



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

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

Criteria di assegnazione e utilizzo del Budget docenza per il triennio 2022-2024

Piano triennale 2022-2024 del Personale Tecnico ed Amministrativo: criteri di assegnazione delle risorse e utilizzo

Università di Padova

Criteria di assegnazione e utilizzo del Budget docenza per il triennio 2022-2024

1. Premesse

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-24, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 121 del 21 aprile 2022, alla sezione “3.1 Piano triennale dei fabbisogni del personale – prima FASE” assegna al reclutamento del personale docente 198 punti organico (p.o.) I 198 punti organico sono così suddivisi:

- 142 assegnati direttamente ai dipartimenti che li utilizzeranno in base alla loro programmazione;
- 56 al Fondo budget di Ateneo per specifiche politiche di reclutamento interesse generale.

Sempre in attuazione delle previsioni del PIAO (*crf sezione 3.1.2 – Risorse mobilitabili*) e coerentemente con le previsioni di bilancio, sono destinati per il triennio 15 M€ per il reclutamento di personale a supporto della didattica e della ricerca a tempo determinato, che non comporta l'utilizzo di punti organico (si tratta attualmente di ricercatori a tempo determinato di cui alla lettera a) dell'art. 24 della legge 240/2010, di seguito RTDa).

Tale importo sarà assegnato per 12 M€ ai dipartimenti e per 3 M€ gestito attraverso il fondo budget di Ateneo. I criteri di riparto sono illustrati nel paragrafo 3.3 del presente documento.

Va evidenziato che la Legge del 29 giugno 2022 n. 79, ha introdotto un'importante modifica all'articolo 24 della legge 240/2010 prevedendo la sostituzione della figura del RTDa, con contratti di ricerca biennali prorogabili fino ad un periodo massimo di 5 anni e adottando nello stesso tempo un regime transitorio triennale ad esaurimento per i RTDa. Di conseguenza tali risorse monetarie dovranno essere utilizzate compatibilmente con le previsioni della citata Legge 79/2022.

Le modalità generali di utilizzo Fondo budget di Ateneo e i criteri di assegnazione delle risorse alla programmazione dei dipartimenti e sono descritti nei paragrafi a seguire.

2. Fondo budget di Ateneo (FbA)

Il Fondo budget di Ateneo, introdotto fin dal 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 in più occasioni positivamente sottolineate dagli organi di valutazione. Nel presente piano le risorse gestite per mezzo del FbA sono pari a 56 punti organico e a 3 M€.

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

Sulla base dell'esperienza maturata nei precedenti piani triennali e alla luce dell'evoluzione del quadro normativo sono individuate come prioritarie le seguenti linee di intervento che possono essere **attivate con specifici provvedimenti della Rettrice**:

- 1) **Progetti di reclutamento interdipartimentali**: impegnano ex ante una quota di punti organico e sono gestiti attraverso Call di Ateneo competitive emanate con decreto della Rettrice e indirizzate ai dipartimenti, ai quali viene chiesto di proporre e cofinanziare un progetto di

reclutamento condiviso tra due o più dipartimenti per RTD, PA o PO da impegnare su temi di interesse trasversale. Nell'arco dei due precedenti piani triennali sono state attivate 4 call con oltre 100 progetti cofinanziati che si sono rivelati un ottimo strumento per favorire il dialogo e il confronto tra i dipartimenti finalizzato al potenziamento e al sostegno dell'offerta formativa innovativa e della ricerca di natura interdisciplinare.

- 2) **Reclutamento di docenti e di ricercatori esterni all'Ateneo:** l'intervento sostiene, in linea con quanto fatto in passato e in coerenza con le indicazioni ministeriali, il reclutamento di docenti esterni all'Ateneo cofinanziando in punti organico tali operazioni. In relazione alla modalità di reclutamento - ex. art 18 c4 o ex. art 18.c1 – il cofinanziamento può avvenire ex. ante o ex post.
- 3) **Chiamate dirette di docenti e ricercatori:** in coerenza con le ultime previsioni normative ([D.L. 152/2021 convertito](#)) e viste anche le crescenti risorse ministeriali stanziare a questo fine l'Ateneo intende proseguire e consolidare la politica di sostegno ai dipartimenti per le chiamate dirette di docenti e ricercatori nelle situazioni in cui risulta utilizzabile questa modalità di reclutamento: studiosi stabilmente impegnati all'estero in ruolo equipollente; vincitori – anche interni - di progetti di alta qualificazione [DM 963/2015](#); mobilità nazionale, ecc. In continuità con quanto ampiamente sperimentato nei piani precedenti l'Ateneo intende proporre Call competitive da emanare con DR in grado di garantire ai dipartimenti certezza e tempestività nell'assegnazione delle risorse, nonché un livello di cofinanziamento anche superiore a quello assegnato dal MUR. In ragione dell'importanza strategica di questa politica, della sua complessità, della necessità di un adeguamento regolamentare e dell'esigenza che essa risulti pienamente integrata nella programmazione dei dipartimenti è previsto uno specifico decreto del Rettore che dettaglierà questa linea di intervento.
- 4) **Interventi su specifiche situazioni prospettate dai dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari (anticipi, prestiti, cofinanziamenti):** si tratta di assegnazioni di risorse, previa valutazione della richiesta del dipartimento, da attuarsi con DR, di entità comunque modesta, orientate a consentire ai dipartimenti di superare criticità nel reclutamento – anche transitorie – determinatesi in specifici ambiti disciplinari.
- 5) **Sostegno alle politiche di riequilibrio di genere: nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.** Gli interventi si inseriscono nel quadro più generale delle azioni dell'Ateneo per favorire il riequilibrio di genere. Può tradursi in intervento ex ante solo nel caso di reclutamento nominale attraverso chiamata diretta, in questo caso è infatti possibile prevedere un cofinanziamento maggiore per i dipartimenti che propongono chiamate di docenti e ricercatori donne. L'intervento ex. post, come già sperimentato nel precedente piano può tradursi in intervento premiale a seguito di accertamento che le politiche pluriennali di reclutamento abbiano migliorato la composizione di genere nei vari ruoli.
- 6) **Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti:** questa linea di intervento intende tutelare quei dipartimenti che, anche se provvisti di ottimi indicatori premiali, riescono ad acquisire attraverso il modello di distribuzione solo una parte troppo esigua del turnover generato. In tali casi è assegnata al dipartimento a carico del FbA un'integrazione in p.o. in grado di garantire la disponibilità di almeno il 75% del turnover generato dalle cessazioni.
- 7) **Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti per cause diverse dal pensionamento:** questa linea di intervento affronta, in continuità con quanto messo in atto nel piano precedente, la criticità delle cessazioni non riconducibili al pensionamento: trasferimento ad altra sede universitaria, anche straniera, decesso, dimissioni. 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 e non prevedibile 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 al Fondo budget di Ateneo e che la rettrice provveda 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.

