

Delibera n. **219** del Consiglio di Amministrazione del **19/07/2022**

pag. 1/7

OGGETTO: Assegnazione delle risorse per il reclutamento del personale previsto nel PIAO 2022-2024			
N. o.d.g.: 16/01	Rep. n. 219/2022	Prot. n. 127691/2022	UOR: AREA RISORSE UMANE - ARU / UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Responsabile del procedimento: Veronica Furlan
Dirigente: Tommaso Meacci

Nominativo	F	C	A	As
Prof.ssa Daniela Mapelli	X			
Prof. Giuseppe Amadio	X			
Prof. Antonio Masiero	X			
Prof.ssa Maria Berica Rasotto	X			
Prof. Pietro Ruggieri				X
Dott. Dario Da Re	X			

Nominativo	F	C	A	As
Dott.ssa Chiara de' Stefani	X			
Dott.ssa Marina Manna	X			
Dott. Francesco Nalini	X			
Sig. Marco Ferretti				X
Sig.ra Anna Tesi	X			

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente)

La Rettrice Presidente cede la parola al Prorettore Vicario e al Prof. Antonio Parbonetti, Prorettore all'Organizzazione e Bilancio, i quali illustrano quanto segue.

Con delibera n. 121 del 21 aprile 2022, preceduta dalla comunicazione al Senato Accademico del 5 aprile 2022 n. odg 01/03, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Tale documento è stato introdotto con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*".

Con DPR n. 81 del 24 giugno 2022 sono stati aboliti i piani assorbiti dal PIAO, tra i quali il piano di fabbisogno del personale.

Il PIAO costituisce quindi un documento programmatico unico che razionalizza, in un'ottica di semplificazione ed integrazione, molti degli atti di pianificazione dell'Ateneo.

La parte del PIAO che riguarda i fabbisogni del Personale, ha individuato per il triennio 2022-2024, risorse per 450 punti organico, più che duplicando quelle derivanti dalle disponibilità ordinarie del turnover.

Tale disponibilità complessiva è così composta:

- 200 punti organico a valere sulle risorse ordinarie, e in particolare: 130 derivanti da turnover di personale docente, 58 da turnover di personale tecnico amministrativo e 12 da assegnazioni ministeriali previste dall'art. 5 dei DM di assegnazione del Fondo per il Finanziamento Ordinario;
- 250 punti organico a valere sulle risorse straordinarie previste dal comma 297 dell'articolo 1 della legge di Stabilità 2022, il quale prevede un incremento del Fondo per il Finanziamento Ordinario degli Atenei per gli anni dal 2022 al 2026 e destina al reclutamento di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo delle università, complessivamente 740.000.000 euro, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali. Tale manovra è effettuata al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti. Il MUR, con decreto del 6 maggio 2022, ha attribuito alle università i punti organico relative alle annualità 2022-2023 di applicazione di questo piano straordinario, sulla base dei risultati conseguiti dagli atenei nella valutazione della qualità della ricerca (VQR) e nella valutazione delle politiche di

Delibera n. **219** del Consiglio di Amministrazione del **19/07/2022**

pag. 2/7

reclutamento. All'Università di Padova sono stati attribuiti 126,5 punti organico, in linea con le previsioni.

Il PIAO ha definito che la disponibilità prevista di 450 punti organico sia utilizzata in due fasi (per maggiori dettagli si rimanda alla relativa sezione del PIAO riguardante la programmazione del fabbisogno del personale).

Prima fase della programmazione (PIAO 2022-2024)

La prima fase, quantificata in 300 punti organico, utilizza tutte le risorse ordinarie e una parte delle risorse straordinarie per la programmazione delle strutture, garantendo così l'intera disponibilità per la sostituzione del turn-over, a differenza delle programmazioni precedenti nelle quali tale politica era dimensionata a circa il 70% del turnover, e per effettuare politiche ulteriori.

