

# Piano triennale del personale 2019-2021

## 1. Premessa

Il presente piano ha come orizzonte temporale il periodo 2019 - 2021. Esso è definito in coerenza con gli obiettivi di Ateneo, i vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio prevedibili, nonché delle risorse finanziarie dell'Ateneo.

Il presente piano aggiorna ed integra il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione in dicembre 2017, tenendo conto degli aggiornamenti ed integrazioni intervenuti nel corso dell'anno 2018.

Il presente Piano triennale di fabbisogno del personale, potrà essere successivamente rimodulato dagli Organi di governo alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MIUR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

Il piano è stato predisposto, in coerenza con la normativa e le indicazioni ministeriali, al momento disponibili, allo scopo di definire il fabbisogno di capitale umano, tenuto conto delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili nel triennio 2019 -2021 da impiegare nelle attività dell'Ateneo. L'esigenza è garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi.

## 2. Il contesto di riferimento

### Organizzativo

L'Università di Udine si è dotata del "Piano strategico di Ateneo" che definisce le linee programmatiche per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali pluriennali dell'Ateneo.

Il piano individua le seguenti linee programmatiche di intervento:

- didattica;
- ricerca;
- organizzazione

A valle dell'adozione del Piano di Ateneo è stato avviato il processo che ha condotto al nuovo assetto dipartimentale, realizzatosi mediante "call for proposals" per la presentazione di proposte di Piani Strategici dei Dipartimenti.

I dipartimenti hanno adottato i propri Piani nei quali sono stati definiti i percorsi didattici e scientifici e le azioni attuative che ciascun dipartimento intende intraprendere in un orizzonte pluriennale, in coerenza con gli obiettivi del piano di Ateneo. La fase attuativa dei Piani strategici dipartimentali è in corso. Il consiglio di amministrazione nella seduta del 26 ottobre 2018 ha stabilito di prevedere una somma di euro 6.000.000,00 per le azioni di sviluppo del Piano Strategico da svolgere nel biennio 2019-2020. Tali azioni saranno finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi: sostenere una riconfigurazione dell'offerta formativa di Ateneo, con particolare riguardo ai corsi di laurea magistrale, al fine di incrementarne la attrattività; definire percorsi di inserimento di giovani ricercatori per assicurare migliore equilibrio generazionale nell'ambito dell'azione di ricerca attraverso: incremento del numero delle borse di dottorato di ricerca, incremento del numero di giovani ricercatori a tempo determinato lettera A, incremento del numero di giovani destinatari di assegni di ricerca.

Al fine di garantire nel modo più efficace ed efficiente il supporto alle attività CORE dei dipartimenti è stato adottato un nuovo modello organizzativo della loro struttura amministrativa.

In attuazione alle linee di intervento del Piano Strategico è stato approvato il progetto di riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale e dei Centri al fine di favorire il coordinamento delle attività, il controllo e l'adozione di azioni di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi erogati.

Il progetto, che prevede, a regime, l'attivazione di 6 direzioni, con ruolo di responsabilità dirigenziale, è stato implementato in fasi successive a partire dal 2017, in coerenza con le priorità dell'Ateneo e le disponibilità assunzionali e finanziarie. Attualmente sono state attivate quattro direzioni e, nel corso del 2019, si prevede di arrivare alla completa realizzazione del progetto con l'attivazione delle ulteriori due direzioni a seguito del reclutamento del relativo personale dirigente.

Nel 2019 sarà inoltre attivata la nuova organizzazione del personale tecnico dei dipartimenti approvata dal consiglio di amministrazione del 30 novembre 2018.

Con l'anno 2018, dopo numerosi anni di forte limitazione, le facoltà assunzionali del sistema universitario sono state elevate al 100% delle cessazioni dell'anno precedente. Tuttavia gli Atenei non hanno potuto godere nell'anno in corso di questo incremento per un rilevante ritardo nell'assegnazione delle risorse assunzionali (punti organico) dal parte del MIUR che al momento attuale non risulta ancora aver emanato il DM relativo e, pertanto, le assunzioni riferite alle disponibilità derivanti dalle cessazioni dell'anno 2017 si sposteranno necessariamente nell'anno 2019.

### **Normativo**

Il quadro normativo di riferimento della programmazione del personale delle Università è costituito principalmente dalla L. 240/2010, dal D.lgs 49/2012, dai DPCM che contengono le disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università (a norma dell'articolo 7, comma 6, del D.lgs 49/2012) dai DPCM che definiscono gli indirizzi della programmazione del personale universitario, nonché dall'art. 66 del D.L. 112/2008.

In base alla L. 240/2010 la programmazione deve tenere conto dei seguenti vincoli:

- necessità di destinare risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.
- obbligo di vincolare le risorse necessarie all'inquadramento nel ruolo dei professori associati dei ricercatori titolari dei contratti previsti all'art. 24 comma 3 lettera b) della legge in caso di esito positivo della procedura di valutazione (cd. tenure track);
- l'obbligo di non utilizzare più di metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di professori di prima e seconda fascia, di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Il D.L. 244/2016 ha modificato l'art. 24, comma 6 della L.240/2010 prorogando fino al 31.12.2019 la possibilità di utilizzare questa procedura;

Il D.Lgs. 49/2012 stabilisce:

- il limite massimo della spesa per personale delle università (80%) e definisce l'indicatore per l'applicazione del limite massimo (calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari);
- il modello di calcolo del limite assunzionale, collegato all'indicatore di spese di personale e alle cessazioni del personale;
- i meccanismi ex post di valutazione delle politiche del personale, i cui risultati impattano sui finanziamenti:
  - a) produzione scientifica dei professori e dei ricercatori elaborata in data successiva alla presa di servizio presso l'ateneo ovvero al passaggio a diverso ruolo o fascia nell'ateneo;
  - b) percentuale di ricercatori a tempo determinato in servizio che non hanno trascorso l'intero percorso di dottorato e di post-dottorato, o, nel caso delle discipline di area medica, di scuola di specializzazione, nella università in cui sono stati reclutati come ricercatori;
  - c) percentuale dei professori reclutati da altri atenei;
  - d) percentuale dei professori e ricercatori in servizio presso l'ateneo, responsabili scientifici di progetti di ricerca, comunitari e internazionali;

- e) grado di internazionalizzazione del corpo docente, valutato in termini di numerosità di docenti provenienti dall'estero o chiamati dall'ateneo in qualità di vincitori di progetti di ricerca finanziati dall'Unione Europea;
- f) struttura e i rapporti dell'organico del personale docente e ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo.

