



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

# **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE 2021-2023: AGGIORNAMENTO**

## **Sommario**

Premessa.....	2
1. Nuovi elementi di contesto .....	2
2. Facoltà assunzionali 2020 e incrementi contrattuali.....	3
3. La modellizzazione della programmazione del personale .....	5
4. Aggiornamento della programmazione del personale docente.....	6
5. Aggiornamento della programmazione del personale tecnico amministrativo.....	8
6. Il modello di reclutamento del personale tecnico amministrativo .....	9
7. La sostenibilita' economico finanziaria .....	12
Conclusione .....	13



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

## Premessa

Annualmente l'Ateneo redige il piano di programmazione triennale del personale docente e tecnico-amministrativo per pianificare in modo efficace il reclutamento finalizzato a sostenere l'offerta didattica, l'attività di ricerca ed i servizi a supporto. Lo sviluppo della comunità accademica, infatti, negli ultimi anni è stato tale da recuperare, almeno in parte, il significativo turnover negativo prevalentemente ascrivibile a cessazioni per il raggiungimento dei limiti di età, grazie anche ai piani straordinari di assunzioni finanziati dal ministero. Ugualmente l'organico delle strutture tecniche e amministrative di supporto è stato interessato da un massiccio deflusso, solo parzialmente compensato dai recenti programmi di assunzioni. Tali assunzioni, peraltro, sono state interamente finanziate con risorse proprie non essendo stato previsto alcun piano straordinario per il personale tecnico-amministrativo.

Inoltre, la revisione annuale dei piani di assunzione rappresenta l'occasione per verificarne la sostenibilità finanziaria e la coerenza con l'equilibrio di bilancio prima della presentazione agli Organi politici del budget 2021-23. Come noto le università predispongono tali piani nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tuttavia sono tenute a rispettare sia la normativa esistente, che eventuali vincoli di spesa pubblica.

Di seguito viene esposto lo scorrimento della programmazione 2021/23 che, al termine, propone l'approvazione di **24** punti organico (di seguito **PO** ovvero punti organico) per l'assunzione del personale docente e **5,8** per il personale tecnico amministrativo.

## 1. Nuovi elementi di contesto

I meccanismi di controllo della spesa pubblica in materia di facoltà assunzionali hanno un forte impatto sul reclutamento nel sistema universitario che, di anno in anno, è oggetto di nuove e ulteriori disposizioni legislative. In questo quadro, si segnalano gli ultimi interventi più significativi del legislatore:

1. Proseguono i piani di reclutamento ministeriali prevalentemente orientati ai ricercatori a tempo determinato. Oltre a quelli introdotti dalle leggi di bilancio 2016, 2018 e 2019 <sup>(1)</sup>, sono stati emanati i Decreti Ministeriali nn. 83 e 84 del 14 maggio 2020 che attribuiscono all'Ateneo rispettivamente 27 dei 1607 posti disponibili per ricercatori a tempo determinato b) (pari a € 1.621.344 dal 2021) e, a decorrere dal 2022, € 229.614

---

<sup>1</sup> A marzo 2019 il ministero avvio' il piano previsto dalla legge di bilancio 2019 all'art.1 commi 400 e 401, assegnando all'ateneo € 496.360 per il 2019 e € 1.466.413 dal 2020, equivalente a 25 del 1511 ricercatori finanziati. La legge di bilancio 2018 aveva attribuito € 220.690 nel 2018 e dal 2019 € 1.40.6897, equivalente a 24 figure delle 1305 assegnate. In precedenza la legge di stabilità 2016 ne aveva assegnato, invece, 16 per un ammontare di € 938.443 .



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

- per le progressioni dei ricercatori a tempo indeterminato. Quest'ultima assegnazione si inserisce nella direzione già tracciata dal DM 319 del 2019<sup>2</sup>.
2. Da segnalare che con l'assegnazione del FFO 2020 è stato stabilizzato il contributo a sostegno del passaggio al regime di scatti biennali da parte della docenza universitaria, da ripartire tra le università, in proporzione al costo degli scatti stipendiali maturati nel 2020 dei professori e ricercatori di ruolo presso le stesse. L'importo viene assegnato agli Atenei sulla base dei costi stimati con riferimento al personale in servizio al 31 dicembre 2019.
  3. Il Decreto Rilancio emanato a seguito della pandemia ha di fatto prospettato nuovi stanziamenti a sostegno del sistema universitario, tra questi un ingente piano assunzionale riservato ai ricercatori di tipo b) pari a 200 mln di euro che, in assenza di ulteriori indicazioni operative e delle relative assegnazioni, non sono inclusi nella programmazione di seguito delineata. La relazione tecnica prospettava la possibilità di immettere nel sistema universitario, con decorrenza 1° gennaio 2021, 3.331 nuovi ricercatori.