- 8) **Interventi a sostegno della pianificazione strategica 2022-27**: questa linea di intervento sarà utilizzata per dar corso a progettualità da mettere in atto in esecuzione del nuovo piano strategico dell'Ateneo, da ricondursi comunque alle deliberazioni degli organi e da finanziare con risorse appositamente destinate.

3. Budget assegnato ai dipartimenti

Le risorse assegnate ai dipartimenti sono pari a 142 punti organico (p.o.), cui si aggiungono 12 M€ per il reclutamento di figure che non impegnano punto organico. La suddivisione considera una pluralità di indicatori riconducibili: i) alla dinamica delle cessazioni, ii) alla valutazione della ricerca, iii) alla didattica.

I dipartimenti utilizzano il budget loro assegnato attraverso il "Piano triennale del personale del dipartimento", strumento di cui devono dotarsi entro il 31 ottobre 2022 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, internazionalizzazione del corpo docente e studentesco, 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, comprese le previsioni contenute della Legge del 29 giugno 2022 n. 79. Inoltre il piano dovrà prevedere un elenco di priorità al fine di articolare la programmazione su base triennale, in relazione alle risorse annualmente impiegabili. I piani proposti dai dipartimenti dovranno essere approvati con decreto della Rettrice, alla quale è demandata la verifica di coerenza con gli indirizzi strategici sopra riportati. L'approvazione del "Piano triennale del personale 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, in larga parte in linea con quelli utilizzati nei precedenti piani triennali, sono i seguenti:

D0 - Indicatore cessazioni - IC

Esprime la quota di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2021, 2022 e 2023: il dato 2021 considera le cessazioni effettive, il dato 2022 comprende le cessazioni previste per raggiunti limiti di età e le cessazioni effettive note al 30 giugno 2022, il dato 2023 considera le sole cessazioni note per raggiunti limiti di età. Non sono utilizzate per il calcolo dell'Indicatore le cessazioni per trasferimento, decesso o dimissioni verificatesi nel 2021 e nel primo semestre 2022 che sono gestite separatamente nell'ambito della relativa linea di intervento del FbA.

D1 - Indicatore ISPD (Indicatore Standardizzato della Performance Dipartimentale)

Calcolato in base ai risultati della VQR 2015-19, è un indicatore standardizzato i cui presupposti metodologici sono riportati nella [nota ANVUR](#) allegata al [Decreto Ministeriale](#) sui dipartimenti di eccellenza. L'indicatore tiene conto della posizione dei dipartimenti nella distribuzione nazionale

della VQR con riferimento al posizionamento del dipartimento rispetto a tutti i dipartimenti con la medesima composizione disciplinare. L'indicatore **D1** esprime la quota percentuale di pertinenza di ciascun dipartimento derivante dalla combinazione di ISPD con la dimensione del dipartimento (numero di teste al 1° gennaio 2022).

D2 - Indicatore ISPD relativo ai prodotti dei soggetti in mobilità - ISPDsm

L'indicatore ISPD integra i risultati relativi a tutti i prodotti conferiti dal dipartimento, i presupposti metodologici consentono di calcolare l'indicatore anche con riferimento ai soli prodotti conferiti dai soggetti in mobilità (reclutamenti e progressioni di carriera). Anche in questo caso D2 esprime la quota % di pertinenza di ciascun dipartimento ottenuta combinando l'indicatore ISPDsm con la dimensione del dipartimento. (numero di docenti e ricercatori in servizio al 1° gennaio 2022).

D3 - Indicatore IQD (Indicatore Quantitativo Didattica)

È riferito al numero (direttamente espresso in quota %) di studenti regolari pesati attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. 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 e successivi aggiornamenti (costo standard); la ponderazione premiale del numero di iscritti regolari avviene in relazione al superamento o meno di tali soglie. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

D4 - Indicatore DID_Reg

È riferito al numero degli studenti pesati (direttamente espresso in 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 (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

D5 - Indicatore DID_int

È riferito al numero degli studenti pesati (direttamente espresso in 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 (2017-18, 2018-19 e 2019-20).

