



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE 2019-2021: AGGIORNAMENTO

Sommario

INTRODUZIONE:.....	2
MODELLO: aggiornamento.....	3
PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE: aggiornamento.....	4
PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO: aggiornamento.....	7
I principi di reclutamento del personale tecnico amministrativo.....	9
LA PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE 2019-2021.....	12
LA SOSTENIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA.....	13



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

INTRODUZIONE:

Le università nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato.¹

L'Ateneo di Pavia ha approvato nel novembre 2017 il piano di programmazione triennale 2018-2020 e si accinge alla revisione annuale con una modalità a scorrimento per garantire la completezza e la sostenibilità dello stesso in un'ottica di sviluppo dell'ateneo. Negli ultimi anni, infatti, si è accentuato un turnover negativo che ha indotto l'attuazione di un massiccio programma di reclutamento per gestire e recuperare i gravi effetti indotti sulla sostenibilità dell'offerta didattica e dell'attività di ricerca; ciò ha implicato un'attenzione costante alla pianificazione delle risorse destinate al corpo docente e tecnico/amministrativo. A questo si aggiungono le tensioni competitive cui l'ateneo è sottoposto che inducono ad attuare strategie di crescita dell'organico preordinate al mantenimento del valore dell'ateneo in termini di multidisciplinarietà, alto rapporto docenti studenti e qualità della produzione scientifica.

In questo quadro il Consiglio di amministrazione nello scorso novembre aveva deliberato la disponibilità all'utilizzo per il personale docente di: 17,40 punti organico nel 2018, 14,25 punti organico nel 2019 e 19,65 punti organico nel 2020. Per il personale tecnico amministrativo si attribuiscono punti organico pari a: 2,60 nel 2018, 3,75 nel 2019 e 2,35 nel 2020 con la riserva posta su 0.70 PO sospesi dall'utilizzo per il riordino della Camere di Commercio.

Il piano di seguito presentato costituisce l'aggiornamento annuale con scorrimento al 2019 della programmazione triennale del personale.

¹ A questi si aggiunge l'assegnazione del nuovo piano di reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo b) e il conseguente eventuale consolidamento che nel 2018 ammonta a € 220.690 , ma dal 2019 sarà pari a € 1.40.6897 (equivalente a 24 figure delle 1305 assegnate).



UNIVERSITÀ
DI PAVIA



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

MODELLO: aggiornamento

L'Ateneo di Pavia da anni adotta un modello predittivo che estrapola l'andamento dell'organico e ne valorizza il costo sul triennio al fine di misurarne la sostenibilità economica finanziaria attraverso gli indicatori ministeriali della banca data proper; a tal fine è imprescindibile il quadro normativo che in materia di facoltà assunzionale è particolarmente soggetto a dinamiche di finanza pubblica.

Rispetto all'ultimo quadro normativo nel quale si collocava la scorsa programmazione, si evidenziano le seguenti novità di rilievo:

- Revisione delle classi stipendiali per i docenti che tornano ad essere biennali una volta conclusa quella triennale così come previsto dalla Legge di Bilancio 2018²;
- Aumenti salariale per il personale tecnico amministrativo che corrispondono a incrementi retributivi per il 2016, il 2017 e a decorrere dal 2018, rispettivamente, dello 0,36%, dell'1,09% e del 3,48% del complessivo monte salari utile ai fini contrattuali - determinato sulla base dei dati del conto annuale 2015 e costituito dalle voci retributive a titolo di trattamento economico principale e accessorio. Anche questo avviene utilizzando i fondi stanziati dalla Legge di Bilancio 2018³;

A ciò si aggiunge l'assegnazione del nuovo piano di reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo b) e il conseguente consolidamento. Per l'ateneo di Pavia corrisponde a € 220.690 nel 2018 e dal 2019 sarà paria € 1.40.6897 (equivalente a 24 figure delle 1305 assegnate) così come previsto dall'ultima legge di bilancio. Probabilmente questo verrà ulteriormente amplificato dalla nuova manovra finanziaria con un ulteriore piano straordinario di ricercatori per sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca e la competitività del sistema universitario.

² Con decorrenza dalla classe stipendiale successiva a quella triennale in corso di maturazione al 31 dicembre 2017 e conseguente effetto economico a decorrere dall'anno 2020, il regime della progressione stipendiale triennale per classi dei professori e ricercatori universitari previsto dagli [articoli 6, comma 14, e 8 della legge 30 dicembre 2010, n. 240](#), e disciplinato dal regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 2011, n. 232](#), è trasformato in regime di progressione biennale per classi, utilizzando gli stessi importi definiti per ciascuna classe dallo stesso decreto....

