

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DOCENTE-TAB-CEL
2022-2024**



1.....

Premessa

2..... II

contesto normativo di riferimento

3. La consistenza dell'organico

3.1. Personale docente e ricercatore

3.2 Personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL

3.3 Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2022-2024

4. La determinazione delle risorse assunzionali da turn over

4.1 Stima dei Punti Organico da turn-over 2022-2024

5. La programmazione delle risorse assunzionali docenti e ricercatori

6. La programmazione delle risorse assunzionali personale tecnico amministrativo e CEL

1. Premessa

Il presente Piano triennale prende in considerazione il triennio 2022-2024 ed è stato predisposto, in ottemperanza con la normativa e le indicazioni ministeriali vigenti, allo scopo di definire il fabbisogno di personale docente e non docente da impiegare nelle attività di didattica, di ricerca e nei servizi di supporto tecnico-amministrativo. L'Ateneo adotta una programmazione triennale scorrevole che consente di rivalutare annualmente le previsioni alla luce dell'assegnazione ministeriale della facoltà assunzionale, dei vincoli di sostenibilità economico-finanziaria, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, del mutamento del contesto normativo e organizzativo e, nondimeno, dei cambiamenti economico-sociali nella realtà regionale e nazionale. La previsione effettuata non tiene conto, altresì, di eventuali piani straordinari del MUR e non considera il reclutamento di ricercatori a tempo determinato lettera a) poiché finanziati esclusivamente su progetto e, ad oggi, senza impegno di punti organico.

Il Piano in oggetto è redatto in coerenza con gli indirizzi contenuti nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, approvato nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2022, tenuto conto altresì delle procedure in divenire in attuazione delle Linee generali di Ateneo per il reclutamento del personale docente per l'anno 2021 deliberata dal CdA nella seduta del 5 agosto 2021 ed aggiornata con delibera del CdA del 21 ottobre 2021 a seguito del trasferimento di n. 21 docenti dall'ex dipartimento di Chimica e Farmacia a quello di Medicina e al dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali.

2. Il contesto normativo di riferimento

Si rileva preliminarmente che nel triennio 2022-2024 è atteso un trend di crescita del costo del personale docente, riconducibile al meccanismo delle classi stipendiali ritornate a cadenza biennale dal 2020 e all'adeguamento ISTAT. Nondimeno è prevedibile una crescita del costo del personale tecnico-amministrativo sulla base del CCNL 2016-18, stipulato nel 2019 a cui seguiranno ulteriori aumenti indotti dal previsto rinnovo del CCNL nel 2022. Le politiche di impiego dei punti organico dovranno garantire la piena sostenibilità economico-finanziaria.

Il reclutamento nel settore universitario avviene sulla scorta delle norme che intervengono in materia e da cui derivano le regole ed i vincoli di seguito ricordati. Detto reclutamento è fondato sull'attribuzione di punti organico da parte del MUR, parametro che quantifica la facoltà assunzionale di ogni Ateneo. Il punto organico rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo attribuito al professore di I fascia che costituisce il riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche corrispondente, al momento, a € 113.289 (D.M. n. 1096 del 24/9/2021 pubblicato il 1.11.2021).

Ulteriori disposizioni sono contenute nell'art. 66 del D.L. 112/2008 che, così come modificato dai vari interventi normativi:

- "sposta" a livello di sistema il limite massimo di turn over, affidando al MUR il compito di definire, sulla base della disponibilità globale, il contingente assunzionale annuo di ciascun Ateneo e il massimo di sistema che

dal 2018 diventa il 100% dei punti organico dei cessati dell'anno precedente;

- prevede per le università che al 31.12 dell'anno precedente hanno un valore dell'indicatore di spese di personale inferiore a 80% e un indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF) pari o superiore a 1 la possibilità di procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all' articolo 24, comma 3, lettera a), della L. 240/2010 senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over (cioè senza utilizzo di punti organico).

I punti organico vengono assegnati annualmente con decreto ministeriale sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente, in rapporto a una percentuale di turn over di sistema variabile ogni anno e indicata dalla normativa (turn over di sistema pari a 20% negli anni 2012-2013, 50% negli anni 2014-2015, 60% nel 2016, 80% nel 2017, 100% a decorrere dal 2018).

In particolare, a ciascun ateneo viene assegnata una quota di punti organico base pari al 50% del turn over di Ateneo (nel 2016 era pari al 30%), e una quota di punti organico premiali assegnati agli atenei "virtuosi" rispetto agli indicatori di sostenibilità introdotti dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49. Gli atenei che quindi presentano performance negative sotto il profilo degli indicatori di spesa di personale e di sostenibilità economico finanziaria non ricevono p.o. premiali; agli atenei che conseguono invece performance positive viene attribuito un contingente di punti organico premiali in proporzione al "margine", calcolato come la differenza tra 82% delle entrate complessive nette, detratti i fitti passivi, e la somma di spese di personale e oneri di ammortamento.

L'Università programma le assunzioni dal punto di vista quantitativo in base alla disponibilità di punti organico attribuiti dal MUR, con l'eccezione della figura dei ricercatori a tempo determinato di tipo a) per i quali, a partire dal 2016, è previsto che gli atenei "virtuosi" rispetto agli indicatori di sostenibilità possano procedere ad assunzioni senza soggiacere alle limitazioni del turn over e senza utilizzo di punti organico. L'Ateneo rientra tra gli atenei virtuosi e quindi beneficia del richiamato disposto normativo.

