

**PIANO TRIENNALE DI
FABBISOGNO DEL PERSONALE
2020 – 2022**



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Direzione Generale
Area del Personale

Via Zamboni 33 • 40126 Bologna

©Copyright 2020

Indice

1	Premessa.....	4
2	Riferimenti normativi.....	5
3	Contesto organizzativo di Ateneo.....	8
4	Consistenza organico	10
4.1	Consistenza organico personale Docente e Ricercatore	10
4.2	Consistenza organico personale Tecnico Amministrativo.....	10
5	Previsioni cessazioni – analisi quantitativa.....	12
5.1	Previsioni cessazioni personale Docente e Ricercatore	12
5.2	Previsione punti organico in base alle cessazioni del personale Docente e Ricercatore.....	12
5.3	Previsione cessazioni Personale Tecnico Amministrativo	13
5.4	Previsione punti organico in base alle cessazioni del Personale Tecnico Amministrativo.....	14
6	Cessazioni – analisi qualitativa del Personale Docente e Ricercatore.....	15
7	Cessazioni – analisi qualitativa del Personale Tecnico Amministrativo.....	16
7.1	Previsione di cessazione: analisi delle competenze del Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato.....	16
7.2	Previsione di cessazione: analisi delle competenze del Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato.....	18
8	Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale	21
9	Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale	23
9.1	Personale docente e ricercatore	23
9.2	Personale tecnico amministrativo	23

1 Premessa

Il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (d'ora in poi PTFP) viene redatto ai sensi della normativa indicata nel successivo capitolo 2.

Il PTFP ha come orizzonte temporale il periodo 2020-2022. Esso è definito in coerenza con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo 2019-2021, gli obiettivi dirigenziali 2020 (in corso di definizione), tenuto conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Ateneo. Il Piano offre un'analisi a livello di Ateneo nel suo complesso e una previsione per il triennio 2020-2022.

Il PTFP verrà aggiornato annualmente e potrà essere rimodulato dagli Organi di governo alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MIUR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

L'obiettivo del presente documento è quello di poter dotare l'Ateneo di uno strumento che consenta la programmazione delle risorse nel lungo periodo, capace da un lato di supportare il raggiungimento degli obiettivi di discontinuità e dall'altro di garantire la tenuta dei servizi anche nel lungo periodo.

2 Riferimenti normativi

Il presente Piano è stato predisposto in attuazione dell'art. 4 c. 2 del d.lgs. 75/2017 *“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165..”*, secondo il quale: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter¹”*.

Il quadro normativo di riferimento in materia di facoltà assunzionali contempla:

- l'art. 66 *“Turn over”*, c. 13 bis, del D.L. 112/2018 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14 c. 3 del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio dell'anno precedente;

- il d.lgs. 49/2012 *“Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei”* che ha dato attuazione all'art. 5 *“Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario”* della legge del 30 dicembre 2010, n. 240, recante *“Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario”* e che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata. In particolare gli articoli 4 *“Programmazione triennale del personale”*, 5 *“Limite massimo alle spese di personale”*, 6 *“Limite massimo per le spese per l'indebitamento”* e 7 *“Rispetto dei limiti per le spese di personale per le spese di indebitamento”* in cui si disciplinano gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l'indebitamento di ciascuna istituzione universitaria;

- il DPCM del 28 dicembre 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 36 del 12 febbraio 2019 *“Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2018-2020, a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49”* secondo il quale, all'art. 1 c.2, *“Al fine di assicurare il rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 6 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e successive modificazioni, nonché la sostenibilità e l'equilibrio economico-finanziario e patrimoniale delle università fatto salvo quanto previsto dal decreto fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2011, n. 199, e ferme restando le disposizioni limitative in materia di assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato previste dalla legislazione vigente, che definiscono i livelli occupazionali massimi su scala nazionale, si prevede che:*

a) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un importo delle spese di personale e degli oneri di ammortamento superiore all'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c), del medesimo decreto, fatto

1 *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

salvo quanto previsto al comma 3 del presente articolo, può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente; b) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta valori inferiori a quelli di cui alla lettera a) può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240/2010, con oneri a carico del proprio bilancio, per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, maggiorata di un importo pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c) del medesimo decreto, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente"; "Le università con un indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento che si trovano in una situazione di significativa e conclamata tensione finanziaria, di cui all'articolo 1, comma 672, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, non possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con oneri a carico del proprio bilancio";

- il DM n. 740 dell'8 agosto 2019 - "Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2019" che definisce i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2019;

