



PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

TRIENNIO 2023-2025

SOMMARIO

1. PREMESSA .....	2
2. la programmazione del personale docente per il triennio 2023-2025.....	3
2.1 LA programmazione DEL personale docente per il triennio 2023 - 2025.....	3
2.2 La stima di budget DEL PERSONALE DOCENTE per il triennio 2023-2025.....	4
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025 .....	6
3.1. Modalità di raccolta del fabbisogno e criteri di distribuzione dei punti organico .....	6
3.2 programmazione FABBISOGNO di personale tecnico e amministrativo per IL TRIENNIO 2023 - 2025.....	7
3.3 Previsione assunzioni Anno 2025 e 2026 .....	10
3.4 La stima di budget per il personale tecnico-amministrativo A TEMPO INDETERMINATO- triennio 2023-2025 .....	11
3.5 Principali Progetti di Sviluppo Organizzativo che affiancano la programmazione .....	11
3.6 Piano Formativo che affianca la programmazione .....	11

## 1. PREMESSA

I piani triennali di fabbisogno per il personale docente e tecnico amministrativo sono redatti, sulla base delle strategie di Ateneo relative al reclutamento del personale assunte dagli Organi di Governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), in coerenza con le facoltà assunzionali annualmente assegnate dal MUR (per l'ultimo quinquennio: D.M. 873/2018, D.M. 742/2019, D.M. 441/2020, D.M. 1096/2021, D.M. 1106/2022) e compatibilmente con i vincoli di bilancio.

L'Ateneo di norma ripartisce le facoltà assunzionali tra personale tecnico amministrativo e personale docente in base alle cessazioni intercorse, anche se è facoltà del Senato prevedere ripartizioni differenti<sup>1</sup>.

Tabella 1: Le facoltà assunzionali assegnate dal MUR (% e N. Punti organico rispetto alle cessazioni)

Cessazioni 2021	Facoltà Assunzioni 2022	Cessazioni 2020	Facoltà Assunzioni 2021	Cessazioni 2019	Facoltà Assunzioni 2020	Cessazioni 2018	Facoltà Assunzioni 2019	Cessazioni 2017	Facoltà Assunzioni 2018
	197,9%		204,31%		245,00%		262,00%		236,96%
32,05	<b>63,43</b>	38,95	<b>79,58</b>	32,65	<b>79,93</b>	31,8	<b>85,94</b>	31,25	<b>74,05</b>

Il presente documento costituisce un aggiornamento della pianificazione di personale docente e personale tecnico amministrativo, con particolare riferimento alla predisposizione del budget triennale 2023-2025.

Le assegnazioni a valere sulle facoltà assunzionali distribuite dal MUR, che negli ultimi cinque anni hanno dato al Politecnico di Milano possibilità di reclutamento pari a più del doppio rispetto ai punti organico in uscita, hanno consentito di implementare politiche di sviluppo compatibilmente con i vincoli di bilancio, sia per il personale docente che tecnico amministrativo. Al momento non è possibile prevedere l'ingresso nel breve periodo di tutte le facoltà assunzionali assegnate entro il 2022 anche in relazione alla priorità di ingresso del personale reclutato attraverso i Piani Straordinari di personale finanziati dal MUR. Nel corso del 2021 è stato avviato il reclutamento delle 45 posizioni relative al "Primo Piano Straordinario per il reclutamento Ricercatori a tempo determinato di tipo B", assegnate con D.M. MUR 84 del 14.05.2020 e delle ulteriori 103 posizioni relative al "Secondo Piano Straordinario per il reclutamento Ricercatori a tempo determinato di tipo B", assegnate con D.M. 856 del 16.11.2020. Delle 148 procedure, 146 sono state portate a termine entro il mese di dicembre 2022, scadenza prevista per gli ingressi a valere su tale piano straordinario.

L'ateneo sarà impegnato, per il prossimo biennio, a gestire l'ingresso di 78,5 Punti Organico (entro ottobre 2024) assegnati con D.M. 445 del 6 maggio 2022 che il Senato Accademico nel mese di luglio 2022 ha deciso di destinare per 25 Punti Organico al personale tecnico amministrativo e per 53,5 Punti Organico al personale docente.

