'indicatore cessazioni

DIPARTIMENTO	IC% 2020 aggiornato	D0 punti organico piano assestato	D0 tab. III All. 2 CdA 18/12/2018	Conguaglio	Assegnato 2019-21 tab. VI All. 2 CdA 18/12/2018	Assegnato 2019-21 assestamento	A debito sul piano 2022-24
DAFNAE	0.54	0.235	0.000	0.235	1.41	1.65	0.000
DBC	2.23	0.975	0.818	0.157	2.07	2.23	0.000
Biologia	2.85	1.244	0.920	0.324	2.66	2.98	0.000
BCA	0.00	0.000	0.000	0.000	0.69	0.69	0.000
DPCD	1.92	0.841	0.852	-0.011	2.23	2.23	-0.011
DiPIC	2.08	0.908	0.579	0.329	1.93	2.26	0.000
FISPPA	8.31	3.632	3.680	-0.048	6.90	6.90	-0.048
DFA	2.85	1.244	1.261	-0.016	4.30	4.30	-0.016
Geoscienze	1.31	0.572	0.579	-0.008	1.91	1.91	-0.008
ICEA	1.69	0.740	0.750	-0.010	2.67	2.67	-0.010
DEI	2.62	1.143	0.579	0.564	2.83	3.39	0.000
DII	4.31	1.883	1.908	-0.025	5.08	5.08	-0.025
DM	2.31	1.009	1.022	-0.013	4.24	4.24	-0.013
DIMED	11.55	5.044	4.702	0.342	8.36	8.71	0.000
MAPS	0.77	0.336	0.341	-0.004	1.48	1.48	-0.004
DMM	3.08	1.345	1.363	-0.018	2.96	2.96	-0.018
DNS	3.46	1.513	1.193	0.321	2.36	2.68	0.000
DPSS	2.08	0.908	0.920	-0.012	2.59	2.59	-0.012
DPG	4.23	1.849	1.533	0.316	3.04	3.36	0.000
SDB	5.00	2.186	1.874	0.312	3.51	3.83	0.000
DSB	4.00	1.749	1.772	-0.023	3.56	3.56	-0.023
Cardiologia	5.00	2.186	1.976	0.210	3.71	3.91	0.000
DISC	1.85	0.807	0.818	-0.011	2.70	2.70	-0.011
DISCOG	6.47	2.825	2.624	0.201	5.00	5.20	0.000
DSF	3.54	1.547	1.329	0.218	2.77	2.98	0.000
DSEA	2.08	0.908	1.090	-0.182	2.51	2.51	-0.182
SPGI	3.39	1.480	1.499	-0.020	3.62	3.62	-0.020
Statistica	0.38	0.168	0.170	-0.002	1.10	1.10	-0.002
DISSGeA	2.08	0.908	0.920	-0.012	2.14	2.14	-0.012
DISLL	4.93	2.152	1.670	0.483	3.91	4.39	0.000
DTG	1.54	0.673	0.920	-0.247	2.46	2.46	-0.247
TESAF	1.54	0.673	0.341	0.332	1.71	2.05	0.000
TOTALI	100	43.68	40	3.68	98.42	102.77	-0.66

2. - Risorse ministeriali extra turnover e loro destinazione.

L'Ateneo ha beneficiato e beneficerà in prospettiva di una serie di assegnazioni straordinarie che consentiranno di gestire una significativa quantità di risorse in aggiunta al turnover. Gli interventi relativi agli anni 2019 e 2020 sono riportati in tabella 6.

Tabella 6 – Piani straordinari ministeriali 2019 e 2020

Decreti di riferimento	Intervento	posizioni	punti organico
DM 204/2019	Piano straordinario RTDb	58	29
DM 364/2019	Progressione RU abilitati	17	
DM 742/2019	Punti organico extraturnover		18.18
DM 84/2020	Progressione RU abilitati	31	
DM/83 2020	Piano straordinario RTDb	65	32.5
<i>DL 34/2020 rilancio</i>	<i>Piano straordinario RTDb</i>	135	67.5
		306	147.18

Le risorse del piano straordinario RTDb del DM 204/2019 sono state assegnate ai dipartimenti e al FbA con delibera del CdA n 111 del 16/04/2019.

Le risorse previste dal DM 364/2019 sono state assegnate con delibera CdA 176 del 25/06/2019 al Fondo budget di Ateneo che prevede una specifica linea di intervento (linea 2) per le progressioni di carriera degli RU abilitati. Le risorse sono state quindi distribuite ai dipartimenti con DR 3729/2019 nell'ambito di un piano significativamente più ampio che ha stanziato risorse per **41** posizioni assegnate ai dipartimenti sulla base delle esigenze evidenziate nei documenti di piano.