Per fronteggiare l'emergenza sanitaria Coronavirus (COVID-19), l'azione legislativa è stata indirizzata principalmente ad elevare le facoltà assunzionali delle università e introdurre disposizioni per agevolare il ricambio generazionale, a tal fine anche incrementando le risorse del Fondo per il finanziamento ordinario (FFO). Sono state anche previste una disciplina transitoria in materia di mobilità interuniversitaria dei professori e dei ricercatori e la possibilità di anticipare, già a dopo il primo anno di contratto per ricercatore a tempo determinato di tipo B, il passaggio nel ruolo dei professori associati, a determinate condizioni E' stata, altresì, aumentata la durata dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN). Al contempo, sono state abrogate le disposizioni istitutive del "Fondo per le cattedre universitarie del merito Giulio Natta", destinato al reclutamento per chiamata diretta di professori universitari.

## 2. Facoltà assunzionali 2020 e incrementi contrattuali

Un importante tassello del quadro programmatico è l'assegnazione delle **facoltà assunzionali annualmente attribuite dal Ministero** sulla base degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria ed indebitamento individuati dal legislatore.

---

<sup>2</sup> E' del 11 aprile 2019 il decreto ministeriale n. 364 con cui il Miur ha assegnato uno stanziamento complessivo pari a Euro 158.800 all'ateneo pavese per le progressioni di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale (ASN), in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 401, lettera b) della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019).



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

Il punto organico (PO) rappresenta il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al professore di I fascia che funge come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche.

Per il personale docente, i punti organico si traducono in: 1 professore di Ia fascia = 1PO ; 1 professore II fascia = 0,7 PO; 1 ricercatore ti b) = 0,5 PO ; 1 ricercatore ti a) = 0,4 PO (se incluso nel turnover). Il valore del Punto Organico per l'assegnazione 2020 è pari a €116.031

Per l'anno 2020, gli atenei non in tensione finanziaria<sup>3</sup> hanno ricevuto un contingente assunzionale di base non superiore al 50% della spesa relativa alle cessazioni registrate nel 2019 del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori a tempo determinato, assunti sulle risorse del bilancio. A questo è stato aggiunto un ulteriore paniere, fino a concorrenza del 100% a livello di sistema della spesa relativa alle cessazioni del 2019, distribuite in maniera proporzionale al 20% del margine ricompreso tra 82% delle entrate per tasse, contributi e Finanziamenti MIUR (come definiti all'art 5, comma1, del decreto legislativo 29 marzo 2018 n°49, al netto di fitti passivi) e la somma delle spese del personale e di eventuali oneri di ammortamento di mutui a carico dell'ateneo.

L'Ateneo li potrà utilizzare per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e, trovandosi in una situazione finanziaria favorevole, rientra tra quelli per i quali le assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010 non sono sottoposte a limitazioni da turn over e pertanto non incidono sui Punti Organico assegnati.

Il decreto Ministeriale n.441 del 10 agosto 2020 assegna a Pavia 41,27 PO, pari al 100,2% del turnover 2019 (41,17), mostrando una situazione di solidità finanziaria molto positiva: 66,98% di incidenza del costo del personale su FFO e tasse, contributi e un ISEF pari a 1,22, ampiamente superiore ai limiti di legge. Dal 2018, come noto, si ammette a livello di sistema un turnover pari al 100% delle cessazioni

Per il personale tecnico amministrativo si ricorda che in data 19/4/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-18 per il personale del comparto Istruzione e Ricerca che ha previsto sul piano retributivo nel triennio, un aumento medio di 85 euro mensili oltre ad un incremento del Fondo per la contrattazione pari allo 0.1% del monte salari anno 2015.

Inoltre con la Legge 30/12/2018 n. 145 è stato prorogato dal 1° gennaio 2019 e fino alla data di definitiva sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, l'elemento perequativo ovvero anche per il 2019 una quota una tantum, oltre alla indennità di vacanza contrattuale nella misura percentuale, rispetto agli stipendi tabellari dello 0,42% dal 1° aprile 2019 al 30 giugno 2019 e dello 0,7% a decorrere dal 1° luglio 2019.