³ Per il triennio 2016-2018 gli oneri posti a carico del bilancio statale, in applicazione dell'[articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e per i miglioramenti economici del personale dipendente dalle amministrazioni statali in regime di diritto pubblico sono complessivamente determinati in 300 milioni di euro per l'anno 2016, in 900 milioni di euro per l'anno 2017 e in 2.850 milioni di euro a decorrere dall'anno 2018.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Si segnala che, diversamente dagli anni precedenti, non è ancora stato attribuito dal Ministero il portafoglio di punti organico corrispondente alle facoltà assunzionali 2018, calcolate sulle cessazioni avvenute nell'anno precedente e, per la prima volta, con un mantenimento del turn over al 100%. Questo ritardo mantiene nel modello predittivo delle ipotesi per l'anno 2018 che, essendo già trascorso, dovrebbe avere già i dati consolidati comunicati dal ministero. Infine il valore del punto organico preso a riferimento per la valorizzazione delle nuove assunzioni è pari a € 114.000, così come riportato nel Decreto dei Dipartimenti di eccellenza del n° 8414 del 11/7/2014.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE: aggiornamento

Come predetto, i piani di reclutamenti destinati al personale docente sono consistenti e avviati di recente; ne segue che siano tuttora in fase di attuazione le assunzioni previste dal ciclo programmatico 2016-2018, mentre quelle relative al successivo 2018-2020 avranno una completa realizzazione nel prossimo triennio così come già pianificate dalle strutture dipartimentali coinvolte. A questo si aggiungono le attuazioni dei piani straordinari di reclutamento di ricercatori di tipo b), nonché quelli relativi ai progetti dei dipartimenti di eccellenza. I tempi sono dettati, come noto, dalle tempistiche concorsuali e, quindi, difficilmente comprimibili.

Il grafico 1 mostra una sintesi dello sviluppo dell'organico del personale docente nel tempo così come illustrato agli organi in occasione della presentazione del modello di sviluppo del personale docente (discussione di indirizzo, settembre 2018):



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

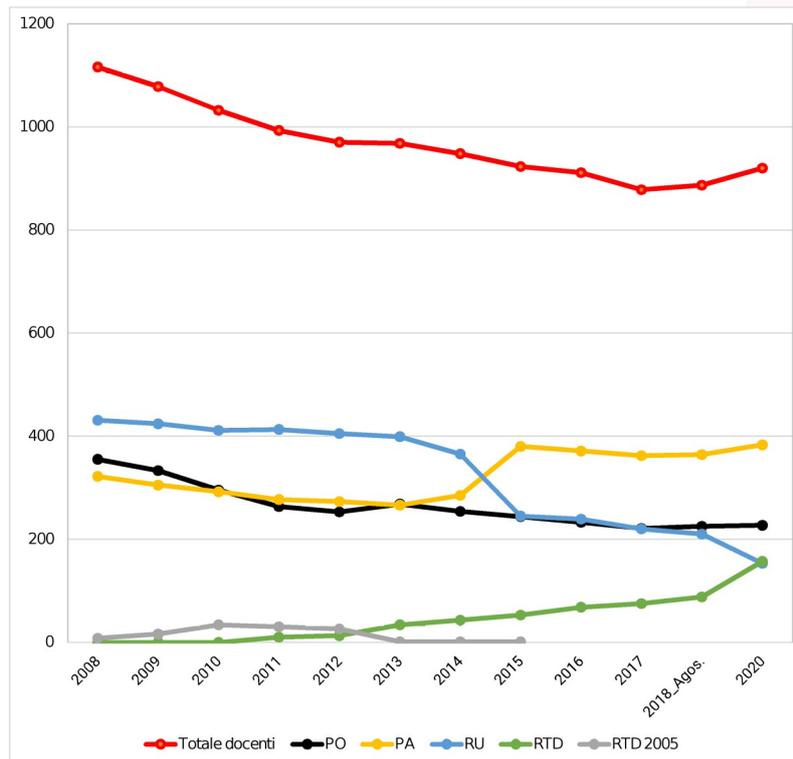


Grafico1: sviluppo dell'organico docente (fonte modello di sviluppo del personale docente)

Raffrontando la numerosità dei docenti alla fine dell'anno, si evidenziano le dinamiche in parte già note, cioè: l'attuazione del cosiddetto *piano straordinario associati* è il principale responsabile della diminuzione dei Ricercatori a tempo indeterminato e dell'aumento dei Professori di II fascia dal 2015; la programmazione 2016-2018 sta sostenendo una ripresa di reclutamento tra i Professori di I fascia nel 2018. Ingente è l'investimento anche nel settore ricercatori a tempo determinato per i quali in programmazione si ipotizza la totale *tenure track*, ovvero conferma nei ruoli di professore associato.