L'Università di Padova in quanto "ateneo virtuoso" per indicatori economico finanziari è stato beneficiario dell'intervento previsto dal DM 742/2019 che ha assegnato all'Ateneo **10.57** punti organico aggiuntivi senza vincolo di destinazione. Con successiva nota ministeriale sono stati assegnati all'Ateneo ulteriori **7.61** punti organico non utilizzati dagli altri atenei. Il CdA con delibera 279 del 22/10/2019 ha destinato i **10.57** punti organico alle finalità del Progetto di reclutamento «Ambito strategico didattica» e ha altresì vincolato l'utilizzo delle ulteriori risorse (**7.61** p.o.) a specifici progetti.

Le risorse 2020, in parte già assegnate all'Ateneo (DM 83 e 84) e in parte previste con i provvedimenti attuativi dell'art. 238 del DL 34/2020 "rilancio" assumono un particolare significato sia per l'entità delle assegnazioni previste, sia per il fatto che si collocano, diversamente dal passato, in una situazione che vede il turnover ordinario assestato ad un livello superiore al 100%. È interesse dell'Ateneo provvedere ad una rapida destinazione di tali risorse in modo da favorire una ragionata integrazione delle stesse nella programmazione ordinaria dei dipartimenti approvata con i piani triennali.

2.1 – Destinazione punti organico DM 742/2019

I **7.61** punti organico ancora disponibili sono destinati ad un nuovo *Piano straordinario per il personale tecnico amministrativo* da finalizzare a specifiche esigenze funzionali al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

In linea con l'obiettivo strategico che l'Ateneo sta sostenendo per il miglioramento dell'offerta formativa si identifica un'esigenza prioritaria nel reclutamento di un congruo numero di figure di specifica competenza per servizi di supporto ai corsi di studio (manager didattici).

Quale strumento attuativo si identifica il Fondo budget di Ateneo - Linea di intervento 12 "Interventi a sostegno della pianificazione strategica 2019-21" al quale sono assegnati i **7.61** punti organico con vincolo di destinazione ad un nuovo *Piano straordinario per il personale tecnico amministrativo* per il quale la dimensione finale, le modalità di assegnazione e l'utilizzo delle risorse saranno definiti con Decreto del Rettore.

L'intervento intende sostenere il reclutamento e le progressioni del Personale Tecnico e Amministrativo e si inserisce in un contesto nel quale, in totale assenza di politiche ministeriali dedicate, l'Ateneo ha già posto specifica attenzione a queste esigenze destinando risorse aggiuntive alle disponibilità generate dal solo turnover PTA, in modo da mantenere il turnover stesso circa al 100%. A tal fine si è attinto ai punti organico generati dal turnover del personale docente.

Questo ha consentito fin dal piano 2016-18 di investire risorse aggiuntive pari a 12.2 punti organico per garantire il turnover al 100% e di strutturare inoltre nel piano 2019-21 un primo Piano Straordinario PTA di 12 punti organico (All. 3 Delibera CdA 18/12/2018).

Le motivazioni che giustificano un ulteriore intervento per il PTA in fase di assestamento di piano sono riconoscibili:

- nei numeri del personale docente che a seguito degli interventi straordinari di reclutamento si prospettano in forte crescita
- nei volumi e nella complessità crescente delle attività e delle competenze richieste al PTA nei diversi ambiti degli obiettivi strategici che l'evoluzione normativa e le politiche di Ateneo hanno posto in essere
- nella consapevolezza che una strategia di crescita dell'Ateneo non può che essere condotta armonicamente onde evitare la generazione di squilibri e difficoltà.

2.2 - DM 84/2020 - Piano straordinario progressione RU abilitati

In continuità con quanto posto in essere con il precedente decreto (DM 384/2019) le risorse del DM 84/2020 *Piano straordinario progressione RU abilitati* - pari a € 447.269, corrispondenti a potenziali 31 posizioni di PA, sono assegnate al Fondo budget di Ateneo - Linea di intervento 2 per essere gestite con apposito DR nel quadro della politica complessiva che l'Ateneo ha adottato per sostenere le progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato. A tal proposito va ricordato che allo stato attuale l'Ateneo ha sostenuto ben 600 progressioni di carriera degli RU portando la consistenza del ruolo dalle originarie 940 unità alle attuali 266. Ciò delinea una situazione in cui vi sono numerosi dipartimenti che si stanno avviando ad esaurire il ruolo. A tale risultato le risorse dell'Ateneo hanno contribuito in misura superiore (70 punti organico) di quelle assegnate dai piani ministeriali (50 punti organico).

2.3 - Piano straordinario RTDb DM 83/2020 - assegnazione ai dipartimenti

Il DM 83/2020 ha assegnato all'Università di Padova 65 RTDb pari al 4.04% del totale stanziato dal DM (1607 posizioni). Tutte le posizioni sono assegnate alla programmazione dei dipartimenti utilizzando lo schema di distribuzione già sperimentato per l'assegnazione del precedente piano straordinario (DM 204/2019 - Delibera CdA n. 111 del 16/04/2019).