Il DPCM 31 dicembre 2014 definisce per il triennio 2015-2017:

- le modalità di calcolo del limite assunzionale con il fine di assicurare ad ogni ateneo un contingente minimo pari al 50 % (percentuale elevata dalla legge di stabilità 2017) della spesa relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e, esclusivamente per le università con migliori indicatori di bilancio, la possibilità di disporre di maggiori margini assunzionali proporzionali alla situazione di bilancio. In base a questo provvedimento per il triennio 2015-2017, la disponibilità assunzionale viene determinata come segue:

indicatori	turnover
Spese di personale $\geq$ 80	turnover massimo: 50% delle cessazioni anno precedente
Spese di personale e oneri di ammortamento $>$ 82% delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs 49/2012 al netto delle spese per fitti passivi di cui all'articolo 6, comma 4, lettera c),	
Spese di personale $<$ 80%	Turnover massimo: 50% delle cessazioni anno precedente + 20% del margine tra l'82% delle entrate per contributi statali di funzionamento, tasse, soprattasse, contributi universitari (al netto dei fitti passivi) e la somma delle spese del personale e degli oneri di ammortamento mutui
Spese di personale e oneri di ammortamento $<$ 82% delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs 49/2012 al netto delle spese per fitti passivi di cui all'articolo 6, comma 4, lettera c),	

La maggiorazione del turnover per gli Atenei con i migliori indicatori di bilancio è determinata fino a concorrenza dei limiti di massimi fissati a livello nazionale sul turn over del sistema universitario e non può comunque superare per il singolo ateneo il 110% delle cessazioni dell'anno precedente.

Il DPCM relativo alle disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università per il triennio 2018 - 2020, a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, al momento attuale non risulta ancora emanato, pertanto il presente documento è redatto sulla base di quanto disposto dal DPCM 31 dicembre 2014.

Il DPCM 7 luglio 2016 definisce gli indirizzi a cui si devono attenere gli Atenei nella programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018 e in particolare:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non può essere inferiore alla metà di quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;
- c) in caso di mancato rispetto dei parametri previsti dall'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010 e dall'art. 4, comma 2, lettere c) e c-bis) del decreto legislativo n. 49/2012 con riferimento al triennio di programmazione precedente, obbligo di rientrare nei predetti parametri dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie.

Il DPCM che definisce gli indirizzi a cui si devono attenere gli Atenei nella programmazione del personale universitario per il triennio 2019-2021 non è ancora stato emanato pertanto il presente documento è redatto sulla base di quanto disposto dal DPCM 7 luglio 2016.

L'art. 66 del D.L. 112/2008, così come modificato dai vari interventi normativi:

- “sposta” a livello di sistema il limite massimo di turn over, affidando al MIUR il compito di attribuire, sulla base della disponibilità globale, il contingente assunzionale annuo di ciascun Ateneo e il massimo di sistema che dal 2018 diventa il 100% dei punti organico dei cessati dell'anno precedente;
- prevede per le università che al 31.12 dell'anno precedente hanno un valore dell'indicatore di spese di personale inferiore a 80% e un indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) pari o superiore a 1 la possibilità di procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all' articolo 24, comma 3, lettera a), della L. 240/2010 senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over (cioè senza utilizzo di punti organico).

### **3. L'offerta formativa e il sistema AVA, la didattica delle scuole di specializzazione di area sanitaria**

Di particolare rilievo nel contesto di riferimento di cui va tenuto conto ai fini del piano triennale è l'avvio, a partire dal D.M. n. 47 del 30 gennaio 2013 “Decreto autovalutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio e valutazione periodica”, di un modello di valutazione innovativo (sistema AVA) che si applica ai fini del rafforzamento dell'autovalutazione, dell'accREDITamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari (cfr. altresì il D.L. 27 gennaio n. 19).

L'attivazione di tale nuovo sistema di AccREDITamento introduce in una prima fase un iter di procedure di accREDITamento iniziale e periodico fondato su precisi e qualificati requisiti di efficienza e di efficacia che coinvolgono la didattica, la ricerca, le strutture, l'organizzazione, la sostenibilità economico-finanziaria, la qualità, cui fa seguire in una seconda fase una valutazione periodica basata sulla misurazione dell'efficienza, della sostenibilità economico-finanziaria delle attività e dei risultati raggiunti nell'ambito della didattica, della ricerca e dell'assicurazione della qualità.

In merito all'accREDITamento iniziale e periodico il suddetto decreto è stato sostituito dal D.M. 987/2016 (e successive modifiche), che prevede la verifica di una serie di indicatori fra i quali si mettono in evidenza:

#### **A) Requisiti di accREDITamento dei corsi di studio: requisiti di docenza.**

Ciascun Corso di studio deve disporre di 3 docenti/anno indicati nominalmente, scelti tra i professori di I e di II fascia e tra i ricercatori universitari in servizio presso l'Ateneo (requisiti specifici sono previsti per i Corsi di studio delle professioni sanitarie, delle scienze motorie, del servizio sociale, della formazione primaria, della mediazione linguistica e traduzione e interpretariato e per i corsi di laurea sperimentali a orientamento professionale). Tale gruppo di docenti, che si definiscono “docenti di riferimento”, deve soddisfare i seguenti criteri:

1. **Peso:** ogni docente di riferimento deve avere l'incarico didattico di almeno un'attività formativa all'interno del corso di studio. Può essere conteggiato 1 sola volta o, al più, essere indicato come docente di riferimento per 2 corsi di studio con peso pari a 0,5 per ciascun corso di studio.
2. **Tipologia:** nell'ambito dei docenti di riferimento sono conteggiati:
  - a) Professori, Ricercatori di ruolo e Assistenti del ruolo ad esaurimento delle Università italiane;
  - b) Ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b) della Legge 240/10 e Ricercatori di cui all'art.1, comma 14, Legge 230/05;
  - c) Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11 Legge 240/10.Il DM 987/2016 stabilisce quanti, fra i docenti totali, devono essere i professori ordinari e associati.
3. **Copertura dei settori scientifico-disciplinari:** il Settore Scientifico Disciplinare di afferenza di ogni docente di riferimento deve essere lo stesso dell'attività didattica di cui è responsabile.

