



Sommario:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE 2024-2026: aggiornamento.....	2
1. La strategia di gestione del personale in UniPv	2
1.1 Il personale docente.....	2
1.2. Il personale tecnico amministrativo	3
2. Le facoltà assunzionali e il piano straordinario: DM 445/2022, DM 795/2023	4
3. Aggiornamento dei modelli di turnover di Ateneo.....	7
3.1 Aggiornamento per personale docente.....	7
3.2 Aggiornamento per personale tecnico amministrativo.....	9
4. La sostenibilità economico - finanziaria.....	10

Versione del 21-11-23

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE 2024-2026: aggiornamento

Annualmente l'Ateneo redige il piano di programmazione triennale del personale per pianificare in modo efficace il reclutamento finalizzato a sostenere l'offerta didattica, l'attività di ricerca ed i servizi a supporto. Come noto, infatti, le università, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento¹ del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, 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 le risorse disponibili.

L'Ateneo di Pavia si è dotato nel tempo di un accurato sistema di programmazione, reclutamento, qualificazione e sviluppo delle risorse umane, sia in riferimento al personale docente che al personale tecnico-amministrativo; ugualmente verifica periodicamente la piena sostenibilità economico-finanziaria delle attività e gli equilibri di bilancio (verifica che viene fatta prima della presentazione agli Organi politici del budget 2024-26 nella seduta di dicembre).

Di seguito si analizza l'aggiornamento proposto per il 2024 che, verrà rivalutato in fase di assegnazione delle facoltà assunzionali 2023 da parte del ministero e di comunicazione ufficiale degli indicatori Proper per il medesimo anno.

1. La strategia di gestione del personale in UniPv

1.1 Il personale docente

Come noto, relativamente al personale docente, il legislatore pone i seguenti indirizzi di sviluppo:

- realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori.

Nel tempo si è consolidato in Ateneo un ciclo programmatico teso ad attuare le scelte strategiche di governance. In particolare, si prevedono fasi formalizzate di: approvazione delle facoltà assunzionali sostenibili per l'ateneo (novembre), distribuzione delle stesse alle strutture dipartimentali sulla base di un modello che somma indicatori di efficacia e efficienza, pianificazione e approvazione del piano di reclutamento per ruoli sulla base dell'analisi di sostenibilità delle attività

¹ DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49 "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5. (12G0071)".



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

istituzionali svolta dalle singole strutture dipartimentali. Il monitoraggio è continuo.

A titolo esemplificativo riportiamo le variabili di struttura che sono state scelte come elementi di valutazione del modello di allocazione in coerenza con le priorità strategiche di ateneo, esse sono: cessazioni dell'ultimo triennio, indicatori VQR (IRD1_2), numero degli studenti e costo standard, ore di formazione erogata e capacità di attrazione di risorse dall'esterno.

Come negli ultimi anni, a seguito delle numerose misure a sostegno della ripresa post- pandemica, il piano triennale di reclutamento è fortemente condizionato dall'attuazione dei piani straordinari di reclutamento e più in generale dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

Proprio in attuazione della Missione 4, Componente 2, riforma 1.1. ("Attuazione di misure di sostegno alla R&S per favorire la semplificazione e mobilità") del PNRR **la legge n° 79 del 2022** riordina la materia dei gruppi scientifici disciplinari, del pre-ruolo e in particolare del ricercatore. Le attuali figure di ricercatore a tempo determinato di tipo A e di tipo B vengono, infatti, sostituite con un'unica figura di **ricercatore universitario a tempo determinato *tenure track (tt)***, titolare di un contratto di durata complessiva di 6 anni, non rinnovabile, ma con la possibilità di diventare professore associato già a partire dal quarto anno, una volta ottenuta l'abilitazione scientifica nazionale (commi 3,5 art. 24 L240/2010). Le modifiche introdotte si innestano sostanzialmente sulla disciplina del ricercatore a tempo determinato di tipo B; pertanto, tutte le disposizioni di provvedimenti legislativi e ministeriali che rimandano a questa tipologia di ricercatore dovranno ora intendersi riferite alla nuova figura del ricercatore a tempo determinato, (i considerati per un valore di 0,5 punti organico).

