



Piano triennale del personale 2021-2023

1. Premessa

Il presente Piano aggiorna ed integra il “Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022” approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2019, ed aggiornato nel corso dell’anno 2020.

Il Piano ha come orizzonte temporale il periodo 2021-2023 ed è stato predisposto, in coerenza con la normativa e le indicazioni ministeriali, allo scopo di definire il fabbisogno di capitale umano da impiegare nelle attività dell’Ateneo, tenuto conto delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili nel triennio. L’esigenza è garantire la sostenibilità dell’offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi a supporto delle stesse.

L’Ateneo, adotta una programmazione triennale scorrevole, che consente di rivalutare annualmente le previsioni alla luce dell’assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MIUR, delle risorse finanziarie disponibili, dell’evoluzione non prevista delle future cessazioni, del mutamento del contesto normativo e organizzativo.

2. Il contesto di riferimento

L’attuazione del Piano Strategico 2015 – 2019 dell’Università si è di fatto conclusa e nel corso del 2020, pur tenendo conto degli inevitabili rallentamenti dovuti all’emergenza epidemiologica dovuta al COVID-19, è stata avviata la fase di elaborazione del nuovo Piano Strategico, che vedrà la luce nel corso del 2021, individuando così le linee programmatiche per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali pluriennali dell’Ateneo e orientando anche le politiche di reclutamento dei prossimi anni.

Anche nel triennio 2021 - 2023 prosegue il trend di crescita del costo del personale docente, riconducibile all’adeguamento ISTAT e al meccanismo delle classi stipendiali che, dal 2020, sono nuovamente a cadenza biennale. Va registrato che, con l’FFO del 2020 è stata riconosciuta agli Atenei anche una quota legata agli scatti stipendiali maturati dai propri docenti, il che per l’Università di Udine ha significato un rientro di quasi 1,3 milioni di euro.

Il nuovo adeguamento ISTAT del personale docente per gli anni 2020 e 2021, per cui non si è ricevuta ancora alcuna comunicazione ufficiale, è stato stimato in una percentuale dell’1,71% per il 2020 (+1 milione di euro circa) e dell’1% per il 2021 (+600 mila euro).

L’aumento dei costi di personale è a carico delle università (fatto salvo il menzionato incremento parziale dell’FFO, che dovrebbe essere riproposto anche negli anni 2021 e 2022, secondo quanto previsto dalla L. 205/2017, art. 1, comma 631), pertanto le politiche di utilizzo delle risorse assunzionali (Punti Organico) vanno attentamente allineate alle condizioni generali di sostenibilità economico finanziaria del bilancio di Ateneo.

Il quadro normativo di riferimento per l’attuazione della programmazione resta costituito innanzitutto dalla L. 240/2010 in base alla quale è necessario:

- 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;

A questo proposito va segnalato che, con il D.L. 76/2020 - art.19 “*Misure di semplificazione in materia di organizzazione del sistema universitario*”, il legislatore ha chiarito che per “*coloro che non hanno prestato servizio*” si intendono solo i professori ordinari o associati di ruolo, i ricercatori, a tempo indeterminato o determinato di cui all’articolo 24, comma 3, lettere a) e b). In tal modo si è chiarita una situazione che aveva generato alcuni dubbi interpretativi e molti motivi di ricorso presso i Tribunali amministrativi italiani.

- 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*);
- 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. 126/2019 ha prorogato fino al 31.12.2021 la possibilità di utilizzare questa procedura (i c.d. “*concorsi ex art. 24, comma 6*”);

Ulteriori vincoli sono stabiliti dal D.Lgs. 49/2012 che definisce:

- il limite massimo della spesa per personale delle università (80%) e 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.

Le modalità di calcolo del limite assunzionale sono state definite, per il triennio 2018-2020, dal DPCM 28.12.2018 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 massimi fissati a livello nazionale sul turnover del sistema universitario.

Al momento, 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 stato emanato. Si procede pertanto alla stesura del presente Piano sul presupposto che le nuove disposizioni non si discostino nella sostanza da quelle precedentemente in vigore.

Ulteriori disposizioni sono contenute nell'art. 66 del D.L. 112/2008 che, così come modificato dai vari interventi normativi:

- “sposta” a livello di sistema il limite massimo di turnover, 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 turnover (cioè senza utilizzo di punti organico).