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 %	Punti organico
D0 - Indicatore cessazioni - IC	35	49.7
D1 - Indicatore ISPD	30	42.6
D2 - Indicatore ISPDsm*	15	21.3
D3 - Indicatore quantitativo didattica - IQD	10	14.2
D4 - Indicatore DID_Reg	5	7.1
D5 - Indicatore DID_int	5	7.1
TOTALI	100	142

*Indicatore al momento non disponibile

In coerenza con la scelta di utilizzare l'ISPD per l'indicatore D1, anche per il secondo indicatore VQR si intende utilizzare una variante di ISPD (D2- ISPDsm), riferita alla valutazione dei prodotti conferiti da ciascun dipartimento per i soli soggetti in mobilità. Si ritiene che tale indicatore debba preferibilmente essere reso disponibile da ANVUR, tuttavia – qualora l'ANVUR non accondiscendesse a tale richiesta - potrà essere calcolato dall'Area ricerca dell'Ateneo sulla base dei dati contenuti nel [Rapporto finale ANVUR e Rapporti di Area](#) di recente pubblicazione. Non essendo al momento l'indicatore D2 – ISPDsm disponibile, la relativa quota di punti organico (il 15% di 142) ai fini dell'assegnazione delle risorse alle Strutture è fatta confluire nell'indicatore D1, fermo restando il ricalcolo e relativi congruagli da effettuarsi in fase di assestamento del piano. Rispetto ai criteri di suddivisione utilizzati nel precedente piano triennale 2019-21, si evidenzia un riallineamento dei pesi nei tre ambiti di assegnazione delle risorse (cessazioni, ricerca – VQR e didattica) con un ridimensionamento dell'indicatore cessazioni **D1** che scende al 40% al 35% e un incremento del peso dell'indicatore ISPDsm riferito ai soggetti in mobilità (**D2**) che sale dal 10% al 15%. Complessivamente il peso dell'ambito “ricerca – VQR” si attesta al 45 % mentre il peso degli indicatori relativi alla didattica (**D3, D4 e D5**) rimane invariato al 20%. Gli indicatori relativi alla didattica sono stati calcolati utilizzando le stesse modalità utilizzate per il precedente piano triennale, descritte nell'allegato 2 della delibera relativa al precedente piano triennale e riportate per comodità 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° gennaio 2022. 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. 21-23	VQR2015-19		Didattica		
	Ndoc	% doc	D0 - IC	D1 - ISPD	*D2 - ISPDsm	D3 - IQD	D4 - DID_Reg	S5 - DID_Int
DAFNAE	72	2.97	3.99	3.16		2.12	2.42	2.42
DBC	54	2.22	1.86	2.25		2.05	2.40	2.69
DiBIO	85	3.50	3.28	3.73		1.94	2.22	1.32
BCA	49	2.02	0.00	2.15		0.82	1.00	0.74
DPCD	55	2.27	0.00	2.40		3.15	2.76	2.87
DiPIC	52	2.14	1.51	2.25		2.78	2.46	2.66
FISPPA	131	5.40	5.41	4.09		10.60	10.91	7.10
DFA	144	5.93	2.66	6.31		5.10	4.56	3.14
Geoscienze	58	2.39	0.89	2.54		0.74	0.88	0.47
ICEA	84	3.46	0.89	3.65		2.63	2.99	3.91
DEI	109	4.49	2.57	4.78		5.48	4.87	4.42
DII	132	5.44	5.32	5.76		6.72	6.31	4.30
DM	112	4.61	6.83	2.88		6.42	5.67	3.40
DIMED	105	4.33	9.66	4.60		2.52	2.84	3.40
MAPS	51	2.10	2.66	2.16		0.59	0.72	0.64
DMM	52	2.14	2.39	2.28		1.54	1.78	2.37
DNS	76	3.13	2.84	3.33		1.83	2.19	1.87
DPSS	59	2.43	2.66	2.59		4.11	4.17	2.97
DPG	63	2.60	4.43	2.76		3.04	3.32	3.95
SDB	51	2.10	2.75	2.24		0.92	1.06	0.95
DSB	73	3.01	1.06	3.20		2.24	2.53	2.53
DSCTVSP	74	3.05	0.89	3.24		1.40	1.64	1.75
DISC	91	3.75	7.80	3.99		2.07	2.39	1.69
DiSCOG	62	2.55	6.38	2.72		1.68	1.90	2.08
DSF	50	2.06	3.37	2.19		2.44	2.59	2.04
DSEA	70	2.88	3.28	3.07		4.11	3.63	7.54
SPGI	83	3.42	1.51	1.37		6.13	5.19	7.93
Statistica	49	2.02	3.01	2.15		1.99	1.91	1.64
DiSSGeA	67	2.76	4.17	2.87		2.51	2.70	3.54
DISLL	86	3.54	3.72	3.69		5.18	4.98	9.31
DTG	66	2.72	0.00	2.89		3.78	3.41	1.95
TESAF	62	2.55	2.22	2.71		1.35	1.59	2.41
	2427	100	100	100	0	100	100	100
	* indicatore al momento non disponibile							

Per tutti gli indicatori, ad esclusione di quello relativo alle cessazioni, è stato applicato un limitatore riferito alla dimensione del dipartimento (+/- 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 dotazione assegnata non può scendere sotto 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 perseguibile una politica proattiva sul numero degli iscritti.

L'utilizzo di limitatori di premialità 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 142 punti organico tra i dipartimenti utilizzando i diversi indicatori.