<sup>1</sup> Nel triennio 2017-2019 il SA ha deciso di utilizzare 3 punti generati dalle uscite del personale docente per l'assunzione di personale tecnico di laboratorio

## 2. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Nel corso del 2022 sono state consolidate le politiche avviate negli anni precedenti in particolare per quanto riguarda il reclutamento di giovani ricercatori e la progettazione di un coerente sviluppo della composizione del personale docente, mantenendo la forte attenzione al reclutamento di docenti provenienti dall'estero. Anche la pianificazione del piano straordinario 2022, per la quota parte destinata dal senato Accademico al reclutamento del personale docente, è stata fortemente orientata a favorire l'ingresso di docenti provenienti dall'estero.

### 2.1 LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

I risultati di bilancio positivi hanno permesso di distribuire nel mese di luglio 2022 le risorse che erano già state previste nel maggio 2021 in distribuzione per il 2022:

- 15 P.O. per sostenere al 50% la stabilizzazione dei RIC TDB assunti entro l'ottobre 2022 a valere sui due piani straordinari per Ricercatori a tempo determinato di tipo B assunti nel corso del 2020

Sempre nel mese di luglio 2022 sono state distribuite le risorse da Piano Straordinario assegnate con D.M. 445 del 6 maggio 2022:

- 53,5 P.O. da piano straordinario 2022 di cui 18 punti destinati al reclutamento di personale straniero o rientrato in Italia.

Il nuovo modello di riparto, approvata in SA a Settembre 2019, adottato per la distribuzione delle risorse presenta la seguente struttura:

<b>Quota Didattica</b>	<b>Quota VQR + Credenziali Scientifiche</b>	<b>Autofinanziamento</b>	<b>Coerenza Strategica</b>
36 %	32 % (8%+24%)	12 %	20 %

Per il secondo anno, oltre ai tradizionali parametri relativi alla Didattica, alla Produttività Scientifica, all'esito della VQR e all'Autofinanziamento, è stato utilizzato, con peso pari al 20%, il criterio della "Coerenza Strategica" per la distribuzione delle risorse. Tale criterio misura il miglioramento raggiunto da ogni dipartimento su alcuni indicatori (N° dottorandi, N° RIC TDA + N° RIC TDB, N° progetti europei finanziati, N° domande di brevetto presentate, N° visiting didattica + N° visiting ricerca, N° prodotti RV1 e LA1 con co-autori di più dipartimenti, N° studenti outgoing) che riflettono gli indirizzi strategici di Ateneo.

Il modello prevede la valorizzazione delle differenze in termini di miglioramento occorse tra il tempo T0 di rilevazione (in questo caso fine del 2018) e il tempo T1 di rilevazione (in questo caso fine del 2021) e premia i dipartimenti che hanno ottenuto i più rilevanti miglioramenti.

Sempre nel corso del Senato Accademico del mese di luglio 2022 sono stati distribuiti, come già previsto nel luglio 2021, 30 P.O.S. per garantire il sostegno per la stabilizzazione dei RIC TDB dei piani straordinari 2020.

### 2.2 LA STIMA DI BUDGET DEL PERSONALE DOCENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Tenendo conto della pianificazione sopra illustrata, il budget del personale docente 2023 - 2025 (personale di ruolo e RIC TD) è in linea con quanto già pianificato il precedente triennio 2022-2024 ed è stato redatto secondo i criteri sotto-esposti:

#### **Per il 2023 (circa 164 M€):**

- È stata effettuata una stima del costo annuo del personale presente ad agosto 2022 (considerando le competenze stipendiali dovute per il personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato in servizio al momento della predisposizione del budget compreso l'incremento ISTAT), è stato considerato l'onere relativo a classi e scatti maturati in passato e non ancora erogati alla data di predisposizione del budget; è stato sottratto l'onere relativo ai pensionamenti previsti nel novembre 2022 (proiezione annua) e la quota parte del 2023 (due mesi), è stato considerato l'onere relativo a classi e scatti di competenza 2023 previsti in ingresso per tale anno **[circa 139,3 M€]**;
- Sono stati calcolati punti organico previsti in ingresso per assunzioni di ricercatori, di prime e seconde fasce, ad esclusione dei piani straordinari **[circa 10,8 M€]** relativi a:
  - a) Posizioni bandite alla data di predisposizione del budget su punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), non ancora utilizzati e previsti completamente in ingresso dall'inizio del 2023: 25 P.O. **[circa 3 M€]**;
  - b) *Tenure track* programmate con costo stimato rispetto alla data di ingresso prevista **[circa 1 M€]**;
  - c) Punti organico assegnati ai Dipartimenti da programmazioni antecedenti il 2021 e assegnati secondo le diverse destinazioni (doc. internazionali, destinazione libera), non ancora banditi e previsti parzialmente in ingresso nel 2023: 38 P.O. distribuiti nel tempo tra 2023, 2024 e 2025 **[per il 2023 circa 2,6 M€]**;
  - d) Punti organico assegnati tra il luglio 2021 e luglio 2022 pari a 38 P.O. (nel 2021 piano strategico RIC TDA, top scientist, nel 2022 risorse per cofinanziare il *tenure track* dei RIC TDB assunti con il piano straordinario del 2020) previsti con ingresso graduale nel triennio 2023-2025 **[circa 3 M€ nel 2023]**
  - e) Punti organico da Turn over 2022, quota parte riassegnata direttamente ai dipartimenti in funzione delle uscite, con ingresso graduale nel triennio successivo **[circa 1 M€ per il 2023]**
- Sono stati calcolati punti organico previsti in ingresso per assunzioni a valere sui Piani Straordinari docenti **[circa 7,2 M€]** relativi a:
  - a) La spesa incrementale da sostenere nel 2023 per i RIC TDB assegnati con D.M. n. 83 del 14 maggio 2020 e con D.M. n. 856 del 16 novembre 2020, entrati entro dicembre 2022 **[circa 4 M€]**;
  - b) La spesa da sostenere nel 2023 per l'ingresso parziale (50%) del piano straordinario per la quota parte che il SA ha destinato al personale docente **[circa 3,2 M€]**;
- Infine il budget 2023-2025 quantifica nel 2023 il secondo anno dei 43 RIC TD A finanziati per i primi due anni (2022 e 2023) a valere sul D.M. 1062/2021 e per il terzo anno a valere sui fondi PNR assegnati con D.M. 737/2021 **[circa 2,2 M€ per il 2023]**.
- A queste somme si aggiungono i posti direttamente coperti con fondi di autofinanziamento dipartimentale **[circa 4,6 M€ - flusso costante previsto dal 2023]** così suddivisi:
  - a) l'onere annuo per RIC TDA a valere su Fondo Unico di Ateneo **[circa 1,45 M€]**;
  - b) l'onere annuo per RIC TDA previsti in ingresso a valere sui finanziamenti P.N.R.R **[circa 2,4 M€]**;
  - c) il co-finanziamento previsto per il completamento del reclutamento del piano di 100 RIC TDA assegnato nel 2019 **[circa 0,15 M€]**;
  - d) l'onere annuo per associati e ordinari a valere su Fondo Unico PA e PO autofinanziati **[circa 0,6 M€]**;

## PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

### **Per il 2024 (circa 170,9 M€):**

Rispetto alla stima del costo 2023 pari a circa 164 M€:

- Sono state sommate le competenze dovute a classi scatti maturati nel corso del 2024 compresa la stima dei residui passaggi del 2023 con effetto di spesa nel 2024 **[circa 3,2 M€]**;
- È stato sottratto l'onere (per fascia) relativo ai pensionamenti previsti nel novembre 2023 (saldo 10 mesi) e nel novembre 2024 (rateo 2 mesi) **[circa -1,1 M€]**;
- Sono stati calcolati punti organico in ingresso per assunzioni di ricercatori o di prime e seconde fasce **[circa 3 M€]** relativi a:
  - a) Un ulteriore parziale assorbimento dei punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), derivanti dalle cessazioni avvenute o da risorse rese disponibili da bilancio, non ancora utilizzati e previsti in ingresso nel 2024 **[circa 1,5 M€ nel 2024]**;
  - b) Punti organico assegnati tra il luglio 2021 e luglio 2022 previsti con ingresso graduale nel triennio 2023-2025 **[circa 1 M€ nel 2024]**;
  - c) Punti organico da Turn over 2023 (quota parte riassegnata direttamente ai dipartimenti in funzione delle uscite, con ingresso graduale nel triennio successivo) e residuo turn over 2022 previsto in ingresso nel 2024 **[circa 0,5 M€ per il 2024]**;
- È stata calcolata una spesa incrementale rispetto al 2023 per l'ingresso residuo del piano straordinario assegnato nel 2022 ed in scadenza entro ottobre 2024, prevedendo un incremento di spesa del 30% rispetto al 2023 (che corrisponde ad una spesa complessiva pari all'80% del costo del personale assunto a valere sul piano, avendo pianificato un reclutamento graduale nel corso dell'anno **[circa 1,8 M€]**;
- Sono rimaste invariate, rispetto al 2023, le stime da parte dei Dipartimenti delle posizioni in autofinanziamento.