- DM n. 742 dell'8 agosto 2019 – che definisce i criteri per la ripartizione delle maggiori facoltà assunzionali per l'anno 2019;

- Legge 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", art.1 "Risultati differenziali. Norme in materia di entrata e di spesa e altre disposizioni. Fondi speciali":

Comma 400: Al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca e la competitività del sistema universitario italiano a livello internazionale, il Fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, è incrementato di euro 20 milioni per l'anno 2019 e di euro 58,63 milioni annui a decorrere dall'anno 2020, per l'assunzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240

Comma 401: A valere sul Fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, come integrato dalla presente legge, nell'anno 2019 sono autorizzate, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali: a) assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel limite di spesa di 10 milioni di euro per l'anno 2019 e di 30 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020. [...]; b) progressione di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 29, comma 9, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel limite di spesa di 10 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020. [...]. Con riferimento alle risorse di cui alla presente lettera le università statali sono autorizzate a bandire procedure per la chiamata di professori universitari di seconda fascia riservate ai ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale secondo quanto di seguito indicato: 1) per almeno il 50 per cento dei posti ai sensi dell'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240; 2) per non più del 50 per cento dei posti, ed entro il 31 dicembre 2021, ai sensi dell'articolo 24, comma 6, della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Comma 975 in base al quale *“Il Ministero dell’economia e delle finanze, entro il 31 gennaio di ciascun anno, comunica al Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca l’assegnazione del fabbisogno finanziario del sistema universitario statale. Entro il 15 marzo di ciascun anno il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca procede alla determinazione del fabbisogno finanziario programmato per ciascuna università, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane (CRUI), tenendo conto degli obiettivi di riequilibrio nella distribuzione delle risorse e di eventuali esigenze straordinarie degli atenei, assicurando, comunque, l’equilibrata distribuzione del fabbisogno, al fine di garantire la necessaria programmazione delle attività di didattica e della gestione ordinaria”*.

Comma 978 in base al quale *“Nell’ambito del livello complessivo del Fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all’articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, come definito dalla presente legge sono autorizzate, negli anni 2019 e 2020, maggiori facoltà assunzionali, in aggiunta a quelle previste dall’articolo 66, comma 13bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, nel limite di spesa di 25 milioni di euro a decorrere dall’anno 2019 e di ulteriori 25 milioni di euro a decorrere dall’anno 2020 per le università statali che nell’anno precedente a quello di riferimento presentano un indicatore delle spese di personale, come previsto dall’articolo 5 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n.49, inferiore al 75 per cento e un indicatore di sostenibilità economico-finanziaria che tiene conto delle spese di personale, degli oneri di ammortamento e delle spese per fitti passivi, come definito agli effetti dell’applicazione dell’articolo 7 del decreto legislativo n. 49 del 2012, maggiore di 1,10. Le maggiori facoltà assunzionali sono ripartite, con decreto del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca, tra gli atenei che rispettano le condizioni di cui al periodo precedente, previa specifica richiesta da parte degli stessi, corredata del parere del collegio dei revisori dei conti, dalla quale risulti la sostenibilità economico-finanziaria dei conseguenti maggiori oneri strutturali a carico dei rispettivi bilanci.*

Inoltre, il presente Piano tiene in considerazione le indicazioni per un’*adeguata programmazione del reclutamento docenti* inserite nell’approfondimento del Piano Nazionale Anticorruzione (aggiornamento del 2017 – delibera 1208) specifico sulle istituzioni universitarie (Capitolo III della parte speciale).

3 Contesto organizzativo di Ateneo

L'Amministrazione Generale, con le aree di Campus e amministrative, i Dipartimenti e le altre strutture che possono essere istituite a norma dell'art. 25 e seguenti dello Statuto di Ateneo, compongono la macrostruttura dell'Università di Bologna.

L'Amministrazione Generale è direttamente preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi di governo dell'Ateneo, coordina il regolare svolgimento delle attività gestionali tecnico-amministrative nelle strutture e fornisce alle stesse i servizi di supporto, secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità. L'Amministrazione Generale supporta altresì i servizi amministrativi di Campus.

L'Amministrazione generale è suddivisa, per competenze, in aree gestionali coordinate da figure Dirigenziali e a cui fanno capo settori, uffici e unità professionali.

Il Direttore Generale è il responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

L'assetto delle responsabilità di Ateneo, prevede, oltre alle figure apicali (Dirigenti e Direttori di struttura) incarichi di secondo e terzo livello.