La percentuale di professori di I fascia sul totale dell'organico di I e II fascia si attesta su livelli compresi tra il 30% e 40%, pertanto risulta soddisfatta la previsione contenuta nell'art. 4, comma 2, lettera a) del D.lgs 49/2012 (la programmazione di Ateneo deve tendere a realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia); tuttavia, nella programmazione effettiva delle posizioni, occorrerà considerare quanto stabilito dalla successiva lettera c) e cioè che per gli atenei con una percentuale di professori di I fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, il numero dei ricercatori di tipo b) non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili. Per le annualità



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

2015, 2016 e 2017 era stata, inoltre, inserita la deroga che riduceva il numero dei ricercatori reclutati alla metà di quello dei professori di 1a fascia assunti nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili.

La consistenza dell'organico nel modello di questa revisione di programmazione 2019-2021 sarà determinata dagli inserimenti legati alle code della programmazione 2016-2018 e dalle cessazioni certe o stimate sulla base dell'anzianità anagrafica dei docenti (professori ordinari e associati all'età di 70 o 71anni, ricercatori a tempo indeterminato a 66 o 67 anni in base al mese di nascita). Gli anni 2019 e 2020 includono per singolo ruolo le cessazioni (certe e stimate) e l'impatto di entrambe le programmazioni 16-18 e 18-20.

Rispetto alle ipotesi di cessazioni fatte nello scorso novembre ci sono alcune aspetti inaspettati che vengono sintetizzati nella tabella sottostante:

Ruolo	Cessazioni 2017	Cessazioni 2018	Cessazioni 2019	Cessazioni 2020	P.O. 2017	P.O. 2018	P.O. 2019	P.O. 2020
PA - Professori Associati	11	17	4	8	7,7	11,9	2,8	5,6
PO - Professori Ordinari	31	22	16	13	31	22	16	13
RU - Ricercatori Universitari	7	11	3	3	3,5	5,5	1,5	1,5
Totale complessivo	49	50	23	24	42,2	39,4	20,3	20,1

Totale inserito in Prog. 18-20	48	26	29	27
---------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Tabella 1: Punto organico per anno di cessazione

Le cessazioni 2017 e 2018 sono certe, mentre quelle 2019 e 2020 sono stimate; si evidenzia uno scostamento importante rispetto alla previsione per le uscite dell'anno 2018 paria 50, ben 24 in più del previsto. Questa variazione è spiegata da una pluralità di fattori visto che è quasi equamente distribuita tra tutti i ruoli (- 9 associati, -7 ordinari e -8 ricercatori). Si tratta, infatti, della combinazione: di pensionamenti precoci dei ricercatori, per il quale sussiste l'obbligo di accompagnamento sino alla prima finestra pensionistica utile (stimata a 66-7 anni in programmazione), della mobilità verso altri enti e delle dimissioni volontarie per professori associati e ordinari. Questo quadro ha quindi una ricaduta sul paniere di punti organico eventualmente disponibili:

Ruolo	2019	2020	2021
Turnover	100%		
P.P. disponibili	39,4	20,3	20,1
P.P. programmazione 18-20	14,25	19,65	
P.P. programmazione 19-21	5,0	5,0	15,0
Totale complessivo P.P. programmati	19,25	24,65	15

Tabella 2: Punto organico per anno di programmazione



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Nel complesso la programmazione 2018-20 stanziava un contingente di 51.30 punti di cui 17.40 nel 2018, 14.25 nel 2020 e 19.65 nel 2021.
Si proporrà di seguito un'assegnazione di ulteriori 25 punti complessivi per la programmazione 2019-2020



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO: aggiornamento

La consistenza dell'organico tecnico amministrativo ha registrato un trend di forte contrazione negli ultimi anni da attribuire ai seguenti fattori (si veda Grafico 2):

- l'Ateneo di Pavia è un Ateneo storico caratterizzato dalla presenza in servizio di personale mediamente più anziano sia dal punto di vista anagrafico che contributivo
- il turn-over negativo imposto dalla normativa nazionale che ha impedito di recuperare il totale delle risorse derivanti dalle numerose cessazioni;
- la situazione di eccesso di spesa di personale rispetto al Fondo di Finanziamento Ordinario che, dalla metà degli anni 2000, ha imposto all'Ateneo la necessità di un severo controllo alla sua espansione.