Tali 300 punti organico sono stati quindi suddivisi nel seguente modo:

a) Risorse ordinarie, per 200 punti organico, destinate come segue:

- 142 punti organico alla programmazione dei Dipartimenti, confermando lo schema del modello di distribuzione utilizzato nel Piano 2019-2021, previo aggiornamento degli indicatori previsti, da utilizzare in attuazione di un piano triennale approvato con decreto della Rettrice;
- 58 punti organico alla programmazione del personale tecnico-amministrativo, assegnati alle strutture (Amministrazione Centrale, Dipartimenti, Centri, Scuole e Poli Multifunzionali) in proporzione al turnover; le risorse saranno gestite centralmente, ad eccezione di quelle generate dal turnover dei tecnici di laboratorio e dei tecnici sanitari, che saranno assegnate in gestione diretta al portafoglio dei dipartimenti.

b) Risorse straordinarie disponibili, per 100 punti organico, destinate come segue:

- perseguire il riequilibrio tra personale docente e tecnico-amministrativo con riferimento agli squilibri generatesi nelle programmazioni precedenti (20 punti organico). L'esigenza di un riequilibrio tra personale docente e tecnico-amministrativo deriva dallo squilibrio generatosi con l'assegnazione all'Ateneo negli anni recenti di ingenti risorse finalizzate a piani straordinari di reclutamento di RTDb e per i professori, a fronte di nessuna assegnazione straordinaria di punti organico per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo;
- rinforzare le risorse destinate alla programmazione ordinaria (80 punti organico).

Tali risorse straordinarie saranno gestite dalla Rettrice secondo specifiche linee di intervento per politiche di interesse generale sul personale docente (56 punti organico da assegnare al Fondo Budget di Ateneo) e dal Direttore Generale per le politiche di sviluppo del personale tecnico amministrativo, anch'esse da attuarsi secondo specifiche linee di intervento a beneficio di tutte le strutture dell'Ateneo (24 punti organico).

Sulla base di quanto sopra esposto, la ripartizione delle risorse disponibili per l'implementazione della prima fase del Piano 2022-2024 è indicata nella Tabella seguente.

	PTA	Docenti	TOTALE
Straordinari per piano riequilibrio PTA	20	0	20
Straordinarie aggiuntive su ordinarie	24	56	80
Turnover	58	142	200
TOTALE PIANO I fase	102	198	300

Delibera n. 219 del Consiglio di Amministrazione del 19/07/2022

pag. 3/7

Seconda fase della programmazione (PIAO 2022-2024)

La seconda fase del Piano 2022-2024, avrà una disponibilità di 150 punti organico e sarà più decisamente finalizzata al perseguimento del riequilibrio docenti/studenti sulla base degli indirizzi che saranno determinati dal nuovo piano strategico di Ateneo, al mantenimento dell'equilibrio docenti PTA e ai conguagli alle strutture che dovessero rendersi necessarie in esito alla pubblicazione dei dati della nuova VQR. In questa direzione si dovrà tenere conto in particolare modo della necessità di copertura della docenza nei corsi di studio, anche al fine di favorire nuove iniziative di innovazione dell'offerta formativa, e mirando al contenimento dei corsi a numero programmato. Il reclutamento del personale tecnico ed amministrativo dovrà farsi carico di inseguire numericamente la crescita del numero dei docenti e, inoltre, di garantire il reclutamento di nuove competenze. L'implementazione di tale fase sarà gestita con un assestamento di piano a inizio 2023, attraverso l'utilizzo delle rimanenti risorse straordinarie (150 punti organico) e di eventuali ulteriori disponibilità ordinarie derivanti da turnover, non quantificabili a priori. In sede di assestamento verranno anche definite in dettaglio gli obiettivi della fase e le regole di assegnazione delle risorse.

Tappe di implementazione della programmazione (PIAO 2022-2024)

Il PIAO ha previsto due ulteriori tappe, successive alla programmazione delle risorse disponibili, per le quali è prevista l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico:

- a) entro luglio 2022 definire gli impieghi delle risorse previste per la prima fase del Piano (risorse ordinarie stimate, pari a 200 punti organico, e risorse straordinarie pari a 100 punti organico), e in particolare:
 - assegnare le risorse alle strutture;
 - definire le regole operative per l'utilizzo delle risorse;
- b) entro marzo 2023 realizzare un assestamento del Piano 2022-2024 e definire gli impieghi delle risorse previste per la seconda fase del Piano (risorse straordinarie pari a 150 punti organico), e in particolare:
 - assegnare le ulteriori risorse straordinarie alle strutture;
 - definire le regole operative per l'utilizzo delle ulteriori risorse straordinarie;
 - determinare i conguagli sulle assegnazioni delle risorse ordinarie della prima fase per assestamento turnover e aggiornare gli indicatori del modello di distribuzione dei punti organico tra i dipartimenti.