1.2. Il personale tecnico amministrativo

In un tempo segnato da eccezionali revisioni e ripensamenti anche di impatto sociale, l'Ateneo ha avviato dallo scorso anno un processo di sviluppo per migliorare lo standard lavorativo in termini di: organizzazione, clima e sviluppo del capitale umano. Il tassello fondamentale a sostegno è il modello di reclutamento, ovvero l'insieme delle valutazioni che periodicamente vengono strutturate in ateneo per orientare le assunzioni e le progressioni del personale in un'ottica, non solo di recupero dei flussi di pensionamento, ma di sviluppo delle competenze del personale e quindi, dell'organizzazione. Eccezionalmente i progetti del PNRR in tema di riforma del pubblico impiego sono da impulso all'evoluzione dei modelli organizzativi delle amministrazioni pubbliche per sostenere un graduale cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo per competenze. Ciò significa promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve di gestione delle risorse (programmazione dei fabbisogni, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'amministrazione. Un primo passo verso il raggiungimento di questo ambizioso obiettivo si sta concretizzando nella revisione del sistema di classificazione del personale della nuova stagione di contrattazione collettiva, sostenuta da un nuovo quadro di norme abilitanti per la piena riuscita delle sfide del PNRR4. Come già accennato gli interventi prioritari già attuati in tema di capitale umano pubblico seguono due distinte direttrici, la prima è incentrata sulla revisione delle procedure di accesso e reclutamento, la seconda sull'organizzazione e la valorizzazione del capitale stesso (sviluppo delle competenze e



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

percorsi di crescita). In questo quadro si colloca l'obbligo di adozione del PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, che ha durata triennale e definisce proprio le strategie di gestione del capitale umano, di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi per l'accrescimento culturale del personale anche in un'ottica di alfabetizzazione digitale. In questa sede si devono esplicitare, in modo dettagliato, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di risorse nuove e di valorizzazione dell'esistente, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili. L'Ateneo ha adottato il PIAO per l'anno 2023 e entro gennaio 2024 elaborerà quello per il prossimo triennio come valido strumento a supporto della programmazione del personale tecnico amministrativo.

In pratica le fase logiche sono: approvazione del contingente assunzionale destinato al personale tecnico amministrativo, analisi dei fabbisogni attraverso indicatori quantitativi e qualitativi e redazione del piano assunzionale. In questo processo si valorizzano quindi sia i risultati di Good Practice che vengono esplosi per struttura per gli ambiti più confrontabili (costi unitari attività contabile, approvvigionamento e supporto alla ricerca), sia i dati del turnover storico e atteso, che la valutazione dei Responsabili in termini di nuovi fabbisogni di professionalità per affrontare le sfide operative correnti. Tutto è valutato anche tendo conto dell'evoluzione delle tecnologie a supporto e di eventuali azioni di revisione dei processi (bpr).

In relazione al personale a tempo determinato, che rimane presso le strutture per periodi più lunghi rispetto ad altre tipologie di contratti (es. somministrazioni, collaborazioni..) che rispondono invece di norma ad esigenze temporanee più mirate. A questo proposito, il dato di sintesi per struttura deve essere accompagnato da un approfondimento sulle singole figure, in relazione alla tipologia dei fondi utilizzati per finanziare il contratto a tempo determinato (FFO o fondi esterni che derivano ad esempio da progetti), alla durata e al tipo di attività svolte, per valutare in quali casi l'esigenza temporanea potrebbe portare alla necessità di stabilizzare la posizione per far fronte ad un'esigenza che si va a consolidare nel tempo, diventando continuativa.

2. Le facoltà assunzionali e il piano straordinario: DM 445/2022, DM 795/2023

Un importante tassello del quadro programmatico è l'assegnazione delle facoltà assunzionali annualmente attribuite dal Ministero con decreto del Ministro, tenendo conto:

- del limite massimo nazionale relativo al turnover stabilito dalla normativa statale (100% a decorrere dal 2018);
- dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente
- degli indicatori di bilancio di ogni ateneo.

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



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

qualifiche². Per il personale docente, i punti organico si traducono in: 1 professore di I fascia = 1 PO; 1 professore II fascia = 0,7 PO; 1 ricercatore ti tt = 0,5 PO. Per il personale tecnico amministrativo invece: EP= 0,4 PO, D= 0,3 PO, C=0.25 e B = 0,2 PO. Per i collaboratori linguistici l'impegno di PO è pari a 0,2. Il valore del Punto Organico per Pavia è pari a **€ 114.300 (DM 445/2022)**

Ad oggi non sono pervenute le assegnazioni delle facoltà assunzionali attribuite sulla base degli indicatori PROPER elaborati sui dati di chiusura dell'anno 2022.