	D0 - p.o.	**D1 - p.o.	*D2 p.o.	D3 p.o.	D4 p.o.	D5 p.o.	Totale
DAFNAE	1.98	2.02		0.32	0.18	0.19	4.69
DBC	0.93	1.44		0.30	0.18	0.21	3.05
DiBIO	1.63	2.38		0.35	0.17	0.18	4.71
BCA	0.00	1.37		0.20	0.10	0.10	1.78
DPCD	0.00	1.53		0.42	0.20	0.21	2.37
DiPIC	0.75	1.44		0.40	0.18	0.20	2.96
FISPPA	2.69	2.61		1.00	0.50	0.50	7.30
DFA	1.32	4.03		0.76	0.34	0.30	6.75
Geoscienze	0.44	1.62		0.24	0.12	0.12	2.54
ICEA	0.44	2.33		0.39	0.22	0.31	3.70
DEI	1.28	3.05		0.82	0.36	0.35	5.86
DII	2.64	3.68		1.00	0.47	0.34	8.14
DM	3.39	2.06		0.85	0.42	0.27	7.00
DIMED	4.80	2.94		0.43	0.22	0.27	8.66
MAPS	1.32	1.38		0.21	0.10	0.11	3.13
DMM	1.19	1.46		0.23	0.13	0.19	3.20
DNS	1.41	2.13		0.31	0.16	0.16	4.16
DPSS	1.32	1.65		0.45	0.22	0.22	3.87
DPG	2.20	1.76		0.45	0.24	0.24	4.90
SDB	1.37	1.43		0.21	0.10	0.11	3.21
DSB	0.53	2.04		0.33	0.19	0.20	3.30
DSCTVSP	0.44	2.07		0.30	0.15	0.15	3.12
DiSC	3.88	2.55		0.37	0.19	0.19	7.18
DiSCOG	3.17	1.74		0.25	0.14	0.17	5.47
DSF	1.67	1.40		0.36	0.19	0.16	3.79
DSEA	1.63	1.96		0.53	0.27	0.27	4.66
SPGI	0.75	1.53		0.63	0.32	0.32	3.54
Statistica	1.50	1.37		0.30	0.14	0.13	3.44
DISSGeA	2.07	1.83		0.37	0.20	0.25	4.73
DISLL	1.85	2.36		0.65	0.33	0.33	5.52
DTG	0.00	1.85		0.50	0.25	0.16	2.76
TESAF	1.10	1.73		0.25	0.13	0.19	3.41
Totale	49.70	64.78	0.00	14.20	7.10	7.10	142.88
	*assegnazione provvisoriamente incorporata in D1						
	** totale in distribuzione incrementato di 0.88 p.o. a carico del FbA linea 4, vedi appendice per dettagli						

Si ricorda che per i 13 dipartimenti vincitori dei progetti di eccellenza, edizione 2017-22, è previsto, il prelievo per complessivi 2.63 p.o. a valere sulle assegnazioni ai dipartimenti nel piano 2022-24¹. Il conguaglio avverrà per i 13 dipartimenti direttamente in fase di inserimento in Proper delle disponibilità 2022-24. La quota corrispondente è recuperata ai fini della contabilità finale del piano del piano personale 2019-21.

¹ In esecuzione della delibera del CdA n. 59 del 20/03/2018, secondo quanto riportato in tabella 2 dell'allegato 1 alla suddetta delibera.

3.3 Suddivisione delle risorse finanziarie per il reclutamento di personale di ricerca a tempo determinato.

L'Ateneo, fin dal piano triennale 2016-18, ha destinato annualmente ingenti risorse di bilancio - nell'ordine di 7-8 M€ - finalizzate al reclutamento di ricercatori a tempo determinato (gli RTDa dell'art. 24 lettera a) della L 240). Ciò ha consentito, con il contributo aggiuntivo di fondi propri dei dipartimenti e di fondi esterni, il costituirsi di un nucleo di tali figure oscillante attorno alle 250 unità. Questo ha dato luogo ad un processo di filiera del reclutamento che si è dimostrato in grado di valorizzare una percentuale oscillante tra il 60 e il 70 % di queste figure per il proseguimento della carriera accademica nei ruoli di RTDb o PA.

Il recente provvedimento legislativo (Legge 29 giugno 2022, n 79) nell'ambito delle disposizioni in materia di università e ricerca ha mutato radicalmente questo quadro ponendo a esaurimento la figura dell'RTDa, riorganizzando su un orizzonte massimo di 6 anni un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in "tenure" (ex RTDb), abolendo la figura degli assegnisti di ricerca e introducendo la figura del contrattista di ricerca.

Al momento non sono ancora pienamente valutabili la portata e l'impatto di tali modifiche, anche considerato che in via transitoria le vecchie figure sono ancora reclutabili; tuttavia, si ritiene che proprio in virtù dell'incertezza sugli effetti e sui tempi di attuazione della nuova riforma, sia opportuno continuare a stanziare una quota significativa di risorse da mettere a disposizione dei dipartimenti per consentire continuità nella filiera e un'ordinata transizione al nuovo assetto.

In via prudenziale lo stanziamento per il triennio è fissato in 15 M€, un ammontare inferiore a quello attualmente investito in RTDa, anche considerando il fatto che le risorse dipartimentali investite in assegni di ricerca potranno confluire su questo budget. Tali risorse (12 M€) sono in larga parte rese disponibili alla programmazione e alle progettualità dei dipartimenti e per 3 M€ sono assegnati in gestione al FbA. Per la suddivisione tra i dipartimenti, in analogia a quanto fatto in passato, è utilizzabile la componente premiale del modello di distribuzione dei punti organico. Le quote % di accesso alle risorse sono quindi calcolate per ciascun dipartimento sulla base dei soli indicatori degli ambiti VQR e didattica.

La tabella seguente riporta il riparto delle risorse monetarie ai dipartimenti.

Tabella IV - Assegnazione ai dipartimenti del budget personale di ricerca che non utilizza punti organico.