Gli incarichi di secondo livello possono essere attribuiti a:

- personale di categoria EP, ai sensi dell'art 75 del CCNL del 16/10/2008
- personale di categoria D, ai sensi dell'art. 91 c.3 del CCNL del 16/10/2008.

Gli incarichi di terzo livello possono essere attribuiti a personale di categoria B, C e D ai sensi dell'art. 91 c.1 del CCNL del 16/10/2008.

Con aggiornamento ad aprile 2019, gli incarichi attribuiti (compresi incarichi aggiuntivi ed interim) presentano le seguenti numerosità:

- 190 incarichi a personale di cat. EP ai sensi dell'art 75 del CCNL del 16/10/2008
- 133 incarichi a personale di categoria D, ai sensi dell'art. 91 c.3 del CCNL del 16/10/2008
- 407 incarichi a personale di categoria B, C e D ai sensi dell'art. 91 c.1 del CCNL del 16/10/2008.

L'Ateneo, per dare risposta da un lato alla crescente complessità dei processi gestiti (per cui diventa sempre più rilevante la competenza specialistica di ciascuna area) e dall'altro alla contestuale progressiva diminuzione del personale, ha avviato un percorso di riorganizzazione interna all'Amministrazione Generale.

Tale percorso mira a:

- garantire un supporto sempre più qualificato alle strutture attraverso la coesistenza di riferimenti centrali e punti di coordinamento per alcuni ambiti specialistici e la presenza in loco delle professionalità relative al medesimo ambito, al fine di favorire servizi più vicini all'utenza di riferimento (principio di sussidiarietà). A titolo esemplificativo si cita il modello a rete della ricerca, che da un lato contempla un coordinamento centrale da parte dell'unità organizzativa dell'Amministrazione Generale competente e dall'altro ha individuato la famiglia professionale dei *research manager*, incardinata sui Dipartimenti;
- promuovere azioni finalizzate a porre in capo ad aree dirigenziali un insieme di servizi a favore di più strutture per creare economie di scala e di specializzazione. A titolo esemplificativo si citano i modelli della didattica e della logistica, in base al quale le professionalità che lavorano su tale ambito rispondono gerarchicamente all'unità organizzativa dell'amministrazione Generale competente e rispondono funzionalmente ai Dipartimenti, presso i quali è disposta la collocazione fisica delle persone;

- sperimentare Aree di service a favore di più strutture secondo una logica di Campus territoriale o disciplinare. A titolo di esempio si cita il modello del Campus di Ravenna a supporto del Dipartimento di beni Culturali e il Service di Area Medica a supporto dei tre Dipartimenti, della Scuola e del Centro Interdipartimentale che insistono su tale ambito. Il personale è incardinato nelle strutture amministrative ma risponde funzionalmente alle strutture di didattica e ricerca.

4 Consistenza organico

Al fine di individuare un trend e di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo. Per quest'ultimo viene offerto un ulteriore focus in base alla tipologia di contratto, a tempo indeterminato o determinato.

4.1 Consistenza organico personale Docente e Ricercatore

Ruolo			2015	2016	2017	2018	2019
I Fascia	PO	Professore ordinario	656	688	691	687	733
II Fascia	PA	Professore associato	1.167	1.088	1.056	1.065	1.184
Ricercatori	RU	Ricercatore a tempo indeterminato	739	704	650	596	469
	RD	Ricercatore a tempo determinato A	178	180	186	157	141
	RD	Ricercatore a tempo determinato B	41	122	137	238	275
TOTALE			2.781	2.782	2.720	2.743	2.802

Fonte: Data Warehouse di Ateneo – al 31 dicembre 2019

4.2 Consistenza organico personale Tecnico Amministrativo

Ruolo		2015	2016	2017	2018	2019
Dirigenti	DG	1	1	1	1	1
	DIR	14	13	14	14	13
totale		15	14	15	15	14
Lettori e collaboratori linguistici	CEL	68	65	63	66	64
	LC	12	8	8	7	7
totale		80	73	71	73	71
Personale tecnico amministrativo	B	354	349	337	315	288
	C	1.522	1.504	1.444	1.404	1.448
	D	925	909	922	954	970
	EP	176	172	176	165	172
totale		2.977	2.934	2.879	2.838	2.878
TOTALE		3.072	3.021	2.965	2.926	2.963

Fonte: Data Warehouse di Ateneo – al 31 dicembre 2019, sia contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato

Focus: andamento consistenza del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato

		2015	2016	2017	2018	2019
Dirigenti	DG		1	1	1	1
	DIR	14	13	14	14	13
totale		14	14	15	15	14
Lettori e collaboratori linguistici	Cat. CEL	59	60	57	66	64
	Cat. LC	12	8	8	7	7
totale		71	68	65	73	71
Personale tecnico amministrativo	Cat. B	353	348	337	315	288
	Cat. C	1.355	1.392	1.378	1.381	1.401
	Cat. D	813	821	871	922	934
	Cat. EP	176	172	176	165	172
totale		2.696	2.733	2.762	2.783	2.795
TOTALE		2.781	2.815	2.842	2.871	2.880

Fonte: Data Warehouse di Ateneo – al 31 dicembre 2019

Focus: andamento consistenza del personale tecnico amministrativo a tempo determinato

		2015	2016	2017	2018	2019
Personale a termine	Cat. B	1	1			
	Cat. CEL	9	5	6		
	Cat. C	167	112	66	23	47
	Cat. D	112	88	51	32	36
	Cat. EP	1				
	Cat. DG	1				
TOTALE		291	206	123	55	83

Fonte: Data Warehouse di Ateneo – al 31 dicembre 2019.

5 Previsioni cessazioni – analisi quantitativa

Il reclutamento del personale universitario, come illustrato nel capitolo 2, è sottoposto a stringenti vincoli normativi, legati sia ad indicatori di sostenibilità economico finanziari sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Si riporta di seguito l'analisi quantitativa delle cessazioni del personale e i relativi punti organico liberati. L'analisi offre un quadro di riferimento a consuntivo per l'anno 2019 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2020 – 2022), distinguendo le cessazioni previste per limiti di età da quelle stimate.

5.1 Previsioni cessazioni personale Docente e Ricercatore

RUOLO		Tipo uscita	2019	2020	2021	2022
I Fascia	PO	limiti d'età	30	27	27	20
		altri motivi/stima	11	14	14	14
PO Totale			41	41	41	34
II Fascia	PA	limiti d'età	17	12	10	10
		altri motivi/stima	19	14	14	14
PA Totale			36	26	24	24
Ricercatori	RU	limiti d'età	10	12	12	9
		altri motivi/stima	5	9	9	9
RU Totale			15	21	21	18
Totale complessivo			92	88	86	76
di cui totale limiti d'età			57	51	49	39
di cui totale altri motivi/stima			35	37	37	37

Fonte: Elaborazione dati di ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione aggiornati al 31 dicembre 2019.

Tipo di uscita: limite d'età - limite d'età e mantenimento in servizio; altri motivi/stima - per il 2019 vengono considerate le uscite per altri motivi, per il triennio 2020-2022 viene considerata la media delle uscite per altri motivi calcolati sul triennio 2017-2019.

5.2 Previsione cessazioni espressa in punti organico del personale Docente e Ricercatore

RUOLO		2019	2020	2021	2022
I Fascia	PO	41	41	41	34
II Fascia	PA	25,2	18,2	16,8	16,8
Ricercatori	RU	7,5	10,5	10,5	9
Totale complessivo		73,7	69,7	68,3	59,8

Il calcolo viene effettuato secondo i seguenti parametri: PO – Professore ordinario I fascia = 1 punto organico; PA – Professore associato II fascia = 0,7 punti organico; RU – Ricercatore a tempo indeterminato = 0,5 punti organico.

5.3 Previsione cessazioni Personale Tecnico Amministrativo

Di seguito l'analisi delle cessazioni del personale tecnico amministrativo suddiviso in base alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato o determinato).

Tempo indeterminato

	Tipo uscita	2019	2020	2021	2022
Cat B	limiti d'età	5	7	4	18
	altri motivi/stima	13	13	13	13
Totale B		18	20	17	31
Cat C	limiti d'età	7	10	9	19
	altri motivi/stima	52	49	49	49
Totale C		59	59	58	68
Cat D	limiti d'età	8	7	4	7
	altri motivi/stima	26	18	18	18
Totale D		34	25	22	25
Cat EP	limiti d'età		3	5	3
	altri motivi/stima	6	4	4	4
Totale EP		6	7	9	7
Cat DIR	limiti d'età				
	altri motivi/stima	1			
Totale DIR		1	0	0	0
Cat CEL e LC	limiti d'età	3	4	5	3
	altri motivi/stima				
Totale CEL e LC		3	4	5	3
Totale complessivo		121	115	111	134
di cui totale limiti d'età		23	31	27	50
di cui totale altri motivi/stima		98	84	84	84

Fonte: Elaborazione dati di ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione aggiornati al 31 dicembre 2019.