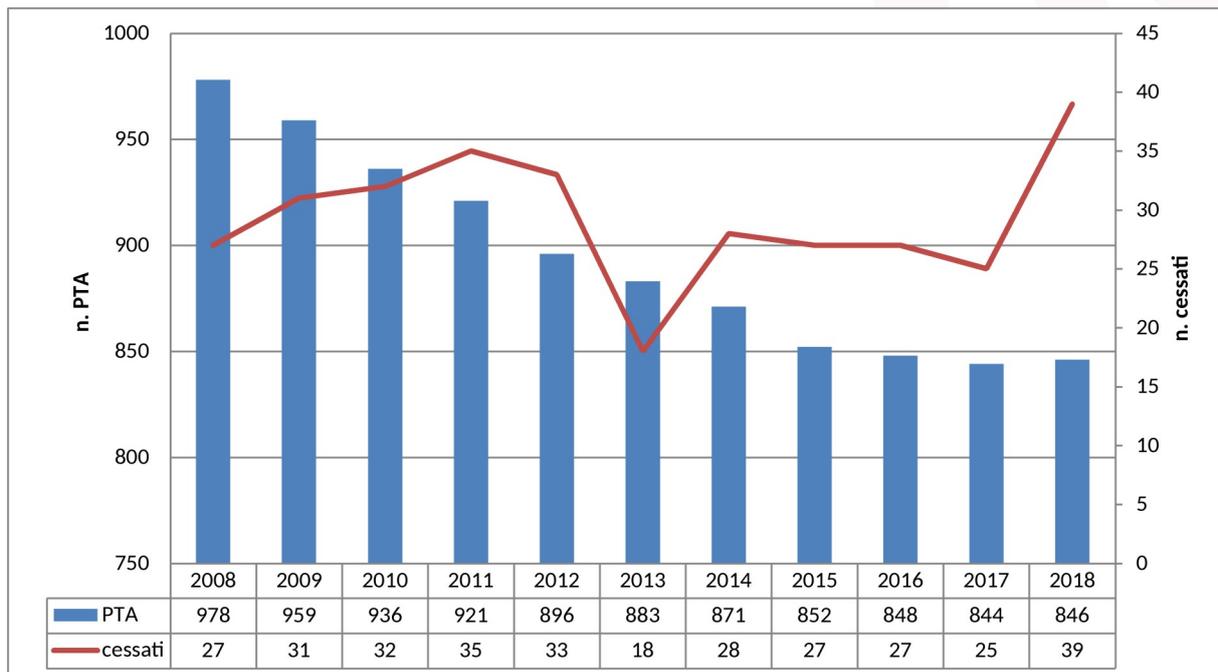


Grafico 2: sviluppo dell'organico tecnico - amministrativo a tempo indeterminato

Nell'anno 2018 si prevede un sostanziale mantenimento della numerosità dell'organico. Le assunzioni finora effettuate, in relazione anche a punti organico assegnati da precedenti programmazioni, sono state 31, mentre le cessazioni 39. È importante rilevare come il numero elevato di cessazioni non sia dovuto esclusivamente al raggiungimento dell'età pensionabile, ma anche a



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

trasferimenti presso altri enti. In particolare, nel 2018, l'attenuarsi dei vincoli assunzionali per i comuni, ha di fatto portato a innumerevoli richieste di trasferimento presso enti locali per motivazioni connesse ad avvicinamento al luogo di residenza ma anche a miglioramento delle condizioni economiche contrattuali.

Categoria	Cessazioni 2017	Cessazioni 2018	Cessazioni 2019	Cessazioni 2020	P.O. 2017	P.O. 2018	P.O. 2019	P.O. 2020
B	2	4			0,4	0,8		
C	16	20			4	5		
CEL	1				0,2			
D	4	12			1,2	3,6		
EP	2	2			0,8	0,8		
Dirigente		1				0,6		
Totale complessivo	25	39	10	10	6,6	10,8	2,65	2,3

Tabella 3: punti organico e cessazioni

Stimare con precisione il numero delle cessazioni per gli anni futuri, al momento, risulta praticamente impossibile. Esse, infatti, dipenderanno da variabili non prevedibili (quali ad esempio la variazione più volte annunciata dal governo del sistema pensionistico). Per questo motivo, ai fini di garantire il funzionamento a tendere dei processi dell'Ateneo, è particolarmente rilevante l'analisi sull'anzianità dell'organico in servizio

Come si può notare dalla piramide dell'età del PTA (si veda Grafico 3), circa il 60% delle persone attualmente hanno più di 50 anni, e il 33% addirittura più di 55 anni.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