Dipartimento	Quota %	Budget PRD(€)
DAFNAE	2.90	347,806
DBC	2.28	274,063
DiBIO	3.30	396,066
BCA	1.90	228,320
DPCD	2.54	304,714
DiPIC	2.38	285,155
FISPPA	4.95	594,154
DFA	5.82	698,274
Geoscienze	2.25	270,257
ICEA	3.49	419,360
DEI	4.92	590,038
DII	5.89	707,280
DM	3.91	469,050
DIMED	4.13	496,190
MAPS	1.93	231,875
DMM	2.15	258,188
DNS	2.95	354,129
DPSS	2.74	328,433
DPG	2.89	347,268
SDB	1.98	237,639
DSB	2.97	355,940
DSCTVSP	2.87	344,810
DiSC	3.53	424,023
DiSCOG	2.46	295,443
DSF	2.27	272,603
DSEA	3.25	389,686
SPGI	3.03	363,061
Statistica	2.08	249,673
DiSSGeA	2.85	342,440
DISLL	3.94	472,684
DTG	2.96	355,026
TESAF	2.47	296,349
	100	12,000,000

4. Attuazione del piano triennale

Le risorse in punti organico e in euro assegnate ai dipartimenti si riferiscono al triennio 2022-24 e sono utilizzabili per il “Piano triennale del personale del dipartimento”

Per la redazione del piano, con decreto del Rettore saranno rese disponibili ai dipartimenti delle linee di indirizzo che dovranno contenere:

- un’indicazione sui contenuti attesi del documento di piano in termini di coerenza delle politiche di reclutamento proposte con gli obiettivi strategici di ateneo in materia di ricerca, didattica e terza missione;
- la situazione attuale (AS IS) in relazione al rispetto dei vincoli ministeriali da parte ciascun dipartimento e le indicazioni conseguenti con particolare riferimento alle politiche di reclutamento degli esterni;
- le indicazioni a ciascun dipartimento sulla programmazione delle I fasce nel triennio in relazione all’obiettivo dell’Ateneo di mantenere stabile l’attuale rapporto PO/(PA+PO) attorno al valore di 0.35;
- indicazioni sulla gestione della fase transitoria del reclutamento, a valle del già citato provvedimento legislativo di revisione del preruolo e del reclutamento in ingresso.

Da un punto di vista operativo il piano sarà gestito per mezzo dell'applicativo "Proper PROD" che costituirà formale strumento di verifica della spesa e di aggiornamento della progressiva implementazione delle singole operazioni di reclutamento previste. L'Ufficio Sviluppo Organizzativo fornirà al riguardo specifiche indicazioni operative con particolare riferimento al flusso autorizzativo per le singole posizioni che saranno richieste.

5. Ulteriori fasi della programmazione

Il quadro delle risorse disponibili per i dipartimenti è destinato a completarsi con la seconda fase prevista dal PIAO. Inoltre, si vanno progressivamente definendo le risorse disponibili attraverso i fondi PNRR per i reclutamenti a tempo determinato ed è in fase di avvio la partecipazione al bando dipartimenti di eccellenza. Si aggiunge la modifica del quadro normativo sul reclutamento che rende al momento ancora incerto il futuro della filiera del reclutamento e che richiederà in ogni caso una scrittura ex novo del regolamento per i contratti di ricerca e la modifica dei regolamenti per le selezioni comparative dei ricercatori a tempo determinato.

Tutto ciò delinea un quadro molto dinamico, che richiede che il piano dei dipartimenti sia prima di tutto uno strumento di indirizzo in grado di delineare con un certo respiro la strategia di reclutamento di medio termine, da attuare con decisioni più puntuali via via che le risorse si rendono effettivamente disponibili e il quadro normativo si farà più certo.

Uno snodo importante sarà l'assestamento di piano previsto nella primavera del 2023 che consentirà di:

- assegnare le ulteriori risorse straordinarie ai dipartimenti;
- determinare i conguagli sulle risorse ordinarie assegnate in prima fase per assestamento del turnover e aggiornare gli indicatori del modello di distribuzione dei punti organico tra i dipartimenti;
- definire, una volta noto il numero dei dipartimenti vincitori del bando dipartimenti di eccellenza, la politica di riequilibrio a favore dei dipartimenti non vincitori;
- definire in modo più puntuale le regole operative per l'utilizzo delle risorse una volta che risulterà definito il quadro normativo e regolamentare a seguito della Legge del 29 giugno 2022 n. 79 e relativi decreti attuativi;
- chiudere in via definitiva la contabilità del piano 2019-21 ed effettuare le relative operazioni di conguaglio sul FbA e sui portafogli dei dipartimenti.

Università di Padova

Piano triennale 2022-2024 del Personale Tecnico ed Amministrativo: criteri di assegnazione delle risorse e utilizzo

1. Premesse e obiettivi

Il piano di reclutamento del personale per il triennio 2022-2024 è articolato in due Fasi. La prima, oggetto del presente documento, destina al reclutamento del personale tecnico ed amministrativo:

- 58 punti organico derivanti dal turn over previsto;
- 44 punti organico derivanti dalle risorse straordinarie previste nella legge di stabilità per l'anno 2022¹.

Tale destinazione è pari al 175% del turn over previsto.

A tali risorse si aggiunge lo stanziamento triennale di 17 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 2022-2024 è quello di potenziare la qualità e la quantità delle risorse da dedicare ai servizi tecnici e amministrativi e di supporto.