L'emergenza epidemiologica da COVID-19, manifestatasi all'inizio del 2020, ha fatto sì che, per far fronte alle notevoli conseguenze di carattere organizzativo, gestionale ed operativo imposte a tutti gli Atenei, al loro personale, agli studenti e, in generale, a tutti coloro che costituiscono la comunità accademica, il legislatore adottasse disposizioni importanti anche in materia di incremento delle risorse da destinare agli organici delle università italiane, risorse aggiuntive rispetto a quelle annualmente assegnate mediante l'attribuzione del Fondo di finanziamento ordinario (F.F.O.).

In particolare meritano essere citate le seguenti disposizioni:

- Il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. Decreto «Rilancio»), all'interno delle *Misure in materia di Università e ricerca*, contiene anche l'art. 238 “*Piano di investimento straordinario nell'attività di ricerca*” che prevede risorse aggiuntive per 200 milioni a decorrere dall'anno 2021, da destinare al 2° Piano straordinario ricercatori lett. b) anno 2020.

Con il Decreto Ministeriale n. 856 del 16 novembre 2020, il MUR ha ripartito tali risorse tra gli Atenei attribuendo all'Università di Udine un finanziamento di 2.161.513 euro, utile all'assunzione di n. 36 unità di ricercatori lettera b).

Sarà necessario, pertanto, nei primi mesi del prossimo anno valutare in modo approfondito le condizioni che consentiranno di assumere quantomeno una parte di questi ricercatori sin dal prossimo mese di ottobre 2021 e in che misura sarà invece necessario, per un oggettivo impedimento (quale, ad esempio, la adozione del nuovo Piano Strategico di Ateneo o l'impatto complessivo sui costi e sugli indicatori), procrastinare all'anno 2022 la presa in servizio di una parte delle unità reclutabili, come peraltro consentito dal Decreto Ministeriale stesso. Nel prosieguo del presente documento si presuppone che la metà delle assunzioni del 2° Piano straordinario avvengano nel 2021 e che l'altra metà avvengano nel 2022.

- Le risorse di cui al citato D.L. 34/2020 si aggiungono a quelle del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162, stanziate per lo stesso fine, al termine dell'anno 2019; tale D.L. ha disposto che, a decorrere dall'anno 2021, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali assegnate agli atenei, siano assunti nel limite di spesa di 96,5 milioni di euro annui ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 30 dicembre 2010, n. 240. Con il Decreto Ministeriale n. 83 del 14 maggio 2020, in applicazione della predetta disposizione, sono stati assegnati all'Ateneo di Udine n. 19 posti, pari all'1,18% del totale, da spendere tra il 1° gennaio 2021 e il 30 novembre 2021 (1° Piano Straordinario ricercatori lett. b), anno 2020).
- Va menzionato inoltre il Decreto Ministeriale n. 84 del 14 maggio 2020 – “Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale”, provvedimento che ha assegnato all'Università di Udine, a decorrere dal 2022, la somma di Euro 142.552, che potrà consentire l'assunzione fino a nove professori associati.

3. La consistenza dell'organico

Al fine della definizione del fabbisogno 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 1.11.2020.

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

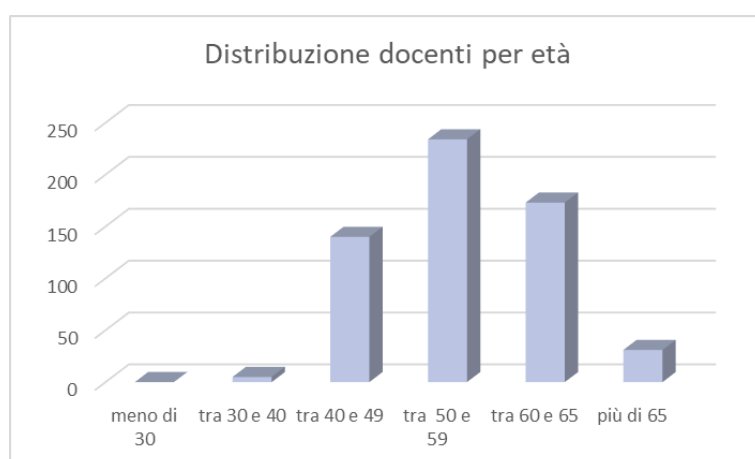
Ruolo	Numero	%	Rapporto PO/(PO+PA)%*
Professori I fascia	162	27,79%	37,67%
Professori II fascia	268	45,97%	
Ricercatori	152	26,07%	
Assistenti	1	0,17%	
Totale	583	100,00%	

