

Piano triennale del personale 2023-2025 comprensivo anche del Piano straordinario di reclutamento del personale universitario 2022 – 2023 (D.M. 445/2022)

1. Premessa

Il presente Piano aggiorna ed integra il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024” approvato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021 ed aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 28 ottobre 2022.

Il Piano triennale ha come orizzonte temporale il periodo 2023-2025 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.

Il Piano triennale contiene altresì una sezione apposita, suddivisa nella parte concernente il personale docente e in quella concernente il personale tecnico amministrativo, relativa al Piano straordinario di reclutamento di cui al Decreto Ministeriale 6 maggio 2022 n. 445. Come da disposizioni ministeriali, tale Piano straordinario contiene la programmazione delle assunzioni aggiuntive relative al periodo temporale 2022-2023 (con assunzioni consentite dal 1° ottobre 2022 al 31 ottobre 2024).

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

2. Il contesto di riferimento

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 quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all’articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell’università stessa ovvero alla chiamata di cui all’articolo 7, comma 5-bis.”*;
- 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 disponibili per coprire i posti di professore di ruolo per chiamate di professori associati derivanti dall'inquadramento dei ricercatori lett. b) (o della nuova figura);

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 2021-2023, dal DPCM 24.06.2021 come segue:

indicatori	turnover
Spese di personale ≥ 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 di cui all'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 49/2012, 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),	

Inoltre:

- gli Atenei con un valore dell'indicatore per spese di indebitamento pari o superiore al 15 per cento e con un importo delle spese di personale e degli oneri di ammortamento superiore all'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c), del medesimo decreto, non possono contrarre nuovi mutui e altre forme di indebitamento con oneri a carico del proprio bilancio;
- gli Atenei con un valore dell'indicatore per spese di indebitamento superiore al 10 per cento o con un valore dell'indicatore delle spese di personale superiore all'80 per cento possono contrarre ulteriori forme di indebitamento a carico del proprio bilancio subordinatamente all'approvazione del bilancio unico d'Ateneo di esercizio e alla predisposizione di un piano di sostenibilità finanziaria.

Il medesimo DPCM 24 giugno 2021 dispone anche ulteriori limiti concernenti la programmazione del personale docente, che si deve conformare ai seguenti indirizzi:

- realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;
- provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;
- realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026;
- in caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010 (riserva di almeno un quinto dei posti di professore a soggetti esterni all'Ateneo) è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026.

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.

Ulteriori disposizioni sono poi 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 MUR 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).

&&&

Molti interventi normativi dell'ultimo triennio hanno riguardato i professori e i ricercatori universitari. Più in generale, nel corso degli anni 2020, 2021 e 2022, l'azione legislativa è stata indirizzata principalmente ad introdurre disposizioni per agevolare il ricambio generazionale, adottando diversi piani straordinari per l'assunzione di ricercatori lett. b), incrementando le risorse del Fondo per il finanziamento ordinario (FFO), favorendo il rientro di ricercatori impegnati all'estero e ampliando le possibilità di mobilità interuniversitaria dei professori e dei ricercatori; inoltre, è stata introdotta la possibilità di anticipare il passaggio nel ruolo dei professori associati, a determinate condizioni, già a dopo il primo anno di contratto per ricercatore a tempo determinato lett. b).

Fra gli interventi più recenti, la Legge di Bilancio 2022 (legge 30 dicembre 2021 n. 234), all'art. 1, comma 297, ha tra l'altro incrementato il Fondo di Finanziamento Ordinario delle università, destinando, in particolare, in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali, 75 milioni di euro per l'anno 2022, 300 milioni per l'anno 2023, 640 milioni per l'anno 2024, 690 milioni per l'anno 2025 e 740 milioni per l'anno 2026, da destinare all'assunzione di professori universitari, di ricercatori lett. b) e di personale tecnico amministrativo, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti.

Con D.M 6 maggio 2022 n. 445, a valere sulle risorse stanziare dalla citata Legge di Bilancio, sono state assegnate al complessivo sistema universitario italiano le seguenti risorse, suddivise in quattro Piani straordinari, da realizzarsi nel periodo 2022 - 2026:

Piano straordinario	Anno	Euro (milioni)
A	2022	75
	dal 2023	300
B	dal 2024	340
C	dal 2025	50
D	dal 2026	50
totale	dal 2026	740

In sede di conversione in legge del D.L. 36/2022 è stata poi approvata la legge 29 giugno 2022 n. 79, che ha introdotto **importanti modifiche alla legge 240/2010**, in particolare, per quanto concerne le attività di ricerca e il personale:

- è stato sostituito l'articolo 22 e, in luogo degli assegni di ricerca, sono stati introdotti i **contratti di ricerca**, i quali:
 - possono essere finanziati in tutto o in parte con fondi interni ovvero finanziati da soggetti terzi, sia pubblici che privati, sulla base di specifici accordi o convenzioni
 - hanno durata biennale e possono essere rinnovati una sola volta per ulteriori due anni
 - nel caso di progetti di ricerca di carattere nazionale, europeo ed internazionale, hanno durata biennale prorogabile fino a un ulteriore anno
 - la durata complessiva dei contratti, anche se stipulati con istituzioni differenti, non può in ogni caso essere superiore a cinque anni (salvo periodi di maternità o di malattia)
- con modifiche all'articolo 24, le due figure di ricercatore a tempo determinato (rispettivamente lett. a) e lett. b), sono state unificate in **un'unica figura di ricercatore**, il cui contratto
 - ha una durata complessiva di sei anni e non è rinnovabile; i periodi di maternità o di malattia non sono computabili, su richiesta dell'interessato
 - a partire dalla conclusione del terzo anno l'università valuta, su istanza dell'interessato, il titolare del contratto stesso, che abbia conseguito l'abilitazione scientifica nazionale di cui all'articolo 16, ai fini della chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia
 - il trattamento economico del nuovo ricercatore corrisponde a quello dell'attuale RTDB.

