

Piano triennale del personale 2020-2022

1. Premessa

Il presente Piano aggiorna ed integra il “Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021” approvato dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2018, tenendo conto delle integrazioni intervenute nel corso del 2019.

Il Piano ha come orizzonte temporale il periodo 2020-2022 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 è in fase di conclusione e il 2020 vedrà l’Ateneo impegnato nella definizione del nuovo Piano, che individuerà le linee programmatiche per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali pluriennali dell’Ateneo, influenzando anche le politiche di reclutamento dei prossimi anni.

Nel triennio 2020 - 2022 prosegue il trend di crescita del costo del personale docente, riconducibile all’adeguamento ISTAT e al meccanismo delle classi stipendiali che, dal 2020, ritornano a cadenza biennale.

L’adeguamento ISTAT, ufficializzato con il DPCM del 3 settembre 2019, ha previsto incrementi stipendiali del personale docente pari a 0,11% per il 2018 e 2,28% per il 2019, con un impatto sul costo dell’anno di 1,2 milioni di euro.

Per il personale tecnico amministrativo sulla base CCNL 2016-18, stipulato nel 2019, per il 2020 si attende un ulteriore incremento dell’1% (+500 mila euro).

L’aumento dei costi di personale è a totale carico delle università, 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;
- 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;

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 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 di 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.

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).

4. 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 1.11.2019.

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**

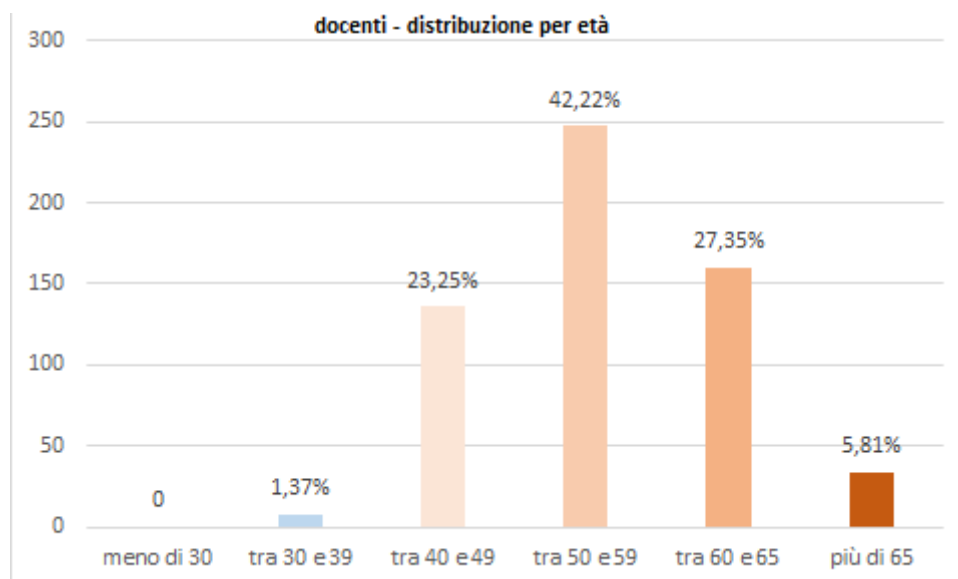
Ruolo	Numero	%	Rapporto PO/(PO+PA)%*
Professori I fascia	162	27,69%	39,13%
Professori II fascia	252	43,08%	
Ricercatori	170	29,06%	
Assistenti	1	0,17%	
totale	585	100,00%	

* % 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	6	70	56	30	162
Professori II fascia	0	7	75	104	63	3	252
Ricercatori	0	1	55	73	40	1	170
Assistenti	0	0	0	0	1	0	1
totale	0	8	136	247	160	34	585
%	0	1,37%	23,25%	42,22%	27,35%	5,81%	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	Numero
Prof. Straordinari L. 230/2005	1
Ricercatori tipo B)	34
Ricercatori tipo A)	17
totale	52