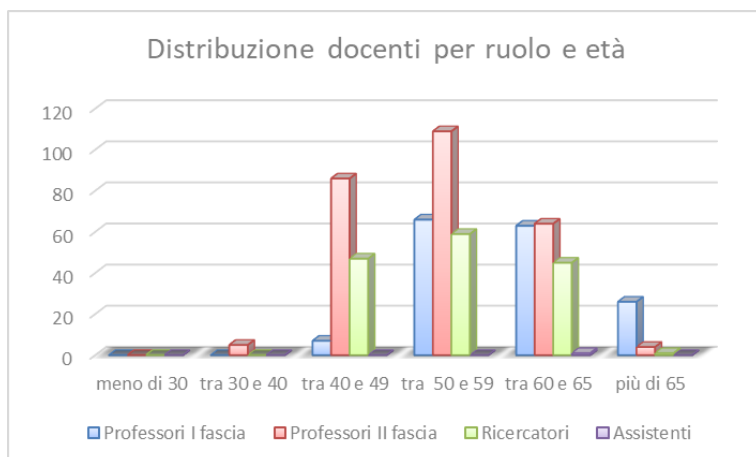
* % degli ordinari contenuta entro il 50% di ordinari e associati come previsto dal DPCM 7/7/2016

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	7	66	63	26	162
Professori II fascia	0	5	86	109	64	4	268
Ricercatori	0	0	47	59	45	1	152
Assistenti	0	0	0	0	1	0	1
totale	0	5	140	234	173	31	583
%	0	0,86%	24,01%	40,14%	29,67%	5,32%	100,00%

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:

Distribuzione per qualifica

Ruolo	Unità
Prof. Straordinari L. 230/2005	1
Ricercatori tipo B)	44
Ricercatori tipo A)	17
Totale	62

Personale dirigente e tecnico amministrativo

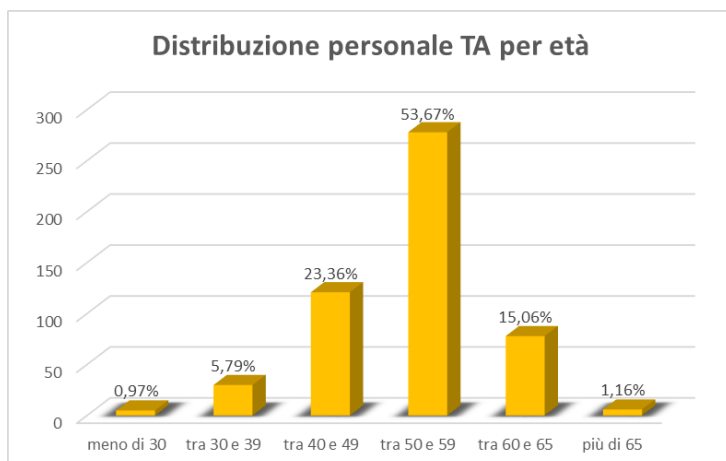
Nelle tabelle successive sono riportati i dati relativi all'organico del personale tecnico amministrativo e dirigente a tempo indeterminato.

Distribuzione per ruolo

Ruolo	Numero	%
Dirigenti	4	0,77%
EP	16	3,09%
D	126	24,32%
C	326	62,93%
B	23	4,44%
CEL	23	4,44%
Totale	518	100,00%

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
Dirigenti	0	0	1	2	1	0	4
EP	0	0	3	10	3	0	16
D	0	3	20	82	19	2	126
C	4	26	89	165	41	1	326
B	1	0	8	8	5	1	23
CEL	0	1	0	11	9	2	23
totale	5	30	121	278	78	6	518
%	0,97%	5,79%	23,36%	53,67%	15,06%	1,16%	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:

Distribuzione per qualifica

Ruolo	numero	%
Dirigenti	1	1,75%
EP	0	0,00%
D	12	21,05%
C	35	61,40%
B	0	0,00%
CEL	9	15,79%
Totale	57	100,00%

4. Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2020-2022

Nelle tabelle a seguire è evidenziata la consistenza del personale di ruolo previste, tenuto conto del personale in servizio al 1.11.2020 e delle cessazioni note/programmate alla medesima data, complessivamente per ruolo fino al 2023. La proiezione non tiene conto delle potenziali assunzioni nel triennio.