---

<sup>3</sup> Si veda il DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012 , n. 49 Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle litiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in particolare art 5.



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

Si precisa, infine, che in data 8/7/2019 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016-18 per il personale Dirigente dell'Area Istruzione e Ricerca che ha previsto sia un adeguamento stipendiale che un incremento pari al 1,7% del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.

### 3. La modellizzazione della programmazione del personale

L'Ateneo di Pavia da anni adotta un modello predittivo che estrapola l'andamento dell'organico nel triennio di riferimento valutando le cessazioni ed il reclutamento in essere. Questo consente di valorizzarne anche l'impatto economico al fine di misurarne la sostenibilità economico finanziaria attraverso gli indicatori ministeriali della banca data proper<sup>4</sup> che vengono mantenuti in intervalli di prudenza e significatività come vedremo di seguito.

Dal punto di vista economico si evidenzia che:

- La revisione delle classi stipendiali per i docenti sono tornate ad essere biennali una volta conclusa quella triennale così come previsto dalla Legge di Bilancio 2018<sup>4</sup>;
- In assenza di indicazioni puntuali, si ipotizza un incremento salariale sulla base delle informazioni disponibili, (ipotizzato pari allo 0,73% sia per docenti, che tecnici);
- Per i collaboratori esperti linguistici (CEL) verranno conteggiati gli scatti ed anche l'incremento salariale poiché a livello economico sono equiparati al personale docente (ricercatore a tempo definito).

Il modello elabora la stima del costo del personale singolarmente per dipendente o docente, valorizzandone il costo inclusivo di eventuali scatti maturati (seppur non attribuiti) e incrementi salariali. Viene mantenuto il regime lavorativo alla data della simulazione (pieno o ridotto). Attualmente il minor costo per regime part time è pari a poco meno di 1 mln di euro.

Si ricorda che l'ultima programmazione approvata (2020-2022) assegnava un contingente punti pari a **28 PO** per il personale docente e **8** per il tecnico amministrativo, riassegnando nel triennio il 71% delle facoltà liberatesi dalle cessazioni 2019. I sopraggiunti piani assunzionali ministeriali hanno lasciato una buona parte di punti non ancora impegnata che, tuttavia,

---

<sup>4</sup> 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 limiti definiti per ciascuna classe dallo stesso decreto....



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

serviranno nel prossimo futuro prevalentemente per finanziare la tenure track dei ricercatori di tipo b) immessi o in fase di reclutamento in ateneo.

Infine la revisione della programmazione a livello annuale consente una valutazione periodica di tutte le variabili economico finanziarie.

#### 4. Aggiornamento della programmazione del personale docente

L'Ateneo ha attraversato un momento importante di ricambio generazionale della comunità accademica, 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 di attuazione sono dettati, come noto, dalle procedure concorsuali e, quindi, difficilmente comprimibili.

La tabella mostra una sintesi dello sviluppo dell'organico del personale docente dal 2015 ad ottobre 2020:

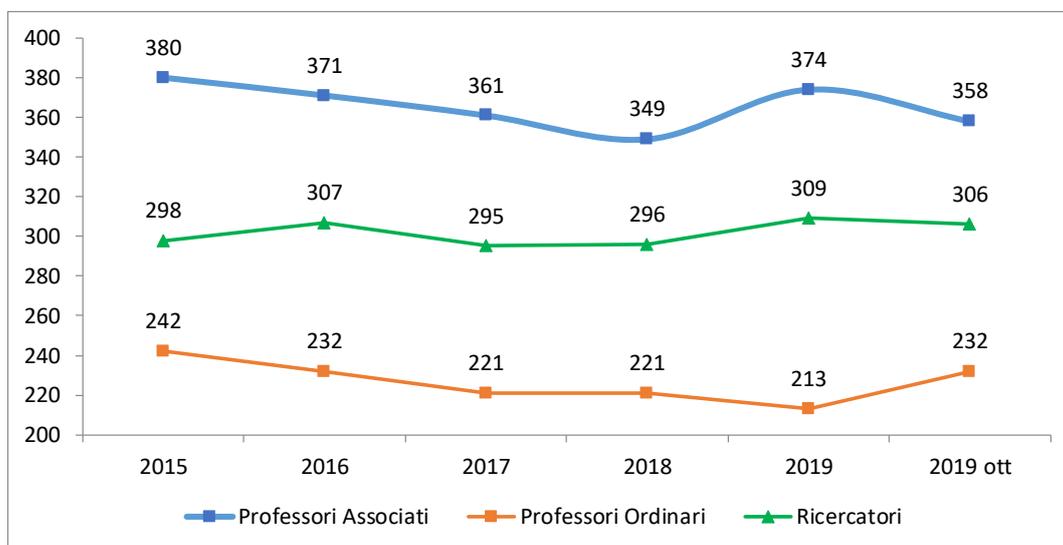


Figura 1: andamento del personale docente (a tem det.e indet.) dal 2015

La percentuale di professori di I fascia sul totale dell'organico di I e II fascia si attesta su livelli del 40%, pertanto risulta soddisfatta la previsione contenuta nell'art. 4, comma 2, lettera a) 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).