Negli anni passati il reclutamento del personale docente ha subito numerosi interventi straordinari ed è destinato ad una ulteriore crescita riconducibile alle risorse ordinarie, alle risorse extra turnover previste dalla legge di stabilità, agli interventi PNRR e ai bandi Dipartimenti di Eccellenza. Di conseguenza, è necessario assistere in modo prioritario l'incremento qualitativo e quantitativo del personale in considerazione sia del carico di lavoro accresciuto, a seguito della crescita del personale docente, sia dei processi di innovazione, anche tecnologica, che interessano il mondo della pubblica amministrazione ed in particolare le università.

Questo viene realizzato:

- attraverso il recupero integrale delle risorse generate dal turnover dei tecnici di laboratorio e dei tecnici sanitari (linea 1a). Alle strutture è consentito altresì l'impiego del proprio budget di docenza per il reclutamento di tecnici di laboratorio e tecnici sanitari;
- attraverso il recupero integrale delle risorse generate dal turnover del restante PTA (linea 1b), continuando con la modalità di gestione delle destinazioni utilizzata nell'ultimo triennio;

¹ Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 aprile 2022 ha indicato le risorse complessivamente disponibili e la loro suddivisione tra personale Docente e Tecnico e amministrativo, evidenziando anche l'articolazione temporale in Fase 1 e Fase 2.

- attraverso la realizzazione di un riequilibrio teso a recuperare il differenziale di crescita del passato tra le assunzioni di personale docente e personale TA (linea 2a);
- attraverso la previsione di una linea di supporto alla pianificazione strategica (linea 2b), analogamente a quanto avviene per il personale docente con il Fondo Budget di Ateneo (FbA).

Le risorse disponibili per la prima fase del PIAO 2022-2024 vengono, pertanto, ripartite come segue (Tabella 1):

Tabella 1: Ripartizione delle risorse secondo le linee di intervento

ALLOCAZIONE RISORSE DISPONIBILI		P.O.
1	Turnover	58
1A	Turnover dei tecnici di laboratorio	10
1B	Turnover del PTA	48
2	Punti organico straordinari	44
2A	Riequilibrio iniziale	20
2B	Supporto alla pianificazione strategica	24
	TOTALE	102

Le risorse disponibili derivanti da turn-over sono quindi interamente impiegate per il turn-over dei tecnici di laboratorio (1a) e per il turn-over del personale tecnico ed amministrativo (1b). La Linea 1b, destinata alle assunzioni da sostituzione del turnover, sarà suddivisa tra le macrostrutture, in base al proprio turn over: Dipartimenti, Amministrazione Centrale, Altre Strutture (Centri, Poli Multifunzionali e Scuole).

Le risorse straordinarie sono finalizzate a:

- riequilibrare la crescita di personale docente e/o di attività di Dipartimenti, Amministrazione Centrale e Altre Strutture (linea 2a);
- supportare la pianificazione strategica (linea 2b). All'interno di tale linea, nelle more della stipula del nuovo CCNL, vengono immediatamente destinati punti organico per lo scorrimento delle liste di idoneità delle progressioni economiche verticali bandite nella programmazione 2019-2021, entro il limite di legge del 30% delle posizioni con accesso dall'esterno della citata programmazione 19-21, finanziate con le risorse ordinarie.

2. Attuazione delle linee di intervento

LINEA DI INTERVENTO 1a – TURNOVER DEI TECNICI DI LABORATORIO E DEI TECNICI SANITARI

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 10, sono destinati alla sostituzione di tecnici di laboratorio e di tecnici sanitari che cesseranno nel triennio 2021-2023, garantendo una sostituzione al 100%. Tale disponibilità potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione.

Scopo dell'intervento è quello di consentire la programmazione delle procedure di reclutamento per garantire la continuità dei servizi tecnici di laboratorio e sanitari: le risorse sono pertanto vincolate all'assunzione di tecnici di laboratorio e sanitari presso le strutture dove si verifica la cessazione e saranno assegnate alle strutture purché sia stata accertata (anche con atto ricognitivo) la cessazione del personale.

Inoltre, per il triennio 2022-2024, i dipartimenti potranno continuare ad assumere tecnici di laboratorio e sanitari utilizzando anche il proprio budget docenza.

Per garantire il monitoraggio delle risorse complessivamente assegnate a tale linea, la gestione della programmazione e delle richieste di reclutamento avviene attraverso la procedura Proper Interno.

LINEA DI INTERVENTO 1b - ASSEGNAZIONI PERSONALE ALLE STRUTTURE SULLA BASE DEL TURNOVER

I punti organico destinati alle strutture sulla base del turn-over (con esclusione dei tecnici di Laboratorio e tecnici area sanitaria) sono pari a 48.

Tale disponibilità potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione.

Il budget viene ripartito tra le Macrostrutture (Dipartimenti, Amministrazione Centrale e Centri, Poli e Scuole) sulla base della stima di Turnover (Tabella 2).

Tabella 2: Turnover delle strutture e ripartizione dei punti organico

Macrostruttura	Turnover %	Punti Organico
AC	24.9%	11.9
CENTRI, POLI E SCUOLE	20.7%	9.9
DIPARTIMENTI	54.4%	26.2
Totale	100.0%	48.0

Per la ripartizione del budget all'interno delle Macrostrutture si seguiranno i criteri di seguito indicati.

Dipartimenti

Il budget è assegnato ai Dipartimenti principalmente attraverso i criteri contenuti nel modello di pesatura, approvato dalla Consulta dei Direttori e già utilizzato nella programmazione 2019-2021. Tale modello potrà essere integrato dall'utilizzo di ulteriori indicatori e da valutazioni gestionali riguardanti le specificità di ciascun Dipartimento. L'applicazione del modello di pesatura, infatti, rappresenta il criterio di partenza nell'assegnazione del personale; sono poi considerati ulteriori elementi, quali le eventuali carenze di personale riconducibili ad attività e processi specifici e la necessità di acquisire competenze indispensabili e non presenti all'interno della struttura.