Tipo di uscita: limite d'età - limite d'età e mantenimento in servizio; altri motivi/stima - per il 2019 vengono considerate le uscite per altri motivi, per il triennio 2020-2022 viene considerata la media delle uscite per altri motivi calcolati sul triennio 2017-2019.

Tempo determinato

	2019	2020	2021	2022
Cessazione della proroga per tempo determinato	3	7	9	66
Cessazione per passaggio ad altro ruolo	37			
Dimissioni	9	1		
Totale complessivo	49	8	9	66

Fonte: Rielaborazioni dati di PersonaleWeb al 31 dicembre 2019.

Per il 2019 vengono considerati gli effettivi motivi di cessazione, mentre per il triennio 2020-2022 viene considerata la scadenza ultima del contratto come motivo della cessazione.

5.4 Previsione cessazioni espressa in punti organico del Personale Tecnico Amministrativo

Categoria	2019	2020	2021	2022
Cat B	3,6	4	3,4	6,2
Cat C	14,75	15	14,5	17
Cat D	9,6	7,5	6,6	7,5
Cat EP	2,4	2,8	3,6	2,8
Cat DIR	0,65	0	0	0
Cat CEL e LC	0,6	0,8	1	0,6
Totale complessivo	31,6	30,1	29,1	34,1

Il calcolo viene effettuato secondo i seguenti parametri: TA categoria B, CEL e LC = 0,2 punti organico; TA categoria C = 0,25 punti organico; TA categoria D = 0,3 punti organico; TA categoria EP = 0,4 punti organico; TA categoria DIR = 0,65 punti organico. I dati rappresentati tengono conto delle eccezioni che non liberano punti organico.

6 Cessazioni – analisi qualitativa del Personale Docente e Ricercatore

A supporto della programmazione triennale del personale docente e ricercatore, di seguito si offre un'analisi dei dati classificati per aree scientifiche disciplinari: la prima parte della tabella riguarda la distribuzione in percentuale della consistenza del personale docente e ricercatore dal 2016 al 2019, la seconda parte riguarda la distribuzione percentuale dei dati previsionali sulle cessazioni.

Docenti e Ricercatori Area Scientifico disciplinare	Dati consistenza (%)				Dati previsione sulle cessazioni (%)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Area Medica	19,4	18,7	18,7	18,1	11,8	26,5	41,0
Area Scientifica	20,6	20,8	20,5	20,6	29,4	18,4	15,4
Area Sociale	20,0	20,0	19,7	20,2	17,6	18,4	17,9
Area Tecnologica	20,8	21,3	21,1	21,2	15,7	16,3	2,6
Area Umanistica	19,2	19,1	19,9	19,9	25,5	20,4	23,1
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione. Per i dati previsionali sulle cessazioni vengono considerate le sole cessazioni certe per limiti di età.

7 Cessazioni – analisi qualitativa del Personale Tecnico Amministrativo

A supporto della programmazione triennale del personale tecnico amministrativo, di seguito si offre un'analisi dei dati suddivisi per inquadramento (categoria contrattuale), area funzionale e per competenza/figura professionale.

Ogni tabella è suddivisa in due parti: la prima riguarda la distribuzione in percentuale della consistenza dal 2016 al 2019, la seconda parte riguarda la distribuzione in percentuale rispetto ai dati previsionali sulle cessazioni. Come per l'analisi quantitativa delle cessazioni (capitolo 5.3) anche per l'analisi qualitativa si offre il dettaglio sia del personale con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato.

7.1 Previsione di cessazione: analisi delle competenze del Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato

Analisi per categoria

TI Categoria	Dati consistenza (%)				Dati previsione sulle cessazioni (%)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Cat. DG	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cat. DIR	0,5	0,5	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
Cat. EP	6,1	6,2	5,7	6,0	6,1	8,1	5,2
Cat. D	29,2	30,6	32,1	32,4	21,7	19,8	18,7
Cat. C	49,4	48,5	48,1	48,6	51,3	52,3	50,7
Cat. B	12,4	11,9	11,0	10,0	17,4	15,3	23,1
Cat. CEL e LC	2,4	2,3	2,5	2,5	3,5	4,5	2,2
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione e APOS Unità di processo Performance Organizzativa e Programmazione del Personale. Per i dati previsionali sulle cessazioni vengono considerate le cessazioni certe per limiti di età a cui viene sommata la media del triennio 2017 – 2019 per le cessazioni dovute ad altri motivi.