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



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili.<sup>5</sup>

Valutiamo di seguito le dinamiche relative alle cessazioni dal 2017, prevalentemente riconducibili a limiti di età; per gli anni futuri la stima è fatta considerando 70 anni per il personale docente (ordinari e associati) e 66 per i ricercatori a tempo indeterminato:

Personale per anno di cessazione	2017	2018	2019	2020 E	2021 E	2022 E
Professori Associati	11	17	11	16	10	10
Professori Ordinari	31	22	22	18	14	7
Ricercatori a tempo indet.	7	11	8	8	2	8
<b>TOTALE</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>30</b>	<b>19</b>

Tabella 1: numero di cessazioni per ruolo e anno

Come accennato in precedenza, il contingente assunzionale deriva dalle cessazioni, pertanto valorizziamo i punti organico rilasciati:

Punti per anni di cessazione	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Professori Associati	7,7	11,9	7,7	11,2	7,0	7,0
Professori Ordinari	31	21,03	21	18	14	7
Ricercatori a tempo indet.	3,5	5,5	4	4	1,0	4,0
<b>TOTALE</b>	<b>42,2</b>	<b>38,43</b>	<b>32,7</b>	<b>33,2</b>	<b>22,0</b>	<b>18,0</b>

Tabella 2: punti organico per anno di cessazione

Dalle tabelle si evince una decisa contrazione di turnover a partire dal 2021 che si riverbererà sul contingente punti disponibile nel 2022; nel contempo gli anni 19 e 20 sono pressochè simili in termini di numero di punti liberati a seguito delle cessazioni.

Ne segue che per la programmazione 2021-23 si propone di attribuire il 72% del contingente liberato, uguale a **24 PO** (72% di 32,7+0,42 da cessazione di rtd b non rinnovato).

<sup>5</sup> Per le annualità 2015, 2016 e 2017 era stata, inoltre, inserita la deroga che riduceva il numero dei ricercatori reclutati alla metà di quello dei professori di I fascia assunti nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

## 5. Aggiornamento della programmazione del personale tecnico amministrativo

La consistenza dell'organico tecnico amministrativo ha registrato un trend di forte contrazione negli ultimi dieci anni da attribuire ai seguenti fattori:

- l'Ateneo è 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 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 dalla metà degli anni 2000, ha imposto all'Ateneo la necessità di un severo controllo alla sua espansione;
- il trasferimento di personale verso altri enti e in particolare verso i comuni di residenza o limitrofi è stato particolarmente significativo.