La programmazione del reclutamento docenti nel suo complesso deve, in particolare, rispettare i vincoli normativi previsti dalla Legge 240/2010, dal D. lgs 49/2012 e, da ultimo, dalla circolare della Direzione generale del MUR prot. n. 0152947 del 20/12/2021:

- riserva del 20% dei posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di soggetti esterni all'ateneo ex art. 18, c.4, l. 240/2010;
- utilizzo fino al massimo del 50% delle risorse per le chiamate nella qualifica di professori di seconda fascia di ricercatori ex art. 24, c. 5;
- la percentuale dei professori di I fascia non può superare il 50% dei professori di I e II fascia. Per gli atenei con una percentuale del suddetto rapporto > 30%, il numero dei ricercatori di tipo b) non può essere inferiore a quello dei PO reclutati nel medesimo anno;
- il divieto di applicazione dell'art. 24, c. 6 a partire dal 31.12.2021 è espressamente derogato dall'art. 6, comma 5-sexies del d.l. 162/2019, che ha autorizzato nel 2022 piani straordinari di progressioni di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN, prevedendo che non meno del 50% delle progressioni debba essere effettuata con il ricorso all'art. 24, c.6.

Di seguito si riporta un quadro sintetico dei principali vincoli normativi a cui è soggetto il reclutamento:



- ❖ **Vincolo art. 24, c. 6, l. 240/2010:** Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, la procedura di cui al comma 5 (n.d.r. chiamata diretta) può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. *A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5.*
- ❖ **Vincolo art. 18, c. 4, l. 240/2010:** *Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa.*
- ❖ **D.lgs. 49/2012:** 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;
- ❖ DPCM 7 luglio 2016, art. 1, b): provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 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 anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non può essere inferiore alla metà di quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;
- ❖ DPCM 7 luglio 2016, art. 1, c) in caso di mancato rispetto dei parametri previsti dall'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010 e dall'art. 4, comma 2, lettere c) e c-bis) del decreto legislativo n. 49/2012 con riferimento al triennio di programmazione precedente, obbligo di rientrare nei predetti parametri dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie

Ulteriori vincoli sono disposti dal D. Lgs. 49/2012:

- il costo del personale delle università non può avere un'incidenza superiore all'80% rispetto alle entrate strutturali (nello specifico la somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari);
- il modello di calcolo del limite assunzionale, collegato all'indicatore di spese di personale e alle cessazioni del personale;
- i meccanismi ex post di valutazione delle politiche del personale, i cui risultati impattano sui finanziamenti ministeriali.

Le modalità di calcolo del limite assunzionale richiamate con il DPCM 24.6.2021 sono di seguito indicate:

Indicatori	Turnover
Spese di personale \geq 80	Turnover massimo: 50% delle cessazioni anno precedente
Spese di personale e oneri di ammortamento $>$ 82% delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs 49/2012 al netto delle spese per fitti passivi di cui all'articolo 6, comma 4, lettera c)	
Spese di personale $<$ 80%	Turnover massimo: 50% delle cessazioni anno precedente + 20% del margine tra l'82% delle entrate per contributi statali di funzionamento, tasse, soprattasse, contributi universitari (al netto dei fitti passivi) e la somma delle spese del personale e degli oneri di ammortamento mutui
Spese di personale e oneri di ammortamento $<$ 82% delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del d.lgs 49/2012 al netto delle spese per fitti passivi di cui all'articolo 6, comma 4, lettera c)	

La maggiorazione del turnover per gli Atenei virtuosi è determinata fino a concorrenza dei limiti massimi fissati a

livello nazionale sul turn over del sistema universitario.

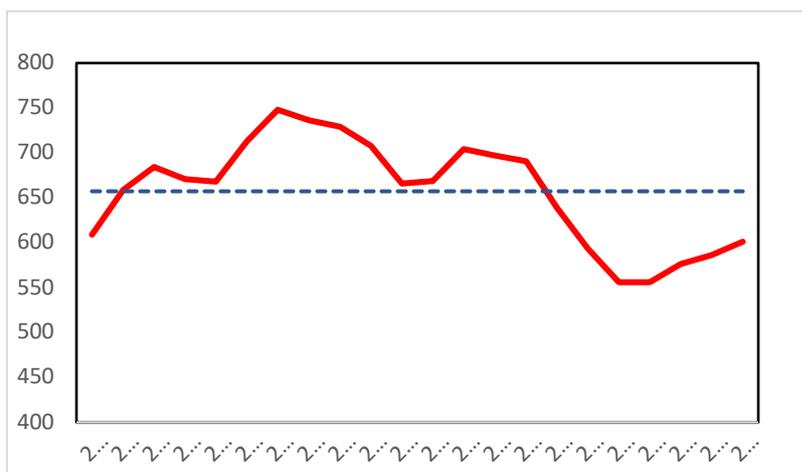
Di seguito la situazione dell'Ateneo in relazione agli indicatori ministeriali di sostenibilità economico-finanziaria, riferita al triennio 2019-2021:

Spese di personale	2021	2020	2019
Indicatore di personale	Importo	Importo	Importo
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	54.966.685	53.981.542	54.806.521
FFO (B)	74.046.573	71.848.134	69.496.706
Programmazione Triennale (C)	598.848	649.984	652.483
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	7.959.685	8.590.387	9.993.383
TOTALE (E) = (B+C+D)	82.605.106	81.088.505	80.142.572
Rapporto (A/E) = < 80%	66,54%	66,57%	68,39%
Sostenibilità economico finanziaria			
Indicatore ISEF			Importo
FFO (A)	74.046.573	71.848.134	69.496.706
Programmazione Triennale (B)	598.848	649.984	652.483
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	7.959.685	8.590.387	9.993.383
Fitti Passivi (D)		7320	271
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	82.605.106	81.081.185	80.142.301
Spese di personale a carico Ateneo (F)	54.966.685	53.981.542	54.806.521
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	296.940	296.940	296.940
TOTALE (H) = (F+G)	55.263.625	54.278.482	55.103.461
Rapporto (82% di E/H) = > 1	1,22569207	1,224915828	1,1937
Indebitamento			
Indicatore di indebitamento			Importo
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	296.940	296.940	296.940
TOTALE (A)	296.940	296.940	296.940
FFO (B)	74.046.573	71.848.134	69.496.706
Programmazione Triennale (C)	598.848	649.984	652.483
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	7.959.685	8.590.387	9.993.383
Spese di personale a carico Ateneo (E)	54.966.685	53.981.542	54.806.521
Fitti passivi a carico Ateneo (F)		7320	271
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	27.638.421	27.099.643	25.335.780
Rapporto (A/G) = < 15%	1,07%	1,10%	1,17%

3. La consistenza dell'organico

3.1. Personale docente e ricercatore

Il numero complessivo di docenti e ricercatori al 31/12/2021 era pari a 595 unità. Tuttavia, si osserva un trend di crescita in quanto, nel giro di pochi mesi, dovrebbero concretizzarsi le assunzioni connesse alle procedure di reclutamento avviate nel corso del 2021. Il contingente totale, pertanto, in prospettiva si avvicinerà al valore medio dell'ultimo ventennio (657 unità) pur restando ampio il divario rispetto ai valori tipici del quinquennio 2005-09, allorché il corpo docente superava le 700 unità arrivando a sfiorare la soglia di 750 nel 2006. Di seguito una rappresentazione grafica dell'andamento.



Nelle tabelle successive sono riportate ulteriori informazioni relative all'organico del personale docente e ricercatore in servizio al 31.12.2021.

Tab. 1. Personale docente per ruolo (estrazione CSA Cineca 20.05.2022)

Ruolo	M	F	Tot.	Tot. %	M/F*100
Professori Ordinari (PO)	113	28	141	23,7	403,6
Professori Associati (PA)	158	100	258	43,4	158
Ricercatori tempo ind. (RIC)	41	42	83	13,9	97,6
Ricercatori tipo B (RUB)	29	10	39	6,6	290
Ricercatori tipo A (RUA)	42	32	74	12,4	131,3
Totale	383	212	595	100,0	180,7

Il corpo docente nell'intero Ateneo presenta un forte sbilanciamento a favore del genere maschile: 180 maschi ogni 100 femmine. Tale divario è particolarmente accentuato tra i professori ordinari (1 donna ogni 4 uomini) e, soprattutto, persiste ancora tra i ricercatori di tipo B (2,9 a 1); risulta, invece, quasi in equilibrio (anzi, con un lieve vantaggio per le donne) tra i ricercatori a tempo indeterminato a riprova delle maggiori difficoltà incontrate dalle ricercatrici nel conseguire una progressione nella propria carriera.

Sebbene la consistenza della prima fascia sia destinata a crescere, il suo peso, pari al 23,7% del totale, è compatibile rispetto alla fascia degli associati: il rapporto strutturale tra PO e (PO+PA) resta ancora ben al di sotto (35,3) della soglia massima (50). Si deve, tuttavia, segnalare che, attualmente, il numero dei professori ordinari è superiore al complesso dei ricercatori a tempo determinato.

Tab. 2. Personale docente per classe di età

Ruolo	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	Più di 65	Totale	Età media
PO			8	57	56	20	141	59,4
PA		2	72	117	57	10	258	54,2
RIC			18	45	18	2	83	54,1
RUB		9	26	4			39	43,9
RUA		33	38	3			74	40,1
Totale		44	162	226	131	32	595	53,0

Il personale docente si colloca prevalentemente nelle fasce d'età intermedie con una ridotta numerosità nelle

classi fino ai 40 anni e in quella oltre i 65 anni. L'età media oscilla tra i 59,4 anni dei docenti di prima fascia e i 40,1 dei ricercatori di tipo A e nel complesso si attesta a 53 anni.

3.2 Personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL

Nella tabella successiva sono riportati i dati relativi all'organico del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL a tempo indeterminato a tutt'oggi.

Tab. 3. Personale dirigente e tecnico amministrativo per categoria e classe di età.

Categoria	M	F	Tot.	Tot%	M/F *100	<30	30-39	40-49	50-59	60-65	65+	Età media
Dirigenti	2	2	4	0,8	100,0				3	1		56,0
EP	9	8	17	3,4	112,5			6	7	4		53,4
D	46	94	140	27,7	48,9		4	55	60	19	2	51,2
C	135	158	293	57,8	85,4		13	82	136	55	7	52,5
B	22	13	35	6,9	169,2		1	3	15	13	3	56,9
CEL	3	14	17	3,4	21,4			6	8	3		52,1
Totale	217	289	506	100	75,1		18	152	229	95	12	50,7

Si rinvia per le ulteriori informazioni alla sottosezione 3.1 *Struttura organizzativa* del PIAO.