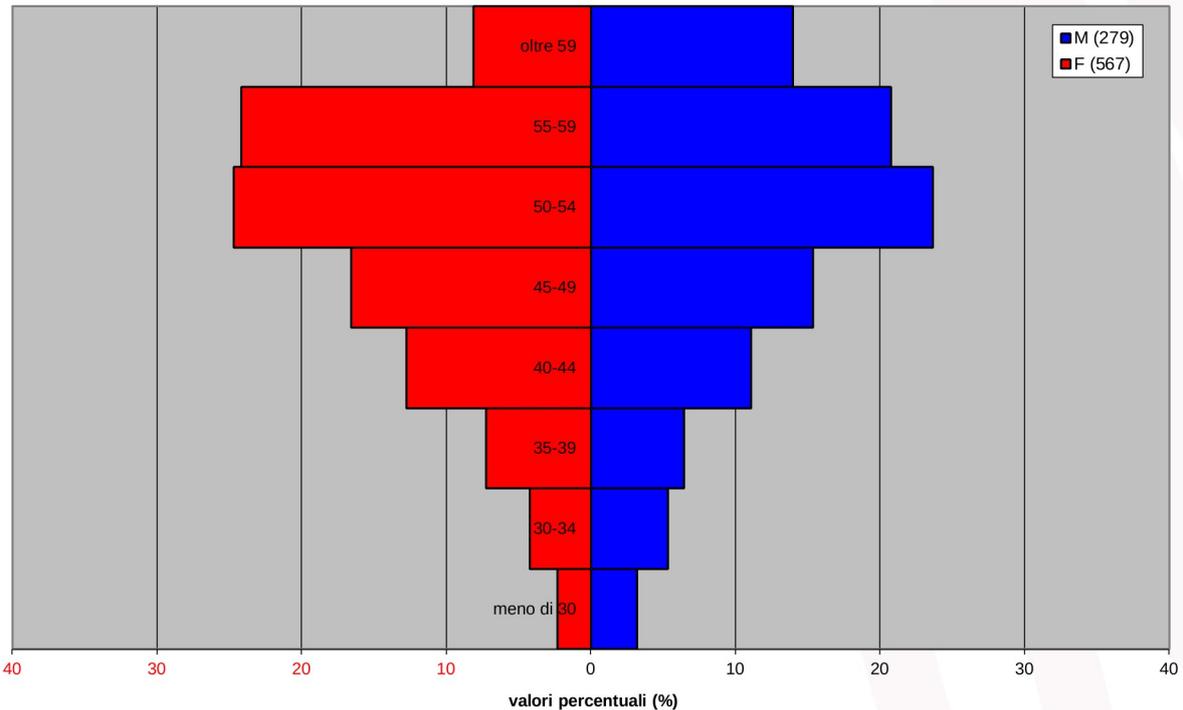


Grafico 3: la piramide dell'età dell'organico tecnico - amministrativo dell'Ateneo

Si tratta quindi in parte di prevedere un necessario ricambio generazionale in modo da consentire l'indispensabile passaggio di competenze dalle professionalità presenti, ma prossime al pensionamento investendo, nel contempo, su nuovi profili adeguati all'esigenza di innovazione organizzativa che gli innumerevoli cambiamenti di contesto richiedono.

Per questo motivo, la programmazione a scorrimento triennale rappresenta uno strumento irrinunciabile.

In relazione alle cessazioni verificatesi, ipotizzando il mantenimento al 100% del turnover, i punti da assegnare per la programmazione triennale dell'organico tecnico-amministrativo sono esposti nella tabella seguente e sono pari a 6.15, corrispondenti alle cessazioni effettivamente avvenute ed ad un'anticipazione sulle future.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Ruolo	2019	2020	ANTICIPAZIONE	TOTALE
Turnover	100%	100%		
P.P. inseriti in programmazione 19-21	2,75	0,3	3,1	6,15
P.P. assegnati nel 2017	3,75	2,35		
P.P. assegnati nel 2016	4,3			
Totale complessivo	10,8	2,65		

Tabella 4: punti organico per anno di programmazione

I principi di reclutamento del personale tecnico amministrativo

Come già ricordato, nell'anno 2018 sono state effettuate 31 assunzioni e una PEV. Di queste solo una minima parte deriva dalla programmazione triennale 2018-2020; la prevalenza di assunzioni deriva invece dalla programmazione 16-18 con punti attribuiti per gli anni 2016 e 2017.