### **Per il 2025 (173,7 M€):**

Rispetto alla stima del costo 2024 pari a circa 170,9 M€:

- Sono state sommate le competenze dovute a classi scatti maturati nel corso del 2025 compresa la stima dei residui 2024 con effetto di spesa residuo nel 2024 **[circa 3,8 M€]**;
- È stato sottratto l'onere (per fascia) relativo ai pensionamenti previsti nel novembre 2024 (saldo 10 mesi) e nel novembre 2025 (rateo 2 mesi) **[circa -1,9 M€]**;
- Sono stati calcolati punti organico in ingresso per assunzioni di ricercatori o di prime e seconde fasce **[circa 3 M€]** relativi a:
  - d) Il completo assorbimento dei punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), derivanti dalle cessazioni avvenute o da risorse rese disponibili da bilancio, non ancora utilizzati e previsti in ingresso nel 2024 **[circa 0,8 M€]**;
  - e) Il completo assorbimento dei Punti organico assegnati tra il luglio 2021 e luglio 2022 previsti con ingresso graduale nel triennio 2023-2025 **[circa 0,4 M€]**;
  - f) Punti organico da Turn over 2024 (quota parte riassegnata direttamente ai dipartimenti in funzione delle uscite, con ingresso graduale nel triennio successivo) e residuo turn over 2022 e 2023 previsto in ingresso nel 2025 **[circa 0,8 M€]**;
- È stata prevista la cessazione del personale ricercatore a tempo determinato di tipo A assunto nel 2022 e finanziato per 2 anni sui fondi resi disponibili con D.M. 1062/2021 e per il terzo anno sui fondi resi disponibili con D.M. 737/2021 **[circa -2,2 M€]**;
- È stata calcolata una spesa incrementale rispetto al 2024 per sostenere la spesa complessiva per il piano straordinario assegnato nel 2022 ed in scadenza entro ottobre 2024 **[circa 1,1 M€]**.
- Sono rimaste invariate, rispetto al 2023, le stime da parte dei Dipartimenti delle posizioni in autofinanziamento.

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025

#### 3.1. MODALITÀ DI RACCOLTA DEL FABBISOGNO E CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI PUNTI ORGANICO

##### 3.1.1. Modalità di raccolta del fabbisogno di personale

In relazione al piano triennale di fabbisogno di personale la Direzione Generale si riserva di effettuare aggiornamenti periodici per la valutazione delle richieste di fabbisogno, alla luce sia delle necessità consolidate di nuove figure professionali conseguenti ai piani di sviluppo delle Strutture di Ateneo, della revisione organizzativa dell'Amministrazione di Ateneo avente decorrenza 1° gennaio di ogni anno e ai conseguenti obiettivi, sia delle effettive assegnazioni annuali di risorse assunzionali.

La programmazione del fabbisogno di Personale Tecnico Amministrativo prevede un processo in tre fasi:

1. una fase di rilevazione del fabbisogno da parte dei Dirigenti /Responsabili delle Strutture tramite interviste di revisione organizzativa condotte dall'Area Risorse umane e organizzazione;
2. una fase di valutazione delle richieste, sulla base delle esigenze organizzative e delle indicazioni di sviluppo previste dal piano strategico rettorale, da parte dell'Area Risorse Umane e Organizzazione;
3. una fase individuazione delle priorità di copertura da parte del Direttore Generale e di autorizzazione all'avvio delle relative procedure selettive.