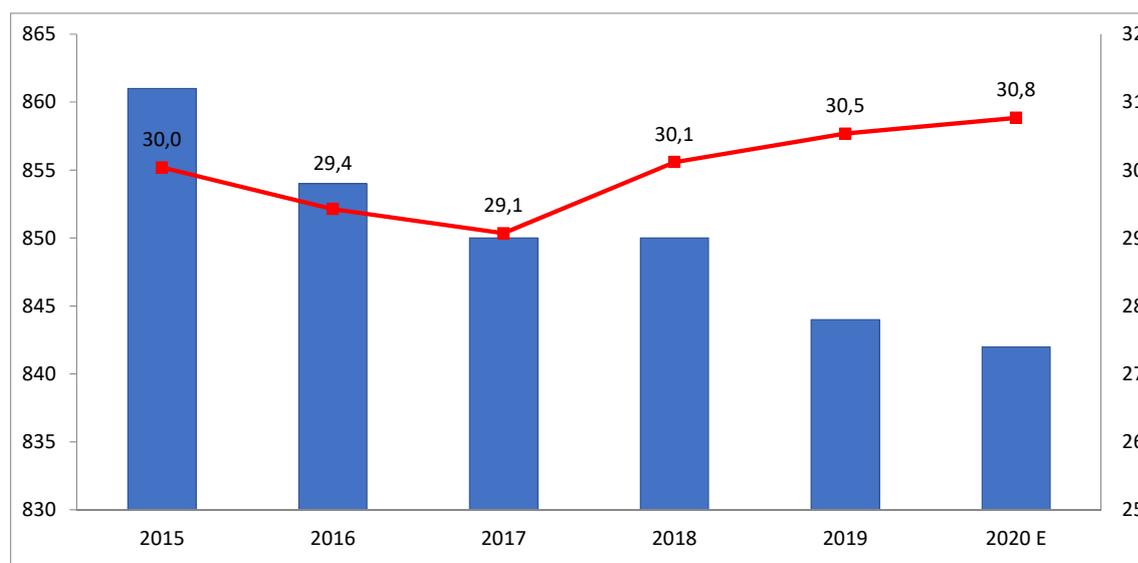


Grafico 2: sviluppo dell'organico tecnico – personale tecnico e amministrativo e dirigenti

I valori per il 2020 del grafico sono rispettivamente stimati in 842 risorse e una spesa stimata in 30,4 mln di euro

Osserviamo di seguito le cessazioni e il contingente punti:



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

Personale per anno di cessazione	2017	2018	2019	2020	2021
B	2	4	5	7	2
C	16	20	16	7	6
D	4	12	8	10	5
EP	2	3	2	3	1
CEL	1		2	4	0
dirigente		1			
<b>TOTALE</b>	<b>25</b>	<b>40</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>14</b>

Tabella 3: numero di cessazioni per anno ed inquadramento

Diversamente dal personale docente, non è possibile stimare esattamente i flussi di pensionamento del PTA poiché essi dipendono dall'anzianità contributiva individuale, che non è nota per tutto il personale in servizio. In tabella sono esposti quindi solo i pensionamenti certi. Questo fattore deve rendere le stime molto prudenti. È importante rilevare, inoltre, come il numero elevato di cessazioni verificatosi negli ultimi anni non sia dovuto esclusivamente al raggiungimento dell'età pensionabile, ma anche alle politiche del governo in tema di pensioni (cosiddetta "quota 100") e ai trasferimenti presso altri enti.

Punti per anni di cessazioni	2017	2018	2019	2020	2021
B	0,4	0,8	1	1,4	0,4
C	4	5	3,8	1,75	1,8
D	1,2	3,6	2,1	3	1,5
EP	0,8	1,2	0,8	1,2	0,4
CEL	0,2		0,4	0,8	0
dirigente		0,65			
<b>TOTALE</b>	<b>6,6</b>	<b>11,25</b>	<b>8,05</b>	<b>8,15</b>	<b>4,1</b>

Tabella 4: numero di punti liberati per anno di cessazione

Dalle tabelle si nota una stabilità di contingente punti derivanti dalle cessazioni 2019 e 2020, pertanto si propone di riassegnare il 72% al reclutamento (pari a 5,8 PO).

## 6. Il modello di reclutamento del personale tecnico amministrativo

Nell'anno 2020 sono state effettuate assunzioni e PEV che rappresentano prevalentemente l'implementazione delle programmazioni triennali precedenti



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

Nella tabella 5 vengono evidenziate le assunzioni effettuate in relazione alle precedenti programmazioni e ai criteri assunzionali, a suo tempo stabiliti:

	ANNO 2019 DELLE PROGRAMMAZIONI 18- 20 E 19-21	ANNO 2020 DELLE PROGRAMMAZIONI 18-20	ANNO 2020 DELLA PROGRAMMAZIONE 20-22	TOTALE
Progressioni verticali:	0,55	0,25		<b>0,80</b>
Supporto all'infrastruttura tecnologica e ITC:	0,60	0,65		<b>1,25</b>
Supporto ai processi gestionali:	4,15	0,90	0,60	<b>5,65</b>
Supporto alla ricerca:	0,90	-	-	<b>0,90</b>
<b>TOTALE</b>	<b>6,20</b>	<b>1,80</b>	<b>0,60</b>	<b>8,60</b>

Tabella 5: sintesi delle assunzioni 2020 per criterio

Si nota che:

- è stato avviato il piano di progressioni verticale al fine di meglio stimolare la partecipazione del personale al raggiungimento degli ambiziosi risultati che l'Ateneo;
- è stato potenziato il reclutamento per il supporto all'infrastruttura tecnologica e ITC visto che l'emergenza sanitaria ha evidenziato la necessità di potenziare le competenze disponibili per il supporto all'informatizzazione e più in generale per tutte le esigenze connesse alla trasformazione digitale, alla dematerializzazione e allo sviluppo della didattica on-line.
- ampio spazio è stato dato al sostenimento del ricambio generazione nell'ambito del supporto ai processi gestionali con profili amministrativi junior di cui vi è un'esigenza diffusa in ateneo a seguito dei massicci pensionamenti, oltre che con alcune figure professionali a supporto di funzioni maggiormente innovative, quali la programmazione e il controllo, valutazione e assicurazione qualità ed il presidio alla gestione delle procedure di gara e appalti.
- Infine è stato sostenuto lo sviluppo della ricerca con il rafforzamento delle funzioni di supporto, ma anche di competenze altamente specializzate (es Centro Grandi Strumenti e progetto attrattività).

Si rileva come le assunzioni dell'anno 2020 siano state fortemente condizionate dalla situazione di emergenza sanitaria che ha fortemente rallentato le procedure, bloccando per alcuni mesi la possibilità le procedure concorsuali. Questo spiega le posizioni già programmate per l'anno 2020, e non ancora totalmente reclutate, come mostra la tabella seguente che include anche parte della programmazione 2021:



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

	ANNO 2019 DELLE PROGRAMMAZIO NI 18-20 E 19-21	ANNO 2020 DELLE PROGRAMMAZIO NI 18-20	ANNO 2020 DELLA PROGRAMMAZIO NE 20-22	ANNO 2020 DELLE PROGRAMMAZIO NI 20-22 - QUOTA TECNICI COFIN	ANNO 2021DELLE PROGRAMMAZIO NI 20-22	ANNO 2021DELLE PROGRAMMAZIO NI 20-22 - QUOTA TECNICI	TOTALE
Progressioni verticali:			0,050		0,050	0,000	0,100
Edilizia e manutenzione:			0,900		0,300	0,000	1,200
ITC e supporto alla digitalizzazione:		0,300	0,300				0,600
Approvvigionamenti, contabilità e gestione amministrativa:			1,100	0,000	1,650		2,750
Supporto alla ricerca e alla terza missione:	0,550				0,650		1,200
CEL:						0,100	0,100
Tecnici:			0,000	0,925		0,250	1,175
<b>TOTALE:</b>	<b>0,550</b>	<b>0,300</b>	<b>2,350</b>	<b>0,925</b>	<b>2,650</b>	<b>0,350</b>	<b>7,125</b>

Tabella 6: sintesi delle posizioni in fase di reclutamento o in programmazione per gli anni 2020 e 2021

Per il biennio 2021-22, i punti organico verranno utilizzati per rafforzare il supporto alla gestione dei seguenti processi:

**Progressioni economiche verticali:** continuerà l'azione di valorizzazione dell'apporto del personale in servizio sia per riconoscere il merito e la professionalità acquisita dal personale in servizio, che per sostenere il piano organizzativo in corso, con l'attivazione delle Unità Organizzative Complesse.

**Edilizia e manutenzione:** l'Ateneo, già da qualche anno, ha definito piani triennali che prevedono interventi particolarmente significativi, molti dei quali correlati a finanziamenti esterni (bandi Mur e finanziamenti regionali). Occorre garantire un adeguato supporto in termini di professionalità tecniche. Inoltre, in questo settore, si sono registrati numerosi trasferimenti verso altri Enti che hanno ridotto l'organico in misura rilevante.

**ITC e supporto alla digitalizzazione:** l'emergenza sanitaria ha evidenziato la necessità di potenziare le competenze disponibili per il supporto all'informatizzazione per tutte le esigenze connesse alla trasformazione digitale, alla dematerializzazione e allo sviluppo della didattica on-line.

**Approvvigionamenti, contabilità e gestione amministrativa:** i pensionamenti previsti nei prossimi anni, il livello di specializzazione e di competenza necessari per supportare adeguatamente i processi gestionali e la correttezza delle procedure richiedono un potenziamento di queste figure sia nelle strutture centrali che dipartimentali. Le esigenze verranno valutate utilizzando criteri di benchmarking che consentano di evidenziare le situazioni di maggior fabbisogno.

**Supporto alla ricerca e alla terza missione:** prosegue il rafforzamento delle figure professionali nell'ambito della ricerca e la terza missione per il quale è programmata



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

l'emanazione di un bando per il reclutamento della posizione apicale dell'Area Ricerca e III missione.