L'assegnazione ai dipartimenti avviene in base alla quota % di dipartimento definita dal modello di distribuzione del budget 2019-21, con l'esclusione dell'indicatore cessazioni. Il dettaglio degli indicatori utilizzati è riportato in tabella 7 ed è descritto in dettaglio nell'appendice dell'allegato 2 alla delibera più volte citata di approvazione del piano triennale vigente. Ogni indicatore è usato separatamente applicando allo stesso un limitatore di premialità (-30% + 30%) basato sulla numerosità del corpo docente (indicatore dimensionale %). Le risorse (100) sono assegnate a ciascun indicatore in base al relativo peso (D0, D1, D2, D3, D4, D5 rispettivamente 0, 50, 16.67, 16.67, 8.33 e 8.33): sono quindi distribuite separatamente in base ai valori dei relativi indicatori e sono infine sommate per

ciascun dipartimento. Ne deriva direttamente, per ciascun dipartimento, la percentuale di risorse acquisibili con il modello solo premiale riportata nell'ultima colonna di tabella 8

Tab. 7 – Indicatori utilizzati dal modello distribuzione

Indicatore	Descrizione	Peso %
D0	Cessazioni 2018-20	0
D1	VQR	50
D2	VQR reclutati	16.67
D3	Numero studenti pesati	16.67
D4	Regolarità carriere	8.33
D5	Internazionalizzazione carriere	8.33
		100

Le posizioni RTDb assegnate ai dipartimenti, in punti organico e unità equivalenti sono riportate in tabella 9.

Tab. 8 – Quote % di dipartimento per assegnazione 65 posizioni RTDb

DIPARTIMENTO	Quote singoli indicatori						Quota totale
	D0	D1	D2	D3	D4	D5	
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE		1.762	0.585	0.366	0.24	0.183	3.140
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)		0.999	0.267	0.367	0.21	0.258	2.099
Biologia		1.998	0.705	0.430	0.21	0.215	3.563
Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)		0.969	0.335	0.212	0.11	0.106	1.729
Diritto Privato e Critica del Diritto (DPCD)		0.982	0.352	0.483	0.24	0.242	2.300
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)		0.938	0.341	0.483	0.24	0.242	2.246
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)		2.138	0.727	1.163	0.58	0.582	5.192
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)		3.132	1.095	0.868	0.35	0.353	5.802
Geoscienze		1.212	0.441	0.281	0.14	0.141	2.215
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA		1.587	0.499	0.453	0.30	0.355	3.192
Ingegneria dell'Informazione (DEI)		2.266	0.726	0.867	0.33	0.255	4.439
Ingegneria Industriale (DII)		2.399	0.778	1.129	0.52	0.512	5.335
Matematica (DM)		2.594	0.876	1.164	0.46	0.305	5.394
Medicina - DIMED		2.273	0.770	0.504	0.28	0.384	4.214
Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS		1.035	0.358	0.249	0.12	0.125	1.892
Medicina Molecolare (DMM)		1.384	0.458	0.345	0.23	0.231	2.651
Neuroscienze Scienze NPSRR		1.451	0.501	0.361	0.18	0.180	2.673
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)		1.336	0.390	0.532	0.27	0.305	2.831
Psicologia Generale - DPG		1.327	0.405	0.513	0.26	0.256	2.758
Salute della Donna e del Bambino - SDB		0.960	0.326	0.218	0.11	0.109	1.722
Scienze Biomediche - DSB		1.613	0.557	0.402	0.22	0.178	2.970
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari		1.369	0.472	0.287	0.14	0.143	2.414
Scienze Chimiche (DiSC)		2.202	0.734	0.472	0.24	0.236	3.881
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG		1.235	0.425	0.308	0.18	0.215	2.358
Scienze del Farmaco - DSF		1.096	0.420	0.399	0.23	0.241	2.389
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)		1.493	0.387	0.641	0.32	0.320	3.162
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI		1.535	0.505	0.749	0.37	0.375	3.539
Scienze Statistiche		1.020	0.351	0.301	0.15	0.217	2.040
Scienze Storiche Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)		1.305	0.405	0.443	0.25	0.276	2.680
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)		1.660	0.538	0.769	0.38	0.384	3.736
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)		1.555	0.528	0.621	0.29	0.167	3.162
Territorio e Sistemi Agro-forestali (TESAF)		1.174	0.409	0.287	0.17	0.242	2.284
TOTALI	0.000	50.00	16.67	16.67	8.33	8.33	100.00