L'attività di reclutamento nell'anno in corso e nel prossimo è fortemente indirizzata ad attuare il piano di reclutamento straordinario previsto dal DM 445/2022 e dal successivo DM 795/2023.

Nell'anno 2022, il Ministero dell'Università e della Ricerca ha emanato il D.M. 445-2022 con il quale sono stati definiti i criteri di riparto delle risorse destinate agli Atenei statali per realizzare i piani straordinari di reclutamento di personale universitario finalizzati a 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. Il finanziamento di tali piani straordinari è stato previsto dalla Legge di Bilancio del 2022 (art. 1, comma 297, lett. a) L. 234/2021) attraverso incrementi annuali del fondo per il finanziamento ordinario delle università (75 milioni di euro per l'anno 2022, 300 milioni di euro per l'anno 2023, 640 milioni di euro per l'anno 2024, 690 milioni di euro per l'anno 2025 e 740 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026) finalizzati all'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali.

Nel D.M. 445-2022 erano individuati i criteri di riparto delle risorse che, oltre ad una quota fissa (pari a 3 punti), tenevano conto, prioritariamente, dei risultati conseguiti dagli atenei nella valutazione della qualità della ricerca VQR 2015-2019 con particolare riferimento agli indicatori di qualità della ricerca IRFS (peso 60%) e delle politiche di reclutamento IRAS 2 (peso 30%) e tenendo conto in modo inversamente proporzionale del rapporto docenti/ studenti (peso 10%).

Il DM 445/2022 ha stabilito anche i termini entro i quali attuare le assunzioni e le prese di servizio relative ai corrispondenti piani straordinari come segue:

- Piano A: 1 ottobre 2022-31 ottobre 2024
- Piano B: 1 gennaio 2024-31 ottobre 2025

² . Per il personale docente, i punti organico si traducono in: 1 professore di I fascia = 1PO ; 1 professore II fascia = 0,7 PO; 1 ricercatore ti tt = 0,5 PO. Per il personale tecnico amministrativo invece: EP= 0,4 PO, D= 0,3 PO, C=0.25 e B = 0,2 PO. Per i collaboratori linguistici l'impegno di PO è pari a 0,2. Il valore del Punto Organico per Pavia è pari a **€ 114.300 (DM 445/2022)**



- Piano C: 1 gennaio 2025-31 ottobre 2026
- Piano D: 1 gennaio 2026-31 ottobre 2027

All'Ateneo di Pavia erano stati attribuiti relativamente al Piano A): 46.5 punti organico equivalente a € 1.313.807 per l'anno 2022 e € 5.255.227 dall'anno 2023, previo rispetto dei termini di reclutamento sopra indicati ed il Consiglio di Amministrazione ha attribuito il 70% di queste al reclutamento di docenti e il 30% al personale tecnico amministrativo.

In seguito alla nota del 12 maggio 2023, con la quale ANVUR ha proposto indicatori aggiornati relativi alla valutazione della qualità delle politiche di reclutamento, il MUR ha ritenuto, nell'ambito dell'assegnazione del contingente assunzionale per il piano straordinario B di dover provvedere all'aggiornamento del DM 445/2022, pertanto, l'assegnazione delle risorse previste dal 2024 per il piano B (340 Ml di euro) è stata effettuata nel modo seguente: 3 punti organico attribuiti a tutte le Istituzioni e i restanti punti organico in base a:

- 50% in proporzione all'indicatore della qualità della ricerca concernente la VQR 2015-2019;
- 40% in proporzione all'indicatore della qualità delle politiche di reclutamento IRAS 2 po_2016-2020 di cui sopra;
- 10% in proporzione al numero di docenti (professori e ricercatori) e di unità di personale tecnico-amministrativo di ruolo, compresi i CEL, in servizio presso ciascuna Istituzione al 31/12/2022, ponderato con un coefficiente moltiplicativo proporzionale al rapporto studenti/docenti (rif a.a. 2021/2022).