Il numero minimo dei docenti di riferimento necessari deve essere incrementato, in misure proporzionale, al superamento delle soglie stabilite nell'allegato D del decreto per quanto riguarda gli iscritti al primo anno.

#### **B) Requisiti di qualità delle sedi e dei corsi di studio: R1 - *Visione, strategie e politiche di Ateneo sulla qualità della didattica e ricerca***

Tra i requisiti e indicatori di Qualità elaborati dall'ANVUR (nelle nuove linee guida dell'agosto 2017), l'indicatore R1.C valuta se l'Ateneo garantisce la competenza e l'aggiornamento dei propri docenti e, tenendo anche conto dei risultati di ricerca, cura la sostenibilità del loro carico didattico, nonché delle risorse umane e fisiche per il supporto alle attività istituzionali. I punti di attenzione relativi a tale indicatore riguardano:

1. Reclutamento e qualificazione del corpo docente

2. Strutture e servizi di supporto alla didattica e alla ricerca. Personale tecnico amministrativo
3. Sostenibilità della didattica

Quest'ultimo prende in esame la strategia di Ateneo per monitorare e ottimizzare la quantità complessiva di ore di docenza assistita erogata dai diversi Dipartimenti, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile. In tale contesto, la quantità di docenza erogabile, convenzionalmente (in assenza di riferimenti stringenti della normativa nazionale), si quantifica in 120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno (90 per i Professori a tempo definito), 60 per Ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A); per i Ricercatori a tempo determinato di tipo B va preso a riferimento il regolamento di Ateneo.

Particolari requisiti sono stabiliti (D.I. n. 68/2015) per il corpo docente delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria, il quale deve comprendere almeno due Professori di ruolo nel settore scientifico-disciplinare di riferimento della tipologia della Scuola. Per le Scuole per le quali non è identificabile un singolo settore scientifico-disciplinare di riferimento, il corpo docente deve comprendere almeno due Professori di ruolo afferenti ad uno dei settori scientifico-disciplinari indicati nell'ambito specifico della tipologia della Scuola.

Il medesimo Decreto ha previsto che in via transitoria, e per non più di tre anni, il corpo docente della scuola, in deroga a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, possa comprendere un solo professore di ruolo del settore scientifico-disciplinare di riferimento della tipologia della Scuola.

Tale requisito è stato altresì confermato dal D.I. n. 402/2017 al quale si deve la definizione degli standard, dei requisiti nonché degli indicatori di performance formativa ed assistenziale delle Scuole di Specializzazione.

Il MIUR (nota del 21.06.2017) ha fornito indicazioni in merito alla data di decorrenza e termine del triennio transitorio: esso è da intendersi riferito all'anno accademico e non all'anno solare di entrata in vigore del D.I. n. 68/2015 ed è quindi decorrente dall'a.a. 2014/2015 delle Scuole (primo anno del triennio) sino alla conclusione dell'anno accademico 2016/2017 delle Scuole (terzo anno del triennio).

Successivamente il MIUR ( nota del 17.04.2018) ha precisato *“si ritiene che, in virtù dell'intervenuta emanazione del D.I. n. 402/2017, ed in particolare dell'art. 8, co. 2, alle Scuole accreditate in via provvisoria nell'A.A. 2016/2017 è stato sostanzialmente concesso, per l'adeguamento agli standard, ai requisiti minimi di idoneità e agli indicatori di performance richiesti dal decreto n. 402/2017 (ivi compresi i Requisiti disciplinari di cui al D.I. n. 68/2015), un periodo di adeguamento di durata pari ad un massimo di due anni decorrenti dalla data in cui sono state accreditate provvisoriamente, dunque fino alla fine dell'A.A. 2017/2018 delle Scuole (compreso)”*. La nota MIUR del 20.04.2018 ha fornito ulteriori specifiche *“si conferma che per le Scuole accreditate in via provvisoria, è concesso, per l'adeguamento agli standard, ai requisiti minimi di idoneità e agli indicatori di performance richiesti dal decreto n. 402/2017 (ivi compresi i Requisiti disciplinari di cui al D.I. n. 68/2015), un periodo di adeguamento di durata pari ad un massimo di due anni decorrenti dalla data in cui sono state accreditate provvisoriamente, dunque fino alla fine dell'A.A. 2017/2018 delle Scuole di specializzazione (compreso) la cui data di avvio sarà prevista nel prossimo bando di concorso. Analogo periodo di adeguamento sarà concesso alle Scuole che, nell'A.A. 2017-2018 dovessero mutare il proprio status da accreditate in via definitiva ad accreditate in via provvisori a”*. Pertanto, i due requisiti disciplinari richiesti dal D.I. n. 68/2015 dovranno essere soddisfatti a far tempo dall'1.11.2018 (la data di avvio dell'a.a. 2017/2018 definita dall'ultimo Bando di concorso è il 01/11/2018).

#### **4. La consistenza dell'organico**

Al fine della definizione del fabbisogno e dell'allocazione delle risorse assunzionali per il triennio è utile conoscere la composizione dell'organico dell'Ateneo, i cui dati, vengono riportati di seguito e tengono conto delle cessazioni e delle assunzioni avvenute alla data del **1.11.2018**.

*Personale docente e ricercatore*

Nelle tabelle successive sono riportati i dati relativi all'organico del personale docente e ricercatore a tempo indeterminato.