Tab. 9 – Assegnazione ai dipartimenti posizioni RTDb DM 83/2020

DIPARTIMENTO	Quote dipartimento %	Assegnazione punti organico	Unità RTDb
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	3.140	1.0204	2.04
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	2.099	0.6820	1.36
Biologia	3.563	1.1580	2.32
Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)	1.729	0.5618	1.12
Diritto Privato e Critica del Diritto (DPCD)	2.300	0.7474	1.49
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	2.246	0.7301	1.46
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	5.192	1.6873	3.37
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	5.802	1.8855	3.77
Geoscienze	2.215	0.7199	1.44
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	3.192	1.0375	2.07
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	4.439	1.4427	2.89
Ingegneria Industriale (DII)	5.335	1.7340	3.47
Matematica (DM)	5.394	1.7532	3.51
Medicina - DIMED	4.214	1.3695	2.74
Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	1.892	0.6150	1.23
Medicina Molecolare (DMM)	2.651	0.8615	1.72
Neuroscienze Scienze NPSRR	2.673	0.8688	1.74
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	2.831	0.9199	1.84
Psicologia Generale - DPG	2.758	0.8963	1.79
Salute della Donna e del Bambino - SDB	1.722	0.5595	1.12
Scienze Biomediche - DSB	2.970	0.9654	1.93
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	2.414	0.7845	1.57
Scienze Chimiche (DISC)	3.881	1.2613	2.52
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DiSCOG	2.358	0.7665	1.53
Scienze del Farmaco - DSF	2.389	0.7763	1.55
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	3.162	1.0275	2.06
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	3.539	1.1502	2.30
Scienze Statistiche	2.040	0.6629	1.33
Scienze Storiche Geografiche e dell'Antichità (DiSSGeA)	2.680	0.8710	1.74
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	3.736	1.2142	2.43
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	3.162	1.0277	2.06
Territorio e Sistemi Agro-forestali (TESAF)	2.284	0.7423	1.48
TOTALI	100	32.5	65.0

2.4 – Piano straordinario RTDb DL 34/2020 - assegnazione ai dipartimenti e al Fondo budget di Ateneo

Il DL 34/2020, in via di conversione in legge, prevede all'art. 238 un intervento straordinario per il reclutamento di RTDb per complessive **3333** posizioni da suddividere tra le Università statali con successivo decreto ministeriale. È ragionevole ipotizzare una distribuzione che destini all'Università di Padova un numero di posizioni almeno corrispondente alla quota % conseguita con il recente DM 83 e pari quindi al 4.04 % del totale. Si tratta di **135** posizioni RTDb che, per quanto non ufficialmente disponibili e quindi non spendibili per avviare procedure concorsuali, è importante immettere rapidamente nella dinamica di programmazione del reclutamento in modo da fornire ai dipartimenti e al Fondo budget di Ateneo un quadro il più possibile completo in base al quale aggiornare la programmazione triennale 2019-21.

Al fondo FbA sono assegnate **30** posizioni RTDb per equivalenti **15** punti organico da utilizzare per le azioni delle varie linee di intervento, ma in particolare per le prossime call chiamate dirette, per i progetti di reclutamento interdipartimentale e per l'attivazione della linea di intervento per il sostegno alle politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Ai dipartimenti, a soli fini programmati sono assegnate **105** posizioni distribuite con le stesse modalità utilizzate per i 65 RTDb del piano DM 83 e descritte nel paragrafo precedente.

L'esito della distribuzione in unità RTDb e punti organico equivalenti è evidenziato in tabella 10. La stessa tabella riporta nelle ultime due colonne il totale delle disponibilità derivanti dai piani straordinari dato dalla somma delle risorse certe (DM 83/2020) e di quelle previste (DL 34/2020). Praticamente tutti i dipartimenti dispongono di almeno 3 posizioni RTDb, nei due casi in cui per poco questo limite non è raggiunto questa soglia sarà comunque assicurata dal Fondo budget di Ateneo.

Tab. 10 – Posizioni RTDb assegnate ai dipartimenti a fini programmati dal DL 34/2020 e disponibilità complessive sulla base di entrambi i piani straordinari 2020.