Con riferimento alla nuova figura di ricercatore a tempo determinato:

- ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di ricercatore in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando
 - le università possono continuare a bandire posti di RTDB in esecuzione dei Piani straordinari e, comunque, entro dodici mesi dalla entrata in vigore della legge di conversione (30 giugno 2022)
 - le università possono utilizzare le risorse relative ai piani straordinari RTDB anche al fine di stipulare i nuovi contratti da ricercatore a tempo determinato
 - in attuazione delle misure previste dal PNRR nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027, per i trentasei mesi successivi al 30 giugno 2022, le università possono indire procedure per il reclutamento di RTDA
- E' stata quindi introdotta una nuova qualifica di personale tecnico amministrativo, di elevata professionalità, denominata **tecnologo a tempo indeterminato**
 - Finalità del rapporto di lavoro: svolgere attività professionali e gestionali di supporto e coordinamento della ricerca, di promozione del processo di trasferimento tecnologico, di progettazione e di gestione delle infrastrutture, nonché di tutela della proprietà industriale

- il rapporto di lavoro sarà disciplinato nell'ambito del CCNL del comparto istruzione e ricerca, in un'apposita sezione, prendendo a riferimento il trattamento economico non inferiore a quello spettante al personale di categoria EP
- con DM verranno definiti i requisiti, i titoli e le modalità delle procedure concorsuali per le assunzioni di tecnologo. Nell'ambito dei titoli è valorizzata la precedente esperienza professionale quale tecnologo a tempo determinato

Da ultimo, qualche ulteriore disposizione transitoria introdotta dalla citata novella:

- limitatamente al periodo di esecuzione del PNRR, le università possono procedere alla copertura di posti di RTDA mediante le procedure di chiamata diretta di studiosi stabilmente impegnati all'estero, riservate a studiosi che hanno ottenuto un Sigillo di Eccellenza (Seal of Excellence) a seguito della partecipazione a bandi, emanati nell'ambito dei Programmi quadro Horizon 2020 ed Horizon Europe negli anni 2022 o precedenti, relativi alle Azioni Marie Skłodowska-Curie (MSCA)
- limitatamente al periodo di esecuzione del PNRR, le chiamate dirette relative ai vincitori dei programmi di ricerca dello European Research Council avvengono anche in deroga alle facoltà assunzionali e comunque nei limiti delle risorse assegnate alle università statali secondo il riparto del fondo per il finanziamento ordinario.

Fondamentale documento da tenere in considerazione per la programmazione del personale è infine il nuovo Piano Strategico di Ateneo "Decidere per il futuro", adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'università nella seduta dello scorso mese di luglio, che copre l'arco temporale 2022-2025.

L'importante documento di programmazione contiene obiettivi strategici per tutte le strutture, alcuni dei quali hanno dirette ricadute sulla programmazione e le conseguenti assunzioni del personale, sia docente che tecnico amministrativo.

Si ritiene di porne in evidenza in particolare due:

Obiettivo n. 4: Promozione di un riequilibrio generazionale del personale docente e ricercatore

Obiettivo n. 8: Consolidamento dell'azione di sostegno del personale tecnico e amministrativo alle attività di didattica e di ricerca

E' evidente peraltro che l'apporto del personale accademico sarà fondamentale nel raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici e ciò comporta la necessità di adottare decisioni organizzative ed assunzionali conseguenti, per delineare, nel periodo, un assetto delle risorse umane congruo rispetto agli obiettivi assegnati. Nell'adozione del presente Piano triennale del personale, sia per la parte concernente l'utilizzo dei Punti Organico ordinari che per quella riguardante l'utilizzo dei Punti Organi straordinari, è necessario pertanto dare corso anche alle azioni attuative del Piano Strategico, diretta o indiretta applicazione dello stesso.

Per tale ragione si ritiene che i Punti Organico attribuiti all'Ateneo debbano essere considerati come facoltà assunzionali complessive, volte a raggiungere gli obiettivi strategici, pur mantenendo, come si vedrà, la formale distinzione fra l'utilizzo delle facoltà che derivano dal *turn-over* (Punti Organico ordinari) e quelle che derivano dalle assegnazioni straordinarie (Punti Organico straordinari).

&&&

Prosegue nel triennio 2023 - 2025 il **trend di crescita del costo del personale**, che passa complessivamente da 79,7 milioni di euro del 2022 a 89,5 milioni di euro alla fine del 2025 (+9,8 milioni di euro).

La quasi totalità dell'incremento è riferita al personale docente e ricercatore: della variazione complessiva di 8,8 milioni di euro, 4,1 milioni di euro trovano copertura su finanziamenti dedicati, tra cui i già citati piani straordinari per l'assunzione di ricercatori lett. b) (compresi quelli di cui al DM 445/2022), i piani straordinari per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, i finanziamenti PON, l'assegnazione FFO quota classi e altri finanziamenti esterni.