Assegnazione di budget punti organico per la prima fase del Piano

Obiettivo della presente delibera è pertanto quello di "assegnare le risorse alle strutture" di cui al precedente punto a).

Si ritiene invece di demandare a successive norme applicative la definizione delle regole operative per l'utilizzo delle risorse di cui al precedente punto a), dal momento che:

- la Legge del 29 giugno 2022 n. 79, ha introdotto una importante modifica all'articolo 24 della Legge 240/2010 prevedendo l'introduzione del ruolo unico del ricercatore a tempo determinato, la sostituzione della figura del RTDa, con contratti di ricerca biennali prorogabili fino ad un periodo massimo di 5 anni e adottando nello stesso tempo un regime transitorio triennale ad esaurimento per i RTDa. Con circolare dell'8 luglio 2022 la ministra dell'Università e della Ricerca ha fornito le prime note applicative;

Delibera n. 219 del Consiglio di Amministrazione del 19/07/2022

pag. 4/7

- la figura dei tecnologi a tempo indeterminato, introdotti con la citata Legge 79, verrà regolamentata nel CCNL di comparto in corso di discussione. Tale CCNL dovrà anche individuare il livello stipendiale dei contratti di ricerca e normare i nuovi istituti contrattuali del personale tecnico ed amministrativo, fra i quali le progressioni verticali fra le categorie.

Si procede quindi nel definire gli impieghi delle risorse previste per la prima fase del Piano. Per quanto riguarda la programmazione dei Dipartimenti, il modello di suddivisione del budget è illustrato in dettaglio nell'Allegato 1, e produce i risultati seguenti:

	D0 - p.o.	**D1 - p.o.	*D2 p.o.	D3 p.o.	D4 p.o.	D5 p.o.	Totale
DAFNAE	1.98	2.02		0.32	0.18	0.19	4.69
DBC	0.93	1.44		0.30	0.18	0.21	3.05
DIBIO	1.63	2.38		0.35	0.17	0.18	4.71
BCA	0.00	1.37		0.20	0.10	0.10	1.78
DPCD	0.00	1.53		0.42	0.20	0.21	2.37
DIPIC	0.75	1.44		0.40	0.18	0.20	2.96
FISPPA	2.69	2.61		1.00	0.50	0.50	7.30
DFA	1.32	4.03		0.76	0.34	0.30	6.75
Geoscienze	0.44	1.62		0.24	0.12	0.12	2.54
ICEA	0.44	2.33		0.39	0.22	0.31	3.70
DEI	1.28	3.05		0.82	0.36	0.35	5.86
DII	2.64	3.68		1.00	0.47	0.34	8.14
DM	3.39	2.06		0.85	0.42	0.27	7.00
DIMED	4.80	2.94		0.43	0.22	0.27	8.66
MAPS	1.32	1.38		0.21	0.10	0.11	3.13
DMM	1.19	1.46		0.23	0.13	0.19	3.20
DNS	1.41	2.13		0.31	0.16	0.16	4.16
DPSS	1.32	1.65		0.45	0.22	0.22	3.87
DPG	2.20	1.76		0.45	0.24	0.24	4.90
SDB	1.37	1.43		0.21	0.10	0.11	3.21
DSB	0.53	2.04		0.33	0.19	0.20	3.30
DSCTVSP	0.44	2.07		0.30	0.15	0.15	3.12
DISC	3.88	2.55		0.37	0.19	0.19	7.18
DISCOG	3.17	1.74		0.25	0.14	0.17	5.47
DSF	1.67	1.40		0.36	0.19	0.16	3.79
DSEA	1.63	1.96		0.53	0.27	0.27	4.66
SPGI	0.75	1.53		0.63	0.32	0.32	3.54
Statistica	1.50	1.37		0.30	0.14	0.13	3.44
DISSGeA	2.07	1.83		0.37	0.20	0.25	4.73
DISLL	1.85	2.36		0.65	0.33	0.33	5.52
DTG	0.00	1.85		0.50	0.25	0.16	2.76
TESAF	1.10	1.73		0.25	0.13	0.19	3.41
Totale	49.70	64.78	0.00	14.20	7.10	7.10	142.88
	*assegnazione provvisoriamente incorporata in D1						
	** totale in distribuzione incrementato di 0.88 p.o. a carico del FbA linea 4, vedi appendice per dettagli						

Lo strumento attuativo della programmazione dei dipartimenti sarà il piano triennale di reclutamento dipartimentale, redatto sulla base di apposite linee guida di Ateneo che verranno rese disponibili con decreto della Rettrice.

