

Allegato 2

Università di Padova

Piano triennale 2022-2024 del Personale Tecnico ed Amministrativo: criteri di assegnazione delle risorse e utilizzo

1. Premesse e obiettivi

Il piano di reclutamento del personale per il triennio 2022-2024 è articolato in due Fasi. La prima, oggetto del presente documento, destina al reclutamento del personale tecnico ed amministrativo:

- 58 punti organico derivanti dal turn over previsto;
- 44 punti organico derivanti dalle risorse straordinarie previste nella legge di stabilità per l'anno 2022¹.

Tale destinazione è pari al 175% del turn over previsto.

A tali risorse si aggiunge lo stanziamento triennale di 17 milioni di Euro per la remunerazione di contratti a tempo determinato; tale stanziamento è finanziato sui fondi monitorati di bilancio e, per la parte più consistente, su fondi non FFO.

Obiettivo principale dell'Ateneo nel triennio di programmazione 2022-2024 è quello di potenziare la qualità e la quantità delle risorse da dedicare ai servizi tecnici e amministrativi e di supporto.

Negli anni passati il reclutamento del personale docente ha subito numerosi interventi straordinari ed è destinato ad una ulteriore crescita riconducibile alle risorse ordinarie, alle risorse extra turnover previste dalla legge di stabilità, agli interventi PNRR e ai bandi Dipartimenti di Eccellenza. Di conseguenza, è necessario assistere in modo prioritario l'incremento qualitativo e quantitativo del personale in considerazione sia del carico di lavoro accresciuto, a seguito della crescita del personale docente, sia dei processi di innovazione, anche tecnologica, che interessano il mondo della pubblica amministrazione ed in particolare le università.

Questo viene realizzato:

- attraverso il recupero integrale delle risorse generate dal turnover dei tecnici di laboratorio e dei tecnici sanitari (linea 1a). Alle strutture è consentito altresì l'impiego del proprio budget di docenza per il reclutamento di tecnici di laboratorio e tecnici sanitari;
- attraverso il recupero integrale delle risorse generate dal turnover del restante PTA (linea 1b), continuando con la modalità di gestione delle destinazioni utilizzata nell'ultimo triennio;

¹ Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 aprile 2022 ha indicato le risorse complessivamente disponibili e la loro suddivisione tra personale Docente e Tecnico e amministrativo, evidenziando anche l'articolazione temporale in Fase 1 e Fase 2.

- attraverso la realizzazione di un riequilibrio teso a recuperare il differenziale di crescita del passato tra le assunzioni di personale docente e personale TA (linea 2a);
- attraverso la previsione di una linea di supporto alla pianificazione strategica (linea 2b), analogamente a quanto avviene per il personale docente con il Fondo Budget di Ateneo (FbA).

Le risorse disponibili per la prima fase del PIAO 2022-2024 vengono, pertanto, ripartite come segue (Tabella 1):

Tabella 1: Ripartizione delle risorse secondo le linee di intervento

ALLOCAZIONE RISORSE DISPONIBILI		P.O.
1	Turnover	58
1A	Turnover dei tecnici di laboratorio	10
1B	Turnover del PTA	48
2	Punti organico straordinari	44
2A	Riequilibrio iniziale	20
2B	Supporto alla pianificazione strategica	24
	TOTALE	102

Le risorse disponibili derivanti da turn-over sono quindi interamente impiegate per il turn-over dei tecnici di laboratorio (1a) e per il turn-over del personale tecnico ed amministrativo (1b). La Linea 1b, destinata alle assunzioni da sostituzione del turnover, sarà suddivisa tra le macrostrutture, in base al proprio turn over: Dipartimenti, Amministrazione Centrale, Altre Strutture (Centri, Poli Multifunzionali e Scuole).

Le risorse straordinarie sono finalizzate a:

- riequilibrare la crescita di personale docente e/o di attività di Dipartimenti, Amministrazione Centrale e Altre Strutture (linea 2a);
- supportare la pianificazione strategica (linea 2b). All'interno di tale linea, nelle more della stipula del nuovo CCNL, vengono immediatamente destinati punti organico per lo scorrimento delle liste di idoneità delle progressioni economiche verticali bandite nella programmazione 2019-2021, entro il limite di legge del 30% delle posizioni con accesso dall'esterno della citata programmazione 19-21, finanziate con le risorse ordinarie.