Personale docente e ricercatore

Evoluzione dell'organico personale docente

RUOLO	organico al	PO/(PO+PA)	organico al	PO/(PO+PA)	organico al	PO/(PO+PA)	organico al	PO/(PO+PA)
	1.11.2020	%	31.12.2021	%	31.12.2022	%	31.12.2023	%
Professori I fascia	162	37,67%	157	37,29%	150	36,76%	135	35,06%
Professori II fascia	268		264		258		250	
Ricercatori	152		149		145		140	
Assistenti	1		1					
Totale	583		571		553		525	

Nella tabella viene evidenziato anche l'andamento del rapporto tra PO e PA.

Personale dirigente e tecnico amministrativo

Evoluzione dell'organico personale tecnico amministrativo di ruolo

Ruolo	Organico al 1.11.2020	consistenza al 31.12.2021	consistenza al 31.12.2022	consistenza al 31.12.2023
Dirigenti	4	4	4	4
EP	16	14	14	14
D	126	119	117	114
C	326	318	317	313
B	23	23	23	22
CEL	23	21	20	18
	518	499	495	485

5. La determinazione delle risorse assunzionali da turn over

Tenuto conto che, in base al complessivo sistema di attribuzione dei punti organico, può essere calcolato un contingente minimo riconosciuto a ciascuna Università (50%), 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 2021-23 viene individuata in misura del 50% delle cessazioni prevedibili per il triennio (rif. cessazioni note/programmate alla data del 1.11.2020), alla quale si potrà poi aggiungere l'eventuale quota ulteriore assegnata dal MUR (stimata al 30%).

La presente programmazione potrà essere rimodulata e aggiornata alla luce delle assegnazioni effettive del MIUR e dell'evoluzione non prevista delle cessazioni sul triennio.

Punti Organico da turn- over 2021-2023

La sottostante Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2022 che determinano punti organico per il triennio 2021-2023. 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 2020	PUNTI ORGANICO 2021	USCITE 2021	PUNTI ORGANICO 2022	USCITE 2022	PUNTI ORGANICO 2023
Ordinari	1	8	8	4	4	7	7
Associati	0,7	5*	2,8	4	2,8	6	4,2
Ricercatori	0,5	4	2	3	1,5	4	2
Ricercatori t. determinato a)	0,4	1*	0	0	0	0	0
Ricercatori t. determinato b)	0,5	0	0	0	0	0	0
Assistenti	0,5	0	0	0	0	1	0,5
TOT. DOCENTI		18	12,8	11	8,3	18	13,7
Dirigenti	0,65	0	0	0	0	0	0
EP	0,4	1	0,4	1	0,4	0	0
D	0,3	10	3	6	1,8	2	0,6
C	0,25	9	2,25	7	1,75	1	0,25
B	0,2	0	0	0	0	0	0
CEL	0,2	1	0,2	2	0,4	1	0,2
TOT. TA		21	5,85	16	4,35	4	1,05
TOTALE		39	18,65	27	12,65	22	14,75

*1 uscita non genera punti organico

In relazione alle cessazioni sopra evidenziate può essere effettuata una stima dei punti disponibili, derivanti da turnover, per la programmazione di Ateneo del periodo 2021 -2023 come da tabella sotto riportata. Secondo quanto illustrato sopra si definiscono le disponibilità assunzionali nel 50% delle cessazioni programmate (quota base), alla quale si aggiunge l'eventuale quota variabile ulteriore assegnata dal MUR (stimata al 30%), laddove le previsioni di bilancio consentono di ritenerla autorizzabile.

Stima dei punti organico assegnati dal MUR

QUOTA	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO
	2021	2022	2023
Quota base docenti	6,4	4,15	6,85
<i>Quota variabile docenti*</i>	3,84	2,49	--
Quota base TA	2,92	2,17	0,52
<i>Quota variabile TA*</i>	1,75	1,30	--

*da programmare a seguito di effettiva assegnazione MUR.