DIPARTIMENTO	DM 83/2020 Risorse certe						Totale unità	Totale punti organico
	Quote dipartimento %	Unità RTDb	punti organico	Unità RTDb	punti organico			
Agronomia Animali Alimenti Risorse Naturali e Ambiente - DAFNAE	3.140	2.041	1.020	3.30	1.65	5.34	2.67	
Beni Culturali: archeologia, storia dell'arte, del cinema e della musica (DBC)	2.099	1.364	0.682	2.20	1.10	3.57	1.78	
Biologia	3.563	2.316	1.158	3.74	1.87	6.06	3.03	
Biomedicina Comparata e Alimentazione (BCA)	1.729	1.124	0.562	1.81	0.91	2.94	1.47	
Diritto Privato e Critica del Diritto (DPDC)	2.300	1.495	0.747	2.41	1.21	3.91	1.95	
Diritto Pubblico, Internazionale e Comunitario (DiPIC)	2.246	1.460	0.730	2.36	1.18	3.82	1.91	
Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)	5.192	3.375	1.687	5.45	2.73	8.83	4.41	
Fisica e Astronomia "Galileo Galilei" (DFA)	5.802	3.771	1.886	6.09	3.05	9.86	4.93	
Geoscienze	2.215	1.440	0.720	2.33	1.16	3.77	1.88	
Ingegneria Civile, Edile e Ambientale - ICEA	3.192	2.075	1.037	3.35	1.68	5.43	2.71	
Ingegneria dell'Informazione (DEI)	4.439	2.885	1.443	4.66	2.33	7.55	3.77	
Ingegneria Industriale (DI)	5.335	3.468	1.734	5.60	2.80	9.07	4.54	
Matematica (DM)	5.394	3.506	1.753	5.66	2.83	9.17	4.59	
Medicina - DIMED	4.214	2.739	1.369	4.42	2.21	7.16	3.58	
Medicina Animale, Produzioni e Salute - MAPS	1.892	1.230	0.615	1.99	0.99	3.22	1.61	
Medicina Molecolare (DMM)	2.651	1.723	0.861	2.78	1.39	4.51	2.25	
Neuroscienze Scienze NFSRR	2.673	1.738	0.869	2.81	1.40	4.54	2.27	
Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione (DPSS)	2.831	1.840	0.920	2.97	1.49	4.81	2.41	
Psicologia Generale - DPG	2.758	1.793	0.896	2.90	1.45	4.69	2.34	
Salute della Donna e del Bambino - SDB	1.722	1.119	0.560	1.81	0.90	2.93	1.46	
Scienze Biomediche - DSB	2.970	1.931	0.965	3.12	1.56	5.05	2.52	
Scienze cardiologiche, toraciche e vascolari	2.414	1.569	0.785	2.53	1.27	4.10	2.05	
Scienze Chimiche (DISC)	3.881	2.523	1.261	4.07	2.04	6.60	3.30	
Scienze Chirurgiche Oncologiche e Gastroenterologiche DISCOG	2.358	1.533	0.766	2.48	1.24	4.01	2.00	
Scienze del Farmaco - DSF	2.389	1.553	0.776	2.51	1.25	4.06	2.03	
Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno" (DSEA)	3.162	2.055	1.028	3.32	1.66	5.37	2.69	
Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali SPGI	3.539	2.300	1.150	3.72	1.86	6.02	3.01	
Scienze Statistiche	2.040	1.326	0.663	2.14	1.07	3.47	1.73	
Scienze Storiche Geografiche e dell'Antichità (DISSGeA)	2.680	1.742	0.871	2.81	1.41	4.56	2.28	
Studi Linguistici e Letterari (DISLL)	3.736	2.428	1.214	3.92	1.96	6.35	3.18	
Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali (DTG)	3.162	2.055	1.028	3.32	1.66	5.38	2.69	
Territorio e Sistemi Agro-forestali (TESAF)	2.284	1.485	0.742	2.40	1.20	3.88	1.94	
TOTALI	100	65	32.5	105.0	52.5	170.0	85.0	

3. Stato di attuazione della programmazione

Il documento di piano 2019-21 prevedeva oltre che l'assestamento vero e proprio un momento di verifica e approfondimento su alcuni aspetti specifici della programmazione del personale: i) analisi dell'evoluzione nel tempo della consistenza dei ruoli del personale docente e del PTA; ii) analisi della dinamica di progressione delle carriere dei ricercatori universitari a tempo indeterminato; iii) verifica degli esiti della filiera del reclutamento con specifica attenzione al risultato professionale degli RTDa; iv) verifica dei vincoli ministeriali sul reclutamento.

3.1 Evoluzione nel tempo della consistenza dei ruoli del corpo docente e del PTA.

La tabella 11 riporta la consistenza del corpo docente nei vari ruoli a partire dal 2009 con dati riferiti al 31 dicembre di ciascun anno. Al 31 dicembre 2019 la consistenza complessiva era di 2266 unità.

Tab. 11 – Consistenza dei vari ruoli del corpo docente.