2. Attuazione delle linee di intervento

LINEA DI INTERVENTO 1a – TURNOVER DEI TECNICI DI LABORATORIO E DEI TECNICI SANITARI

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 10, sono destinati alla sostituzione di tecnici di laboratorio e di tecnici sanitari che cesseranno nel triennio 2021-2023, garantendo una sostituzione al 100%. Tale disponibilità potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione.

Scopo dell'intervento è quello di consentire la programmazione delle procedure di reclutamento per garantire la continuità dei servizi tecnici di laboratorio e sanitari: le risorse sono pertanto vincolate all'assunzione di tecnici di laboratorio e sanitari presso le strutture dove si verifica la cessazione e saranno assegnate alle strutture purché sia stata accertata (anche con atto ricognitivo) la cessazione del personale.

Inoltre, per il triennio 2022-2024, i dipartimenti potranno continuare ad assumere tecnici di laboratorio e sanitari utilizzando anche il proprio budget docenza.

Per garantire il monitoraggio delle risorse complessivamente assegnate a tale linea, la gestione della programmazione e delle richieste di reclutamento avviene attraverso la procedura Proper Interno.

LINEA DI INTERVENTO 1b - ASSEGNAZIONI PERSONALE ALLE STRUTTURE SULLA BASE DEL TURNOVER

I punti organico destinati alle strutture sulla base del turn-over (con esclusione dei tecnici di Laboratorio e tecnici area sanitaria) sono pari a 48.

Tale disponibilità potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione.

Il budget viene ripartito tra le Macrostrutture (Dipartimenti, Amministrazione Centrale e Centri, Poli e Scuole) sulla base della stima di Turnover (Tabella 2).

Tabella 2: Turnover delle strutture e ripartizione dei punti organico

Macrostruttura	Turnover %	Punti Organico
AC	24.9%	11.9
CENTRI, POLI E SCUOLE	20.7%	9.9
DIPARTIMENTI	54.4%	26.2
Totale	100.0%	48.0

Per la ripartizione del budget all'interno delle Macrostrutture si seguiranno i criteri di seguito indicati.

Dipartimenti

Il budget è assegnato ai Dipartimenti principalmente attraverso i criteri contenuti nel modello di pesatura, approvato dalla Consulta dei Direttori e già utilizzato nella programmazione 2019-2021. Tale modello potrà essere integrato dall'utilizzo di ulteriori indicatori e da valutazioni gestionali riguardanti le specificità di ciascun Dipartimento. L'applicazione del modello di pesatura, infatti, rappresenta il criterio di partenza nell'assegnazione del personale; sono poi considerati ulteriori elementi, quali le eventuali carenze di personale riconducibili ad attività e processi specifici e la necessità di acquisire competenze indispensabili e non presenti all'interno della struttura.

Amministrazione Centrale

Per l'Amministrazione Centrale il budget sarà assegnato alle Aree sulla base dei seguenti criteri:

- Nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- Trasferimento di attività tra aree;

- Benchmark con altri atenei di dimensione simile;
- Turn-over.

Sarà presa in considerazione la consistenza delle aree a inizio 2022, comprensiva delle ulteriori assegnazioni, anche se non ancora attuate.

Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole

Per Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole l'assegnazione del budget si baserà sulle seguenti dimensioni:

- Nuove attività assegnate, previa misurazione di impatto;
- Turnover;
- Benchmark con altri atenei di dimensione simile.

Il Budget destinato ai Centri ricomprende anche la programmazione dei Collaboratori ed Esperti Linguistici

L'attuazione della linea di intervento 1b avviene attraverso formalizzazione dell'assegnazione e distribuzione delle risorse alle strutture con provvedimento del Direttore Generale.