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

Con il Decreto Ministeriale n. 441 del 10 agosto 2020 – “Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2020”, sono state assegnate a ciascun Ateneo le risorse assunzionali per l'anno 2020. **L'Università di Udine ha ricevuto facoltà assunzioni pari a complessivi 15,04 Punti Organico, pari al 93% del turnover del personale dell'anno 2019.**

Alla luce delle risorse disponibili in termini di Punti Organico si programma l'utilizzo delle risorse assunzionali per il periodo 2021-2023 per far fronte ai fabbisogni dell'Ateneo secondo quanto indicato di seguito. A queste risorse si aggiungono quelle impegnate per procedure già autorizzate nel 2020 e che si concluderanno con assunzioni nel 2021.

La programmazione potrà essere rimodulata nel tempo alla luce delle risorse assunzionali assegnate dal MUR, dall'andamento delle procedure di reclutamento, dei fabbisogni intervenuti, tenuto conto dell'equilibrio economico finanziario del bilancio di Ateneo.

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.

Nel corso del 2021, inoltre, verrà adottato il nuovo Piano Strategico di Ateneo ed i correlati Piani Strategici dipartimentali. In tali atti programmatici verranno individuati anche gli eventuali interventi che comportano ricadute sulle assunzioni del personale, alcune delle quali potrebbero necessitare un avvio già dall'anno 2021. In tal caso, si procederà con un aggiornamento del presente documento.

Tenuto conto di quanto sopra, per il reclutamento del personale docente e ricercatore nel triennio si programmano le seguenti risorse assunzionali, che saranno utilizzate in coerenza con le condizioni generali di sostenibilità economico finanziaria del bilancio di Ateneo:

Risorse	Punti già utilizzati	Punti utilizzabili	Punti da vincolare
punti organico 2020 (assegnazione effettiva)	0	10,18	5,4*
punti organico 2021(quota base stimata)	0	6,4	1,2**
punti organico 2022(quota base stimata)	0	4,15	7,4 ***
punti organico 2023 (quota base stimata)	0	6,85	3,6****

* 5,4 punti organico per 27 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b assunti nel 2019.

** 1,2 punti organico per 6 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b assunti nel 2020

*** 7,4 punti organico per 19 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b (1° Piano straordinario 2020) e per 18 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b (2° Piano straordinario 2020), assunzioni da effettuare nel 2021

**** 3,6 punti organico per le ulteriori 18 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b, assunzioni da effettuare nel 2022 (2° Piano straordinario 2020)

Tenuto conto dei previsti nuovi ingressi di ricercatori lett. b), in coerenza con i due Piani straordinari varati dal Ministero, che dovrebbero far pervenire all'ateneo, nel corso degli anni 2021 e 2022 circa 55 nuovi ricercatori lett. b, e tenuto conto, di conseguenza, che è necessario vincolare sin d'ora, nei rispettivi anni di competenza, le risorse assunzionali necessarie al loro passaggio a professori associati, viene disposto per l'anno 2021 il seguente riparto di Punti Organico, sul presupposto che, come previsto dalla vigente normativa, dopo il 31.12.2021 non vengano ulteriormente prorogate le assunzioni ex art. 24 comma 6, della L. 240/2010:

Punti organico Residuo punti organico dopo Fase 2		Scenario 1 - blocco art. 24 dal 31/12/2021			
		10,18			1,58
		Teste			Punti organico
		Fase 1	Fase 2	Totale	Totale
PO	ordinari esterni	2	0	2	2,00
	ordinari esterni cofin MIUR 50%	0	0	0	0,00
	upgrade ordinari da PA (art. 18 int/est)	2	2	4	1,20
	upgrade ordinari da ricercatore (art. 18 int/est)	0	0	0	0,00
	upgrade ordinari da ricercatore (art. 24)	0	0	0	0,00
	upgrade ordinari da PA (art. 24)	0	0	0	0,00
	Sub totale PO	4	2	6	3,20
PA	associati esterni	0	0	0	0,00
	chiamata diretta esterno cofin MIUR 50%	0	0	0	0,00
	upgrade associati (art. 18 int/est)	0	0	0	0,00
	upgrade associati (art. 24)	0	0	0	0,00
	vincolato per PA art. 24 per RTDb	27	0	27	5,40
Sub totale PA			27	5,40	
RTD b	ricercatori lett. B	0	0	0	0,00
	ricercatori lett. B cofin MIUR 50%	0	0	0	0,00
	Sub totale RTD b			0	0,00
TOTALE		31	2	33	8,60

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 MUR. Le procedure di assunzione si sono interamente concluse nel corso del 2020.