Analisi per area funzionale

TI Area Funzionale	Dati consistenza (%)				Dati previsione sulle cessazioni (%)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Dirigenza	0,5	0,5	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0
Area amministrativa	31,7	31,0	31,2	31,8	25,5	18,5	16,0
Area amministrativa-gestionale	16,3	17,6	18,9	19,4	16,0	7,4	4,0
Area biblioteche	8,1	8,3	7,9	7,5	12,8	14,8	14,0
Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	3,7	0,0
Area servizi generali e tecnici	8,3	8,0	7,5	6,9	16,0	14,8	34,0
Area socio-sanitaria	3,3	3,1	3,0	2,7	0,0	3,7	2,0
Tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati	29,2	29,0	28,3	28,5	16,0	18,5	24,0
Collaboratori linguistici e Lettori a contratto	2,4	2,3	2,5	2,5	13,8	18,5	6,0
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione e APOS Unità di processo Performance Organizzativa e Programmazione del Personale. Per la stima delle cessazioni vengono considerate le sole cessazioni certe per limiti di età.

Analisi per competenza/figura professionale

L'Ateneo di Bologna partecipa al progetto Good Practice (GP) che ha come obiettivo la misurazione delle prestazioni delle attività amministrativo-gestionali di supporto nelle università italiane. Il coordinamento è affidato al Politecnico di Milano, che assicura la definizione e condivisione tra tutti gli atenei partecipanti dei criteri per le analisi di efficienza (impiego delle risorse di personale tecnico amministrativo) e per le analisi di efficacia percepita (livello di gradimento dei servizi offerti). Il processo di rilevazione di efficienza avviene all'interno di ciascun ateneo coinvolgendo tutte le strutture dell'amministrazione generale e periferiche (dipartimenti, scuole e altre strutture). Per ogni unità di personale tecnico amministrativo, si rileva la percentuale di tempo dedicata (Full Time Equivalent, FTE) rispetto ad un set definito di servizi/attività. Vengono mappati gli FTE di tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo e complessivamente ad oggi sono rilevati 27 servizi amministrativi di supporto.

L'analisi di efficacia percepita avviene attraverso la somministrazione di questionari di *customer satisfaction* in grado di misurare il livello di soddisfazione dei servizi da parte dei principali stakeholder (personale docente e ricercatore, studenti e personale tecnico-amministrativo).

Grazie all'analisi dei dati risultanti dalla rilevazione di efficienza, è possibile prevedere un andamento annuale delle competenze che verranno a mancare in base alla previsione delle cessazioni degli FTE. Per il triennio 2020 – 2022 vengono considerate le competenze delle cessazioni previste per limiti di età.

I ventisette servizi analizzati dal GP sono stati accorpate in macro aree per affinità di competenze.

TI Competenze	Dati consistenza (%)			Dati previsione sulle cessazioni (%)		
	2016	2017	2018	2020	2021	2022
Didattica e servizi agli studenti	17,7	17,5	17,5	29,3	10,0	14,1
Servizi generali e logistici	13,4	13,2	13,4	27,0	27,6	41,4
Biblioteche e gestione museale e archivistica	9,7	10,3	10,7	14,2	18,0	19,0
Contabilità	10,3	10,4	9,8	6,6	5,7	3,5
Supporto tecnico all'attività di ricerca	9,2	8,6	8,4	0,9	12,1	6,8
Gestione del personale	8,4	8,3	8,3	5,0	15,1	2,2
Sistemi informativi	8,1	8,6	8,2	3,7	3,6	1,3
Comunicazione, affari legali e istituzionali	6,6	6,7	6,5	6,3	1,9	1,4
Approvvigionamenti	4,7	5,0	5,1	2,4	5,0	2,1
Supporto alla gestione dei progetti nazionali e internazionali	3,9	4,1	4,5	1,9	0,0	0,6
Internazionalizzazione studenti, ricercatori, docenti e TA	3,0	2,9	3,1	1,1	1,0	0,6
Edilizia	2,8	2,8	2,3	0,0	0,0	4,9
Supporto alle gestione ospedaliera	1,8	1,2	1,4	1,5	0,0	2,2
Trasferimento tecnologico	0,4	0,4	0,7	0,0	0,0	0,0
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da rilevazione di efficienza progetto Good Practice, ultima rilevazione disponibile anno 2018. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati ARAG Settore Programmazione e supporto alla valutazione e APOS Unità di processo Performance Organizzativa e Programmazione del Personale. Per la stima delle cessazioni vengono considerate le sole cessazioni certe per limiti di età.