LINEA DI INTERVENTO 2a - Interventi destinati al riequilibrio

Nel corso degli ultimi tre anni l'Ateneo è fortemente cresciuto sia per attività sia per numerosità del personale docente. Quest'ultimo ha subito un incremento notevole anche per effetto dei numerosi piani straordinari varati dal MUR. Si consideri, infatti, che le proiezioni disponibili evidenziano come a fine 2022 il personale docente sarà pari a circa 2500 unità con un incremento rispetto a fine 2019 del 10%. Va da sé che tale crescita porta ad un incremento delle attività tecnico-amministrative e di ricerca, la cui dinamica è ben sintetizzata dall'aumento complessivo dei ricavi che a fine 2021 hanno raggiunto il valore di 624 milioni di euro con un incremento rispetto al 2019 dell'11%. Tale crescita ha riguardato solo in parte il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato. In particolare, se si escludono i tecnici di laboratorio, il personale tecnico-amministrativo a fine 2021 era pari a 1955 unità con un incremento del 5,3% rispetto a fine 2019. Durante il 2022, su risorse proprie, l'Ateneo ha avviato due interventi straordinari destinati al riequilibrio del personale tecnico-amministrativo, destinando complessivamente 22,72 punti organico (delibera CdA 327/2021: 16,15 punti organico e Decreti 4446/2021 e 515/2022: 6,5 punti organico). Tali interventi sono completati dalle nuove risorse pari a 20 punti organico destinate al riequilibrio.

L'attribuzione delle risorse alle strutture avverrà sulla base della suddivisione delle attività determinata grazie alle indagini Good Practice.

Dipartimenti

La ripartizione tra i Dipartimenti considererà due driver e una specifica sequenza:

1. Riequilibrio sulla base delle Unità di Personale di Ricerca Equivalente (UPRE). L'UPRE è un indicatore utilizzato all'interno del modello di pesatura che tiene in considerazione non solo il personale docente ma anche i dottorandi, gli assegnisti e gli specializzandi;

2. Riequilibrio sulla base del Volume Economico Ponderato (VEP) post riequilibrio UPRE. Il volume economico ponderato è un indicatore usato nell'ambito del modello di pesatura che determina sulla base della contabilità le risorse disponibili per ciascun dipartimento.

L'assegnazione delle risorse ai dipartimenti è finalizzata a ridurre il divario tra i dipartimenti del rapporto tra UPRE e (successivamente) VEP e numero di amministrativi.

Amministrazione Centrale

Le risorse assegnate all'Amministrazione Centrale saranno ripartite tenendo in considerazione:

- L'impatto della centralizzazione, in parte già avvenuta, di alcune attività;
- L'analisi di benchmarking con altri atenei similari;
- I piani straordinari di reclutamento che hanno interessato alcune Aree;
- L'incremento di attività misurato con specifici driver per ciascuna Area dell'amministrazione centrale.

Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole

L'attribuzione delle risorse a Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole valorizzerà le specificità di ciascuna struttura.

L'attuazione della linea di intervento 2a avviene attraverso formalizzazione dell'assegnazione e distribuzione delle risorse alle strutture con provvedimento del Direttore Generale.

LINEA DI INTERVENTO 2b - Interventi a supporto della pianificazione strategica

Gli interventi a supporto della pianificazione strategica sono indirizzati alla realizzazione di specifiche politiche definite a livello di Ateneo. Le risorse a supporto della pianificazione strategica sono gestite sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale per sostenere obiettivi di sviluppo di interesse generale per l'Ateneo.

In particolare, gli interventi si articolano in tre Azioni.

Azione 1 - Sviluppo di carriera

All'azione 1 sono collegate le seguenti sotto-azioni:

a. Superamento precariato

Il personale a tempo determinato che lavora presso l'Ateneo ha acquisito competenze ed esperienze specifiche che si intendono valorizzare garantendo la prosecuzione del percorso di ingresso agevolato nei ruoli dell'Ateneo attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- con procedure aperte, tramite specifica riserva di posti nei bandi di concorso in favore di coloro che avranno maturato un triennio di durata del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 35 D.Lgs. 165/2001). Tale azione è finanziata con i budget delle linee di intervento 1a), 1b) e 2a);
- con procedure di reclutamento speciale (stabilizzazioni), attraverso il completamento del percorso di superamento del precariato iniziato nel 2018, in applicazione all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017. Tale azione è finanziata con 2 punti organico.

b. Progressioni Verticali

L'Ateneo ritiene che sia importante offrire al personale in servizio un percorso per lo sviluppo di carriera, tramite i seguenti strumenti:

- con procedure aperte, tramite specifica riserva di posti nei bandi di concorso in favore di coloro che avranno maturato un triennio di durata del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Tale azione è finanziata con i budget delle linee di intervento 1a), 1b) e 2a);
- mediante procedure riservate, in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001. Tali procedure non possono globalmente superare il 50% dei posti messi a concorso. Tale linea potrà essere attivata solo dopo la sottoscrizione del CCNL 2019-2021 e troverà finanziamento nella Fase 2 e in sede di assestamento del Piano. Le modalità di selezione saranno definite con decreto del Direttore Generale tenendo conto di quanto previsto dalla norma e dal CCNL.