##### 3.1.2. Modello di distribuzione dei PO per il PTA

L'Ateneo annualmente intende distribuire i PO *tendendo* al modello qui di seguito presentato:

- distribuzione di PO pari al 100% del turnover
- 50% del Budget da assegnare ad Aree Dirigenziali dell'Amministrazione di Ateneo, di cui 50% dei PO da destinare a processi di funzionamento (turnover, incremento di volumi); e il restante 50% da investire su processi di sviluppo (nuove linee di servizio o competenze innovative);
- 50% del Budget da assegnare a Dipartimenti/Poli Territoriali, di cui 50% dei PO da destinare a processi di funzionamento (turnover, incremento di volumi); e il restante 50% da investire su processi di sviluppo (nuove linee di servizio o competenze innovative).

##### 3.1.3. Analisi e individuazione delle ipotesi di copertura

L'Ateneo, nell'individuazione della modalità di copertura a Tempo Indeterminato di posizioni organizzative scoperte tiene conto dei seguenti criteri di analisi:

- Motivazioni della richiesta: turnover, incremento volumi, sviluppo di nuovi servizi/processi
- Priorità al consolidamento di posizioni organizzative coperte a termine da più anni.
- Tempi di inserimento richiesti alla luce di cessazione non previste e/o esigenze di affiancamento in previsione di cessazione.
- Valutazione delle candidature di mobilità interna a copertura di determinate esigenze.
- Analisi delle graduatorie per valutare scorrimenti di graduatorie e utilizzo delle idoneità (con conseguente riduzione dei costi delle procedure concorsuali e potenziale crescita professionale di risorse interne).
- Valutazione potenziale copertura con quota assunzioni obbligatorie (computo categorie protette).

### 3.2 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

A fronte dell'assegnazione MUR per il Piano Straordinario di Reclutamento di personale universitario di cui al D.M. 445 del 6 maggio 2022, l'Ateneo con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 28 maggio 2022 ha definito lo stanziamento di 55 PO per il quadriennio 2023–2026, da impiegare sulle seguenti linee di intervento:

- Linea 1 - consolidamento processi di sviluppo – inserimento di profili professionali con competenze innovative e funzionali allo sviluppo strategico dell'Ateneo.
- Linea 2 - consolidamento processi di funzionamento - garanzia di copertura del turnover al netto degli interventi di revisione organizzativa.
- Linea 3 – revisione delle posizioni già in organico attraverso progressioni di carriera.

Il costo stimato per la linea 3 è di 5,00 PO distribuiti nel triennio 2023-2025 ed è finanziato tramite turnover. Le linee 1 e 2 verranno invece finanziate con risorse assunzionali da Piano Straordinario, secondo la seguente ripartizione:

- 25 PO per il biennio 2023/2024
- 25 PO per il biennio 2025/2026

Il presente documento di programmazione intende dettagliare l'utilizzo dei 25 PO la cui spesa è prevista entro il 31 ottobre 2024, secondo quanto stabilito dal D.M. 445/2022.

#### 3.2.1. Programmazione per il periodo gennaio 2023 – ottobre 2024

Inserimento di **75 unità** di personale tecnico e amministrativo, individuate dalla Direzione Generale come prioritarie e corrispondenti ad un impegno previsto di **21,125 punti organico**, in linea con il budget 2023-2024 e così distribuite:

- **3,75 PO** per **15 unità** di personale di categoria C, per le esigenze delle Aree dell'amministrazione centrale e dei Poli Territoriali;
- **3,125 PO** per **13 unità** di personale di categoria C, per le esigenze delle Strutture dipartimentali;
- **6,45 PO** per **22 unità** di personale di categoria D, per le esigenze delle Aree dell'amministrazione centrale e dei Poli Territoriali;
- **7,15 PO** per **24 unità** di personale di categoria D, per le esigenze delle Strutture dipartimentali e dei Poli territoriali;
- **0,65 PO** per **1** posizione da Dirigente

Dei 75 inserimenti previsti:

- 53 sono stabilizzazioni di posizioni da fabbisogno temporaneo, ad oggi coperte con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- 22 sono inserimenti posizioni organizzative con nuove competenze competitive emerse da progetti di revisione organizzativa già attuati nel 2022 o da esigenze di supporto tecnico alla ricerca.

Rispetto alla ripartizione tra aree funzionali di inquadramento:

- **9,325 PO** saranno destinati all'inserimento di 33 unità di personale in ambito tecnico;
- **11,8 PO** saranno destinati all'inserimento di 42 unità di personale in ambito amministrativo/ amministrativo-gestionale.

## PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

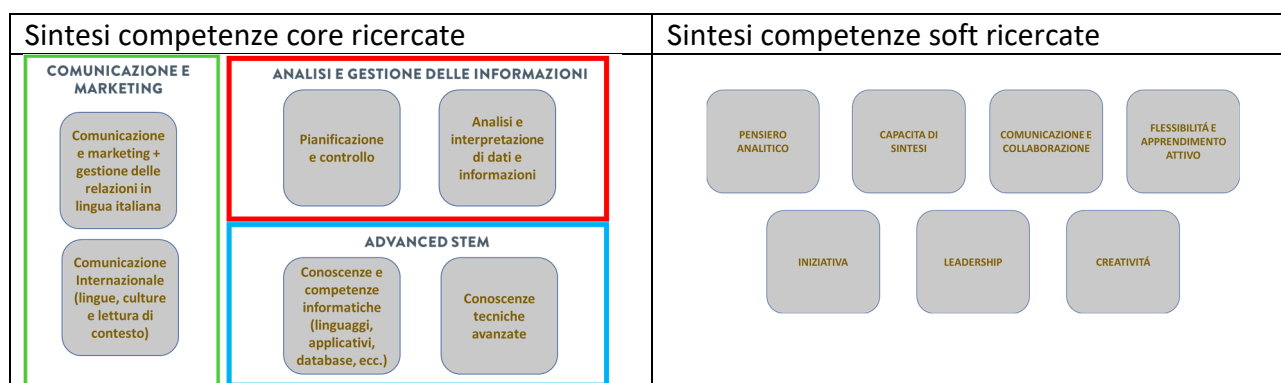
Inoltre rispetto alla ripartizione tra processi di funzionamento e processi di sviluppo:

Ateneo	PO	%	PO Amministrazione Funzionamento		
<b>PO Funzionamento</b>	9,25	44%	PO Amministrazione Sviluppo	6,75	62%%
<b>PO Sviluppo</b>	11,88	56%	PO Dipartimenti /Poli Funzionamento	5,15	50,09%
			PO Dipartimenti/ Poli Sviluppo	5,13	49,9%

Si rimanda ad una comunicazione integrativa la programmazione di dettaglio relativa alla spesa dei 3,87 PO residui dei 25 PO da Piano Straordinario di cui sopra, a fronte di esigenze di inserimento dettate dal nuovo piano di sviluppo strategico per il triennio 2023 – 2026.

A seguire una sintesi delle nuove competenze e figure professionali che sono emerse dall'analisi del fabbisogno:

- **Policy Advisor:**
  - Data Scientist - Data Management
  - Technology Foresight Analyst
  - Sustainability Project Manager
- **Research Services:**
  - (International) Project Management
  - (international) Legal Support
  - Research project scout and Pre-award support
  - New technical profiles (es. Labora, Polifab, Guide Simulator, etc...)
- **Education and E-learning:**
  - Evoluzione competenze manager didattici
  - Editor, Web-editor, Web supervisor
  - Tecnici audiovisivi e multimediali
- **Comunicazione/Promozione:**
  - Digital communication
  - Social media
  - International press
  - Outreach e dissemination



### 3.2.2. Logiche di intervento sulla linea 3, triennio 2023 - 2025

Nel triennio 2023-2025, 5,00 PO finanziati da turnover saranno destinati a procedure comparative finalizzate alle progressioni di carriera del personale tecnico e amministrativo in servizio con contratto



## PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

di lavoro a tempo indeterminato presso l'Ateneo da almeno 3 anni, calcolati alla data di pubblicazione del relativo avviso di selezione.

Tali procedure comparative riservate a personale interno saranno destinate a:

- Passaggi dalla categoria C alla categoria D. Si stimano circa 50 nuove posizioni (2,50 PO) con profilo di:
  - Referente di UOF (dipartimenti e poli territoriali).
  - Referente di processo (aree dell'amministrazione di Ateneo).
  - Personale tecnico specialistico di Laboratorio.
  - Altre evoluzioni di ruolo in nuovi ambiti professionali da valutare.
  