ANNO	PO	PA	RU	Ass	RTDb	RTDa	Docenti
2009	674	715	920	10			2319
2010	592	705	909	8			2214
2011	574	678	949	7		2	2210
2012	537	635	960	2		1	2135
2013	515	627	938	1		7	2088
2014	489	706	815	1	15	27	2053
2015	496	875	600		28	56	2055
2016	484	886	540		56	121	2087
2017	503	926	454		94	156	2133
2018	551	996	323		155	235	2260
2019	546	1007	298		181	234	2266

Appaiono evidenti due periodi, il primo, fino al 2014 con una generale diminuzione del numero complessivo, il secondo che evidenzia una ripresa che diviene significativa soprattutto in attuazione del piano del personale 2016-18 che ha previsto un consistente investimento sul reclutamento di ricercatori a tempo determinato. Da sottolineare la diminuzione dei ricercatori a tempo determinato e l'incremento delle posizioni di PA giunte a superare le 1000 unità a seguito delle politiche dei piani straordinari per i professori associati. Nel complesso il corpo docente risulta in numero totale ancora inferiore a quello del 2009 e fortemente mutato nella composizione. Il ruolo degli ordinari, dopo una forte diminuzione iniziale è rimasto sostanzialmente stabile con un leggero recupero nell'ultimo biennio. Il 2019 è un anno relativamente stabile è sconta il rallentamento nel reclutamento conseguente al passaggio dal vecchio al nuovo piano triennale.

La tabella 12 riporta ancora l'andamento della consistenza del corpo docente, ma oltre che in termini numerici anche come punti organico equivalenti.

Rispetto al 31.12.2009 la consistenza numerica è pari al 97%, ma ciò è sostanzialmente dovuto al fatto che al numero concorrono gli RTDa che non consumano punti organico, ma impegnano il bilancio di Ateneo per 12 M€ all'anno. Espressa in punti organico la consistenza attuale è pari al 91% del valore del 2009 con un significativo recupero dovuto ai piani straordinari ministeriali e principalmente assorbito dalle progressioni dei ricercatori universitari a professore associato. Rispetto al minimo storico del 2014 il recupero è di 213 unità e 92 punti organico

Tab. 12 Consistenza corpo docente e punti organico equivalenti

	Docenti	Punti organico
2009	2319	1635
2010	2214	1540
2011	2210	1523
2012	2135	1462
2013	2088	1423
2014	2053	1398
2015	2055	1423
2016	2087	1402
2017	2133	1425
2018	2260	1487
2019	2266	1490

Volendo delineare uno scenario dell'evoluzione della consistenza del corpo docente a 2-3 anni si può prevedere un ulteriore aumento fin sopra le 2300 unità in linea con le condizioni assunte e di seguito sintetizzate:

- Numero RTDa stabile o in leggero calo (200-220)
- Turnover MIUR leggermente superiore al 100% ma con trend in calo
- Effetti residui dei piani straordinari MIUR RTDb (2018 e 2019)
- Reclutamento extra turnover sui dipartimenti di eccellenza
- Reclutamento esterni in linea con i vincoli ministeriali
- Andamento cessazioni 2021-23 in calo

Per quanto riguarda la composizione tra i ruoli è da prevedere un ulteriore aumento della fascia dei professori associati, un leggero aumento delle prime fasce e l'ulteriore calo dei ricercatori a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il personale tecnico e amministrativo l'andamento della consistenza numerica è riportato in tabella 13 suddiviso tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato. Dal 2014 è disponibile anche il dato dei soli tecnici di laboratorio la cui elevata proporzione sul totale del PTA è per l'Ateneo di Padova un segno distintivo rispetto ad altri atenei e costituisce una delle chiavi del nostro successo in ricerca.

Tab. 13 – Evoluzione consistenza numerica PTA

	PTA TI	PTA TD	PTA	Tecnici TI	Tecnici TD	Tecnici
2009	2182	118	2300			
2010	2146	118	2264			
2011	2135	87	2222			
2012	2079	103	2182			
2013	2097	100	2197			
2014	2081	138	2219	418	19	437
2015	2117	148	2265	420	26	446
2016	2108	147	2255	420	32	452
2017	2080	208	2288	417	32	449
2018	2053	212	2265	392	37	429
2019	2058	266	2324	396	23	419

Il numero totale del personale tecnico amministrativo è in aumento e tende a seguire l'incremento numerico del corpo docente, tuttavia questo sta avvenendo principalmente con l'utilizzo di tempi determinati che si stanno avvicinando alle 300 unità con implicazioni di difficile gestione nel medio periodo.

In assenza di interventi straordinari è prevedibile uno scenario futuro con numeri complessivi del PTA in leggera crescita per il personale TI (stabili gli amministrativi) con consolidamento di un trend di forte crescita del PTA a TD

3.2 Dinamica di progressione delle carriere dei ricercatori universitari a tempo indeterminato (RU)

Il ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato è stato posto ad esaurimento dalla legge 240. Sono seguiti due piani straordinari ministeriali che hanno consentito di dare impulso alle

progressioni di carriera degli RU nel ruolo degli associati. La tabella 14 riporta la dinamica del ruolo dando evidenza per anno del numero delle progressioni e dei pensionamenti