All'interno di tale linea, nelle more della stipula del nuovo CCNL, vengono immediatamente destinati punti organico per lo scorrimento delle liste di idoneità delle progressioni economiche verticali bandite nella programmazione 2019-2021. La determinazione dei punti organico da impiegare, stimata in circa 1,5, verrà precisamente determinata con decreto del Direttore Generale, nel rispetto del vincolo di legge del 30% delle posizioni, con accesso dall'esterno e finanziate con le risorse ordinarie, della citata programmazione 19-21.

Azione 2 - Sviluppo delle competenze

L'Azione 2 è finalizzata a supportare lo sviluppo organizzativo in coerenza con la pianificazione strategica. In particolare, gli ambiti di intervento riguardano:

1. Sviluppo e acquisizione di nuove competenze: informatiche, comunicazione, reporting e analisi necessarie per l'innovazione;
2. Attivazione/potenziamento di strutture in linea con le esigenze strategiche;
3. Attivazione/potenziamento di servizi ad impatto strategico, favorendo il corretto equilibrio di dotazione fra le strutture, non sempre realizzato su base storica;
4. Eventuali esigenze di carattere straordinario.

L'utilizzo delle risorse destinate a specifiche progettualità avverrà con provvedimento del Direttore Generale.

Azione 3 - Efficacia ed Efficienza del reclutamento

a. Qualificazione del personale

L'Ateneo intende promuovere l'assunzione di personale di categoria D garantendo il cofinanziamento di 0,05 punti organico da integrare al budget utilizzato dalla struttura (pari a 0,25).

Per i tecnici di laboratorio e sanitari con turnover sul budget di dipartimento (sostituzione al 100%) il cofinanziamento si garantisce se l'assunzione avviene su profilo superiore a quello del tecnico

cessato o cessando (per il quale la struttura recupera integralmente il turn-over sulla linea di intervento 1a). A tale linea vengono destinati 2,5 punti organico.

b. Fondo di rotazione per la tempestività del reclutamento

Viene previsto un fondo di rotazione che consente lo scorrimento delle graduatorie con la chiamata di personale già incardinato nell'Ateneo, qualora questo sia necessario per arrivare alla chiamata di personale esterno collocato in graduatoria. In tal modo, fatte salve le ragioni organizzative o la volontà di mobilità del personale interessato, non risulterà necessario procedere alla mobilità del personale già incardinato presso l'ateneo. I differenziali di punti organico relativi allo scorrimento saranno recuperati sul budget ordinario attribuito alle strutture. Tale fondo viene inizialmente finanziato con 4 punti organico immediatamente disponibili. Tale fondo può anche essere utilizzato per scorrere la graduatoria qualora il personale chiamato disponga già di un rapporto di lavoro a tempo determinato con l'Ateneo e sussistano ragioni organizzative che ne sconsigliano la mobilità ad altre strutture.

La Tabella 4 riporta il quadro sinottico di utilizzo delle risorse nelle diverse linee di intervento. E stima il numero di posizioni realizzabili sulla base dell'utilizzo medio del punto organico.

Tabella 4: Sintesi N. Posizioni stimate Piano 2022-2024 - Fase 1

LINEA DI INTERVENTO	P.O.	Utilizzo medio	POSTI
1a- Turnover dei tecnici di laboratorio	10	0,3	33
1b - Turnover PTA	48	0,3	160
2a - Riequilibrio PTA	20	0,3	67
2b - Supporto alla pianificazione strategica *	24		81
TOTALE	102		341
* di cui			
Nuove competenze	14	0,3	47
Superamento del precariato	2	0,3	7
Fondo di rotazione	4	0,15	27
* di cui			
Progressioni verticali	1,5	0,05	30
Qualificazione dei concorsi	2,5	0,05	50