- Passaggi dalla categoria D alla categoria EP. Si stimano circa 10 nuove posizioni (1,00 PO) con profilo di:
  - Responsabile gestionale (dipartimenti e Poli territoriali).
  - Capo servizio (aree dell'amministrazione di Ateneo).
  - Ruoli tecnici di elevata professionalità dell'Amministrazione di Ateneo.
  - Ruoli tecnici di elevata professionalità dei Laboratori.

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, le procedure comparative finalizzate alle progressioni di carriera non potranno in ogni caso superare il 50% delle posizioni destinate per ogni categoria al reclutamento dall'esterno, nello stesso periodo.

### 3.2.3. Collocamento mirato obbligatorio di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999

Alle procedure già menzionate si aggiungono per gli anni 2023 e 2024, gli inserimenti da collocamento mirato obbligatorio di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999.

A tal fine l'Ateneo ha sottoscritto una convenzione ex art. 11 della L. 68/99 con AFOL Metropolitana per l'adeguamento del piano assunzionale con scadenza il 23/06/2030. Attraverso tale convenzione il Politecnico di Milano si è impegnato ad inserire in organico 15 unità appartenenti alle categorie protette, suddivise in 9 unità di personale di categoria D e 6 unità di personale di categoria C.

Gli inserimenti seguiranno la seguente pianificazione:

DAL	AL	N. DISABILI INSERIMENTO
24/06/2022	23/06/2023	Compelate 2 assunzioni di personale a tempo determinato di categoria C
24/06/2023	23/06/2024	2
24/06/2024	23/06/2025	2
24/06/2025	23/06/2026	2
24/06/2026	23/06/2027	2
24/06/2027	23/06/2028	2
24/06/2028	23/06/2029	2
24/06/2029	24/06/2030	1

Tali figure saranno collocate presso le Strutture di Ateneo che in fase di raccolta del fabbisogno abbiano manifestato la necessità di potenziamento dell'organico in ambito amministrativo e amministrativo gestionale, secondo l'ordine di priorità individuato dalla Direzione Generale.

## **PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025**

In ogni caso l'Ateneo si riserva inoltre la possibilità di scorrere le eventuali graduatorie degli idonei sia per assunzioni a tempo indeterminato, sia per assunzioni temporanee con contratti di lavoro a tempo determinato.

Si sottolinea che l'inserimento in organico di categorie protette non implica impiego di punti organico.

### **3.2.4. Linee guida per l'assegnazione di risorse a tempo determinato**

Per il triennio di programmazione 2023-2025, il budget annuale stanziato per il personale tecnico e amministrativo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è pari a 4.559.167,00 €. La previsione di spesa è effettuata tenendo conto delle posizioni attualmente attive e delle esigenze ad oggi manifestate dalle Strutture di Ateneo in fase di raccolta del fabbisogno di personale.

Tali esigenze sono riconducibili alle seguenti motivazioni, di carattere temporaneo ed eccezionale:

- a) attuazione di processi di riorganizzazione, innovazione o miglioramento dei servizi, o di creazione di nuovi servizi, per i quali sono richieste professionalità non disponibili in Ateneo o un potenziamento temporaneo delle professionalità presenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che abbiano effetti sulle professionalità richieste o sul temporaneo potenziamento di quelle esistenti;
- c) altre esigenze imprevedibili ed urgenti correlate alle attività istituzionali delle Strutture di Ateneo.

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati a valle delle suddette procedure di reclutamento, graveranno interamente su fondi di autofinanziamento.

A tale somma si potranno aggiungere ulteriori posizioni per esigenze di personale tecnico e amministrativo a tempo determinato o di Tecnologi di cui all'art. 24-bis della L. 240/2010 che la Direzione Generale dovesse individuare nel corso del triennio, correlate a:

- a) alla gestione dei progetti di ricerca/convenzioni che beneficiano di finanziamenti esterni, per le attività di supporto tecnico e amministrativo;
- b) all'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per le attività di natura tecnica o tecnologica;

i cui costi graveranno interamente sui fondi degli specifici progetti di finanziamento esterno, e che pertanto non rientreranno nelle spese complessive di personale, come definito dall'art. 5, commi 2 e 5, del D. Lgs. 49/2012.