L'attribuzione di risorse del piano straordinario B per l'Ateneo di Pavia è di 51,5 punti organico. In base al valore del punto organico derivante dalle rilevazioni ministeriali relative al costo del personale universitario e pari a € 114.300, all'Ateneo viene attribuito un importo di € 5.886.704 per il quale il Consiglio di Amministrazione ha mantenuto il medesimo criterio di ripartizione (36.00 PP per i docenti e 15,5 per il PTA).

Con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'art. 18 della Legge del 30 dicembre 2010 n. 240, con vincolo, di almeno un quinto per gli esterni (chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della Legge 240/2010).

Peraltro, in relazione alle modifiche normative introdotte (DL 30 aprile 2022, n. 36, coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79), le Università potranno reclutare con le risorse dei piani straordinari sia ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, della legge 240/2010, sia i ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lett. b), del testo previgente alla legge 240/2010. In entrambi i casi, si utilizzerà un valore del punto organico pari a 0,5 e ulteriori 0,2 punti organico per l'eventuale chiamata a professore di seconda fascia.

Nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari che comportino un



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

incremento del personale in servizio, il Ministero ha previsto che le Università possano altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze.

L'utilizzo delle risorse del piano straordinario 2022-2026 ha quindi l'obiettivo di integrare ed aumentare la numerosità dei docenti favorendo l'attrattività di nuovo personale di alta qualificazione scientifica e lo sviluppo e l'ottimizzazione dell'offerta didattica, al tempo stesso sostenendo la componente accademica con servizi gestionali a supporto, innovativi e di qualità, che per essere realizzati necessitano di nuove e adeguate competenze tecnico-amministrative. A questo scopo, come già deliberato in relazione al DM 445 del 6/5/2022, vengono confermati i parametri di suddivisione interna tra personale docente e tecnico-amministrativo.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo le assunzioni andranno a supporto in particolare:

- rinnovo delle segreterie amministrative delle strutture dipartimentali,
- rinnovo generazionale anche a seguito di cessazioni per anzianità: abbiamo in organico 150 persone con più di 60 anni (18% del totale, età media di ateneo 51 anni),
- creazione di un team di psicologi di ateneo per potenziare i servizi agli studenti e rimodellare il reclutamento in ateneo del pta,
- progetti per nuovi servizi agli studenti: career service o altri,
- allestimenti di poli territoriali per i servizi di logistica e informatica sul territorio,
- completamento del progetto a supporto della Facoltà di Medicina (es ospedale virtuale),
- ulteriore rafforzamento delle aree tecniche, informatiche e di supporto alla ricerca, sostenendo anche attività ausiliari quali lo sviluppo di open access.

3. Aggiornamento dei modelli di turnover di Ateneo

3.1 Aggiornamento per personale docente

La dinamica della comunità accademica è influenzata sia da fattori endogeni per l'Ateneo, quali le cessazioni per limiti di età che, seppur rilevanti, si stanno attenuando rispetto al 2017 e 2018, sia dalle scelte del legislatore in termini di reclutamento e progressione.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