Possono essere inoltre destinati al reclutamento di professori associati per il Dipartimento di Area medica 1,4 punti organico delle precedenti programmazioni, che si sono resi disponibili a seguito del finanziamento di due posti di professore associato da parte dell'Azienda Sanitaria Universitaria del Friuli Centrale.

Oltre a quanto sopra, in relazione alle specifiche esigenze di ricerca e didattica dei dipartimenti, si ricorrerà al reclutamento delle figure di ricercatore lettera a), sia sulla base di finanziamenti esterni sia su fondi di Ateneo. Come accennato in precedenza, i dati di bilancio dell'Ateneo, secondo quanto previsto dall'art. 66 del D.L. 112/2008, consentono assunzioni di tali figure senza la necessità di utilizzo di Punti Organico.

Personale dirigente e tecnico amministrativo

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

- a) provvedere alla sostituzione di personale collocato in quiescenza, con particolare attenzione alle funzioni, anche tecniche, ritenute di maggior urgenza; in tale contesto si cercherà di procedere con un inserimento in organico di risorse munite di esperienza maturata nell'ambito dell'Università;
- b) favorire lo sviluppo del personale, sia tecnico che amministrativo, rendendo accessibile una progressione di carriera, nel rispetto della normativa sui pubblici concorsi;
- c) rafforzare l'organico con il reclutamento di figure di categoria C, 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% al fine, in coerenza con la disponibilità di risorse assunzionali, di garantire l'assunzione di un maggior numero di unità di personale da inserire nelle diverse strutture organizzative che ne presentano la necessità. Per la categoria C si prevede anche l'ampliamento del regime assunzionale del personale già in servizio con contratto di lavoro part-time, in coerenza con la disponibilità di risorse assunzionali;
- d) 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, nel triennio, si prevede di procedere all'attivazione delle restanti Direzioni, reclutando il necessario personale mediante pubblico concorso;
- e) 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.

Tenuto conto di quanto sopra, per il reclutamento del personale dirigente e tecnico amministrativo nel triennio si programmano le seguenti risorse assunzionali, che saranno utilizzate in coerenza con le condizioni generali di sostenibilità economico finanziaria del bilancio di Ateneo:

Risorse	Punti già impegnati	Punti residui
punti organico 2020 (assegnazione effettiva)	0	4,86
punti organico 2021 (quota base stimata)	0	2,92
punti organico 2022 (quota base stimata)	0	2,17
punti organico 2023 (quota base stimata)	0	0,52

Di seguito vengono riportate le priorità individuate per ciascun anno, nell'ambito del maggior utilizzo possibile delle risorse assunzionali assegnate:

2021	Posti per dirigente	1
	Posti cat. EP	4
	Posti cat. D	4
	Posti cat. D Tec.	2
	Posti cat. C al 50%	4
	Posti cat. C Tec.	1
	Posti cat. C area Biblioteche	1
	Ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%	13
2022	Posti per dirigente	1
	Ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%	4
	Posti cat. C al 50%	14
2023	Ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%	14

Per l'anno 2021 al Direttore Generale è dato mandato di procedere ai reclutamenti previsti nella tabella sopra riportata definendo gli specifici profili di competenze adeguati alle necessità dell'Amministrazione, con le forme di reclutamento e priorità ritenute più opportune, tenuto conto delle eventuali riserve di legge.

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 previste in attuazione al presente Piano.

Per compensare almeno parzialmente l'impatto degli incrementi di costo del personale, l'Ateneo ha optato per una politica di slittamento nell'utilizzo dei punti organico con l'obiettivo di attenuare gli effetti degli squilibri originati dal saldo tra pensionamenti e nuove assunzioni di docenti, particolarmente sfavorevole nel triennio di riferimento.