- distribuzione per ruolo

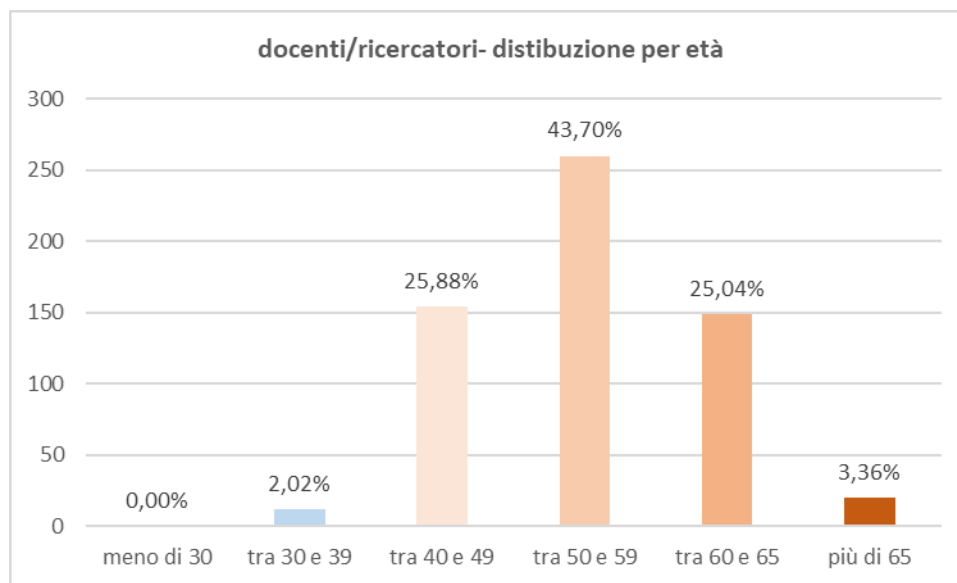
Ruolo	Numero	%	Rapporto PO/(PO+PA)%*
Professori I fascia	156	26,22	38,71%
Professori II fascia	247	41,51	
Ricercatori	190	31,93	
Assistenti	2	0,34	
<b>totale</b>	<b>595</b>	<b>100,00</b>	

\* la percentuale dei professori di I fascia è contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia come previsto dal DPCM 7/7/2016 "Indirizzi della programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018"

- distribuzione per fascia di età

Ruolo	meno di 30	tra 30 e 39	tra 40 e 49	tra 50 e 59	tra 60 e 65	più di 65	totale
Professori I fascia	0	0	3	72	63	18	156
Professori II fascia	0	6	81	106	52	2	247
Ricercatori	0	6	70	82	32	0	190
Assistenti	0	0	0	0	2	0	2
<b>totale</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>154</b>	<b>260</b>	<b>149</b>	<b>20</b>	<b>595</b>
%	<b>0,00%</b>	<b>2,02%</b>	<b>25,88%</b>	<b>43,70%</b>	<b>25,04%</b>	<b>3,36%</b>	<b>100,00%</b>

La rilevazione evidenzia che il personale si colloca prevalentemente nelle fasce d'età intermedie con una ridotta numerosità nelle fasce fino ai 39 anni e in quella oltre i 65 anni.



Al personale di ruolo si aggiunge il seguente personale a tempo determinato così suddiviso per qualifica:

Ruolo	Numero
Prof. Straordinari Tempo det. L. 230/2005	1
Ricercatori t. determinato B)	17
Ricercatori t. determinato A)	21
<b>totale</b>	<b>39</b>

### Personale dirigente e tecnico amministrativo a tempo indeterminato

Nelle tabelle successive sono riportati i dati relativi all'organico del personale tecnico amministrativo e dirigente a tempo indeterminato.

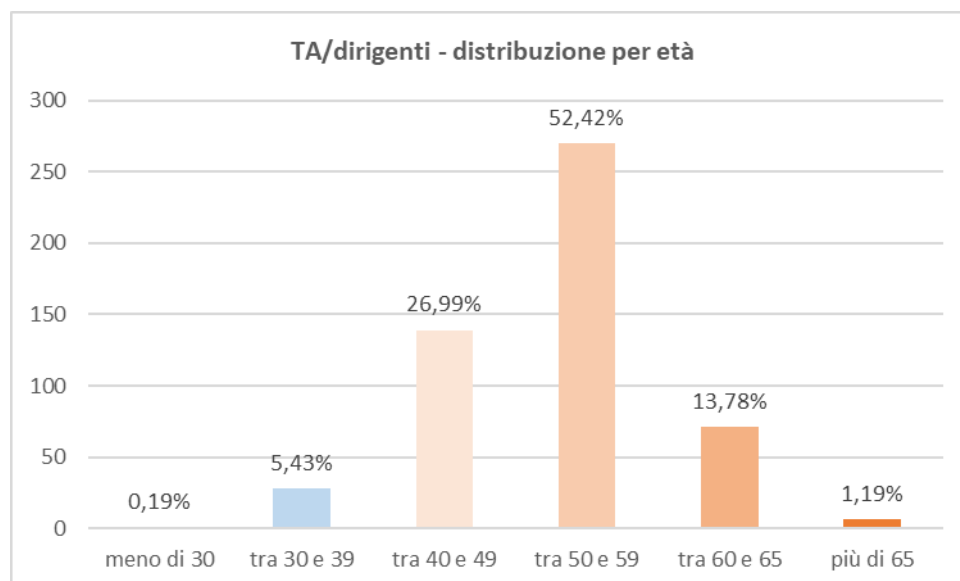
- distribuzione per ruolo

Ruolo	numero	%
Dirigenti	5	0,97%
EP	17	3,32%
D	133	25,82%
C	310	60,19%
B	25	4,85%
CEL	25	4,85%
<b>Totale</b>	<b>515</b>	<b>100,00%</b>

- distribuzione per fascia di età

Ruolo	meno di	tra 30 e 39	tra 40 e 49	tra 50 e 59	tra 60 e 65	più di 65	totale
Dirigenti	0	0	1	2	1	1	5
EP	0	0	3	12	2	0	17
D	0	2	22	84	25	0	133
C	1	20	105	154	29	1	310
B	0	6	7	7	4	1	25
CEL	0	0	1	11	10	3	25
<b>totale</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>139</b>	<b>270</b>	<b>71</b>	<b>6</b>	<b>515</b>
%	0,19%	5,43%	26,99%	52,42%	13,78%	1,19%	100,00%

La rilevazione evidenzia che la maggioranza del personale si colloca nella fascia tra i 50 e i 59 anni che vi è una ridottissima numerosità nelle fasce fino ai 39 anni.



Al personale di ruolo si aggiunge il seguente personale a tempo determinato così suddiviso per qualifica:

ruolo	numero
Dirigenti	1
EP	0
D	5
C	27
B	0
CEL	8
<b>Totale</b>	<b>41</b>

#### 4.1 Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2019-2021

Nelle tabelle a seguire è evidenziata la consistenza del personale di ruolo previste, tenuto conto del personale in servizio al 1.11.2018 e delle cessazioni note/programmate alla medesima data, complessivamente per ruolo fino al 2021. La proiezione non tiene conto di potenziali assunzioni nel triennio.