Di seguito vengono esplicitate le assunzioni in base alle varie programmazioni e ai criteri assunzionali che erano stati stabiliti:

punti organico	criterio	Totale
Residuo programmazione 16-18 anno 2016	gestione del patrimonio immobiliare	0,30
	ricerca e terza missione	0,60
	risorse umane e finanz	0,25
	supporto alla didattica e internazionalizzazione	0,75
Residuo programmazione 16-18 anno 2016		1,90
Residuo programmazione 16-18 anno 2017	approvvigionamento e servizi generali	0,85
	gestione del patrimonio immobiliare	0,30
	innovazione	0,60
	ricerca e terza missione	0,90
	risorse umane e finanziarie	1,50
	supporto alla didattica e internazionalizzazione	0,25
	supporto alla ricerca	0,30
Residuo programmazione 16-18 anno 2017		4,70
Programmazione 18-20 anno 2018	supporto alla ricerca	0,55
	supporto all'innovazione dei processi gestionali	0,50
	sviluppo infrastruttura tecnologica e ITC	0,30
	eccellenza	0,00
Programmazione 18-20 anno 2018		1,35
Totale complessivo		7,95

Tabella 5: sintesi delle assunzioni per criterio

Per il triennio 2019-21 si propone l'utilizzo dei punti organico attribuiti in relazione ai seguenti criteri assunzionali:



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Supporto alla ricerca: Competenze tecniche e specialistiche a supporto della ricerca nelle strutture di Ateneo. Al fine di ridurre la frammentazione verranno proposti, laddove possibile e fattibile, servizi comuni e integrati di supporto alla ricerca. Le nuove figure professionali saranno personale laureato dedicato alla gestione di una particolare strumentazione fruibile da più gruppi di ricerca. Per quanto riguarda il supporto alla ricerca dipartimentale verranno destinati punti organico per il consolidamento di tecnici laureati acquisiti attraverso bandi competitivi (es. Europei, nazionali o regionali) che abbiano permesso all'Ateneo l'acquisizione di almeno 500M€. Il tecnico dovrà essere figura professionale di riferimento per il funzionamento di apparecchiatura scientifica di nuova acquisizione caratterizzata da alto valore economico (>250K€). In questo caso il dipartimento si impegnerà a rendere fruibile l'uso dello strumento anche ad utenti di ateneo esterni al dipartimento in questione (>20% dell'utenza).

Supporto all'innovazione dei processi gestionali: Si prevede l'inserimento di alcune figure professionali a supporto di alcune funzioni innovative o processi da ridisegnare in modo innovativo: privacy, dematerializzazione, audit e controllo di gestione, organizzazione e approvvigionamento.

Presidio dei processi gestionali: La richiesta di nuove competenze è connessa al mantenimento di un organico sufficiente per presidiare i processi gestionali fondamentali per il funzionamento dell'Ateneo. Fra i processi maggiormente da presidiare nei prossimi anni ci sono i servizi agli studenti, la gestione software e sviluppo applicativi, la gestione degli approvvigionamenti, la gestione e il coordinamento dei processi dipartimentali.

Progressioni economiche verticali: In una fase di profondo cambiamento organizzativo e metodologico, si rende indispensabile la valorizzazione delle risorse umane anche attraverso progressioni di carriera, in un'ottica di miglioramento dell'efficienza lavorativa.

Il decreto Madia, per gli anni 2018-2020, apre nuovi spazi alla progressione verticale, prevedendo presupposti e vincoli differenti rispetto alla normativa a regime, contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001. L'articolo 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017, dispone quanto segue:

"Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti".

Tali procedure selettive, destinate al personale interno, prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore".

(Punti organico previsti: 1 pari al 16% del totale)



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

LA PROPOSTA DI PROGRAMMAZIONE 2019-2021

Dal 2008, anno di massima espansione, l'organico del personale docente ha mostrato una progressiva diminuzione in tutti gli atenei italiani e a Pavia in misura superiore alla media nazionale. Le recenti programmazioni del personale hanno limitato le perdite di personale e determinato una tendenza positiva che dovrebbe portare ad un aumento del personale entro il 2020 (Fig. 1). L'impegno di risorse nelle programmazioni viene definito sulla base del rapporto tra i costi del personale e la somma di fondo di finanziamento ordinario (FFO) e contribuzione studentesca (indice proper). I costi del personale vengono stimati anno per anno sulla base dei pensionamenti previsti. Le cessazioni effettive superano ogni anno in modo rilevante i pensionamenti previsti in quanto comprendono anche le dimissioni, i trasferimenti ed i decessi. L'introduzione della revisione annuale delle programmazioni con un meccanismo a scorrimento mira a rivalutare l'impegno economico dell'Ateneo e a compensare per le cessazioni non previste.