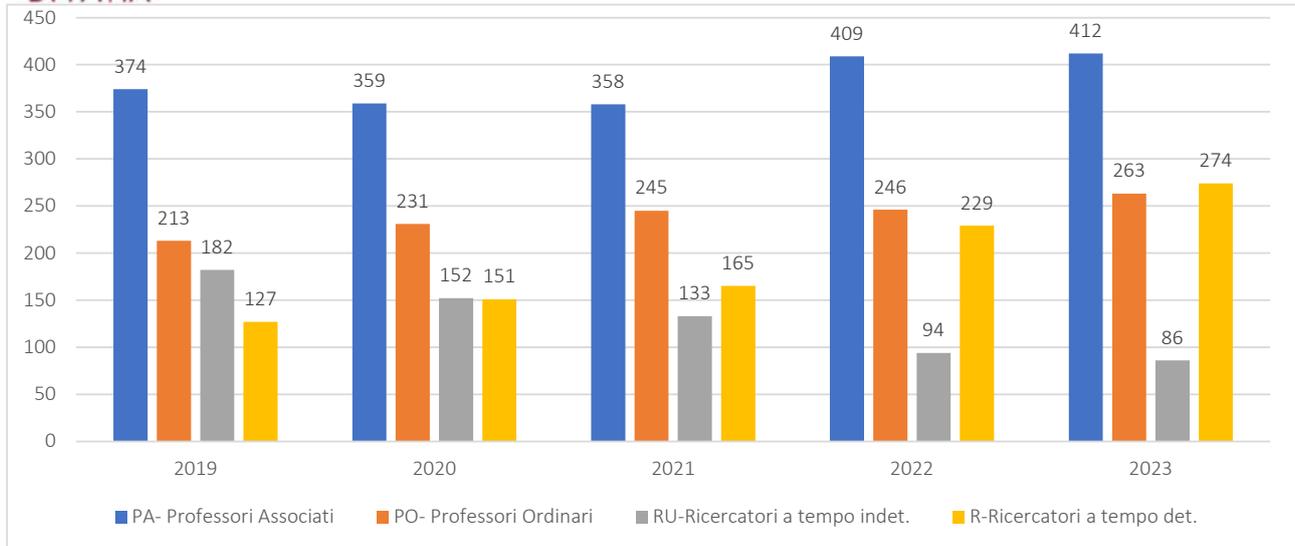


Figura 1: Andamento dell'organico docente

La percentuale di professori di I fascia sul totale dell'organico di I e II fascia è in crescita ma si mantiene nella soglia del 50%, 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).

Valutiamo di seguito le dinamiche relative alle cessazioni dal 2019, 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:

Docenti strutturati	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Professori Associati	11	17	13	13	19	5
Professori Ordinari	22	19	20	10	8	9
Ricercatori a tempo indet.	8	7	6	6	7	5
TOTALE	41	43	39	29	34	19

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:



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Punti per anni di cessazione	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Professori Associati	7,7	11,9	9,1	9,1	13,3	3,5
Professori Ordinari	21	18,5	18,85	9	8	9
Ricercatori a tempo indet.	4	3,5	3	3	3,5	2,5
Ricercatori a tempo det.	0,4			0,25		
Sub totale	33,12	33,9	30,95	21,1	24,8	15,0

Tabella 2: PO liberati per anno di cessazione e ruolo

Non avendo dati ufficiali sulle assegnazioni in termini di punti organico da cessazione 2022, i dati esposti hanno un valore conoscitivo e di aggiornamento sull'aggiornamento del turnover.

3.2 Aggiornamento per personale tecnico amministrativo

Negli ultimi anni la consistenza dell'organico tecnico amministrativo risulta essere pressoché stabile, dopo aver registrato un trend di forte contrazione legato a diversi fattori:

- l'Ateneo è caratterizzato dalla presenza in servizio di personale mediamente 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.

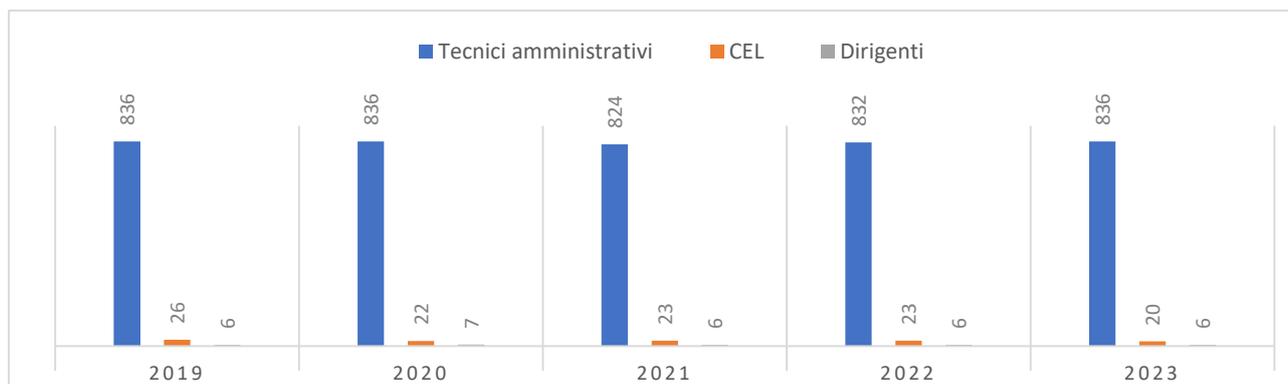


Grafico 2: sviluppo dell'organico tecnico – personale tecnico e amministrativo e dirigenti a tempo indeterminato

Osserviamo di seguito le cessazioni certe e stimate (2023 e 2024) associate al contingente di punti organico (PO) liberati:

Pta	2018	2019	2020	2021	2022	2023
B	4	5	7	5	5	4
C	20	16	7	22	19	16
D	12	8	10	10	6	8
EP	3	2	3	1	5	4
CEL		2	4	0	3	2

D8	1			1		
TOTALE	40	33	31	39	38	34

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 e dall'assetto normativo. In tabella sono esposti solo i pensionamenti ad oggi certi. 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 e ai trasferimenti presso altri enti.