##### Personale docente e ricercatore

RUOLO	organico al 1.11.2018	PO/(PO+PA)%	consistenza al 31.12.2019	PO/(PO+PA)%	consistenza al 31.12.2020	PO/(PO+PA)%	consistenza al 31.12.2021	PO/(PO+PA)%
Professori Ordinari	156	38,71%	152	38,29%	147	37,69%	145	37,76%
Professori Associati	247		245		243		239	
Ricercatori Universitari	190		189		188		186	
Assistenti universitari	2		1		1		1	
<b>Totale</b>	<b>595</b>		<b>587</b>		<b>579</b>		<b>571</b>	

Nella tabella viene evidenziato anche l'andamento del rapporto tra PO e PA in relazione a quanto previsto dal D.lgs.49/2012.

##### Personale dirigente e tecnico amministrativo

uolo	Organico al 1.11.2018	consistenza al 31.12.2019	consistenza al 31.12.2020	consistenza al 31.12.2021
Dirigenti	5	4	4	4
EP	17	17	17	15
D	133	132	130	127
C	310	308	306	301
B	25	23	23	23
CEL	25	24	24	24
<b>Totale</b>	<b>515</b>	<b>508</b>	<b>504</b>	<b>494</b>

## 5. La determinazione delle risorse assunzionali da turn over

Al fine di definire le risorse destinabili al piano di assunzioni, occorre tenere conto che in base all'art. 66, comma 13-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 il sistema delle università:

- può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente al 100 % a decorrere dal 2018;



- l'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni è effettuata con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 (integrato dal DPCM 31 dicembre 2014).

Tenuto conto che, in base al complessivo sistema di attribuzione dei punti organico attualmente stabilito, può essere calcolato un contingente minimo riconosciuto a ciascuna Università (50% in base al DPCM 31 dicembre 2014) ma non l'eventuale maggiorazione attribuita dal Ministero in relazione alla situazione di bilancio di tutti gli Atenei, prudenzialmente la quantificazione dei punti organico derivanti da cessazioni per il triennio 19-21 viene stimata in misura del 50% delle cessazioni prevedibili per il triennio (rif. cessazioni note/programmate alla data del 1.11.2018).

La presente programmazione sarà essere rimodulata e aggiornata alla luce delle assegnazioni effettive del MIUR dei punti organico effettivamente disponibili e dell'evoluzione non prevista delle cessazioni.

#### Punti Organico da turn- over anno 2018

L'assegnazione dei punti organico 2018 non è ancora stata effettuata ed il MIUR con nota 21.11.2018 prot. 16335 ha comunicato che il ritardo è riconducibile alla necessità di attendere l'emanazione del DPCM avente ad oggetto "disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università per il triennio 2018-2020" a norma dell'art. 6, del D.Lgs 49/2012 che dovrebbe essere di prossima pubblicazione. Tale nota ricorda che a decorrere dal 2018 l'ammontare di punti organico attribuiti alle università statali sarà complessivamente pari al 100% delle cessazioni dell'anno precedente.

In relazione a quanto sopra e tenuto conto che l'Ateneo rispetto agli indicatori previsti dal D.lgs. 49/2012 (stima Direzione Amministrazione e finanza - DIAF) al 31.12.2017 si posiziona come segue:

Anno	Spese personale	ISEF
2018	73,93%	1,095

Si ritiene di stimare l'assegnazione dei punti organico 2018 pari al 99% delle cessazioni effettive del 2017 come segue:

cessazioni anno 2017 in punti organico	14,45
quota base "certa" pari al 50%	7,225
quota variabile stimata 49%	7,0805
TOTALE stimato	14,3055
Quota vincolata per collocamento CCIAA (10%cessazioni TA)	0,275
PUNTI disponibili stimati	14,0305

Nelle stima dei punti organico 2018 si è tenuto conto che il D. Lgs. 219/2016, art. 3, commi 6 e 7, ha stabilito che le Università partecipano alle procedure di ricollocazione del personale delle CCIAA pertanto sono "congelati" dal MIUR e resi indisponibili il 10% dei punti organico da cessazioni del personale tecnico amministrativo per gli anni 2017 e 2018.

A seguito dell'effettiva assegnazione dei punti organico la presente programmazione potrà essere ridefinita.

#### Punti Organico da turn- over 2019-2021

La sottostante Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2020, che determinano punti organico per il triennio 2019-2021. Si tratta delle cessazioni programmabili alla luce della normativa vigente e non tengono conto delle cessazioni che non producono il rilascio di punti organico (es. scambi contestuali). Si assume che i ricercatori lettera B non cessino, in quanto nella programmazione sono previste le risorse per la tenure track.

QUALIFICHE	Valore P.O.	USCITE 2018	PUNTI ORGANICO 2019	USCITE 2019	PUNTI ORGANICO 2020	USCITE 2020	PUNTI ORGANICO 2021
Ordinari	1	10	10,00	4	4,00	5	5,00
Associati	0,7	6	4,20	1	0,70	2	1,40
Ricercatori	0,5	3	1,50	1	<b>0,50</b>	1	0,50
Ricercatori t. determinato a)	0,4	0	0,00	0	<b>0,00</b>		0,00
Ricercatori t. determinato b)	0,5	0	0,00	0	<b>0,00</b>		0,00
Assistenti	0,5	0	0,00	1	<b>0,50</b>		0,00
Dirigenti	0,65	0	0,00	1	<b>0,65</b>		0,00
EP	0,4	0	0,00	0	<b>0,00</b>		0,00
D	0,3	5	1,50	0	<b>0,00</b>	2	0,60
C	0,25	9	2,25	2	<b>0,50</b>	2	0,50
B	0,2	4	0,80	1	<b>0,20</b>		0,00
CEL	0,2	2	0,40	0	<b>0,00</b>		0,00
<b>TOTALE</b>		<b>39</b>	<b>20,65</b>	<b>11</b>	<b>7,05</b>	<b>12</b>	<b>8,00</b>

In relazione alle cessazioni sopra evidenziate può essere effettuata una stima dei punti disponibili, derivanti da turn over, per la programmazione di Ateneo del periodo 2019-2021 come da tabella sotto riportata. Secondo quanto illustrato sopra per gli anni 2019-21 si stimano disponibilità assunzionali nel 50% delle cessazioni programmate (quota base).