Personale dirigente e tecnico amministrativo

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

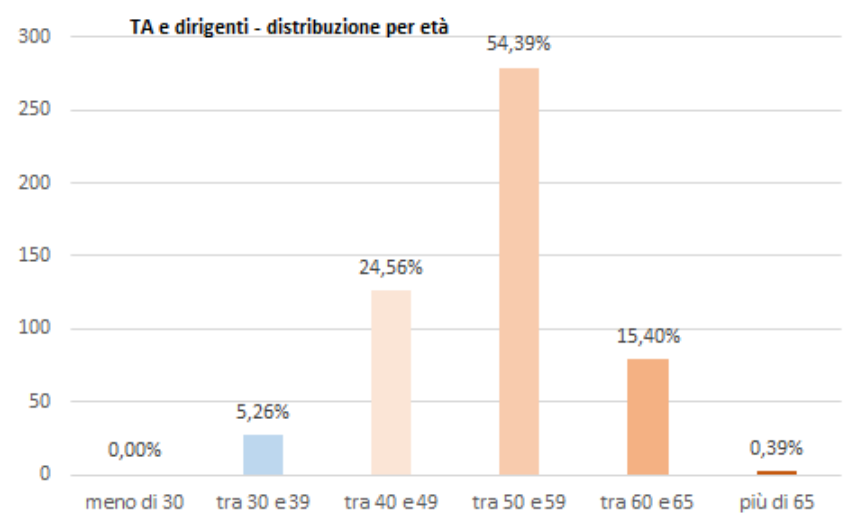
- distribuzione per ruolo**

Ruolo	Numero	%
Dirigenti	4	0,78%
EP	17	3,31%
D	131	25,54%
C	316	61,60%
B	22	4,29%
CEL	23	4,84%
Totale	513	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	1	2	0	4
EP	0	0	3	12	2	0	17
D	0	1	21	83	25	1	131
C	0	22	94	165	35	0	316
B	0	3	6	8	5	0	22
CEL	0	1	1	10	10	1	23
totale	0	27	126	279	79	2	513
%	0,00%	5,26%	24,56%	54,39%	15,40%	0,39%	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	1,66
EP	0	0,00
D	10	16,67
C	40	66,67
B	0	0,00
CEL	9	15,00
Totale	60	100,00

4.1 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 1.11.2019 e delle cessazioni note/programmate alla medesima data, complessivamente per ruolo fino al 2022. La proiezione non tiene conto delle potenziali assunzioni nel triennio.

Personale docente e ricercatore

evoluzione dell'organico personale docente

RUOLO	organico al 1.11.2019	PO/(PO+PA) %	organico al 31.12.2020	PO/(PO+PA) %	organico al 31.12.2021	PO/(PO+PA) %	organico al 31.12.2022	PO/(PO+PA) %
Professori I fascia	162	39,13%	156	38,52%	155	38,85%	148	38,44%
Professori II fascia	252		249		244		237	
Ricercatori	170		168		165		159	
Assistenti	1		1		1		0	
Totale	585		574		565		544	

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

Personale dirigente e tecnico amministrativo

evoluzione dell'organico PTA e Dirigenti e CEL

RUOLO	organico al 1.11.2019	organico al 31.12.2020	organico al 31.12.2021	organico al 31.12.2022
Dirigenti	4	3	3	3
EP	17	16	15	15
D	131	124	122	120
C	316	311	309	309
B	22	22	22	22
CEL	23	23	23	23
Totale	513	499	494	492

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 2020-22 viene individuata in misura del 50% delle cessazioni prevedibili per il triennio (rif. cessazioni note/programmate alla data del 1.11.2019). All'assegnazione minima si stima possa essere aggiunta, tenuto conto della percentuale di assegnazione dell'anno 2019, un'ulteriore quota del 30%, che potrà essere programmata a seguito dell'effettiva attribuzione delle risorse da parte del MIUR.

La presente programmazione sarà 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 2020-2022

La sottostante Tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2021, che determinano punti organico per il triennio 2020-2022. 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 2019	PUNTI ORGANICO 2020	USCITE 2020	PUNTI ORGANICO 2021	USCITE 2021	PUNTI ORGANICO 2022
Ordinari	1	5	5,00	6	6	1	1
Associati	0,7	4	2,80	2	1,4	4	2,8
Ricercatori	0,5	3	1,50	2	1	2	1
Ricercatori t. determinato a)	0,4	0	0,00	0	0	0	0
Ricercatori t. determinato b)	0,5	0	0,00	0	0	0	0
Assistenti	0,5	1	0,50	0	0	0	0
TOT. DOCENTI		13	9,80	10	8,4	7	4,8
Dirigenti	0,65	2	1,30	0	0	0	0
EP	0,4	0	0,00	1	0,4	1	0,4
D	0,3	3	0,90	6	1,8	2	0,6
C	0,25	9	2,25	4	1	2	0,5
B	0,2	2	0,40	0	0	0	0
CEL	0,2	2	0,40	0	0	0	0
TOT. TA		18	5,25	11	3,2	5	1,5
TOTALE		31	15,05	21	11,6	12	6,3

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 2020 -2022 come da tabella sotto riportata. Secondo quanto illustrato sopra si definiscono le disponibilità assunzionali nel 50% delle cessazioni programmate (quota base), alla quale si aggiungerà l'eventuale quota ulteriore assegnata dal MIUR (stimata al 30%)

stima dei punti organico assegnati dal MIUR

QUOTA	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO	PUNTI ORGANICO
	2020	2021	2022
Quota base docenti	4,9	4,2	2,4
Quota variabile docenti*	2,94	2,52	1,44
Quota base TA	2,625	1,6	0,75
Quota variabile TA*	1,575	0,96	0,45

*da programmare a seguito di effettiva assegnazione MIUR.