Amministrazione Centrale

Per l'Amministrazione Centrale il budget sarà assegnato alle Aree sulla base dei seguenti criteri:

- Nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- Trasferimento di attività tra aree;

- Benchmark con altri atenei di dimensione simile;
- Turn-over.

Sarà presa in considerazione la consistenza delle aree a inizio 2022, comprensiva delle ulteriori assegnazioni, anche se non ancora attuate.

Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole

Per Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole l'assegnazione del budget si baserà sulle seguenti dimensioni:

- Nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- Turnover;
- Benchmark con altri atenei di dimensione simile.

Il Budget destinato ai Centri ricomprende anche la programmazione dei Collaboratori ed Esperti Linguistici

L'attuazione della linea di intervento 1b avviene attraverso formalizzazione dell'assegnazione e distribuzione delle risorse alle strutture con provvedimento del Direttore Generale.

LINEA DI INTERVENTO 2a - Interventi destinati al riequilibrio

Nel corso degli ultimi tre anni l'Ateneo è fortemente cresciuto sia per attività sia per numerosità del personale docente. Quest'ultimo ha subito un incremento notevole anche per effetto dei numerosi piani straordinari varati dal MUR. Si consideri, infatti, che le proiezioni disponibili evidenziano come a fine 2022 il personale docente sarà pari a circa 2500 unità con un incremento rispetto a fine 2019 del 10%. Va da sé che tale crescita porta ad un incremento delle attività tecnico-amministrative e di ricerca, la cui dinamica è ben sintetizzata dall'aumento complessivo dei ricavi che a fine 2021 hanno raggiunto il valore di 624 milioni di euro con un incremento rispetto al 2019 dell'11%. Tale crescita ha riguardato solo in parte il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato. In particolare, se si escludono i tecnici di laboratorio, il personale tecnico-amministrativo a fine 2021 era pari a 1955 unità con un incremento del 5,3% rispetto a fine 2019. Durante il 2022, su risorse proprie, l'Ateneo ha avviato due interventi straordinari destinati al riequilibrio del personale tecnico-amministrativo, destinando complessivamente 22,72 punti organico (delibera CdA 327/2021: 16,15 punti organico e Decreti 4446/2021 e 515/2022: 6,5 punti organico). Tali interventi sono completati dalle nuove risorse pari a 20 punti organico destinate al riequilibrio.

L'attribuzione delle risorse alle strutture avverrà sulla base della suddivisione delle attività determinata grazie alle indagini Good Practice.

Dipartimenti

La ripartizione tra i Dipartimenti considererà due driver e una specifica sequenza:

1. Riequilibrio sulla base delle Unità di Personale di Ricerca Equivalente (UPRE). L'UPRE è un indicatore utilizzato all'interno del modello di pesatura che tiene in considerazione non solo il personale docente ma anche i dottorandi, gli assegnisti e gli specializzandi;

2. Riequilibrio sulla base del Volume Economico Ponderato (VEP) post riequilibrio UPRE. Il volume economico ponderato è un indicatore usato nell'ambito del modello di pesatura che determina sulla base della contabilità le risorse disponibili per ciascun dipartimento.

L'assegnazione delle risorse ai dipartimenti è finalizzata a ridurre il divario tra i dipartimenti del rapporto tra UPRE e (successivamente) VEP e numero di amministrativi.

Amministrazione Centrale

Le risorse assegnate all'Amministrazione Centrale saranno ripartite tenendo in considerazione:

- L'impatto della centralizzazione, in parte già avvenuta, di alcune attività;
- L'analisi di benchmarking con altri atenei similari;
- I piani straordinari di reclutamento che hanno interessato alcune Aree;
- L'incremento di attività misurato con specifici driver per ciascuna Area dell'amministrazione centrale.

Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole

L'attribuzione delle risorse a Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole valorizzerà le specificità di ciascuna struttura.

L'attuazione della linea di intervento 2a avviene attraverso formalizzazione dell'assegnazione e distribuzione delle risorse alle strutture con provvedimento del Direttore Generale.

LINEA DI INTERVENTO 2b – Interventi a supporto della pianificazione strategica

Gli interventi a supporto della pianificazione strategica sono indirizzati alla realizzazione di specifiche politiche definite a livello di Ateneo. Le risorse a supporto della pianificazione strategica sono gestite sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale per sostenere obiettivi di sviluppo di interesse generale per l'Ateneo.

In particolare, gli interventi si articolano in tre Azioni.

Azione 1 – Sviluppo di carriera

All'azione 1 sono collegate le seguenti sotto-azioni:

a. Superamento precariato

Il personale a tempo determinato che lavora presso l'Ateneo ha acquisito competenze ed esperienze specifiche che si intendono valorizzare garantendo la prosecuzione del percorso di ingresso agevolato nei ruoli dell'Ateneo attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- con procedure aperte, tramite specifica riserva di posti nei bandi di concorso in favore di coloro che avranno maturato un triennio di durata del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 35 D.Lgs. 165/2001). Tale azione è finanziata con i budget delle linee di intervento 1a), 1b) e 2a);
- con procedure di reclutamento speciale (stabilizzazioni), attraverso il completamento del percorso di superamento del precariato iniziato nel 2018, in applicazione all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017. Tale azione è finanziata con 2 punti organico.

b. Progressioni Verticali

L'Ateneo ritiene che sia importante offrire al personale in servizio un percorso per lo sviluppo di carriera, tramite i seguenti strumenti:

- con procedure aperte, tramite specifica riserva di posti nei bandi di concorso in favore di coloro che avranno maturato un triennio di durata del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Tale azione è finanziata con i budget delle linee di intervento 1a), 1b) e 2a);
- mediante procedure riservate, in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. Tali procedure non possono globalmente superare il 50% dei posti messi a concorso. Tale linea potrà essere attivata solo dopo la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 e troverà finanziamento nella Fase 2 e in sede di assestamento del Piano. Le modalità di selezione saranno definite con decreto del Direttore Generale tenendo conto di quanto previsto dalla norma e dal CCNL.