**stima dei punti organico assegnati dal MIUR**

quota	PUNTI ORGANICO 2019	PUNTI ORGANICO 2020	PUNTI ORGANICO 2021
Quota base 50%	10,325	3,525	4,000
Quota variabile	*	*	*

\*da integrare a seguito di comunicazione MIUR.

**Punti organico da assegnazioni già effettuate**

In aggiunta ai punti organico stimati in base all'andamento delle cessazioni nel periodo 2017-2020 l'ateneo può utilizzare i punti organico relativi alle assegnazioni già effettuate dal MIUR e non ancora impegnati per assunzioni e quelli assegnati dal MIUR sulla base di interventi straordinari (es Piano straordinario ricercatori) o di cofinanziamento (es. incentivi per chiamate dirette).

Si ricorda che nell'ambito di quanto previsto dall'art. 5 del D.M. n. 335/2015 il MIUR ha attribuito all'ateneo (nota prot. 5834 del 12.05.2017) un cofinanziamento (risorse e punti organico) per l'assunzione effettuata nel 2015 di ricercatori di cui all'articolo 24 lettera b) della legge 240/2010 "esterni" e pertanto risultano disponibili 0,15 punti organico del 2014 per l'assunzione di ricercatori. Nell'ambito di quanto previsto dal D.M. n. 552/2016 il MIUR ha attribuito all'ateneo (nota prot.15453 del 21.12.2017) un cofinanziamento (risorse e punti organico) per l'assunzione effettuata nel 2016 di un professore associato "esterno" e risultano pertanto disponibili 0.20 punti organico del 2014 per l'assunzione di professori associati.

Non essendo stato possibile rimodulare la programmazione dei punti organico anno 2015 non si è potuto procedere, come invece previsto nella programmazione approvata a dicembre 2017, ad imputare l'assunzione di un ricercatore già prevista sui punti organico 2017, sui punti organico residui 2014 e 2015. Pertanto si procederà all'imputazione dell'assunzione in coerenza con la programmazione dei punti organico effettuata negli anni di riferimento, che presentano la necessaria disponibilità.

In generale tenuto conto che il MIUR ha dato indicazione (nota del 27.02.2017) di dare la priorità al completo utilizzo dei punti organico degli anni pregressi, le assunzioni effettuate nel corso del 2018 e 2019 saranno imputate, nel rispetto della complessiva disponibilità, prioritariamente, per quanto possibile, sulle risorse assunzionali residue delle annualità pregresse.

## 6. La programmazione e destinazione delle risorse assunzionali per il reclutamento del personale

Alla luce delle risorse disponibili in termini di Punti Organico nonché dei vincoli normativi e di bilancio, si programmano i reclutamenti del personale per il periodo 2019-2021 per far fronte ai fabbisogni dell'Ateneo secondo quanto indicato di seguito, in base all'ipotesi che venga prorogato al 31.12.2019 l'utilizzo delle risorse assunzionali degli anni 2014-15-16-17-18.

La programmazione potrà essere rimodulata nel tempo alla luce delle risorse assunzionali assegnate dal MIUR, dall'andamento delle procedure di reclutamento, dei fabbisogni intervenuti, dell'evoluzione eventualmente non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili, delle priorità di ateneo e del quadro normativo.

Le scelte adottate di seguito tengono conto della necessità di assicurare i vincoli complessivi sulla programmazione indicati dalla normativa di riferimento, tenuto conto delle assunzioni già effettuate.

### *Personale docente e ricercatore*

Le risorse assunzionali sono destinate a rispondere alle esigenze di didattica e ricerca evidenziate dai dipartimenti al fine di garantire la sostenibilità dell'offerta formativa dei corsi di studio e delle scuole di specializzazione, le attività di ricerca scientifica e di trasferimento tecnologico, ed il loro sviluppo. La programmazione dei fabbisogni tiene conto anche delle linee di indirizzo e dei vincoli stabiliti dalla normativa di settore attualmente disponibile (es. garantire la tenure track dei ricercatori lettera B, mantenere la percentuale dei professori di I fascia entro il 50% dei professori di I e II fascia, garantire il rapporto previsto tra il reclutamento di professori di I fascia e ricercatori lettera B).

In relazione a quanto sopra si programmano le seguenti risorse assunzionali:

ANNO 2019

Punti organico 2017 - rimodulazione

ruolo	Tot punti programmati	Punti disponibili 2019
Ordinari	3,5	0
Associati	5,51	0,91
Ricercatori	3,6	0,5
Tot docente/ricercatore	12,61	1,41

Punti organico 2018 (stimati)

ruolo	Tot punti programmati	Punti disponibili 2019
Ordinari	4	4
Associati	5,45	5,05
Ricercatori	1,75	1,5
Tot docente/ricercatore	11,2	10,55

punti organico 2019 (stimati quota base)

ruolo	PUNTI ORGANICO	di cui punti vincolati
Docenti/ricercatori	8,260	2,6 per ruolo PA *

\*destinati a 13 procedure valutative di PA per ricercatori lett. B assunti nel 2016

Nel 2019 si concluderanno 5 procedure per il reclutamento di ricercatori lettera B, autorizzate nel 2018.

ANNI 2020-2021

Stimati quota base

<b>PUNTI ORGANICO 2020 per docenti/ricercatori</b>	<b>PUNTI ORGANICO 2021 per docenti /ricercatori</b>
2,82	3,2*

\*di cui 2,8 destinati a 14 procedure valutative di PA per ricercatori lett. B assunti nel 2018

#### Dipartimento Eccellenza

Il Dipartimento di Studi Umanistici, in quanto dipartimento di eccellenza, ha ottenuto uno specifico finanziamento (risorse finanziarie e punti organico) destinato al reclutamento di personale, così come individuato nel progetto presentato al MIUR

Nel corso del 2019 si prevedono le relative assunzioni:

ruolo	Settore concorsuale
1 PO esterno	10/B1 Storia dell'arte
1 RTDb	01/B1 Informatica
1 RTDb	10/B1 Storia dell'arte
1 upgrade PO	10/C1 - TEATRO, MUSICA, CINEMA, TELEVISIONE E MEDIA
1 upgrade PA	10/D4 - FILOLOGIA CLASSICA E TARDOANTICA
1 upgrade PA	08/E2 – RESTAURO E STORIA DELL'ARCHITETTURA ICAR

#### Posti ricercatore lettera a

Tenuto conto che al 31.12.2018 (secondo stima DIAF) l'Ateneo mantiene un valore dell'indicatore di spese di personale inferiore a 80% e un indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) pari o superiore a 1 si ha la possibilità di procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all' articolo 24, comma 3, lettera a), della L. 240/2010 senza gravare su punti organico.