3.3 Le variazioni stimate per cessazioni negli anni 2022-2024

Nelle tabelle a seguire è evidenziata una previsione al 1° gennaio degli anni 2022, 2023 e 2024 sulla consistenza del personale a tempo indeterminato a partire dal personale in servizio al 1.1.2022 tenendo solo conto delle cessazioni note/programmate alla medesima data al netto delle potenziali assunzioni nel triennio e di eventuali progressioni.

Tab. 4. Cessazioni docenti per ruolo previste nel triennio 2022-2024

Ruolo	2022	2023	2024	Variazione 2022-2024
PO	8	3	7	-18
PA	7	2	4	-13
RIC	4	1	1	-6
Totale	19	6	12	-37

Tab. 5. Cessazioni del personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL 2022-2024

Categoria	2022	2023	2024	Variazione 2022-2024
DIRIGENTI				0
EP		2		-2
D	4	2	2	-8
C	8	8	8	-24
B	2	2	1	-5
CEL		0	1	-1
Totale	14	14	12	-40



Come è noto le cessazioni per raggiunti limiti di età costituiscono solo una quota di quelle che si concretizzano in ciascun anno.

Nelle tabelle che seguono è indicata la riduzione di costo nel triennio 2022/2024 rispetto alle previsioni di bilancio dovuta alle cessazioni non programmate personale docente e del PTAB.

RISPARMIO CESSAZIONI DOCENTI PERIODO 2021 – 2024							
COGNOME E NOME	RUOLO	DATA CESSAZIONE	SEDE	2021	2022	2023	2024
TROVA Assunta Angela	Professori Associati	18/11/2021	STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	8.377,60	83.775,97		
MASSA Fabiana	Professori Ordinari	14/12/2021	GIURISPRUDENZA	3.550,69	79.890,43	79.890,43	79.890,43
BILO' Davide	Professori Associati	29/12/2021	SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI		72.606,42	72.606,42	72.606,42
VIRILI Francesco	Professori Associati	01/01/2022	SCIENZE ECONOMICHE E AZIENDALI		72.606,42	72.606,42	72.606,42
CARPINELLI Massimo	Professori Ordinari	01/06/2022	SCIENZE CHIMICHE, FISICHE, MATEMATICHE E NATURALI		70.585,26	121.003,31	121.003,31
CARIA Marcello Alessandro	Professori Associati	01/11/2022	SCIENZE BIOMEDICHE		10.517,43	63.104,60	63.104,60
CONTI Maurizio	Professori Ordinari	01/11/2022	MEDICINA, CHIRURGIA E FARMACIA		20.167,22	121.003,31	121.003,31
CUCCURU Cesare Luigi Antonio	Professori Associati	01/11/2022	MEDICINA VETERINARIA		16.146,78	96.880,69	96.880,69
MANCA Laura	Professori Ordinari	01/11/2022	SCIENZE BIOMEDICHE		21.880,71	131.284,25	131.284,25
SGARAMELLA Enrico	Ricercatori Universitari	01/11/2022	MEDICINA, CHIRURGIA E FARMACIA		12.114,22	60.571,12	
BOATTO Gianpiero	Professori Associati	01/11/2022	MEDICINA, CHIRURGIA E FARMACIA		16.755,19	100.531,16	83.775,97
GARIPPA Giovanni	Professori Ordinari	01/11/2024	MEDICINA VETERINARIA				22.737,45
GUTIERREZ Michele Mario	Professori Ordinari	01/11/2024	MEDICINA VETERINARIA				24.450,94
NADDAF Elias	Coll. Linguistici	01/11/2024	CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO				11.155,65
PASCALE Rosa Maria	Professori Ordinari	01/11/2024	MEDICINA, CHIRURGIA E FARMACIA				24.450,94
SAU Silvio Pietro Nicola	Professori Ordinari	01/11/2024	GIURISPRUDENZA				18.991,31
ZUCCA Raimondo	Professori Ordinari	01/11/2024	STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE				21.880,71
VOGEL Klaus	Ricercatori Universitari	01/11/2024	STORIA, SCIENZE DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE				13.417,97
Totali				11.928,28	477.046,06	919.481,71	979.240,36