Punti organico	2019	2020	2021	2022	2023	2024
B	1	1,2	0,8	0,6	1	0,4
C	3,75	1,75	5,25	3,75	4,25	2,5
D	2,1	3,0	3,0	2,1	3,3	3,3
EP	0,8	1,2	0,4	2,4	2,4	0,4
CEL	0,4	0,8	0,65	0,6	0,4	0,2
D8	0			0	0	0
Sub totale	8,05	7,95	10,1	9,45	11,35	6,8

Tabella 4: numero di punti liberati per anno di cessazione

Non avendo dati ufficiali sulle assegnazioni in termini di punti organico da cessazione 2022, i dati esposti hanno un valore conoscitivo e di aggiornamento sull'aggiornamento del turnover.

4. 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 sempre 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;
- per il personale tecnico amministrativo il costo è decurtato sia per le figure in aspettativa, sia per la quota di tempo non lavorata riconducibile al part time;
- puntuale calcolo dei costi stipendiali delle nuove figure di docenti e ricercatori da reclutare, per le quali è già stato emesso il bando o è già stata comunque identificata la posizione presso i dipartimenti (46 ingressi e 20 passaggi di ruolo nel 2024);

- incremento salariale per il personale non contrattualizzata del **0,98%** come da circolare MEF n°29/2023;
- reclutamento in attuazione del piano straordinari per il personale docente come da turnover analitico inserito che di fatto esaurisce il primo contingente punti del Piano straordinario 2023 (**32,55 PO**);
- utilizzo di **20 PO** nel 2024 per il reclutamento del personale docente, utilizzando le facoltà assunzionali attribuite in passato a tal fine dal Consiglio, l'impatto economico equivalente è stimato al costo di 6 mesi;
- reclutamento in attuazione del piano straordinari per il personale tecnico amministrativo (**3 PO** da 1° piano straordinario, **8,5 PO** da 2° piano con impatto economico a decorrere da giugno 2024). E' stato incluso anche il un reclutamento di **1** dirigente a tempo indeterminato nel 2024 con relativo adeguamento del fondo accessorio (pari a 0,56 PO), in applicazione del DM 795/2023;
- reclutamento di **due** collaboratori linguistici e disponibilità a finanziare eventuale posizioni cofinanziate dalle strutture dipartimentali alla luce del turnover negativo che ha interessato questa categoria;
- in assenza di indicazioni ministeriali circa l'inclusione delle quote di FFO e PNRR al denominatore, nel calcolo dell'indicatore PROPER, si è adottato un approccio intermedio, ovvero si è valorizzata la quota del piano straordinario 2024 per il 50% e si è incluso tra le fonti la quota di PNRR equivalente al costo delle figure di cui si stima il reclutamento entro l'anno 2024. Su base storica si è stimato, inoltre, l'impatto della programmazione triennale ministeriale 2024-26 in 1 mln annuo, nonostante l'assenza del bando;
- le voci economiche per le quali non è possibile fare una stima sono state mantenute costanti rispetto all'ultimo dato noto.

L'**allegato A** mostra il dettaglio del quadro economico e, nel complesso, il piano di programmazione 2024 risulta sostenibile poiché mantiene l'indicatore Proper in un intervallo di sicurezza (convenzionalmente assunto a livelli inferiore al 72%). Si segnala, tuttavia, che il massiccio reclutamento finanziato da piani straordinari costituisce nel lungo periodo un elemento di rigidità nella struttura dei costi di ateneo, pertanto è auspicabile una valutazione periodica, anche infrannuale, in grado di monitorare l'evoluzione, anche alla luce degli straordinari interventi a sostegno della ripresa post pandemica.

In fase di prossima comunicazione da parte del Ministero del valore degli indicatori PROPER calcolati sui dati di chiusura 2022, si effettuerà un aggiornamento del quadro economico. Ugualmente avverrà in fase di assegnazione delle facoltà assunzionali ordinarie.