Nel 2018 le cessazioni effettive (50) hanno superato di 24 unità i pensionamenti previsti con una perdita complessiva di 39,4 PP (invece dei 22,1 previsti) creando difficoltà nella sostenibilità dell'offerta formativa e del potenziale della ricerca dell'Ateneo. Le cessazioni impreviste hanno, d'altronde, creato un significativo risparmio di spesa per personale (€ 2.5 M), che può essere, almeno in parte, utilizzato per compensare le maggiori perdite. Viene, infatti, proposto un incremento di 5.0 PP nel 2019 e di 5.0 PP nel 2020 rispetto alle risorse già stanziare nella programmazione 2018-2020. Tale incremento porterà ad un investimento totale di 19.25 PP nel 2019 (5 + 14.25 già presenti nella programmazione 2018-2020) e di 24,65 nel 2020 (5 + 19,65) realizzerà un turnover nel 2019 rispetto al 2018 del 48%. I 5 PP stanziati nel 2020 contribuiranno a sanare in parte le maggiori perdite del 2018 e leniranno le prevedibili perdite impreviste del 2019.

Nel 2020 sono previste 24 cessazioni che permetteranno di stanziare 15 PP nel 2021 mantenendo l'indice proper di incidenza del costo del personale sulle fonti di finanziamento in un intervallo di sicurezza, ampiamente al di sotto del limite di legge (80%) . Lo schema seguente riporta i PP allocati per anno.

In sintesi le facoltà assunzionali proposte per il personale docente corrispondono a 25 punti organico complessivi, così distribuiti:

2019: 5 PO
2020: 5 PO
2021: 15 PO



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Per il personale tecnico amministrativo, invece, le facoltà assunzionali proposte corrispondono a 6.15 punti organico per l'anno 2019, riconducibili alle cessazioni effettive e ad una anticipazione di cessazioni degli anni futuri, difficilmente stimabili per l'incertezza delle politiche di pensionamento.

LA SOSTENIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA

Il piano di reclutamento, prima di essere approvato, deve essere verificato nell'ambito di sostenibilità economica finanziaria dello stesso; di seguito sono state quindi tracciate le stime di costo del personale e di finanziamento ministeriale che hanno un impatto sull'indicatore proper per il quale il legislatore prevede il livello di 80%, al di sopra del quale l'ateneo non usufruisce dei limiti assunzionali e si vede pregiudicata la possibilità di attivare nuovi corsi.

In questa direzione si è convenuto di mantenere l'impatto del nuovo piano in un intervallo di sicurezza dell'indicatore proper, garantendo precauzionalmente un impatto finanziario ragionevole e compatibile con le altre strategie di investimento dell'ateneo.

Le ipotesi che sottendono al calcolo esposto sono:

- puntuale ricalcolo degli assegni fissi sulla base delle cessazioni sopra esposte;
- costi stipendiali delle nuove figure da reclutare in programmazione (16-18, 18-20 e 19-21) sulla base di quanto previsto nel decreto dei Dipartimenti di eccellenza n° 8414 del 11/7/2014;
- valorizzazione dei costi tenendo in considerazione i tempi medi di espletamento delle procedure, pertanto: per le code della programmazione 16-18 le assunzioni sono previste da marzo 2019, per la programmazione successiva si prevedono tre finestre temporali: giugno 2019 (per il contingente 2018), giugno 2020 (contingente 2019) e dicembre 2020 (contingente 2021).
- I punti addizionali vengono invece così valorizzati: per il personale docente 5 punti nel 2019 (da dicembre), 5 punti nel 2020 (da giugno) e 15 nel 2021 (da giugno). Per il personale tecnico amministrativo: 6,15 punti addizionali valorizzati da gennaio 2020, di questi la quota di 0,6 riconducibile al dirigente sono stati quantificati tra gli stipendi e non nella riga separata della programmazione 19-21 (Tabella 6).
- Revisione dei finanziamenti ministeriali, riducendo il Fondo di Finanziamento Ordinario nella quota strutturale ma mantenimento le quote note sugli interventi specifici.
- Revisione del gettito contributivo che, come noto, si sta sviluppando sulla base del nuovo schema.
- Inserimento degli oneri legate all'accensione di un mutuo, già accordato,



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

- per spese edilizie pari a € 7 mln.
- Ipotesi di invarianza per le altre cifre.

Il quadro complessivo è esposto nella tabella 6.

L'Ateneo, considerato lo scenario previsionale caratterizzato da elementi di estrema incertezza, ritiene opportuno adottare una programmazione triennale scorrevole, che consenta di rivalutare annualmente le previsioni e l'impatto degli effettivi accadimenti (attribuzioni ministeriali, contribuzione studentesca, etc.).