Sulla quota di incremento a carico Ateneo (+4,7 milioni di euro) impattano, al netto del risparmio delle cessazioni previste avverranno nel triennio, le stime per l'adeguamento ISTAT (ipotizzato in assenza di comunicazioni ufficiali all'1,5% per il 2023 e al 2,5% per il 2024), per l'avanzamento delle classi stipendiali biennali, per il passaggio al ruolo di associati dei ricercatori lett. b) alla scadenza del contratto e per l'utilizzo dei punti organico programmati. Sul costo

stimato per il 2023 incide anche l'emolumento una tantum dell'1,5% attualmente previsto dalla bozza di legge di stabilità per il 2023.

Il costo del personale tecnico amministrativo incrementa nel triennio di riferimento di circa 1 milione di euro (passando da 19,3 a 20,3 milioni di euro). I valori comprendono l'impatto economico del CCNL sottoscritto in data 11/11/2022 limitatamente alla parte economica, che ha comportato un aggravio di costi per complessivi 700 mila euro, e - al pari dei docenti - tengono conto dell'utilizzo dei punti organico, sia ordinari che a valere sul piano straordinario di cui al DM 445/2022, e dell'emolumento una tantum previsto dalla bozza di legge di stabilità 2023.

Benché i punti organico assegnati su piani straordinari (tra cui il più volte citato DM 445/2022) siano accompagnati dal finanziamento degli stessi, che consente quindi di dare copertura con nuove risorse finanziarie ai costi conseguenti alle assunzioni o agli sviluppi di carriera realizzati, si ricorda che le componenti più significative di incremento dei costi di personale (ISTAT, passaggi di classe, rinnovi contrattuali) rimangono a carico delle università. Pertanto le politiche di utilizzo delle risorse assunzionali vanno attentamente allineate alle condizioni generali di sostenibilità economico finanziaria del bilancio di Ateneo.

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° dicembre 2022.

Personale docente e ricercatore

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

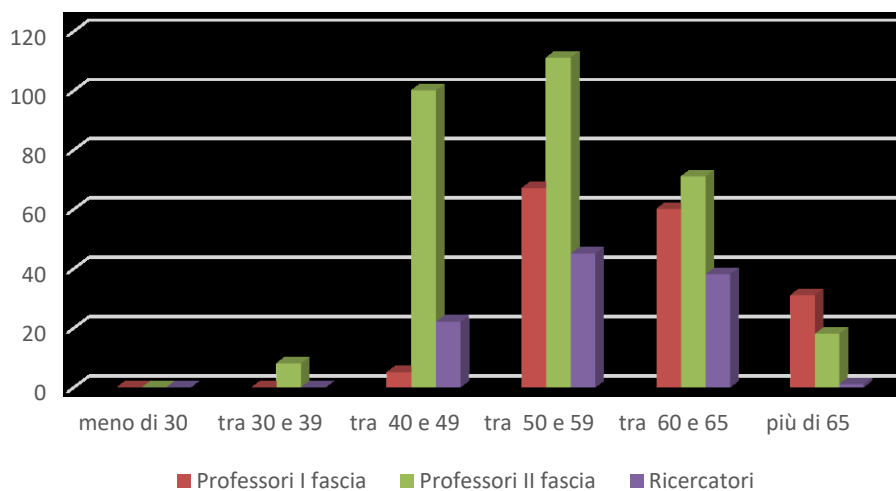
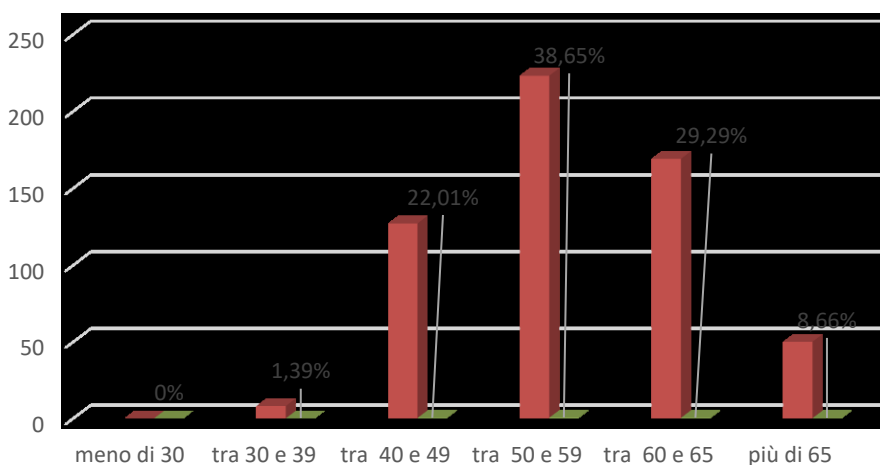
Distribuzione per ruolo

Ruolo	Numero	%	Rapporto PO/(PO+PA)%*
Professori I fascia	163	28,24%	34,61%
Professori II fascia	308	53,40%	
Ricercatori	106	18,36%	
Totale	577	100,00%	

* % degli ordinari contenuta entro il 50% di ordinari e associati come previsto dal DPCM 24/6/2021

Distribuzione per fascia di età

Ruolo	meno di 30	tra	tra	tra	tra	più di	totale
		30 e 39	40 e 49	50 e 59	60 e 65	65	
Professori I fascia	0	0	5	67	60	31	163
Professori II fascia	0	8	100	111	71	18	308
Ricercatori	0	0	22	45	38	1	106
TOTALE	0	8	127	223	169	50	577
%	0%	1,39%	22,01%	38,65%	29,29%	8,66%	100,00%

Distribuzione per categoria ed età

Distribuzione docenti


La rilevazione evidenzia che il personale di ruolo 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.