Tab. 14 – Consistenza del ruolo dei RU e esiti di carriera

Anno	Consistenza	Progr. PA	Progr. PO	Cessazioni
2014	940	107	1	16
2015	816	199	0	15
2016	602	49	1	9
2017	543	81	0	6
2018	457	78	0	17
2019	362	59	0	6
2020	297	24	0	6
in progress	266			
		597	2	75

Allo stato attuale l'Ateneo ha sostenuto ben 599 progressioni di carriera degli RU portando la consistenza del ruolo dalle originarie 940 unità alle attuali 266. Ciò delinea una situazione in cui vi sono numerosi dipartimenti che si stanno avviando ad esaurire il ruolo. A tale risultato, che ha impegnato complessivamente 120 punti organico, le risorse dell'Ateneo hanno contribuito in misura superiore (70 punti organico) di quelle assegnate dai piani ministeriali (50 punti organico).

Considerato l'attuale numero di RU (260), il numero di quelli già in possesso di ASN (110) e il numero di procedure in corso e programmate (125) unitamente alla dinamica delle cessazioni future (50) si delinea una situazione che nell'arco di un triennio dovrebbe sostanzialmente portare a compimento la dinamica delle progressioni di RU a PA.

3.3 Verifica degli esiti della filiera del reclutamento con specifica attenzione al risultato professionale degli RTDa

L'Ateneo, con il piano del personale 2016-18 ha impegnato ingenti risorse del bilancio universitario per una incisiva politica di reclutamento di ricercatori di tipo a avente come obiettivo quello di consolidare la presenza in Ateneo di un numero consistente (compreso tra le 200 e 300 unità) di RTDa qual perno della filiera del reclutamento interno. A tal proposito è importante ricordare che sono presenti in Ateneo poco meno di 900 assegnisti e quasi 1400 dottorandi. Vi è tuttavia la preoccupazione di seguire l'evolversi di questa figura a contratto per valutare l'effettiva capacità della stessa di inserirsi nei ruoli stabili anche considerato che i provvedimenti normativi successivi alla legge 240 hanno allargato i requisiti di accesso ai ruoli RTDb anche ad altre forme contrattuali e in primis agli assegnisti di ricerca.

Tab 15 – Esiti professionali dei contratti RTDa e RTDb cessati

Anno	RTD A			RTD B			
	cessati	RTDB Unipd	Altri sbocchi	assunti	cessati	PA unipd	Altri sbocchi
2014	1	1		15			
2015	1	1		13			
2016	7	5	1 PA Unipd 1 n.d.	30	2	1	1
2017	28	24	1 PA Unipd 1 ente privato 1 ente di ricerca 1 n.d.	53	15	15	
2018	30	21	4 RTDB altri atenei 1 Ateneo straniero 1 n.d. 2 enti di ricerca 1 ente privato	44	13	13	
2019	72	42	- 5 PA Unipd - 7 RTDB altri atenei - 4 RTDB Unipd nel 2020 - 2 PA altri atenei - 3 n.d. - 5 enti di ricerca - 1 ente privato - 1 assegnista UniPD - 2 Strutture ospedaliere	83	27	26	1
2020	49				54		
2021	92				44		
2022	93				83		

La tabella 15 offre una ricognizione puntuale, a partire dal 2014 dei destini degli RTD_A cessati. Il risultato, almeno fino ad ora, può dirsi molto lusinghiero con il 70% dei 139 RTD_A cessati fino al 31.12.2019 che è stato reclutato stabilmente (RTDb o PA) dall'Ateneo. Il restante 30% ha trovato collocazione in ambito accademico presso altri atenei o in altre istituzioni qualificate. Gli RTDb cessati sono tutti transitati nel ruolo di PA tranne 2 che a termine contratto hanno conseguito posizioni presso altri atenei stranieri.

3.4 Verifica dei vincoli ministeriali sul reclutamento.

La tabella 16 riassume la situazione dell'Ateneo al 31.12.2019 per quanto riguarda il rispetto dei vincoli ministeriali.

Tab. 16 – Verifica dei vari vincoli ministeriali

Vincolo	Valore medio Ateneo	Valore Min. dip.	Valore Max dip.	Dip. Critici	Variazione su 31.12.2018
% PO su (PO+PA) < 50%	32.5	22.9	50.0	0.00	miglioramento
RTDb/PO > 80%	110.0	25.0	600.0	7.00	miglioramento
% PO e PA esterni > 20 %	35.0	0.0	75.3	12.00	stabile
% p.o. su art. 24 < 50%	19.3	4.0	62.2	3.00	miglioramento

Tutti i vincoli ministeriali sono ampiamente rispettati a livello di Ateneo con andamento stabile o in miglioramento rispetto alla verifica precedente. Un certo numero di dipartimenti tuttavia non contribuisce al risultato di Ateneo perché non rispetta i vincoli calcolati a livello del singolo dipartimento. Questa situazione è stata evidenziata in fase di approvazione dei piani triennali invitando i dipartimenti a prevedere in programmazione politiche di reclutamento coerenti