In relazione alle esigenze di ricerca e didattica dei dipartimenti si ricorrerà al reclutamento delle figure di ricercatore di cui all' articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 sia sulla base di finanziamenti esterni sia su fondi di Ateneo, che si aggiungono ai reclutamenti su procedura già autorizzate nel 2018.

Si evidenzia che la delibera del consiglio di amministrazione del 26 ottobre 2018 ha stabilito di prevedere una somma di euro 6.000.000,00 per le azioni di sviluppo del Piano Strategico da svolgere nel biennio 2019-2020. Tali azioni saranno finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi: sostenere una riconfigurazione dell'offerta formativa di Ateneo, con particolare riguardo ai corsi di laurea magistrale, al fine di incrementarne la attrattività; definire percorsi di inserimento di giovani ricercatori per assicurare migliore equilibrio generazionale nell'ambito dell'azione di ricerca attraverso: incremento del numero delle borse di dottorato di ricerca, incremento del numero di giovani ricercatori a tempo determinato lettera A, incremento del numero di giovani destinatari di assegni di ricerca.

#### *Personale dirigente e tecnico amministrativo*

Il fabbisogno di personale dirigente e tecnico amministrativo nel triennio è destinato a realizzare le seguenti finalità:

- garantire il completamento dell'attuazione del progetto di riassetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale e dei Centri approvato dal CdA il 28.10.2016 al fine di aggregare attività omogenee in macrostrutture (centri di responsabilità) favorendo il coordinamento, il controllo e l'adozione di azioni di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi erogati, semplificare il processo decisionale e incrementare l'efficienza e l'efficacia delle attività. In particolare si prevede di procedere all'attivazione delle ultime Direzioni e tenuto conto che non vi sono dirigenti in organico per ricoprire le posizioni, di reclutare il necessario personale;
- supportare i processi relativi alla didattica e servizi agli studenti, i processi relativi alla ricerca, i processi relativi alla qualità, al controllo di gestione e alla programmazione economico finanziaria, mediante il reclutamento di figure specializzate;
- rafforzare l'organico con il reclutamento di figure di categoria C, che è anche quella in cui si registra il maggior numero di cessazioni, per il supporto ai processi della didattica e dei servizi agli studenti, ai processi relativi alla ricerca e al trasferimento tecnologico, ai processi amministrativi e contabili e tecnici. Nell'ambito di questa categoria di personale si prevede di procedere ad assunzioni con contratto part-time al 50% mediante procedure di reclutamento ordinario e mediante la procedura speciale di stabilizzazione ai sensi del d. lgs.

75/2017, art. 20 “Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni” che mira alla valorizzazione delle professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in particolare si farà ricorso al comma 1 che prevede una procedura di stabilizzazione diretta del personale. Le assunzioni verranno effettuate, nell’ambito delle risorse assunzionali specificamente destinate. L’Amministrazione ha già effettuato nel 2018 la prevista ricognizione del personale in possesso dei requisiti ed ha già avviato una prima fase di stabilizzazioni. Per la procedura di stabilizzazione si prevede di utilizzare ordinarie risorse assunzionali da turn over. Per la categoria C si prevede anche l’ampliamento del regime assunzionale del personale già in servizio con contratto di lavoro part-time;

- d) supportare le esigenze di esercitazioni linguistiche, tenuto conto delle esigenze evidenziate della struttura competente, utilizzando qualora possibile la procedura speciale di stabilizzazione o procedure ordinarie.

A novembre si è concluso il concorso per l’assunzione di 1 unità di cat. D di cui risulta vincitrice una unità di personale già in servizio e, pertanto, viene recuperato il differenziale delle risorse destinate all’assunzione. Inoltre non si è potuto procedere ad 1 assunzione al 50% e ad 1 ampliamento di regime assunzionale al 100% di unità di categoria C, autorizzati a settembre 2018, per rinuncia degli interessati.

In relazione a quanto sopra risultano nuovamente disponibili complessivamente 0,5 punti organico.

Considerato che il MIUR ha dato indicazione di dare la priorità al completo utilizzo dei punti organico degli anni pregressi, le assunzioni effettuate nel corso del 2018 e 2019 saranno imputate prioritariamente, per quanto possibile, sulle risorse assunzionali residue delle annualità pregresse.

Tenuto conto di quanto sopra per il reclutamento del personale dirigente e tecnico amministrativo nel triennio si programmano le seguenti risorse assunzionali:

per 2019

Anno punti	Punti disponibili 2019
2017 e anni pregressi	0,06
2018 (stimati)	2,8
2019 (stimati quota base)	2,065
TOT	4,925

Punti 2017 vincolati per ricollocamento personale CCIAA	<b>0,26</b>
Punti 2018 (stima) vincolati per ricollocamento personale CCIAA	0,275

per 2020-2021

PUNTI ORGANICO 2020 per dirigenti e TA	PUNTI ORGANICO 2021 per dirigenti e TA
0,705	0,800

Le risorse assunzionali disponibili per l’anno 2019, come sopra definite, sono volte alla copertura del seguente fabbisogno:

qualifica	n.	punti
Dirigente II fascia	2	1,3
Cat EP	1	0,4
Cat D	1	0,3
cat. C contratto part-time 50% - assunzioni	4	
cat.C contratto part-time al 50% - assunzioni per stabilizzazione d. lgs. 75/2017, art. 20	10	
cat. C - ampliamento regime assunzionale dal 50% al 100%	7	

<b>TOT posizioni cat. C</b>	21	2,625
CEL	1	0,2
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>4,825</b>
Residuo da utilizzare in corso d'anno		0,1
<b>TOTALE</b>		<b>4,925</b>

Per l'anno 2019 al Direttore Generale è dato mandato nell'ambito delle assegnazioni complessive per ciascuna categoria, di procedere ai reclutamenti, definendo gli specifici profili di competenze adeguati alle necessità dell'Amministrazione, secondo le priorità ritenute più opportune.

L'avvio delle procedure su punti organico 2018 e su quota base 2019 avverrà a seguito dell'effettiva assegnazione dei punti organico 2018. Le procedure per il personale dirigente saranno avviate a seguito dell'istituzione delle direzioni.