I costi di personale per nuove assunzioni su punti organico sono stati parametrati al costo medio nazionale del punto organico 2020 pari a euro 116.031. Per il personale docente le assunzioni sono state ipotizzate, nell'anno di utilizzo dei punti organico, a partire da ottobre; per il personale tecnico amministrativo e dirigente le assunzioni o gli ampliamenti sono stati collocati nel corso dell'anno, in relazione alla durata ipotizzabile dei rispettivi concorsi.

Si riporta nelle tabelle che seguono la composizione dei costi di personale per il periodo 2021-2023, riferito alle seguenti categorie di personale:

- Personale docente e ricercatore di ruolo (comprensivo del budget destinato alle nuove assunzioni)
- Personale docente a tempo determinato (professori straordinari)
- Personale ricercatore a tempo determinato (i valori non comprendono i contratti già in essere che gravano interamente su finanziamenti esterni)
- Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo (comprensivo del relativo TFR)
- Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato (comprensivo del relativo TFR)
- Direttore Generale
- Personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo (comprensivo del budget destinato alle nuove assunzioni)
- Personale tecnico amministrativo a tempo determinato.

	PRECONSUNTIVO 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022	BUDGET 2023
Personale docente di ruolo	51.974.000	53.429.000	56.476.000	58.818.000
Personale docente a tempo determinato	105.500	113.400	94.500	0
Personale ricercatore a tempo determinato	3.341.500	4.221.600	5.543.500	4.232.000
TOTALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	55.421.000	57.764.000	62.114.000	63.050.000

Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo	1.039.800	1.004.000	964.000	889.000
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato	295.200	356.000	395.000	453.000
TOTALE COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	1.335.000	1.360.000	1.359.000	1.342.000

Direttore Generale	240.000	240.000	240.000	240.000
Personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo	16.637.000	16.615.000	16.772.000	17.203.000
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	1.607.000	1.857.000	1.661.000	1.220.000
TOTALE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	18.484.000	18.712.000	18.673.000	18.663.000

TOTALE COSTI DI PERSONALE	75.240.000	77.836.000	82.146.000	83.055.000
----------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 9 co. 28 L. 122/2010 e art. 1 co. 188 L. 266/05, si evidenziano nella tabella che segue:

- i costi per contratti flessibili (personale Tecnico amministrativo a tempo determinato, collaboratori linguistici a tempo determinato, operai agricoli a tempo determinato, collaborazioni autonome) previsti dall'Ateneo nel triennio di riferimento
- le fonti di finanziamento esterno dedicate

determinando per differenza il costo a carico Ateneo, che rispetta il limite previsto (pari a 1.232.329 euro).

LIMITE ex art. 9 co. 28 L. 122/2010 e art. 1, co. 188 L. 266/05	1.232.329
--	------------------

COSTI PER CONTRATTI FLESSIBILI	BUDGET 2021	BUDGET 2022	BUDGET 2023
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	1.857.000	1.661.000	1.220.000
Collaboratori linguistici a tempo determinato	356.000	395.000	453.000
Operai agricoli a tempo determinato	115.000	115.000	115.000
Lavoro autonomo	144.000	85.000	72.000
TOTALE (A)	2.472.000	2.256.000	1.860.000

FINANZIAMENTI ESTERNI A COPERTURA	BUDGET 2021	BUDGET 2022	BUDGET 2023
Finanziamento Regione FVG ex LR 2/2011	925.000	925.000	925.000
Altri finanziamenti per personale tecnico-amm.vo	334.000	268.000	98.000
TOTALE (B)	1.259.000	1.193.000	1.023.000

COSTO CONTRATTI A CARICO ATENEO (A-B)	1.213.000	1.063.000	837.000
--	------------------	------------------	----------------

Tutti i costi evidenziati nel presente paragrafo risultano coperti dalle risorse previste nel bilancio unico di previsione 2021-2023 sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 18.12.2020. Si riporta di seguito l'andamento degli indicatori (stima DIAF) delle spese di personale e dell'ISEF (indicatore di sostenibilità economico-finanziaria) per il triennio.

	2019*	2020	2021	2022	2023
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	73,66%	76,44%	76,11%	80,46%	82,68%
ISEF	1,11	1,07	1,06	1,01	0,99

**Dato ufficiale banca dati PROPER*

Udine, 9 dicembre 2020