Distribuzione docenti fra uomini e donne

Ruolo	meno di 30		tra 31 e 39		tra 40 e 49		tra 50 e 59		tra 60 e 65		più di 65		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Professori I fascia	0	0	0	0	1	4	49	18	46	14	26	5	163
Professori II fascia	0	0	6	2	70	30	66	45	41	30	13	5	308
Ricercatori	0	0	0	0	11	11	29	16	23	15	1	0	106
Assistenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	0	0	6	2	82	45	144	79	110	59	40	10	577
%	0%	0%	1,04%	0,35%	14,21%	7,80%	24,96%	13,69%	19,06%	10,23%	6,93%	1,73%	100,00%

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

Distribuzione per qualifica

Ruolo	Unità
Prof.Strordinari L. 230/2005	0
Ricercatori tipo B)	65
Ricercatori tipo A)	39
TOTALE	104

Personale dirigente e tecnico amministrativo

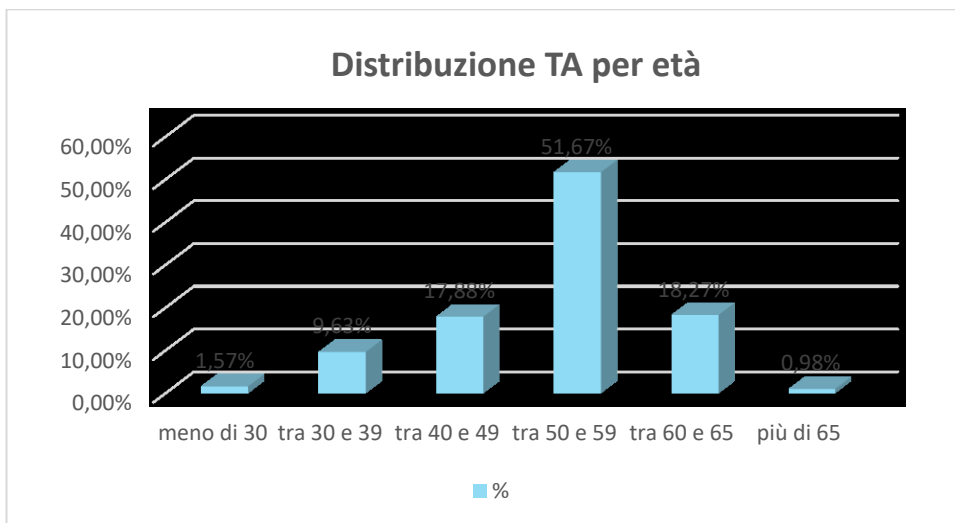
Nelle tabelle successive sono riportati i dati relativi all'organico del personale tecnico amministrativo e dirigente a tempo indeterminato alla data del 1° dicembre 2022.

Distribuzione per ruolo

Ruolo	Numero	%
Dirigenti	4	0,79%
EP	17	3,34%
D	125	24,56%
C	318	62,48%
B	22	4,32%
CEL	23	4,52%
TOTALE	509	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	0	3	0	4
EP	0	0	3	12	2	0	17
D	0	8	20	67	27	3	125
C	8	38	59	168	44	1	318
B	0	1	7	8	5	1	22
CEL	0	2	1	8	12	0	23
TOTALE	8	49	91	263	93	5	509
%	1,57%	9,63%	17,88%	51,67%	18,27%	0,98%	100,00%



La rilevazione evidenzia che la maggioranza del personale a tempo indeterminato si colloca nella fascia tra i 50 e i 59 anni, che quasi il 71% si colloca nelle fasce oltre i 50 anni e che vi è una ridottissima numerosità nelle fasce fino ai 39 anni.

Distribuzione personale TA fra uomini e donne

Ruolo	meno di 30		tra 31 e 39		tra 40 e 49		tra 50 e 59		tra 60 e 65		più di 65		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Dirigenti	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	4
EP	0	0	0	0	1	2	3	9	2	0	0	0	17
D	0	0	1	7	5	15	24	43	16	11	1	2	125
C	0	8	5	33	16	43	54	114	23	21	0	1	318
B	0	0	1	0	4	3	5	3	4	1	1	0	22
CEL	0	0	0	2	0	1	1	7	1	11	0	0	23
TOTALE	0	8	7	42	27	64	87	176	47	46	2	3	509
%	0,00%	1,57%	1,38%	8,25%	5,30%	12,57%	17,09%	34,58%	9,23%	9,04%	0,39%	0,59%	100,00%

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

Distribuzione per qualifica

RUOLO	NUMEROSITÀ	%
Dirigenti	1	1,41%
EP	0	0,00%
D	9	12,68%
C	52	73,24%
B	1	1,41%
CEL	8	11,27%
Totale	71	100,00%

4. Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2023-2025

Nelle tabelle a seguire è evidenziata la consistenza del personale di ruolo prevista, tenuto conto del personale in servizio al 1° dicembre 2022 e delle cessazioni note/programmate alla medesima data, complessivamente per ruolo fino al 2025. La proiezione non tiene conto delle potenziali assunzioni nel triennio.