RISPARMIO CESSAZIONI PTAB PERIODO 2021 – 202								
INQUADR.	data di nascita	Causa cessazione	cessazione	costo annuo	risparmio 2021	risparmio 2022	risparmio 2023	risparmio 2024
PTAB - Pos.Econ. C5	14/08/1975	dimissioni	31/12/2021	36.815	0	36.815,00	36.815,00	36.815,00
PTAB - Pos.Econ. C7	19/07/1958	QUOTA 100	01/12/2021	39.144	3.262	39.144,00	39.144,00	39.144,00
PTAB - Pos.Econ. C7	15/04/1955	decesso	14/11/2021	39.144	3.262	19.572,00	-	-
PTAB - Pos.Econ. C7	20/11/1960	dispensa	28/10/2021	39.144	6.524	39.144,00	39.144,00	39.144,00
PTAB - Pos.Econ. D6	04/10/1973	DIMISSIONI	15/11/2021	46.072	5.759	46.072,00	46.072,00	46.072,00
				budget disponibile		180.747,00	161.175,00	161.175,00
PTAB - Pos.Econ. C4	22/02/1957	QUOTA 100	01/01/2022	35.727	0	35.727,00	35.727,00	5.954,50
PTAB - Pos.Econ. C7	12/03/1959	QUOTA 100	01/01/2022	39.144	-	39.144,00	39.144,00	39.144,00
PTAB - Pos.Econ. C6	17/01/1961	DECESSO	25/01/2022	37.966		34.802,17	37.966,00	37.966,00
PTAB - Pos.Econ. C5	18/09/1969	DIMISSIONI	16/03/2022	36.815		29.145,21	36.815,00	36.815,00
PTAB - Pos.Econ. C7	25/03/1956	QUOTA 100	01/04/2022	39.144		29.358,00	6.524,00	-
PTAB - Pos.Econ. D7	23/11/1959	QUOTA 100	01/06/2022	47.713		27.832,58	47.713,00	47.713,00
PTAB - Pos.Econ. C6	18/08/1960	ANTICIPATA	01/06/2022	37.966		22.146,83	37.966,00	37.966,00
PTAB - Pos.Econ. D6	29/04/1968	DIMISSIONI	01/06/2022	46.072		26.875,33	46.072,00	46.072,00
PTAB - Pos.Econ. C7	15/06/1958	QUOTA 100	01/06/2022	39.144		22.834,00	39.144,00	39.144,00
PTAB - Pos.Econ. B6	29/03/1963	ANTICIPATA	01/06/2022	34.610		20.189,17	34.610,00	34.610,00
PTAB - Pos.Econ. C7	15/01/1963	ANTICIPATA	01/12/2022	39.144		3.262,00	39.144,00	39.144,00
				budget disponibile		472.063,29	562.000,00	525.703,50

4. La determinazione delle risorse assunzionali da turn over

Tenuto conto che, in base al sistema di attribuzione dei punti organico vigente, può essere calcolato un contingente minimo riconosciuto a ciascuna Università (50%), ma non l'eventuale maggiorazione attribuita dal Ministero in relazione al rispetto dei vincoli di sostenibilità, prudenzialmente la quantificazione dei punti organico derivanti da cessazioni per il triennio 2022-2024 è individuata in misura del 50% delle cessazioni prevedibili.

A tale prima quantificazione si può aggiungere l'eventuale quota ulteriore assegnata dal MUR (valutata al 30%). Diversamente, per le cessazioni avvenute nel 2021 e che generano P.O. nel 2022, si è applicato il livello di turnover pari al 90%.

4.1 Stima dei Punti Organico da turn-over 2022-2024

La Tabella 7 evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2024, che determina punti organico per il triennio 2022-2024. Si tratta delle cessazioni programmabili alla luce della normativa vigente e non tiene conto delle cessazioni che non producono il rilascio di punti organico (es. scambi contestuali). Si assume che i RUB (ricercatori a tempo determinato di tipo B) non cessino, in quanto nella programmazione sono previste le risorse per la *tenure track*. Per razionalizzare l'impiego delle varie componenti si prevede di non fare ricorso all'art. 24 comma 5 bis.

Tab. 6. Stima punti organico da turn-over

Qualifica	Valore P.O.	Uscite 2021	P.O. 2022	Uscite 2022	P.O. 2023	Uscite 2023	P.O. 2024
PO	1,00			8	8,00	3	3,00
PA	0,70			7	4,90	2	1,40
RIC	0,50			4	2,00	1	0,50
RUB	0,50	0	0	0	0,00	0	0,00
RUA	0,40	3	1,2				
Tot. Docenti		3	1,2	19	14,90	6	4,90
Dirigenti	0,65	2	1,30	0		0	
EP	0,40	1	0,40	0		2	0,80
D	0,30	6	1,80	4	1,20	2	0,60
C	0,25	14	3,50	8	2	8	2,00
B	0,20	2	0,40	2	0,40	2	0,40
CEL	0,20	1	0,20	0		0	0
Tot. Dir & PTA		26	7,60	14	3,60	14	3,80
TOTALE		29	8,80	33	13,65	20	8,70

Non sono stati valorizzati i punti organico stimabili nell'anno 2025 a seguito delle cessazioni che si realizzeranno nel 2024.

5. La programmazione delle risorse assunzionali docenti e ricercatori

Alla luce delle risorse disponibili in termini di Punti Organico si delinea un piano di utilizzo per il periodo 2022-2024 finalizzato a far fronte ai fabbisogni dell'Ateneo secondo quanto indicato di seguito. Ad oggi la dotazione residua è pari a **59,91** punti organico (provenienti dalla programmazione ministeriale dal 2018 al 2021, incluso il DM 1096/2021 per 20,47 oltre 0,50 in riassegnazione).

Di seguito si riporta la tabella riportante l'attribuzione di **25,673** punti organico (annualità ante 2020) ai dipartimenti:

Dipartimenti	P.O. assegnati 2020 (A)	P.O. residui 2019 (B)	Allocazione ulteriori P.O. (C)	Allocazione totale P.O. (A+B+C)	Totale P.O. utilizzati	P.O. residui
Agraria	2,134	1,890	0,400	4,424	3,000	1,424
Architettura	0,972	1,772	0	2,744	2,900	-0,156
Chimica e farmacia	1,998	3,469	0	5,467	0,700	4,767
Giurisprudenza	1,28	2,868	0	4,148	2,800	1,348
Medicina veterinaria	1,559	2,65	0	4,209	2,000	2,209
Scienze biomediche	2,136	3,929	0	6,065	3,450	2,615
Scienze economiche	1,977	3,158	0	5,135	1,900	3,235
Scienze mediche	2,33	5,467	0	7,797	3,700	4,097
Scienze umanistiche	1,686	2,799	0	4,485	2,400	2,085
Storia	1,927	4,122	0	6,049	2,000	4,049
Totali	17,999	32,124	0,400	50,523	24,850	25,673