In aggiunta alle assunzioni sopra elencate nel 2019 si concluderà la procedura, già avviata a ottobre 2018, per l'assunzione, mediante stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del d. lgs. 75/2017 di 4 unità di personale di categoria C con contratto part-time al 50%.

## 7. I costi del personale e della Programmazione

Nel presente paragrafo sono evidenziati i costi (fonte Direzione Amministrazione e Finanza) del fabbisogno di personale, comprese le nuove assunzioni.

I costi di personale per nuove assunzioni su punti organico sono stati parametrati al costo medio nazionale del punto organico 2017 pari a euro 113.939. Le assunzioni sono state ipotizzate per il personale docente a partire da ottobre, per il personale tecnico amministrativo e dirigente da luglio.

Tenuto conto di quanto sopra, si riporta nelle tabelle che seguono la composizione del costo 2019, sia per il personale docente che dirigente e tecnico amministrativo di ruolo, presentata come variazione rispetto al preconsuntivo dell'anno in corso. Tali valori tengono conto di tutti del costo del personale in servizio, del turnover programmato, dell'incremento ISTAT (come da Circolare MEF n. 31 del 29/11/2018) e della progressione stipendiale in classi per il personale docente.

<b>PERSONALE DOCENTE DI RUOLO</b>	<b>prec 2018</b>	<b>budget 2019</b>
Costo del personale al netto di classi, cessazioni, punti organico	48.640.000	48.640.000
- Risparmi da cessazioni		-1.804.000
<b>Totale costo personale proiettato</b>	<b>48.640.000</b>	<b>46.836.000</b>
<b>+ Costi da utilizzo punti organico e per concorsi già banditi</b>		<b>308.000</b>
<b>+ Costi da classi stipendiali e adeguamento ISTAT</b>		<b>2.685.000</b>
<b>+ Costo upgrade ricercatori lett. b) al ruolo di professore II fascia</b>		<b>251.000</b>
<b>+ Altre variazioni</b>		<b>341.000</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.640.000</b>	<b>50.421.000</b>
<b>VARIAZIONE 2019-2018</b>		<b>1.781.000</b>

<b>PERSONALE DOCENTE DI RUOLO</b>	<b>prec 2018</b>	<b>budget 2019</b>
Costo del personale al netto di classi, cessazioni, punti organico	48.640.000	48.640.000
- Risparmi da cessazioni		-1.804.000
<b>Totale costo personale proiettato</b>	<b>48.640.000</b>	<b>46.836.000</b>
<b>+ Costi da utilizzo punti organico e per concorsi già banditi</b>		<b>308.000</b>
<b>+ Costi da classi stipendiali e adeguamento ISTAT</b>		<b>2.685.000</b>
<b>+ Costo upgrade ricercatori lett. b) al ruolo di professore II fascia</b>		<b>251.000</b>
<b>+ Altre variazioni</b>		<b>341.000</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.640.000</b>	<b>50.421.000</b>
<b>VARIAZIONE 2019-2018</b>		<b>1.781.000</b>

Le tabelle che seguono, analoghe alle precedenti, illustrano la composizione dei costi 2020 e 2021 in termini di variazioni rispetto al 2019.

<b>PERSONALE DOCENTE</b>	<b>budget 2019</b>	<b>budget 2020</b>	<b>budget 2021</b>
Costo del personale al netto di classi, cessazioni, punti organico		50.421.000	49.836.000
- Risparmi da cessazioni		-585.000	-682.000
<b>Totale costo personale proiettato</b>	<b>50.421.000</b>	<b>49.836.000</b>	<b>49.154.000</b>
<b>+ Costi da utilizzo punti organico e per concorsi già banditi</b>		<b>1.146.000</b>	<b>1.886.000</b>
<b>+ Costi da classi stipendiali e adeguamento ISTAT</b>		<b>1.357.000</b>	<b>3.178.000</b>
<b>+ Costo upgrade ricercatori lett. b) al ruolo di professore II fascia</b>		<b>642.000</b>	<b>742.000</b>
<b>+ Altre variazioni</b>		<b>69.000</b>	<b>303.000</b>
<b>TOTALE</b>	<b>50.421.000</b>	<b>53.050.000</b>	<b>55.263.000</b>
<b>VARIAZIONE 2021-2019</b>			<b>4.842.000</b>

<b>PERSONALE DIRIGENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO DI RUOLO</b>	<b>budget 2019</b>	<b>budget 2020</b>	<b>budget 2021</b>
Costo del personale al netto di cessazioni, punti organico	17.225.000	17.225.000	17.058.000
- Risparmi da cessazioni		-167.000	-275.000
<b>Totale costo personale proiettato</b>	<b>17.225.000</b>	<b>17.058.000</b>	<b>16.783.000</b>
<b>+ Costi da utilizzo punti organico e per concorsi già banditi</b>		<b>300.000</b>	<b>480.000</b>
<b>+ Altre variazioni</b>		<b>4.000</b>	<b>80.000</b>
<b>TOTALE</b>	<b>17.225.000</b>	<b>17.362.000</b>	<b>17.343.000</b>
<b>VARIAZIONE 2021-2019</b>			<b>118.000</b>

Per quanto riguarda il personale Tecnico amministrativo e CEL a tempo determinato e operai agricoli avventizi e i contratti di lavoro flessibile dell'Amministrazione Centrale si prevede un costo totale come evidenziato dalla tabella che segue.

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>costo contratti lavoro flessibile</b>	<b>1.663.000</b>	<b>1.543.000</b>	<b>1.543.000</b>

Si evidenzia che il previsto contributo della Regione ex L. 2/11 copre per 717 mila euro i contratti di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, che risultano pertanto a carico da fondi esterni.

In corso d'anno, in funzione alle sopravvenute esigenze, si potrà ricorrere ad ulteriori contratti di lavoro flessibile su finanziamenti esterni.

I costi evidenziati nel presente paragrafo risultano coperti dalle risorse previste nel bilancio unico di previsione 2019-2021 sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14.12.2018.

Si riporta di seguito l'andamento degli indicatori (stima DIAF) delle spese di personale e dell'ISEF (indicatore di sostenibilità economico-finanziaria).

<b>Indicatore</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Spese personale	71,95%	73,93%	76,17%	78,83%	81,12%
ISEF	1,127	1,095	1,063	1,027	0,998

5.12.2018