Personale docente e ricercatore

Evoluzione dell'organico personale docente

RUOLO	organico al 1.12.2022	PO/(PO+PA)%	consistenza al 31.12.2023	PO/(PO+PA) %	consistenza al 31.12.2024	PO/(PO+PA) %	consistenza al 31.12.2025	PO/(PO+PA) %
Professori I fascia	163	34,61%	151	33,26%	149	33,56%	139	32,63%
Professori II fascia	308		303		295		287	
Ricercatori	106		101		97		88	
Totale			555		541		514	

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 01.01.2022	consistenza al 31.12.2023	consistenza al 31.12.2024	consistenza al 31.12.2025
Dirigenti	4	4	3	3
EP	17	17	17	16
D	125	119	115	115
C	318	314	307	304
B	22	20	20	19
CEL	23	23	23	20
	509	497	485	477

5. La determinazione delle risorse assunzionali (da *turn over* e da piani straordinari)

Punti Organico da *turn-over* (Punti Organico ordinari)

Attribuzione effettiva dei Punti Organico ordinari 2022

Con il Decreto Ministeriale n. 1106 del 24 settembre 2022 – “Contingente assunzionale delle Università statali per l’anno 2022”, sono state assegnate a ciascun Ateneo le risorse assunzioni per l’anno 2022. L’Università di Udine ha ricevuto facoltà assunzioni **pari a complessivi 18,63 Punti Organico**, pari all’84,5% del turnover del personale dell’anno 2021.

Alla luce delle risorse disponibili in termini di Punti Organico si programma l’utilizzo delle risorse assunzionali per il periodo 2023-2025 per far fronte ai fabbisogni dell’Ateneo secondo quanto indicato di seguito, tenuto conto che, come

da citato Decreto, dalle rilevazioni ministeriali relative all'anno 2021 concernenti il costo del personale delle università, il costo medio di un professore di I fascia, cui corrisponde il **coefficiente stipendiale di 1 Punto Organico, è pari ad Euro 113.728**. A queste risorse si aggiungono quelle impegnate per procedure già autorizzate nel 2021 e che si concluderanno con assunzioni nel 2022.

Previsione di attribuzione di Punti Organico anni 2023-2025

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 del triennio 2022-24 viene individuata in misura del 50% delle cessazioni prevedibili per il triennio (rif. cessazioni note/programmate alla data del 1.12.2022), 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 MUR e dell'evoluzione non prevista delle cessazioni sul triennio.

La sottostante Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni dell'anno in corso (2022) e di quelle previste fino al 2024 che determinano punti organico per il triennio 2023-2025. Si tratta delle cessazioni già avvenute e di quelle programmabili alla luce della normativa vigente, trascurando quelle che non producono il rilascio di punti organico (es. scambi contestuali, piani straordinari, ecc.). 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 2022	PUNTI ORGANICO 2023	USCITE 2023	PUNTI ORGANICO 2024	USCITE 2024	PUNTI ORGANICO 2025
Ordinari	1	15	15	12	12	2	2
Associati	0,7	7*	4,2	5	3,5	8	5,6
Ricercatori	0,5	6	3	5	2,5	4	2
Ricercatori t. determinato a)	0,4	7	0	4	0	7	0
Ricercatori t. determinato b)	0,5	0	0	0	0	0	0
TOT. DOCENTI		35	22,2	26	18	21	9,6
Dirigenti	0,65	0	0	0	0	1	0,65
EP	0,4	0	0	0	0	0	0
D	0,3	6	1,8	6	1,8	4	1,2
C	0,25	21	5,25	3	0,75	7	1,75
B	0,2	0	0	2	0,4	0	0
CEL	0,2	2	0,4	0	0	0	0
TOT. TA		29	7,45	11	2,95	12	3,6
TOTALE		64	29,65	37	20,95	33	13,2

* è stata conteggiata anche una uscita per scambio di pari qualifica che non libera punti organico

In relazione alle cessazioni evidenziate nella tabella precedente può essere effettuata una stima dei punti disponibili, derivanti da *turn over*, per la programmazione di Ateneo del periodo 2023 -2025. Si evidenziano quindi le disponibilità assunzionali pari al 50% delle cessazioni programmate (quota base), alla quale si aggiunge una eventuale quota variabile ulteriore assegnata dal MUR (stimata al 30%), laddove le previsioni di bilancio consentissero di ritenerla autorizzabile.

Stima dei punti organico futuri assegnabili dal MUR

QUOTA	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO
	2023	2024	2025
<i>Quota base docenti</i>	11,1	9	4,8
<i>Quota variabile docenti*</i>	6,66	5,4	2,88
Quota base TA	3,725	1,475	1,8
<i>Quota variabile TA*</i>	2,235	0,87	1,08

da aggiornare a seguito di effettiva assegnazione MUR nel corso del 2023 e seguenti

Punti Organico da Piano straordinario (Piano A) relativo al periodo 2022-2023

Con il già menzionato D.M 6 maggio 2022 n. 445, a valere sulle risorse stanziare dalla citata Legge di Bilancio 2022, sono state assegnate all'Università di Udine, per il primo piano straordinario (Piano A), corrispondente agli anni 2022-2023, risorse finanziarie che consentono la copertura di complessivi **31 Punti Organico**.