L'impegno di risorse previste per il personale negli anni 2019-2021 è il massimo compatibile con un valore dell'indice proper compreso tra il 72 e 74%, intervallo ritenuto di garanzia per la tenuta del bilancio anche nel lungo periodo; questo permette, inoltre, di utilizzare ampie risorse per altre strategie di investimento. Si ricorda che la stima prudenziale del Fondo di Finanziamento Ordinario influenza di molto le grandezze Proper.

Per quanto riguarda il personale docente, l'incremento dell'impegno negli anni 2019 e 2020, non permetterà di compensare per la maggiore perdita di docenti del 2018 e limiterà quindi la tendenza positiva all'aumento dell'organico prevista dalla programmazione 2018-2020. L'investimento nel personale non docente, anticipando in parte l'utilizzo di risorse che si libereranno nei prossimi anni, garantirà l'efficienza dell'amministrazione in settori fondamentali e permetterà il ricambio generazionale.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	2015	2016	2017	2018 s	2019	2020	2021	
A. NUMERATORE PROPER:								
Professori ordinari				25.302.397	23.900.874	22.421.061	20.806.153	
Professori associati				28.408.117	27.515.988	28.748.634	28.711.715	
Ricercatori a tempo indet.				12.489.540	12.044.335	12.227.918	12.109.777	
Docenti a tempo indeterminato	72.688.468	70.386.390	67.681.631	66.200.054	63.461.196	63.397.614	61.627.646	
Docenti a tempo determinato	2.479.378	3.069.984	3.751.835,00	4.321.188	3.671.802	2.398.475	1.657.883	
Dirigenti e personale a tempo indeterminato e det.	30.094.634	29.444.883	29.186.349	29.981.136	31.347.567	31.134.588	30.809.753	
Direttore generale	214.675	211.064	257.528	257.528	257.528	257.528	257.528	
Fondo di contrattazione integrativa	2.015.637	2.693.628	3.207.431	3.118.142	3.118.142	3.118.142	3.118.142	
Personale tecnico amministrativo	32.324.946	32.349.575	32.651.308	33.356.806	34.723.237	34.510.258	34.185.422	
Collaboratori linguistici (tratt. Integ.)	669.500	641.621	631.372	716.131	743.120	743.120	743.120	
Contratti per incarico di insegnamento	2.462.954	1.320.315	1.245.423	1.245.423	1.245.423	1.245.423	1.245.423	
Programmazione del personale docente 2016-18					1.789.278	2.385.704	2.385.704	
Programmazione del personale docente 2018-20					1.373.700	5.001.750	8.766.600	
Programmazione del personale docente 2019-21					464.167	855.000	1.995.000	
Programmazione del personale pta 2019-21						701.100	718.200	
TOTALE:	110.625.246	107.767.885	105.961.569	105.839.603	107.471.923	111.238.444	113.324.999	
Fianziamenti esterni e quota premiale	1.489.613	1.355.512	1.183.731	1.183.731	1.183.731	1.183.731	1.183.731	
Fianziamenti dipartimenti di eccellenze					330.600	860.700	1.060.200	
TOTALE NETTO:	109.135.633	106.412.373	104.777.838	104.655.872	105.957.592	109.194.013	111.081.068	
B. DENOMINATORE PROPER:								
F.F.O	120.451.574	120.058.251	119.721.564	119.420.626	119.000.000	119.000.000	119.000.000	
Programmazione triennale	990.646	738.137	575.332	575.332	575.000	575.000	575.000	
Tasse e contributi	38.311.152	41.212.085	37.003.558	34.486.175	31.968.793	31.968.793	31.968.793	
Rimborsi	- 2.611.091	- 2.601.184	- 2.956.483	- 2.501.379	- 2.046.274	- 2.046.274	- 2.046.274	
TOTALE:	157.142.281	159.407.289	154.343.971	151.980.755	149.497.518	149.497.518	149.497.518	
C. Oneri di ammortamento del mutuo	1.456.769	1.457.161	1.334.963	93.637,7	863.638	863.638	863.638	
D. Locazioni passive	94.165	117.793	94.816	94.816	94.816	94.816	94.816	
Indicatori proper:								
<i>Incidenza costo del personale / FFO</i>								
A/B	+ tasse	69,45%	66,76%	67,89%	68,9%	70,9%	73,0%	74,3%
%*(B-D)/(A+C)	ISEF	1,16	1,21	1,19	1,19	1,15	1,11	1,09
	Indebitamento	3,04%	2,76%	2,70%	0,20%	1,99%	2,15%	2,25%
	<i>Incidenza costo del personale / FFO</i>	89,9%	88,1%	87,1%	87,2%	88,6%	91,3%	92,9%

Tabella 6: verifica della sostenibilità economica