INDICATORI PROPER:

dati aggiornati da proper
in data 30/10/2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023 s	Budget 2024	2025	2026
Professori ordinari	24.731.233	25.319.623	25.581.627	27.371.249	28.636.535	30.687.896	33.062.615	32.895.960	32.341.308
Professori associati	27.702.676	28.489.120	28.819.158	29.543.304	32.820.580	35.013.506	35.475.677	40.677.214	44.020.759
Ricercatori a tempo indet.	12.271.538	11.932.599	10.303.354	9.115.575	7.245.626	6.275.946	5.964.086	5.669.360	5.390.382
Docenti a tempo indeterminato	64.705.447	65.741.342	64.704.139	66.030.128	68.702.740	71.977.349	74.502.378	79.242.534	81.752.449
Docenti a tempo determinato	4.293.106	6.688.239	7.545.425	8.902.395	11.070.835	14.259.755	15.509.715	12.494.308	9.581.776
Dirigenti e personale a tempo indeterminato e det.	30.353.019	30.940.707	31.336.887	31.390.494	32.122.121	32.993.465	33.399.394	33.661.721	33.594.268
Direttore generale *	257.530	257.528	273.624	273.624	273.624	273.624	273.624	273.624	273.624
Fondo di contrattazione integrativa	3.209.537	2.874.712	2.697.072	2.785.749	3.622.694	3.472.695	3.536.703	3.536.703	3.536.703
Personale tecnico amministrativo	33.820.086	34.072.947	34.307.583	34.449.867	36.018.439	36.739.785	37.209.721	37.472.048	37.404.595
Collaboratori linguistici (tratt. Integ.)	684.529	681.592	748.449	726.723	745.277	745.277	726.723	726.723	726.723
Contratti per incarico di insegnamento	950.534	992.669	1.100.401	1.200.169	1.262.725	1.262.725	1.200.169	1.200.169	1.200.169
Programmazioni pregresse							1.143.000	2.286.000	2.286.000
Aumento salariale docenti							893.320	893.320	893.320
TOTALE:	104.453.702	108.176.790	108.405.997	111.309.281	117.800.016	124.984.890	131.185.026	134.315.103	133.845.032
Finanziamenti esterni	1.256.357	1.452.874	1.908.262	2.270.052	3.456.665	3.544.997	3.544.997	3.544.997	3.544.997
PNRR						3.246.667	4.070.000	4.070.001	4.070.002
A. TOTALE NETTO:	103.197.345	106.723.916	106.497.735	109.039.229	114.343.351	118.193.227	123.570.029	130.770.106	130.300.036
B. DENOMINATORE PROPER:									
F.F.O	123.931.511	124.192.818	129.063.742	136.455.925	137.719.967	139.844.639	139.784.626	139.784.626	139.784.626
Programmazione triennale (su obiettivi)	575.332	1.143.148	1.138.800	1.675.938	2.201.817	2.201.817	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Piano straordinario DM 445/22					1.313.807	5.255.227	8.198.579	11.141.931	11.141.931
Tasse e contributi	38.054.321	36.030.638	39.750.919	37.590.751	40.586.892	40.881.120	41.175.347	41.175.347	41.175.347
Rimborsi	- 2.283.237	- 2.028.906	- 2.038.929	- 2.526.029	- 2.534.878	- 2.567.439	- 2.600.000	- 2.600.000	- 2.600.000
TOTALE:	160.277.927	159.337.698	167.914.532	173.196.585	179.287.605	185.615.364	187.558.552	190.501.904	190.501.904
C. Oneri di ammortamento del	8.260								
D. Locazioni passive	57.336	56.232	57.439	43.741	43.676	43.676	43.741	43.741	43.741
Indicatori proper:									
A/B <i>personale / FFO + tasse</i>	64,39%	66,98%	63,42%	62,96%	63,78%	63,7%	65,9%	68,6%	68,4%
82%*(B-D)/(A+C) ISEF	1,27	1,22	1,29	1,30	1,29	1,29	1,24	1,19	1,20
C/(B-A-D) <i>Indebitamento</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%
Incidenza costo del personale / FFO+ PRO3 + DM445	82,9%	85,2%	81,8%	78,9%	81,0%	80,2%	82,9%	86,1%	85,8%