Le assunzioni a tempo determinato di cui al presente paragrafo saranno in ogni caso effettuate nel limite del 20% del personale tecnico e amministrativo in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno, ad esclusione dei contratti attivati su fondi PNRR, che si considerano esenti da tale limite numerico, e della disciplina in tema di reclutamento di cui agli articoli 35 e 36 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni e all'art. 5, comma 5, lettera b) del D. Lgs. 49/2012.

## **3.3 PREVISIONE ASSUNZIONI ANNO 2025 E 2026**

Per gli anni 2025 e 2026 è intendimento di questo Politecnico procedere all'assunzione di ulteriori unità di personale da reclutamento ordinario sulla base della previsione di spesa inserita nel bilancio triennale e a fronte di un'ulteriore assegnazione di PO da piano straordinario di 25 PO e di PO da turnover da definire su budget futuri.

Tale programmazione sarà rimessa a valutazioni successive, che saranno effettuate anche alla luce

## PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025

delle future cessazioni e del relativo turnover ordinario, sulla base delle esigenze organizzative emergenti a fronte del nuovo piano triennale di sviluppo strategico dell'Ateneo.

### 3.4 LA STIMA DI BUDGET PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO- TRIENNIO 2023-2025

In relazione alla pianificazione sopra illustrata, il costo totale annuo del Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato (al netto delle previsioni di cessazione e tenendo conto dell'inserimento progressivo nel tempo), nel triennio è stimato pari a:

- **Anno 2023:** pari a 47.067.171,00 € circa;
- **Anno 2024:** pari a 48.938.085,00 € circa;
- **Anno 2025:** pari a 49.227.263,00 € circa.

### 3.5 PRINCIPALI PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO CHE AFFIANCANO LA PROGRAMMAZIONE

A seguire, vengono sinteticamente citati i principali progetti di sviluppo organizzativo che l'Ateneo intende mettere in atto a supporto della programmazione:

#### **Organizzazione del lavoro**

- Smartworking: monitoraggio, rafforzamento dell'ancoraggio al sistema performance, analisi delle ricadute di impatto
- Dashboard e Cruscotto di Direzione: a supporto della presa di decisioni di DG, Dirigenti e Responsabili Gestionali

#### **Employer Branding**

- Azioni di employer branding e marketing aziendale
- Stage: una popolazione in crescita che va inglobata nei sistemi informatici e gestionali di Ateneo

#### **Revisione dei modelli Organizzativi e consolidamento di una nuova metodologia per la rilevazione del fabbisogno organizzativo**

- Revisione dei modelli organizzativi attuali, con focalizzazione sui servizi e sulle più opportune modalità di presidio tra centro e periferia, anche alla luce del nuovo piano triennale di sviluppo strategico dell'Ateneo.

#### **Transizione digitale**

- Demate
- No paper

### 3.6 PIANO FORMATIVO CHE AFFIANCA LA PROGRAMMAZIONE

A seguire, vengono sinteticamente citati i principali progetti di formazione e sviluppo professionale che l'Ateneo intende mettere in atto a supporto della programmazione:

#### **Azioni di formazione al Ruolo** (Dirigenti, Responsabili Gestionali, Capi Servizio e Responsabili di Staff, Nuovi Direttori, delegati, membri di giunta)

- Ripensare l'organizzazione
- Utilizzo dei dati nelle decisioni
- Percorso "management dell'università" per i nuovi direttori

## **PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE 2023-2025**

- Manager da Remoto
- Piano performance
- Corporate Induction Programme
- Poli talent

### **Addestramento / Aggiornamento Professionale**

- Ricerca
- Didattica innovativa
- Sicurezza
- Formazione linguistica
- Formazione informatica
- Cyber security
- Anticorruzione, Trasparenza e Privacy

### **Comunità di pratica**

- Interventi ad hoc per le comunità di pratica dell'Ateneo, in particolare: RG; Capi servizio; RUOF; Network Comunicatori; Referenti ICT; Referenti International Faculty, referenti amministrazione

### **Interventi A Supporto Delle Competenze Relazionali E Organizzative**

- Team Building per Aree e Dipartimenti
- Pillole formative
- Incontri formati sui temi dell'inclusione
- Intercultural communication
- Valore PA
- Valore D
- Coursera

### **Smart Working**

- Termine del percorso sullo sviluppo di tre temi chiave: performance, project management, collaborazione
- Pillole rivolte a tutto il PTA