*) Nella col. "Allocazione ulteriori P.O." sono stati considerati 0,40 P.O. che il MUR ha riattribuito all'ateneo nel 2021 a seguito della riassunzione come RTD B di S. Melito

Prima di esporre il Piano triennale di reclutamento docenti e ricercatori 2022-2024 si ritiene opportuno riepilogare le assunzioni effettuate sulla Programmazione 2021-2023 in attuazione delle Linee generali di Ateneo per il reclutamento del personale docenti per l'anno 2021.

I punti organico relativi alle procedure sotto riportate saranno coperti prioritariamente attingendo dalla dotazione di 25,673 P.O. di cui alla tabella precedente.

Nella tabella sottostante la situazione è aggiornata al 30 giugno 2022:

Procedure	Posizioni programmate	P.O. posizioni programmate	Docenti assunti al 30/06/2022	Docenti ancora da assumere	Note
Professori ordinari ex art. 24, co. 6 L. 240/2010	25	5	25	-	Passaggio a PO di PA già in servizio
Professori associati ex art. 18, co. 4 L. 240/2010	9	6,3	-	9	PA esterni



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Professori associati ex art. 24, co. 6 L. 240/2010 (Piano straordinario MUR – DM 84/2020)	6	-	1	5	Passaggio a PA di RU già in servizio
Professori associati ex art. 24, co. 6 L. 240/2010 (Piano straordinario MUR – DM 561/2021)	6	-	-	6	Passaggio a PA di RU già in servizio
Professori associati ex art. 24, co. 5 bis L. 240/2010	23	4,6	15	8	Passaggio a PA di RTD B dopo 1° anno di contratto
RTD B (Piano straordinario MUR – DM 856/2020)	38	-	35	3	
TOTALE	107	15,9	76	31	

Programmazione personale docente 2022-2024

	2022	2023	2024
costi previsti a bilancio 2022-2024 po/pa	37.759.637,13	37.077.327,28	36.449.413,76
Riduzioni di costo per cessazioni non programmate	477.046,06	919.481,71	979.240,36
Economie su assegni familiari			
costo a bilancio al 31/12	37.282.591,07	36.157.845,57	35.470.173,40
risorse disponibili Docenti	477.046,06	919.481,71	979.240,36

	2022					2023					2024				
	n. procedure	punti organico	decorrenza	fabbisogno anno euro	costo a regime	n. procedure	punti organico	decorrenza	fabbisogno anno	costo a regime	n. procedure	punti organico	decorrenza	fabbisogno anno	costo a regime
Procedure Art. 24, c. 5 (RUB)	0	0,00		0,00		16	3,20	01/11/23	31.725,33 €	190.352,00	38	7,60	01/11/24	75.347,67	452.086,00
Procedure art. 18 l fascia	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00 €		0	0,00		0,00 €	
Procedure PA, ex art. 18 c. 4	3	2,10	01/11/22	39.651,15	237.906,00	0	0,00		0,00 €		0	0,00		0,00 €	
Totale	3	2,10		39.651,15	237.906,00	16	3,20		31.725,33 €	190.352,00	38	7,60		75.347,67	452.086,00
Stima in bilancio aggiungendo i costi della presente programmazione					37.322.242,22					36.427.476,91					35.973.779,07
Residuo risorse disponibili					437.394,91					649.850,37					475.634,69

Il piano di reclutamento prevede l'impegno teorico nel triennio di **12,9** punti organico, sia ante 2020 che assegnati con il DM 1096/2021, per il personale docente-ricercatore.

I valori riportati nella tabella offrono una previsione del fabbisogno finanziario indotto dal piano di reclutamento nel triennio. Di immediata utilità è la valutazione del costo "atteso" dal reclutamento che l'Ateneo prospetta di attuare nel corso del 2022 pari ad 39.651,15 €. A tale fine si prospetta una valutazione più analitica a partire dalle seguenti ipotesi:

- a) Costo unitario punto organico: 113.289 € (i costi di personale per nuove assunzioni su punti organico sono stati parametrati al costo medio nazionale di un professore di I fascia nel 2020 ex D.M. n. 1096 del 24/9/2021 pubblicato il 1.11.2021)
- b) Differenziale stipendiale annuo per stabilizzazione RUB: 11.897,00 €

Il fabbisogno finanziario per l'esecuzione del piano è stimato ipotizzando l'effettiva presa di servizio al 1° novembre di ciascun anno. La programmazione è effettuata con riferimento alle risorse disponibili ed all'ipotesi di copertura finanziaria con FFO.

6. La programmazione delle risorse assunzionali di personale tecnico amministrativo e CEL

Il reclutamento del settore universitario in oggetto è ipotizzato attraverso i rigidi meccanismi, la cui disciplina deriva sia dal disposto della Legge 240/2010, sia dalle norme di pubblico impiego e dalle leggi di bilancio, che periodicamente intervengono sul tema in questione e da cui derivano le complesse regole del sistema che di seguito ha portato alla programmazione 2022-2024. La disponibilità di punti organico ha posto le premesse per attuare una programmazione puntuale del personale di ampio respiro, che precedentemente era stata pesantemente condizionata dalla politica statale di contenimento del turnover, nonostante l'Ateneo avesse promosso politiche in tema di stabilizzazioni e di potenziamento della dotazione di punti organico dedicata al personale tecnico amministrativo.