Tale assegnazione, che si riferisce sia al personale docente che a quello tecnico amministrativo, va innanzitutto ripartita fra le due categorie; se ne propone la ripartizione applicando il criterio del peso percentuale di ciascuna categoria in termini di Punti Organico. Alla data del 31.12.2021 i dati erano i seguenti:

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2021 IN TERMINI DI PUNTI ORGANICO		
PERSONALE DOCENTE		
	Numerosità	Punti Organico
PO	174	174
PA	272	190,4
RU	134	67
RTDB	59	29,5
	639	460,9
		TOTALE P.O. DOCENTI
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO		
	Numerosità	Punti Organico
Direttore Generale	1	0
Dirigenti	4	2,6
CAT. EP	16	6,4
CAT. D	130	39
CAT. C	370	92,5
CAT. B	22	4,4
CEL	33	6,6
	576	151,5
		TOTALE P.O. T.A.

Totale Punti Organico di Ateneo	612,4	75,3	Percentuale P.O. Personale docente sul totale dei P.O. di Ateneo
		24,7	Percentuale P.O. Personale TA sul totale P.O. Ateneo

Per semplificare l'assegnazione effettiva, si ritiene di arrotondare al 75% il peso percentuale del personale docente e al 25% il peso del personale tecnico amministrativo.

Pertanto, al personale docente vanno assegnati **23,25 Punti Organico straordinari** e al personale tecnico amministrativo ne vanno assegnati **7,75**.

Come già accennato in precedenza, il DM 445/2022 prevede, a decorrere dal 2024, la assegnazione di ulteriori complessivi 45 Punti Organico straordinari (rispettivamente con i Piani B-C-D), che tuttavia, al momento attuale, non essendo ancora stati assegnati, non sono oggetto di programmazione.

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

Come già accennato, le risorse assunzionali nel loro complesso sono destinate a rispondere innanzitutto alle esigenze legate alla attuazione del Piano Strategico di Ateneo, i cui **obiettivi strategici** vengono, per comodità, qui riportati:

1. Caratterizzazione progressiva dell'attività di ricerca e dell'offerta didattica
2. Consolidamento dei settori distintivi e qualificanti di ricerca e didattica e presidio delle aree interdisciplinari
3. Integrazione della ricerca e della didattica in una dimensione internazionale
4. **Promozione di un riequilibrio generazionale del personale docente e ricercatore**
5. Riduzione della dispersione studentesca
6. Potenziamento della terza missione: Ateneo agente di sviluppo del territorio
7. Sviluppo ed efficientamento dell'edilizia universitaria
8. **Consolidamento dell'azione di sostegno del personale tecnico e amministrativo alle attività di didattica e di ricerca**
9. Sostenibilità economico finanziaria di medio periodo

Le assunzioni programmate sono inoltre destinate a garantire la sostenibilità dei corsi e il supporto tecnico e amministrativo degli uffici dell'Ateneo, assicurando la qualità dei servizi offerti, in una dimensione di costante miglioramento e semplificazione.

In particolare, per il personale docente, viene mantenuto l'equilibrio fra le qualifiche, tenuto conto dei nuovi ingressi di ricercatori, destinati al cambio di ruolo, avvenuti soprattutto in attuazione dei diversi piani straordinari del 2020.

La programmazione potrà essere rimodulata nel tempo alla luce delle risorse assunzionali effettivamente assegnate dal MUR, dall'andamento delle procedure di reclutamento, degli ulteriori fabbisogni individuati, tenuto conto dell'equilibrio economico finanziario del bilancio di Ateneo. Nel caso in cui il vincitore di un concorso risulti essere persona già in servizio di ruolo presso l'Università l'utilizzo effettivo dei Punti Organico sarà limitato alla eccedenza fra il costo già sostenuto nel precedente ruolo e quelli derivanti dal nuovo inquadramento. Da qui l'opportunità di individuare, nella programmazione, più fasi di attuazione.

Personale docente e ricercatore

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 assegnati o di attribuzione certa	Punti già utilizzati	Punti da vincolare
punti organico ordinari 2022 (assegnazione effettiva)	13	0	5,2 *
punti organico ordinari 2023 (quota base stimata)	11,1	1,09	6 **
punti organico ordinari 2024 (quota base stimata)	9	0	
punti organico ordinari 2025 (quota base stimata)	4,8	0	

* 5,2 punti organico per 26 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b assunti nel 2021;

** 6 punti organico per 30 procedure valutative per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. b assunti nel 2022.

viene disposto per l'anno 2023 il seguente riparto di Punti Organico ordinari:

PUNTI ORGANICO DOCENTI E RICERCATORI	13,00
residuo 2021 da impegnare per upgrade a PA di 26 rtd b 2024 (assunti 2021)	4,61
anticipo punti organico 2023 per upgrade di 26 rtd b a PA 2024 (assunti 2021)	1,09
TOTALE P.O. A DISPOSIZIONE PER DOCENTI E RICERCATORI	18,70

	Professori ordinari					Professori associati				Ricercatori			PUNTI BANDITI
	bando PO art.18 per est.	bando PO art.18 per est. cofin MIUR al 50%	bando PO art.18 (int./est.)	bando PO art.24 da PA	bando PO art.24 da ricercatore	bando PA art.18 per est.	chiamata diretta PA esterno cofin MIUR al 50%	bando PA art.18 (int./est.)	bando PA art.24	vincolato per PA art. 24 per ricercatori rtd b	Ricercatori lett. B	chiamata diretta rtd b cofin MIUR 50%	
	1,00	0,50	1,00	0,30	0,50	0,70	0,35	0,70	0,20	0,20	0,50	0,25	-
Fase 1 (bando entro giugno 2023; assunzioni 2024)			10			4	2			26			18,70
Fase 2 (bando gennaio/febbraio 2024; assunzioni 2024)			7										7,00

Fatta eccezione per le due assunzioni derivanti da chiamata diretta di professori associati, con co-finanziamento al 50% del MUR (DM 581 del 24 giugno 2022 di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario), che avverrà entro il 1° novembre 2023, tutte le assunzioni dei professori ordinari e associati sono posticipate ad ottobre 2024, per ridurre l'impatto dei costi sul bilancio, a prescindere dalla data di conclusione dei rispettivi concorsi.