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

Alla luce delle risorse disponibili in termini di Punti Organico si programma l'utilizzo delle risorse assunzionali per il periodo 2020-2022 per far fronte ai fabbisogni dell'Ateneo secondo quanto indicato di seguito. A queste risorse si aggiungono quelle impegnate per procedure già autorizzate nel 2019 e che si concluderanno con assunzioni nel 2020.

Per mantenere l'equilibrio economico finanziario del bilancio si rende necessario slittare temporalmente l'utilizzo dei punti organico attribuiti all'Ateneo e così diluire gli effetti degli squilibri originati dal saldo tra pensionamenti e nuove assunzioni, particolarmente sfavorevole nel triennio di riferimento (a proiezioni attuali il saldo è negativo per n. 14 unità nel 2020 e n. 7 unità nel 2021, per diventare positivo a n. 12 unità nel 2022).

La programmazione potrà essere rimodulata nel tempo alla luce delle risorse assunzionali assegnate dal MIUR, 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.

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 residui
punti organico 2019 (assegnazione effettiva)	2,9	12,38
punti organico 2020 (quota base stimata)	0	4,9
punti organico 2021 (quota base stimata)	0	4,2
punti organico 2020 (quota base stimata)	0	2,4

Sono vincolati 2,6 punti organico per 13 procedure valutative da effettuare nel 2021 per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. B assunti nel 2018. Sono inoltre vincolati 5,2 punti organico per 26 procedure valutative da effettuare nel 2022 per il passaggio a professore associato dei ricercatori lett. B assunti nel 2019.

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. Le procedure di assunzione si sono quasi interamente concluse nel 2019. Resta da avviare nel 2020 la procedura di reclutamento di un ricercatore lettera B.

Sono inoltre destinati al reclutamento di professori associati per il Dipartimento di Medicina 0,7 punti organico delle precedenti programmazioni che si sono resi disponibili a seguito del finanziamento di un posto di professore associato, assunto nel 2019, da parte dell'Azienda Sanitaria Universitaria Integrata di Udine.

Con il D.M. 364/2019 (Piano straordinario) sono stati assegnati all'Ateneo 129.200 euro da destinare alle progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale con presa di servizio entro il 31/12/2021. Le risorse saranno utilizzate per assunzioni di professori associati tenuto conto delle condizioni stabilite dal MIUR:

- a. il numero di reclutamenti effettuati in base a procedure selettive (art. 18 L. 240/2010) cui possono concorrere i ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale non può essere inferiore al numero reclutamenti effettuati attraverso procedure valutative (art. 24, comma 6, L. 240/2010) riservate a ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'ateneo, fatto salvo che le risorse che dovessero rendersi disponibili all'esito delle procedure selettive non siano sufficienti a bandire una nuova procedura selettiva;
- b. al fine di definire il numero dei posti da bandire ai sensi dell'art. 18 L. 240/ si prende a riferimento un costo pari a € 70.000,00;
- c. al fine di definire il numero dei posti da bandire attraverso procedure ex art. 24, comma 6, L. 240/2010 si prende a riferimento un costo pari a € 14.800,00;
- d. le eventuali risorse che dovessero residuare a seguito dell'espletamento delle procedure ex art. 18 L. 240/2010, da cui risulti vincitore un ricercatore in servizio presso l'ateneo sono utilizzate, anche attraverso

cofinanziamento da parte dell'ateneo, nel rispetto delle ordinarie facoltà assunzionali, per assunzioni da effettuarsi entro il 31/12/2021 secondo quanto indicato alla lettera a);

- e. le eventuali risorse che dovessero residuare dalla cessazione di un ricercatore a tempo indeterminato che prenda servizio in altra università a seguito delle procedure finanziate dal Piano straordinario sono utilizzate, eventualmente anche attraverso cofinanziamento da parte dell'ateneo, nel rispetto delle ordinarie facoltà assunzionali, per assunzioni da effettuarsi entro il 31/12/2021 secondo quanto indicato alla lettera a).

Alla luce di quanto sopra si darà avvio al reclutamento prioritariamente mediante procedura selettiva e successivamente, alla luce delle risorse disponibili, mediante procedura valutativa.