4. Linee guida per il reclutamento

Per il triennio 2022-2024 si continuerà lungo la linea, già perseguita nel piano precedente, di riduzione del frazionamento del reclutamento, onde conseguire maggiore efficacia e trasparenza, tramite le seguenti azioni:

1. Rilevazione annuale dei profili professionali necessari, così da consentire una coerente programmazione annuale delle procedure di reclutamento. Il profilo professionale richiesto dalle Strutture potrà anche essere diverso da quello del personale cessato, a seguito di diverse

esigenze organizzative o di cambiamenti delle professionalità necessarie. In ogni caso i profili dovranno essere disegnati per garantire un adeguato accesso dall'esterno, e per garantire il reperimento di competenze adeguate rispetto alle attese. A Tal fine l'Area Risorse Umane è incaricata di verificare la compatibilità dei profili professionali richiesti con le esigenze di cui sopra. L'Ateneo provvederà ad eseguire, anche attraverso valutazioni esterne, un'attività di monitoraggio circa l'adeguatezza dei profili disegnati e l'efficacia del reclutamento rispetto alle esigenze attese;

2. Razionalizzazione delle procedure di reclutamento attraverso l'aggregazione dei concorsi su profili omogenei, ove possibile. All'interno dei concorsi con più posizioni potranno trovare spazio le riserve per personale a tempo indeterminato o determinato, nei limiti di legge e attraverso l'utilizzo dei punti organico previsti dal presente piano triennale;
3. Valorizzazione delle competenze trasversali ("soft skills"), oltre che delle competenze professionali;
4. Utilizzo di canali di comunicazione e promozione supplementari a quelli ufficiali (ad esempio social -media professionali), in modo da incrociare adeguatamente la domanda di lavoro;
5. Utilizzo dei canali di comunicazione interni all'Ateneo.

L'assegnazione di personale alle strutture potrà avvenire a seguito di mobilità interna all'Ateneo o a seguito di reclutamento dall'esterno. Le destinazioni a seguito di mobilità interna sono da considerare equivalenti alle destinazioni a seguito di reclutamento dall'esterno e alla struttura saranno addebitati i punti organico corrispondenti per l'assunzione dall'esterno della categoria del personale interno trasferito alla medesima.

5. Linee guida per l'assegnazione del personale a tempo determinato

Per il triennio di programmazione 2022-2024 sono previsti 17 milioni di euro per personale a tempo determinato. Tale previsione è effettuata sulla base dell'utilizzo nel triennio precedente, con una diminuzione che tiene conto dell'impatto economico delle procedure di stabilizzazione già realizzate e delle risorse destinate al riequilibrio. A tale somma si aggiunge quella che verrà impegnata sui budget delle singole strutture su fondi esterni o su fondi interni qualificati alla fonte dall'Ateneo come non FFO.

Le posizioni a tempo determinato possono essere attivate nel rispetto delle previsioni del D.Lgs 165/2001, ovvero solamente per esigenze temporanee e/o eccezionali.

La quota finanziata sul fondo monitorato è prevalentemente destinata a contratti finalizzati alle sostituzioni di maternità mentre la restante quota, finanziata a bilancio con fondi non FFO, è destinata a supportare progetti di ricerca e innovazione tecnologica o di miglioramento dei servizi didattici per gli studenti, nel rispetto dei limiti numerici di legge.

Il tetto che la norma impone è del 20% sul totale delle posizioni (teste) di ruolo, a livello di Ateneo.

Le strutture possono attingere al fondo di Ateneo secondo le seguenti linee di priorità:

- a) sostituzioni di maternità;
- b) sostituzione provvisoria di mobilità;

- c) sostituzione temporanea di personale per mobilità in uscita di personale di ruolo verso altre strutture dell'Ateneo (come previsto dal regolamento di mobilità dell'Ateneo);
- c) recupero provvisorio del turnover standardizzato;
- d) progetti di innovazione e miglioramento dei servizi (per l'Amministrazione Centrale e per le "altre Strutture"). Per i Dipartimenti è prevista la possibilità di utilizzare i fondi BIFED e BIRD, oltre che i fondi provenienti dall'esterno, per l'assunzione di personale a tempo determinato perché i medesimi sono stati correlati ad entrate di Ateneo non FFO, dalla programmazione finanziaria di Ateneo 2022-2024;
- e) altre esigenze di carattere straordinario.