Al fine di compensare le assunzioni di professori ordinari, per assicurare il rispetto lo specifico vincolo, si programma l'assunzione di altrettanti ricercatori lett b) mediante utilizzo di parte delle risorse derivanti dal Piano Straordinario di assunzioni 2022-2023, di cui al successivo prospetto (assunzioni identicamente posticipate ad ottobre 2024).

Al momento della redazione del presente Piano, non si conoscono le valutazioni ministeriali sulla proposta relativa alla assunzione di cinque professori associati con chiamata diretta, vincitori di bandi E.R.C. Starting Grant, nell'ambito del Programma di cui al Decreto della Direzione Generale dell'internazionalizzazione e della comunicazione dell'università e della ricerca n. 247 del 19.8.2022 "Finanziamenti di progetti presentati da giovani ricercatori".

Il Dipartimento di Studi Umanistici e del patrimonio culturale è stato selezionato come Dipartimento di eccellenza, ha presentato uno specifico progetto di finanziamento (risorse finanziarie e punti organico) destinato anche al reclutamento di due professori associati di ruolo e di due ricercatori lett. b), oltre ad alcune unità di personale tecnico e amministrativo. Tutti i reclutamenti saranno, in caso di approvazione ministeriale del progetto, interamente coperti dal finanziamento.

Oltre a quanto sopra, in relazione alle specifiche esigenze di ricerca e didattica dei dipartimenti, in attuazione delle misure previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.) o nel Programma nazionale per la ricerca 2021-2027 (P.N.R.), si ricorrerà al reclutamento delle figure di ricercatore lettera a), sia sulla base di finanziamenti esterni sia, anche parzialmente, 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.

Per quanto concerne l'utilizzo del Piano straordinario di assunzioni, anni 2022-2023 (Piano A), di cui al seguente riepilogo

PUNTI ORGANICO STRAORDINARI ASSEGNATI	31
PUNTI ORGANICO PERSONALE T.A.	-7,75
anticipo concorso 2 rtd b 2023 (punti organico 2021)	-1,00
TOTALE P.O. A DISPOSIZIONE PER DOCENTI E RICERCATORI	22,25

si programmano le seguenti assunzioni:

	Professori ordinari					Professori associati					Ricercatori		PUNTI BANDITI
	bando PO art.18 per est.	bando PO art.18 per est. cofin MIUR al 50%	bando PO art.18 (int./est.)	bando PO art.24 da PA	bando PO art.24 da ricercatore	bando PA art.18 per est.	chiamata diretta PA esterno cofin MIUR al 50%	bando PA art.18 (int./est.)	bando PA art.24	vincolato per PA art. 24 per ricercatori rtd b	Ricercatori lett. B	chiamata diretta rtd b cofin MIUR 50%	
	1,00	0,50	1,00	0,30	0,50	0,70	0,35	0,70	0,20	0,20	0,50	0,25	-
Fase 1	3		2					6			26		22,20
Fase 2	2					2					2		4,40

Personale dirigente e tecnico amministrativo

Le assegnazioni di risorse per il personale dirigente e tecnico amministrativo nel triennio sono destinate a realizzare le seguenti finalità:

- 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;
- favorire lo sviluppo del personale, sia tecnico che amministrativo, rendendo accessibile una progressione di carriera, anche utilizzando le graduatorie di Ateneo in corso di validità, nel rispetto della normativa sui pubblici concorsi;
- per la categoria C si prevede anche l'ampliamento del regime assunzionale del personale già in servizio con contratto di lavoro part-time, assunto al 50% nel corso dell'anno 2022; si procederà 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;
- supportare i processi relativi alla didattica e ai servizi agli studenti mediante il reclutamento di figure specializzate.

Per quanto concerne il Piano straordinario si terrà conto delle seguenti priorità:

- a) consolidare la "stabilità" delle strutture dell'Ateneo, assicurandone la sostenibilità e l'efficacia dell'azione, anche tenuto conto del necessario *turn-over* di alcune figure apicali;
- b) assicurare la progressiva entrata in funzione delle nuove strutture (in particolare i nuovi Laboratori: Labs Village, Biotecnologie e Area Medica)
- c) mantenere le conoscenze e competenze acquisite attraverso le esperienze e le assunzioni operate in attuazione del PNRR, favorendo la non dispersione delle conoscenze e la acquisizione stabile di nuove professionalità, a sostegno dell'azione di ricerca
- d) rinforzare le aree "*core*" dipartimentali (ricerca e didattica)
- e) incrementare percorsi di crescita professionale e di sviluppo carriera, sia mediante nuovi concorsi che utilizzando graduatorie ancora valide

Per procedere alla stabilizzazione del personale che sia in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 della legge 75/2017, così come da atto ricognitivo del 25.11.2021, verranno tenuti in considerazione i seguenti criteri:

- per il personale amministrativo di cat. "C", vista la consistenza numerica e le intervenute cessazioni intercorse, si dispone di accantonare un quantitativo di Punti Organico che consenta la stabilizzazione laddove, secondo la valutazione del Direttore generale, vi siano necessità assunzionali dovute a recenti cessazioni nell'organico a tempo indeterminato o laddove persistano le esigenze che hanno reso necessaria la assunzione a tempo determinato; la stabilizzazione ha la precedenza sullo scorrimento di eventuali graduatorie di idonei;
- per gli appartenenti alle restanti categorie, verrà di volta in volta valutata dal Direttore Generale la eventuale possibilità, laddove persistano le esigenze che hanno reso necessaria la assunzione a tempo determinato o laddove l'assunzione si reputi necessaria a sopperire a nuove esigenze.

Tenuto conto di quanto sopra, per quanto concerne **i Punti Organico ordinari**, 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 assegnati o di attribuzione certa	Punti già impegnati	Punti residui
punti organico 2022 (assegnazione effettiva)	5,63	0,36	5,27
punti organico 2023 (quota base stimata)	3,725	0	3,725
punti organico 2024 (quota base stimata)	1,475	0	1,475
punti organico 2025 (quota base stimata)	1,8	0	1,8

Di seguito vengono riportate le priorità individuate per ciascun anno, nell'ambito del maggior utilizzo possibile delle risorse assunzionali assegnate, fermo restando che, al momento della imputazione effettiva delle risorse sulla piattaforma ministeriale si potranno utilizzare eventuali residui di anni precedenti, da considerarsi come già autorizzati:

2023	Posti cat. D Amministrativo	3
	Posti cat. D Tecnico	1
	Posti cat. C Bibliotecario	1
	Ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%	30
2024	Posti cat. C amministrativo	10
	Posti cat. D Amministrativo	3
	Posti cat. D Tecnico	1
2025	Posti cat. D Amministrativo	4
	Posti cat. B Amministrativo	2

Per quanto concerne il Piano straordinario di assunzioni, anni 2022-2023 (Piano A), di cui al seguente riepilogo

Risorse	Punti assegnati	Punti già impegnati	Punti residui
punti organico straordinari (assegnazione personale TA)	7,75	-	7,75

si programmano le seguenti assunzioni, da effettuare entro il 31.10.2024:

2023-2024	Posti cat. D Amministrativo	9
	Posti cat. D Tecnico	8
	Posti cat. C Tecnico	2
	Posti cat. C Amministrativo	17
	Posti EP Amm.vo / Tecnico	3

Per l'anno 2023 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.

Anche per questo triennio, come previsto nelle linee guida approvate dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 settembre 2022, l'Ateneo ha confermato la politica di slittamento nell'utilizzo dei punti organico già adottata negli anni precedenti.

I costi di personale per nuove assunzioni su punti organico sono stati parametrati al costo medio nazionale del punto organico 2022 pari a euro 113.728. 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 2023-2025, riferito alle seguenti categorie di personale:

- Personale docente e ricercatore di ruolo (comprensivo del budget destinato alle nuove assunzioni)
- 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 2022	BUDGET 2023	BUDGET 2024	BUDGET 2025
Personale docente di ruolo	53.110.000	56.613.000	58.485.600	64.883.300
Personale docente a tempo determinato	100.000	0	0	0
Personale ricercatore a tempo determinato	5.816.000	6.832.500	6.338.800	2.960.000
TOTALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	59.026.000	63.445.500	64.824.400	67.843.300

Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo	1.000.000	1.003.000	1.003.000	999.000
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato	363.000	357.000	386.000	386.000
TOTALE COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	1.363.000	1.360.000	1.389.000	1.385.000

Direttore Generale	240.000	240.000	240.000	240.000
Personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo	16.754.400	17.584.700	18.095.900	18.397.300
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	2.322.000	2.297.000	2.213.000	1.627.000
TOTALE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	19.316.400	20.121.700	20.548.900	20.264.300

TOTALE COSTI DI PERSONALE	79.705.400	84.927.200	86.762.300	89.492.600
----------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

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 2022	BUDGET 2023	BUDGET 2024
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato	2.297.000	2.213.000	1.627.000
Collaboratori linguistici a tempo determinato	338.000	367.000	367.000
Operai agricoli a tempo determinato	147.000	147.000	147.000
Lavoro autonomo	153.000	153.000	133.000
TOTALE (A)	2.935.000	2.880.000	2.274.000

FINANZIAMENTI ESTERNI A COPERTURA	BUDGET 2022	BUDGET 2023	BUDGET 2024
Finanziamento Regione FVG ex LR 2/2011	1.607.000	1.607.000	1.607.000
Altri finanziamenti per personale tecnico-amm.vo	430.000	387.000	140.000
TOTALE (B)	2.037.000	1.994.000	1.747.000

COSTO CONTRATTI A CARICO ATENEO (A-B)	898.000	886.000	527.000
--	----------------	----------------	----------------

Tutti i costi evidenziati nel presente paragrafo risultano coperti dalle risorse previste nel bilancio unico di previsione 2023-2025 sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 16.13.2022. 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.



	2021 (*)	2022	2023	2024	2025
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	69,54%	71,48%	73,22%	73,84%	77,08%
ISEF	1,18	1,15	1,12	1,11	1,06

() Dato ufficiale banca dati PROPER*

Udine, 16 dicembre 2022