4. Indirizzi di programmazione per la revisione dei piani triennali dei dipartimenti

L'assestamento del piano del personale 2019-21 costituisce l'occasione per una verifica della programmazione dei dipartimenti alla luce di alcuni elementi rilevanti:

- Eventuali esigenze di modifica della programmazione legate ad una più puntuale individuazione delle priorità del dipartimento
- Modifiche richieste in coerenza con quanto eventualmente previsto nei decreti rettorali di approvazione dei piani.
- Valutazione di ulteriori modifiche orientate al riequilibrio complessivo della programmazione in relazione alle varie iniziative in atto (budget ordinario, Piani di Sviluppo Dipartimentale, Progetti di eccellenza, Progetto reclutamento “Ambito strategico didattica”) e in **particolare alla necessità di integrare nella programmazione le nuove assegnazioni di RTDb**

Al fine di rendere più efficiente e trasparente la complessa gestione delle varie fasi del reclutamento l'amministrazione ha reso disponibile ai dipartimenti un applicativo informatico denominato “proper interno” sul quale implementare tutti i processi del piano del personale facendo convergere tutti gli attori (governance, dipartimenti, uffici AC) su un unico data base con procedure codificate. L'applicativo è in fase di rilascio definitivo e dovrà essere utilizzato dai dipartimenti per le modifiche di piano entro una finestra temporale fissata al 30 settembre salvo diverse determinazioni da assumere con Decreto del Rettore cui è in accordo con quanto previsto dal piano è demandata la verifica di coerenza delle modifiche proposte con la pianificazione strategica di Ateneo.

La riflessione più importante alla quale i dipartimenti sono chiamati riguarda l'impatto sulla programmazione delle nuove assegnazioni ministeriali dei ricercatori di tipo b.

Se infatti analizziamo la programmazione 2019-21 come riscontrata complessivamente dai contenuti dei piani dipartimentali approvati si rileva una previsione di 131 posizioni di I fascia, 200 posizioni di II fascia, 147 posizioni RTDa e **164 posizioni RTDb**.

Si tratta di una previsione che indubbiamente assorbe già una quota non banale di risorse la cui disponibilità è stata ipotizzata dai dipartimenti a soli fini programmativi, ma che tuttavia è principalmente riconducibile a disponibilità di tipo ordinario.

I piani straordinari reclutamento RTDb del 2020 come ampiamente trattato in questo documento assegnano potenzialmente a UNIPD 200 nuove posizioni da reclutare entro il 31.12.2021

Dal momento che la programmazione ordinaria considera già un reintegro del turnover dei prossimi anni superiore al 100% l'aggiunta di 200 nuove posizioni extra turnover si traduce in un aumento netto della consistenza del corpo docente presumibilmente sopra le 2500 unità.

È necessaria una riflessione strategica che pone alcune domande rilevanti:

- Dove vogliamo assestarsi la dimensione a regime del corpo accademico?
- Con che proporzioni tra i ruoli?
- Esistono scenari alternativi per la gestione di queste importanti risorse?

Per favorire la riflessione in tabella 17 è riportato lo stato delle procedure RTDb attualmente a piano. Si riscontra che i punti organico destinati a oltre 100 posizioni RTDb (previste, autorizzate, richieste) nonché anche alcuni relativi alle procedure in corso sono potenzialmente riprogrammabili. È quindi ipotizzabile utilizzare per queste posizioni RTDb o parte di esse i punti organico dei piani ministeriali liberando in tal modo le risorse corrispondenti per un eventuale diverso impiego. Questa riflessione va ovviamente calata nella realtà dei dipartimenti che sicuramente proporrà situazioni molto differenziate.

Tab 17 – stato di attuazione delle procedure a piano

Stato procedure RTDb	Numero
Previste a piano	73
Bando già autorizzato	27
Bando richiesto	12
Procedure in corso	28
Già assunti	24
TOTALE	164

Le risorse liberate potrebbero essere utilizzate per politiche di reclutamento dall'esterno di PA e PO di costo unitario superiore agli RTDb, ma soprattutto per un intervento indirizzato ad incrementare stabilmente il numero di I fasce in Ateneo (in passato decisamente più alto di quello attuale) pur mantenendo una proporzione equilibrata tra I e II fasce. In proposito è rilevante il dato degli abilitati ASN I fascia presenti in Ateneo come si evince dalla tabella 18 che riporta la situazione aggiornata a metà giugno 2020.

Tab .18 Numero abilitati alla I e II fascia in Ateneo

RUOLO ATTUALE	ASN I Fascia	ASN II Fascia	TOTALE
PA	528		528
RU	11	113	124
RTDB	15	171	186
RTDA	2	101	103
TOTALE	556	385	941