Per il PTA e CEL un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B;
- 0,20 P.O. se CEL;
- 0,25 P.O. se di categoria C;
- 0,30 P.O. se di categoria D;
- 0,40 P.O. se di categoria EP;
- 0,65 P.O. se Dirigente-

In caso di progressione interna, si considera la differenza del valore del punto organico rispetto alla qualifica di provenienza.

La Tabella che segue mette a confronto le unità di risorse umane (a tempo indeterminato e determinato) dal 2019 al 2021 suddiviso tra Rettorato, Direzione, Aree e Dipartimenti.

Tab. 1 - Personale Tecnico Amministrativo in servizio confronto 2019-2021 suddiviso per strutture

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI						
	01/01/2019			31/12/2021		
	TI	TD	TOT	TI	TD	TOT
AREA:						
DIREZIONE GENERALE (compreso interim)	45		45	55		55
AREA BILANCIO, PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	23		23	16		16
AREA CENTRALE ACQUISTI, CONTRATTI E AFFARI LEGALI	17		17	4		4
AREA DIDATTICA, ORIENTAMENTO E SERVIZI AGLI STUDENTI	37	3	40	49		49
AREA EDILIZIA E SOSTENIBILITA'	9	5	14	28		28
AREA RISORSE UMANE	36	1	37	32		32
AREA RICERCA E TERZA MISSIONE	13	4	17	14		14
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEIO - SBA	38		38	38		38
CENTRO SERVIZI INFORMATICI DI ATENEIO	24		24	23		23
STRUTTURA DI RACCORDO				8		8
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO	25	2	27	20	7	27
DIPARTIMENTI:						
Agraria	57		57	47	2	49
Architettura, Design e Urbanistica - DADU	7		7	8		8
Chimica e Farmacia ora Scienze chimiche, fisiche, matematiche e naturali	24		24	20		20
Giurisprudenza	11	2	13	8		8
Medicina Veterinaria	31		31	29		29
Scienze Biomediche	24		24	18		18
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali ora Medicina, Chirurgia e Farmacia	62		62	53		53
Scienze Economiche e Aziendali - DISEA	9		9	9		9
Scienze Umanistiche e Sociali - DUMAS	20		20	11		11
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione - DISSUF	9		9	11		11
TOTALE	521	17	538	501	9	510

Fonte dati: Area Risorse Umane – Ufficio gestione e sviluppo PTAB

L'anno 2020 è stato pesantemente condizionato dalla situazione emergenziale che perdurando nell'anno 2021 ha posto pesanti limitazioni allo svolgimento delle procedure concorsuali.

Tuttavia si è provveduto a concludere nell'anno 2021 alcune procedure a tempo indeterminato e procedure a tempo determinato; contestualmente, si è proseguito con le stabilizzazioni.

Si sono così potute concludere nell'anno 2021 le assunzioni dei profili inseriti nell'ambito della precedente programmazione di cui:

n. 1 unità di categoria B

n. 14 unità di categoria C

n. 2 unità di categoria D (Tecnologo a tempo determinato a valere su progetto Dip. Agraria)

Si è poi potuto procedere alla stabilizzazione, in applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, delle seguenti unità:

n. 5 unità di categoria C

n. 1 unità di categoria D

Le dinamiche concorsuali hanno inoltre determinato il collocamento, tra gli idonei delle procedure selettive a tempo indeterminato, di personale già in servizio con contratti occasionali. Tali dinamiche, certamente virtuose dal punto di vista di riassorbimento personale già formato, hanno tuttavia causato un rallentamento degli ingressi da parte di nuove figure.

Inoltre, dal 01/04/2022 hanno preso servizio a seguito procedura concorsuale bandita nell'anno 2021, n. 10 unità di personale Amministrativo, categoria C e n. 2 sempre di categoria C (Tecnico Informatico) che hanno preso servizio alla fine del mese di Aprile 2022 (di cui al D.D.G. rep. n. 949, prot. n. 31263, del 15/03/2022 e D.D.G. rep. n. 1229, prot. n. 37560, del 05/04/2022). Atteso che per le procedure suindicate vige una graduatoria di idonei per n. 8 unità di personale Amministrativo e n. 2 unità di Tecnico Informatico si rende necessario procedere con lo scorrimento delle due graduatorie aperte che potranno trovare copertura dai risparmi degli assegni familiari ANF, presenti precedentemente sui cedolini di stipendio dei dipendenti, atteso che in attuazione della Legge 01/04/2021 da marzo 2022 vengono direttamente erogati con il nuovo istituto dell'Assegno Unico e Universale (AUU) dall'INPS.