Nel 2020 proseguirà il reclutamento di ricercatori di cui all' articolo 24, comma 3, lettera a), già avviato nel 2019 e finanziato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1.03.2019, nell'ambito delle azioni straordinarie volte al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo. La delibera ha destinato a tal fine 1.800.000 euro e ulteriori 700.000 euro al sostegno di assegni di ricerca, borse di dottorato, borse post-dottorato, rinnovo ricercatori a tempo determinato lettera a), annualità nuovi ricercatori a tempo determinato lettera a).

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.

Alle assunzioni sopra elencate, nel 2020, si aggiungono quelle derivanti da procedure di reclutamento in corso di svolgimento, autorizzate sulla base della precedente programmazione, per le quali sono già stati impegnati i necessari 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) 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% 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;
- b) 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;
- c) 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 2019 (assegnazione effettiva)	0,055	4,125
punti organico 2020 (quota base stimata)		2,625
punti organico 2021 (quota base stimata)		1,6
punti organico 2020 (quota base stimata)		0,75

Di seguito vengono riportate le priorità individuate per ciascun anno:

2020	8 posti di cat. C contratto part-time 50%
	4 ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%
	2 posti di cat. D
2021	10 posti di cat. C contratto part-time 50%
	10 ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%
	1 dirigente di II fascia
	2 EP
2022	10 posti di cat. C contratto part-time 50%
	6 ampliamenti assunzionali al 100% di contratti in essere di cat. C part-time 50%

Per l'anno 2020 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.

In aggiunta alle assunzioni sopra elencate, nel 2020, è prevista l'assunzione di un dirigente di II fascia e tre figure di area tecnica (due di cat. D e una di cat. C) a conclusione delle procedure di reclutamento in corso di svolgimento, che per le quali sono già stati impegnati 1,5 punti organico delle precedenti programmazioni.

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 2019 pari a euro 113.008. Le assunzioni sono state ipotizzate, nell'anno di utilizzo dei punti organico, per il personale docente a partire da ottobre, per il personale tecnico amministrativo e dirigente da dicembre.

Si riporta nelle tabelle che seguono la composizione dei costi di personale per il periodo 2019-2022, 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)
- Personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo (comprensivo del budget destinato alle nuove assunzioni)
- Personale tecnico amministrativo a tempo determinato.

	PRECONSUNTIVO 2019	BUDGET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022
Personale docente di ruolo	49.532.000	52.603.000	54.211.000	56.442.000
Personale docente a tempo determinato (prof.straordinari)	100.600	76.000	-	-
Personale ricercatore a tempo determinato	2.100.905	2.932.500	2.912.900	2.049.200
TOTALE PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	51.733.505	55.611.500	57.123.900	58.491.200

Collaboratori ed esperti linguistici di ruolo	1.009.000	980.000	1.007.500	1.007.500
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato	285.100	252.000	223.000	223.000
TOTALE COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	1.294.100	1.232.000	1.230.500	1.230.500

Personale dirigente e tecnico amministrativo di ruolo	16.837.600	16.743.000	16.768.000	16.925.000
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	1.451.200	1.367.000	1.312.000	1.125.000
TOTALE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	18.288.800	18.110.000	18.080.000	18.050.000

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.

COSTI PER CONTRATTI FLESSIBILI	BUDGET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e collaboratori linguistici	1.619.000	1.535.000	1.348.000
Operai agricoli a tempo determinato	115.000	115.000	115.000
TOTALE (A)	1.734.000	1.650.000	1.463.000

FINANZIAMENTI ESTERNI A COPERTURA	BUDGET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022
Finanziamento Regione FVG ex LR 2/2011	903.900	1.000.000	1.000.000
TOTALE (B)	903.900	1.000.000	1.000.000

COSTO CONTRATTI A CARICO ATENEO (A-B)	830.100	650.000	463.000
--	----------------	----------------	----------------

Si evidenzia che, tenuto conto del previsto contributo della Regione ex L. 2/11 a copertura dei contratti di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, e del fatto che prevede di ricorrere ad ulteriori forme di contratto di lavoro flessibile (collaborazioni autonome) dell'Amministrazione Centrale per 80.000 nel 2020 e per 60.000 negli anni successivi, viene rispettato il limite di legge previsto dall'art. 9 co. 28 L. 122/2010 e art. 1 co. 188 L. 266/05.

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

Tutti i costi evidenziati nel presente paragrafo risultano coperti dalle risorse previste nel bilancio unico di previsione 2020-2022 sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 17.12.2019.

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.

anno	2018*	2019	2020	2021	2022
spese personale	72,30%	74,17%	78,40%	79,70%	80,73%
ISEF	1,13	1,10	1,04	1,03	1,01

*dati certificati da MIUR

5.12.2019