Il piano dovrà proporre un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell'Ateneo (conferma dell'eccellenza nella ricerca, internazionalizzazione del corpo docente e studentesco, utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa e del numero complessivo degli studenti regolari) ed essere compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale comprese le previsioni contenute della Legge del 29 giugno 2022 n. 79. Le risorse mobilitabili sono stanziati per l'intero triennio in modo da consentire alle strutture di effettuare una programmazione triennale. È necessario tuttavia prevedere un limite di utilizzo annuo per ciascuna struttura, in modo da consentire la programmazione ordinata dei corsi e di tenere conto delle effettive assegnazioni ministeriali. Va considerato infatti che il MUR assegna le risorse su base annua.

Delibera n. **219** del Consiglio di Amministrazione del **19/07/2022**

pag. 5/7

I piani adottati dai dipartimenti dovranno essere approvati con decreto della Rettrice, al quale è demandata la verifica di coerenza con gli indirizzi strategici.

Il Fondo Budget di Ateneo, gestito dalla Rettrice, ha una disponibilità di 56 punti organico e interverrà sulle seguenti linee (i dettagli di utilizzo sono descritti nell'Allegato 1):

- 1) Progetti di reclutamento interdipartimentali
- 2) Reclutamento di docenti e di ricercatori esterni all'Ateneo
- 3) Chiamate dirette di docenti e ricercatori
- 4) Interventi su specifiche situazioni prospettate dai dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari (anticipi, prestiti, cofinanziamenti)
- 5) Sostegno alle politiche di riequilibrio di genere: nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- 6) Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti
- 7) Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti per cause diverse dal pensionamento
- 8) Interventi a sostegno della pianificazione strategica 2022-27.

Assegnazione di budget economico per la prima fase del Piano

In via prudenziale lo stanziamento per il triennio è fissato in 15 M€, un ammontare inferiore a quello attualmente investito in RTDa, anche considerando il fatto che le risorse dipartimentali investite in assegni di ricerca potranno confluire su questo budget. Tali risorse (12 M€) sono in larga parte rese disponibili alla programmazione e alle progettualità dei dipartimenti e per 3 M€ sono assegnati in gestione al FbA. Per la suddivisione fra i dipartimenti, in analogia a quanto fatto in passato, è utilizzabile la componente premiale del modello di distribuzione dei punti organico. Le quote percentuali di accesso alle risorse sono quindi calcolate per ciascun dipartimento sulla base dei soli indicatori degli ambiti VQR e didattica. La tabella seguente riporta il riparto delle risorse monetarie ai dipartimenti.

Dipartimento	Quota %	Budget PRD(€)
DAFNAE	2.90	347,806
DBC	2.28	274,063
DIBIO	3.30	396,066
BCA	1.90	228,320
DPCD	2.54	304,714
DIPIC	2.38	285,155
FISPPA	4.95	594,154
DFA	5.82	698,274
Geoscienze	2.25	270,257
ICEA	3.49	419,360
DEI	4.92	590,038
DII	5.89	707,280
DM	3.91	469,050
DIMED	4.13	496,190
MAPS	1.93	231,875
DMM	2.15	258,188
DNS	2.95	354,129
DPSS	2.74	328,433
DPG	2.89	347,268
SDB	1.98	237,639
DSB	2.97	355,940
DSCTVSP	2.87	344,810
DiSC	3.53	424,023
DiSCOG	2.46	295,443
DSF	2.27	272,603
DSEA	3.25	389,686
SPGI	3.03	363,061
Statistica	2.08	249,673
DISSGeA	2.85	342,440
DISLL	3.94	472,684
DTG	2.96	355,026
TESAF	2.47	296,349
	100	12,000,000

Delibera n. **219** del Consiglio di Amministrazione del **19/07/2022**

pag. 6/7

Va segnalato che il recente provvedimento legislativo (Legge 29 giugno 2022, n 79) nell'ambito delle disposizioni in materia di università e ricerca ha mutato radicalmente questo quadro ponendo ad esaurimento la figura dell'RTDa, riorganizzando su un orizzonte massimo di 6 anni un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in "tenure" (ex RTDb), abolendo la figura degli assegnisti di ricerca e introducendo la figura del contrattista di ricerca

Al momento non sono ancora pienamente valutabili la portata e l'impatto di tali modifiche, anche considerato che in via transitoria le vecchie figure sono ancora reclutabili; tuttavia, si ritiene che proprio in virtù dell'incertezza sugli effetti e sui tempi di attuazione della nuova riforma, sia opportuno continuare a stanziare una quota significativa di risorse da mettere a disposizione dei dipartimenti per consentire continuità nella filiera e un'ordinata transizione al nuovo assetto.