Il quantum disponibile del precedente ANF, già presente per il 2022 nel bilancio di Ateneo, (scorporata la parte già utilizzata) è pari a € 120.000,00 che consentirebbe già di coprire utilmente n. 7 unità rispetto alle 10. Difatti il costo stipendiale lordo ateneo per la categoria C1 ammonta a € 32.700,00 e pertanto valutando di assumere le n. 7 unità dal 1 luglio 2022 con tale disponibilità necessiterebbero ancora € 43.500,00 per le restanti n. 3 unità ma che troverebbero copertura con i risparmi di n. 2 unità di categoria D che hanno già cessato servizio per volontarie dimissioni. Si rammenta, altresì, che nella programmazione per il 2021 il valore dei punti organico disponibili era stato determinato per il PTAB sulle mere cessazioni certe dettate dai limiti d'età individuati nell'anno 2020 in n.8 unità. In realtà nel corso del 2021 il numero delle cessazioni è decisamente triplicato: 26 effettivi rispetto alle 8 previste (vedasi precedente Tab.6) dalla quale si evince un incremento del 30% per l'anno 2021.

Corre, inoltre, l'obbligo di evidenziare che per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato risultano per il 2022 n. 4 unità di personale in comando presso altra Pubblica Amministrazione (di cui 1 unità cat. C1 e 1 unità cat. D7 entrambi Area Biblioteche, una unità cat. C3 ed 1 unità cat. D3) e n. 5 unità in aspettativa.

È necessario aggiungere una considerazione legata al personale dirigente. Il rapporto numerico tra dirigenti e personale non dirigente, a seguito della cessazione di n. 2 unità di personale dirigenziale avvenute nel corso del 2021, è diventato pari a n. 4 dirigenti/n. 506 unità di personale PTAB.

Programmazione personale Dirigente, PTAB e CEL 2022-2024

	2022	2023	2024
Previsione in bilancio costo del PTAB AN.C.08.01.04.001/09.001/09.002	18.901.979,70	18.779.608,71	18.463.401,67
Previsione in bilancio costo dei Dirigenti AN.C.08.01.01.001/03.001/03.002	245.585,47	245.585,47	245.585,47
Previsione in bilancio costo dei CEL AN.C.04.05.01.001/003/004	801.586,61€	801.586,61	802.679,22 €
Totale costi	19.951.173,78	19.828.803,79	19.513.690,36
Riduzioni di costo per cessazioni non programmate	472.063,29	562.000,00	525.703,50
Economie su assegni familiari	120.000,00		
costo a bilancio al 31/12	18.309.916,41	18.217.608,71	17.937.698,17
Risorse disponibili	592.063,29	562.000,00	525.703,50 €

	2022					2023					2024				
	n. procedure	punti organico	decorrenza	fabbisogno anno	costo a regime	n. procedure	p.o.	decorrenza	fabbisogno anno	costo a regime	n. procedure	p.o.	decorrenza	fabbisogno anno	costo a regime
Scorrimento graduatoria Cat. C1	8	2,00	01/07/2022	130.800,00	261.600,00 €										
Nuova procedura Cat. C1	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00 €	0,00
Procedure Amministrativi Cat. D1	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00 €	0,00
Scorrimento graduatoria Informatici Cat. C1	2	0,50	01/07/2022	32.700,00	65.400,00 €										
Procedure Tecnici - Informatici Cat. C1	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00 €	0,00
Procedure Bibliotecari C1	0	0,00		0,00	0,00 €	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00 €	
Procedure Tecnici Cat. B3	3	0,60	01/10/2022	23.144,25	92.577,00 €	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00 €	
Procedure Tecnci di laboratorio Cat. C1	0	0,00	01/12/2022	0,00 €	0,00 €	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00 €	0,00
Procedure Tecnici di laboratorio Cat. D1	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	
Precedura per Curatore Orto Botanico Cat. D1	1	0,30	01/11/2022	6.250,00	37.500,00	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00	
Progressioni verticali C1/D1	10	0,50	01/12/2022	4.000,00	48.000,00	0	0,00		0,00		0	0,00		0,00	
Dirigente	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00				0	0,00		0,00	0,00



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

Amministrativi EP1	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00
Amministrativi EP1	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00					
CEL Collaboratori linguistici	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00 €	
Totali	24	3,90		196.894,25	505.077,00	0	0,00		0,00	0,00	0	0,00		0,00	0,00
Stima in bilancio aggiungendo i costi della presente programmazione					18.506.810,66					18.722.685,71					18.442.775,17
Residuo risorse disponibili					395.169,04					56.923,00 €					20.626,50 €



Di seguito la specifica dell'utilizzo dei punti organico per l'anno 2022:

2022			
	Numero posti - Categoria - Area	P.O.	
A	n. 8 unità Cat. C1, Scorrimento graduatorie	<ul style="list-style-type: none">• 8 posti per esigenze amministrativo-contabili	2
B	n. 2 unità Cat. C1, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati - Scorrimento graduatoria	<ul style="list-style-type: none">• 2 posti per esigenze tecniche informatiche	0,50
C	n. 1 unità Cat. D1, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	<ul style="list-style-type: none">• Curatore Orto botanico ed Erbario	0,30
D	n. 3 unità Cat. B3, Area servizi generali e tecnici - Operaio Agricolo	<ul style="list-style-type: none">• Esigenze dei dipartimenti (Stabilizzazione con requisito di priorità – D.Lgs. 75/2017, commi 1 e 12)	0,60
E	Progressioni verticali ai sensi del D.Lgs. 75/2017 (modificato dall'art. 1, comma 1-ter, del Decreto-Legge 30/12/2019, n.162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n.8).	<ul style="list-style-type: none">• n. 10 posti cat. D1 per esigenze amministrativo-contabili con individuazione profili specifici per aree.	0,50
Totale Punti organico			3,90

Non è previsto, come da tabella sopra estesa alcun utilizzo di PO per gli anni 2023 e 2024.