**Tecnici e CEL:** infine si darà attuazione ai reclutamenti previsti dai punti già impegnati per il reclutamento di figure tecniche, cofinanziate dai dipartimenti. E' previsto anche il reclutamento, cofinanziato dal dipartimento, di un Collaboratore Esperto Linguistico (CEL)

## 7. La sostenibilità economico finanziaria

Il piano di reclutamento, prima di essere approvato, deve essere verificato in termini di sostenibilità economica finanziaria. 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 massimo di 80%. Tale soglia, se venisse superata, causerebbe l'azzeramento delle facoltà assunzionali per l'ateneo e impedirebbe l'attivazione di 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;
- puntuale calcolo dei costi stipendiali delle nuove figure da reclutare per le quali è già emesso il bando o è già stata comunque identificata la posizione presso i dipartimenti;
- incremento salariale dello 0,73% per docenti e personale amministrativo;
- valorizzazione dei costi derivanti dal reclutamento già approvato, ma non ancora messo a bando ovvero:

ad oggi per il personale docente tale contingente ammonta a **27,3 PO** che sono valorizzati con la seguente cadenza temporale: **6 PO** nel 2021, **8 PO** nel 2022, **3** nel 2023 e **10,3** nel 24 (per eventuale esigenze di stabilizzazione di ricercatori a tempo determinato in fase di reclutamento anche a seguito dei piani ministeriali straordinari). Il primo anno prevede solo 6 mesi del costo;

ad oggi per il personale tecnico i punti non destinati ammontano a **2,5 PO** (incluso il cofinanziamento dei dipartimenti per il reclutamento dei tecnici) e sono interamente addebitati nel 2021 (per 6 mesi e dal 22 interamente).

- I punti aggiuntivi della programmazione 21-23 sono distribuiti come segue: **4,3** nel 2021, **6** nel 22, **9** nel 23, **4,7** nel 24 per i docenti, mentre per i tecnici amministrativi **2,8** nel 2021 e **3** nel 2022.



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

- La stima del FFO per gli anni 2021 e seguenti è allineata a quella che verrà inserita nel budget 2021-23; è compiuta sulla base delle assegnazioni note, oltre che alle percentuali di sistema stimate in linea con l'anno in corso. Complessivamente il FFO per l'anno 2021 è previsto pari a €136.022.969.
- Il gettito contributivo è sulla base di quello in corso.
- Il valore del punto organico è pari a € 116.031 come espresso nel DM 441 del 2020.
- Ipotesi di invarianza per le altre cifre.

Il quadro complessivo è esposto nella prossima tabella: l'Ateneo, considerato lo scenario previsionale caratterizzato da elementi di instabilità ed incertezza, ritiene opportuno adottare una programmazione triennale a scorrimento, che consenta di rivalutare annualmente le previsioni e l'impatto degli effettivi accadimenti (attribuzioni ministeriali, contribuzione 69,35% studentesca, etc.).

## Conclusioni

L'impegno di risorse proposto per il personale negli anni 2021-2024 pari a **24 PO** per il docente e **5,8 PO** per il tecnico-amministrativo, ovvero al 72% delle cessazioni di entrambe le categorie, è compatibile con un valore dell'indice Proper compreso tra il 70 e 74% (68,54% per il 2021, 70,49% nel 22 e 71,61% nel 23). Questo intervallo è ritenuto di garanzia per la tenuta del bilancio anche nel lungo periodo e permette di utilizzare risorse per altre strategie di investimento.