7.2 Previsione di cessazione: analisi delle competenze del Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato

Analisi per categoria

TD Categoria	Dati consistenza (%)				Dati previsionali sulle cessazioni (%)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Cat. B	0,5						
Cat. C	54,4	53,7	41,8	56,6	50,0	22,2	62,1
Cat. D	42,7	41,5	58,2	43,4	50,0	77,8	37,9
Cat. CEL	2,4	4,9					
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo al 31 dicembre 2019. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati da Web Personale. Per la stima delle cessazioni viene considerata la scadenza della proroga del contratto.

TD Categoria	Dati consistenza (N PTA)				Dati previsionali sulle cessazioni (NPTA)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Cat. B	1						
Cat. C	112	66	23	47	4	2	41
Cat. D	88	51	32	36	4	7	25
Cat. CEL	5	6					
Totale complessivo	206	123	55	83	8	9	66

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo al 31 dicembre 2019. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati da Web Personale. Per la stima delle cessazioni viene considerata la scadenza della proroga del contratto.

Analisi per area funzionale

TD Area Funzionale	Dati consistenza (%)				Dati previsionali sulle cessazioni (%)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Amministrativa	40,3	35,0	5,5	50,6	12,5		62,1
Amministrativa - gestionale	27,7	27,6	41,8	36,1		55,6	37,9
Biblioteche	3,4	2,4	5,5				
Servizi generali e tecnici	0,5						
Tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati	25,7	30,1	47,3	13,3	87,5	44,4	
Collaboratori linguistici	2,4	4,9					
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo al 31 dicembre 2019. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati da Web Personale. Per la stima delle cessazioni viene considerata la scadenza della proroga del contratto.

TD Area Funzionale	Dati consistenza (N PTA)				Dati previsionali sulle cessazioni (N PTA)		
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	2020	2021	2022
Amministrativa	83	43	3	42	1		41
Amministrativa - gestionale	57	34	23	30		5	25
Biblioteche	7	3	3				
Servizi generali e tecnici	1						
Tecnica, tecnico - scientifica ed elaborazione dati	53	37	26	11	7	4	
Collaboratori linguistici	5	6					
Totale complessivo	206	123	55	83	8	9	66

Fonte: Dati consistenze da Data Warehouse di Ateneo al 31 dicembre 2019. Dati previsionali sulle cessazioni: rielaborazione di dati da Web Personale. Per la stima delle cessazioni viene considerata la scadenza della proroga del contratto.

Analisi per competenza/ figura professionale

Per il personale a tempo determinato non è possibile far riferimento al progetto Good Practice (GP) e quindi prendere come riferimento la rilevazione del 2018 per ipotizzare le competenze degli anni successivi poiché la maggior parte del personale a tempo determinato ad oggi in Ateneo ha preso servizio nel 2019.

Tuttavia è possibile stabilire le competenze incrociando le informazioni sul concorso di provenienza, le unità organizzative di appartenenza e le informazioni del GP quando disponibili.

La previsione delle cessazioni a tempo determinato per il triennio 2020 – 2022 fa riferimento alla sola scadenza del contratto, poiché non è possibile prevedere altri tipologie di cessazioni poiché influenzate da fattori esterni ad oggi non prevedibili, come ad esempio un concorso a tempo indeterminato.

TD	Dati previsionali sulle cessazioni (N PTA)		
	2020	2021	2022
Competenze			
Ambito Sicurezza e logistica	2		
Didattica e servizi agli studenti	1	4	41
Servizi Generali e logistici	1		
Sistemi informativi	3	3	
Supporto alla gestione dei progetti nazionali e internazionali		1	25
Supporto tecnico all'attività di ricerca	1	1	
Totale complessivo	8	9	66

8 Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale

Il processo di programmazione del **personale docente** prevede le seguenti fasi:

1. Delibera del Consiglio di Amministrazione di distribuzione dei punti organico attribuiti dal MIUR all'Ateneo, con l'indicazione della quota per tecnici – amministrativi, della quota per tecnici dedicati ai laboratori di didattica e di ricerca (che viene attribuita ai Dipartimenti in maniera proporzionale alle cessazioni dell'anno precedente), della quota per docenti e ricercatori e della quota indivisa a disposizione del Consiglio per: chiamate dirette, chiamate dall'estero, operazioni di incentivazione dei Dipartimenti, operazioni di reclutamento strategiche decise dallo stesso Consiglio (riguardanti sia la componente docente che la componente tecnico-amministrativa).