All'interno di tale linea, nelle more della stipula del nuovo CCNL, vengono immediatamente destinati punti organico per lo scorrimento delle liste di idoneità delle progressioni economiche verticali bandite nella programmazione 2019-2021. La determinazione dei punti organico da impiegare, stimata in circa 1,5, verrà precisamente determinata con decreto del Direttore Generale, nel rispetto del vincolo di legge del 30% delle posizioni, con accesso dall'esterno e finanziate con le risorse ordinarie, della citata programmazione 19-21.

Azione 2 - Sviluppo delle competenze

L'Azione 2 è finalizzata a supportare lo sviluppo organizzativo in coerenza con la pianificazione strategica. In particolare, gli ambiti di intervento riguardano:

1. Sviluppo e acquisizione di nuove competenze: informatiche, comunicazione, reporting e analisi necessarie per l'innovazione;
2. Attivazione/potenziamento di strutture in linea con le esigenze strategiche;
3. Attivazione/potenziamento di servizi ad impatto strategico, favorendo il corretto equilibrio di dotazione fra le strutture, non sempre realizzato su base storica;
4. Eventuali esigenze di carattere straordinario.

L'utilizzo delle risorse destinate a specifiche progettualità avverrà con provvedimento del Direttore Generale.

Azione 3 - Efficacia ed Efficienza del reclutamento

a. Qualificazione del personale

L'Ateneo intende promuovere l'assunzione di personale di categoria D garantendo il cofinanziamento di 0,05 punti organico da integrare al budget utilizzato dalla struttura (pari a 0,25).

Per i tecnici di laboratorio e sanitari con turnover sul budget di dipartimento (sostituzione al 100%) il cofinanziamento si garantisce se l'assunzione avviene su profilo superiore a quello del tecnico

cessato o cessando (per il quale la struttura recupera integralmente il turn-over sulla linea di intervento 1a). A tale linea vengono destinati 2,5 punti organico.

b. Fondo di rotazione per la tempestività del reclutamento

Viene previsto un fondo di rotazione che consente lo scorrimento delle graduatorie con la chiamata di personale già incardinato nell'Ateneo, qualora questo sia necessario per arrivare alla chiamata di personale esterno collocato in graduatoria. In tal modo, fatte salve le ragioni organizzative o la volontà di mobilità del personale interessato, non risulterà necessario procedere alla mobilità del personale già incardinato presso l'ateneo. I differenziali di punti organico relativi allo scorrimento saranno recuperati sul budget ordinario attribuito alle strutture. Tale fondo viene inizialmente finanziato con 4 punti organico immediatamente disponibili. Tale fondo può anche essere utilizzato per scorrere la graduatoria qualora il personale chiamato disponga già di un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'Ateneo e sussistano ragioni organizzative che ne sconsigliano la mobilità ad altre strutture.

La Tabella 4 riporta il quadro sinottico di utilizzo delle risorse nelle diverse linee di intervento. E stima il numero di posizioni realizzabili sulla base dell'utilizzo medio del punto organico.

Tabella 4: Sintesi N. Posizioni stimate Piano 2022-2024 – Fase 1

LINEA DI INTERVENTO	P.O.	Utilizzo medio	POSTI
1a- Turnover dei tecnici di laboratorio	10	0,3	33
1b - Turnover PTA	48	0,3	160
2a - Riequilibrio PTA	20	0,3	67
2b - Supporto alla pianificazione strategica *	24		81
TOTALE	102		341
* di cui			
Nuove competenze	14	0,3	47
Superamento del precariato	2	0,3	7
Fondo di rotazione	4	0,15	27
* di cui			
Progressioni verticali	1,5	0,05	30
Qualificazione dei concorsi	2,5	0,05	50

4. Linee guida per il reclutamento

Per il triennio 2022-2024 si continuerà lungo la linea, già perseguita nel piano precedente, di riduzione del frazionamento del reclutamento, onde conseguire maggiore efficacia e trasparenza, tramite le seguenti azioni:

1. Rilevazione annuale dei profili professionali necessari, così da consentire una coerente programmazione annuale delle procedure di reclutamento. Il profilo professionale richiesto dalle 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;

2. 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;
3. Valorizzazione delle competenze trasversali ("soft skills"), oltre che delle competenze professionali;
4. 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. Utilizzo dei canali di comunicazione interni all'Ateneo.

L'assegnazione di personale alle strutture potrà 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 addebitati i punti organico corrispondenti per l'assunzione dall'esterno della categoria del personale interno trasferito alla medesima.

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

Per il triennio di programmazione 2022-2024 sono previsti 17 milioni di euro per personale a tempo determinato. Tale previsione è effettuata sulla base dell'utilizzo nel triennio precedente, con una diminuzione che tiene conto dell'impatto economico delle procedure di stabilizzazione già realizzate e delle risorse destinate al riequilibrio. 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 eccezionali.

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.

Le strutture possono attingere al fondo di Ateneo 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 perché i medesimi sono stati correlati ad entrate di Ateneo non FFO, dalla programmazione finanziaria di Ateneo 2022-2024;
- e) altre esigenze di carattere straordinario.