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

	2016	2017	2018	2019	2020E	2021	2022	2023
	2016	2017	2018	2019	2020E	2021	2022	2023
Professori ordinari			24.731.233	25.319.623	26.551.172	28.218.942	29.871.206	30.123.509
Professori associati			27.702.676	28.489.120	29.243.507	29.805.221	32.591.437	35.373.595
Ricercatori a tempo indet.			12.271.538	11.932.599	10.498.046	8.803.538	7.416.454	7.099.482
Docenti a tempo indeterminato	70.386.390	67.681.631	64.705.447	65.741.342	66.292.724	66.827.701	69.879.097	72.596.585
Docenti a tempo determinato	3.069.984	3.751.835,00	4.293.106	6.688.239	7.377.720,34	8.963.800	7.686.863	5.515.342
Dirigenti e personale a tempo indeterminato e det.	29.444.883	29.186.349	30.353.019	30.940.707	31.442.811	32.003.927	31.497.610	31.093.590
Direttore generale *	211.064	257.528	257.530	257.528	270.708	270.708	270.708	270.708
Fondo di contrattazione integrativa	2.693.628	3.207.431	3.209.537	2.874.712	1.338.546	1.909.663	1.909.663	1.909.663
Personale tecnico amministrativo	32.349.575	32.651.308	33.820.086	34.072.947	33.052.065	34.184.298	33.677.981	33.273.961
Collaboratori linguistici (tratt. Integ.)	641.621	631.372	684.529	681.592	516.283	552.685	552.685	552.685
Contratti per incarico di insegnamento	1.320.315	1.245.423	950.534	992.669	745.200	745.200	745.200	745.200
<b>punti residui programmazioni approvate DOCENTE</b>						<b>348.093</b>	<b>1.160.310</b>	<b>1.798.481</b>
<b>punti nuova programmazione 2021-2023</b>						<b>249.467</b>	<b>847.026</b>	<b>1.717.259</b>
<b>punti residui programmazioni approvate PTA</b>						<b>145.039</b>	<b>290.078</b>	<b>290.078</b>
<b>punti nuova programmazione 2021-2023</b>						<b>162.443</b>	<b>498.933</b>	<b>672.980</b>
Incremento salariale per personale						787.992	797.249	798.286
<b>TOTALE:</b>	<b>107.767.885</b>	<b>105.961.569</b>	<b>104.453.702</b>	<b>108.176.790</b>	<b>107.983.992</b>	<b>112.966.717</b>	<b>116.135.422</b>	<b>117.960.855</b>
Fianziamenti esterni e quota premiale	1.355.512	1.183.731	1.256.357	1.452.874	1.452.874	1.452.874	1.452.874	1.452.874
Fianziamenti dipartimenti di eccellenze								
<b>A. TOTALE NETTO:</b>	<b>106.412.373</b>	<b>104.777.838</b>	<b>103.197.345</b>	<b>106.723.916</b>	<b>106.531.118</b>	<b>111.513.843</b>	<b>114.682.548</b>	<b>116.507.981</b>



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

Tabella 7: Valutazione dell'impatto economico - Calcolo degli indicatori PROPER

	2016	2017	2018	2019	2020E	2021	2022	2023
<b>B. DENOMINATORE PROPER:</b>								
F.F.O	120.058.251	119.721.564	123.931.511	124.192.818	127.362.136	129.062.101	129.062.101	129.062.101
Programmazione triennale	738.137	575.332	575.332	1.143.148	1.143.148	1.143.148	1.143.148	1.143.148
Tasse e contribui	41.212.085	37.003.558	38.054.321	36.030.638	34.533.034	34.519.131	34.519.131	34.519.131
Rimborsi	- 2.601.184	- 2.956.483	- 2.283.237	- 2.028.906	- 2.028.906	- 2.028.906	- 2.028.906	- 2.028.906
<b>TOTALE:</b>	<b>159.407.289</b>	<b>154.343.971</b>	<b>160.277.927</b>	<b>159.337.698</b>	<b>161.009.412</b>	<b>162.695.474</b>	<b>162.695.474</b>	<b>162.695.474</b>
<b>C. Oneri di ammortamento del mutuo</b>	<b>1.457.161</b>	<b>1.334.963</b>	<b>8.260</b>	<b>8.260</b>	<b>8.260</b>	<b>8.260</b>	<b>8.260</b>	<b>8.260</b>
<b>D. Locazioni passive</b>	<b>117.793</b>	<b>94.816</b>	<b>57.336</b>	<b>56.232</b>	<b>56.232</b>	<b>56.232</b>	<b>56.232</b>	<b>56.232</b>
<i>Indicatori proper:</i>								
<i>A/B</i>	<i>Incidenza costo del personale / FFO + tasse</i>		<i>A/B</i>			<i>A/B</i>		
	66,76%	67,89%	64,39%	66,98%	66,16%	68,54%	70,49%	71,61%
<i>%(B-D)/(A+C)</i>	<i>ISEF</i>		<i>%(B-D)/(A+C)</i>			<i>%(B-D)/(A+C)</i>		
	1,21	1,19	1,27	1,22	1,24	1,20	1,16	1,14
	<i>Indebitamento</i>		<i>Indebitamento</i>			<i>Indebitamento</i>		
	2,76%	2,70%	0,01%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%
	<i>Incidenza costo del personale / FFO</i>		<i>Incidenza costo del personale / FFO</i>			<i>Incidenza costo del personale / FFO</i>		
	88,1%	87,1%	82,9%	85,2%	82,9%	85,6%	88,1%	89,5%