Assegnazione di budget per PTA per la prima fase del Piano

Le principali linee di intervento della prima fase del PIAO 2022-2024 per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo si possono così riassumere:

- interventi destinati a garantire il turnover (Linea 1a per i tecnici di laboratorio e Linea 1b per il rimanente PTA);
- Interventi finalizzati a coprire le carenze derivanti alla crescita del numero di docenti (linea 2a Riequilibrio iniziale);
- interventi di supporto alla pianificazione strategica, volti a sostenere il superamento del precariato, la progressione interna del personale e l'avvio o la crescita di attività di rilevante interesse per l'Ateneo legate alla pianificazione strategica (linea 2b Supporto alla pianificazione strategica).

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

La Linea 1b, destinata alle assunzioni da sostituzione del turnover, sarà suddivisa tra le macrostrutture come evidenziato nella seguente tabella, in base al proprio turnover: Dipartimenti, Amministrazione Centrale, Altre Strutture (Centri, Poli Multifunzionali e Scuole).

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

Delibera n. 219 del Consiglio di Amministrazione del 19/07/2022

pag. 7/7

Per maggiori dettagli si rimanda all'Allegato 2 alla presente delibera.

Il Consiglio di Amministrazione

- Visto il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024” approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21 aprile 2022, nel quale viene stimata in 450 la disponibilità di punti organico nel triennio, definita l’allocazione dei medesimi tra personale docente e tecnico-amministrativo, e stimato il budget economico necessario per le politiche di assunzione a tempo determinato di figure che non comportano l’utilizzo di punti organico;
- Rilevata la necessità di assegnare le risorse della prima fase del Piano alle strutture, al fine di consentire la programmazione dei reclutamenti per il triennio 2022-2024;
- Preso in esame il documento relativo ai Criteri di assegnazione e utilizzo del budget docenza per il triennio 2022-2024 (Allegato n. 1/1-10), nel quale sono definite le linee di intervento di Ateneo e i criteri utilizzati per l’assegnazione del budget docenza ai singoli Dipartimenti;
- Preso in esame il documento relativo ai Criteri di assegnazione e utilizzo del budget personale tecnico amministrativo per il triennio 2022-2024 (Allegato n. 2/1-9), nel quale sono definite le linee di intervento di Ateneo e i criteri per il reclutamento e l’assegnazione alle strutture del personale tecnico-amministrativo;
- Ritenuto di demandare a successive norme applicative la definizione delle regole operative per l’utilizzo delle risorse dal momento che:
 - a) la Legge 22 giugno 2022, n. 79 ha modificato la Legge 240/2010, prevedendo l’introduzione del ruolo unico del ricercatore a tempo determinato, la sostituzione della figura del RTDa, con contratti di ricerca biennali prorogabili fino ad un periodo massimo di 5 anni e adottando nello stesso tempo un regime transitorio triennale ad esaurimento per i RTDa e che con circolare dell’8 luglio 2022 la ministra dell’Università e della Ricerca ha fornito le prime note applicative;
 - b) la figura dei tecnologi a tempo indeterminato, introdotti con la citata legge 79, verrà regolamentata nel CCNL di comparto in corso di discussione. Tale CCNL dovrà anche individuare il livello stipendiale dei contratti di ricerca e normare i nuovi istituti contrattuali del personale tecnico ed amministrativo, fra i quali le progressioni verticali fra le categorie;
- Preso atto del parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta del 12 luglio 2022;

Delibera

1. di approvare l’assegnazione delle risorse relative alla prima fase della programmazione del fabbisogno di personale del PIAO 2022-2024:
 - a) per il reclutamento del personale docente, come riportato in narrativa e nell’Allegato 1, che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera;
 - b) per il reclutamento del personale tecnico ed amministrativo, come riportato in premessa e nell’Allegato 2, che fa parte integrante e sostanziale della presente delibera;
2. di procedere con successiva delibera all’assegnazione delle risorse relative alla seconda fase della programmazione del fabbisogno del personale del PIAO 2022-2024.