I punti organico ai Dipartimenti vengono ripartiti in base ad un modello premiale che tiene conto delle cessazioni, oltre ai vincoli di sistema previsti dalle vigenti disposizioni di legge (almeno 20% esterni; max 50% scorrimenti art. 24 comma 6; rapporto RTD/PO).

2. Delibera del Dipartimento di programmazione annuale, sulla base dei punti organico complessivi nella propria disponibilità. La delibera annuale si inquadra nell'ambito della programmazione triennale del Dipartimento, basata per il secondo e terzo anno del periodo di riferimento su stime formulate dall'Ateneo, e comprende anche un eventuale reclutamento di tecnici a supporto della didattica e/o della ricerca a valere sulla disponibilità riconosciuta al Dipartimento, ferma restando la gestione centrale della selezione e delle graduatorie secondo le attuali procedure. Nella delibera annuale i Dipartimenti formulano anche: (1) eventuali richieste riferite alle operazioni di reclutamento per le quali sono previsti incentivi in base alle linee guida di Ateneo ed (2) eventuali richieste straordinarie per operazioni strategiche, opportunamente motivate.

3. Delibera del Consiglio di Amministrazione che, viste le delibere dei Dipartimenti, i vincoli di sistema e la capacità assunzionale complessivamente disponibile, tenuto conto delle risorse finanziarie destinabili al reclutamento, autorizza il reclutamento. Valutando le proposte di copertura dei ruoli alla luce di una serie di dati tra cui il fabbisogno didattico.

Il processo prevede inoltre un elemento di approfondimento costituito dalle audizioni dipartimentali da parte del Consiglio di Amministrazione; in tale occasione viene discusso il piano strategico di sviluppo del Dipartimento, comprensivo della programmazione pluriennale del personale, con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo, tenendo conto del posizionamento di ciascun Dipartimento rispetto ai medesimi obiettivi, come risultante dai cruscotti dipartimentali.

Il processo di programmazione del **personale tecnico amministrativo** prevede le seguenti fasi:

1. Contestualmente alla definizione del budget finanziario di ciascuna area, invio ai dirigenti delle aree dell'amministrazione centrale di una scheda per la rilevazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio di riferimento. La scheda è compilata indicando oltre alle informazioni di contesto la priorità per ciascuna richiesta in ordine progressivo, il profilo e le competenze richieste, le motivazioni del fabbisogno e se la risorsa è destinata al mantenimento e funzionamento dell'organizzazione o al supporto alle azioni di discontinuità. Alla scheda viene allegato un dettaglio delle cessazioni con l'indicazione dei nominativi, dell'area funzionale e della categoria del personale che cesserà nel triennio di riferimento. La scheda è sottoposta a valutazione del Direttore Generale;

2. Incontri in presenza con i Direttori di Dipartimento in cui si sottopone al Direttore l'organizzazione gestionale del dipartimento per condividere l'assetto attuale e futuro delle afferenze del personale tecnico amministrativo, nonché le cessazioni previste; viene rilevato il fabbisogno di personale tecnico – amministrativo;

3. Incontri in presenza con i Direttori delle altre strutture di Ateneo (Art.25-30 Statuto d'Ateneo) in cui si sottopone al Direttore l'organizzazione gestionale della struttura per condividere l'assetto attuale e futuro delle afferenze del personale tecnico amministrativo, nonché le cessazioni previste; viene rilevato il fabbisogno di personale tecnico – amministrativo;

4. Interlocuzione con il tavolo delle politiche linguistiche per il recepimento del fabbisogno di reclutamento del personale CEL;

5. In base all'istruttoria di cui ai punti precedenti e al modello di valutazione comparativa dei carichi di lavoro dei Dipartimenti, individuazione con il Direttore Generale delle priorità di reclutamento;

6. Delibera del Consiglio di Amministrazione di distribuzione dei punti organico attribuiti dal MIUR all'Ateneo, con l'indicazione della quota per tecnici – amministrativi, della quota per tecnici dedicati ai laboratori di didattica e di ricerca (che viene attribuita ai Dipartimenti in maniera proporzionale alle cessazioni dell'anno precedente) e della quota per docenti e ricercatori. Il Consiglio di Amministrazione delibera gli ambiti di reclutamento prioritari.

9 Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale

9.1 Personale docente e ricercatore

I Dipartimenti assumono le decisioni in merito all'utilizzo della capacità assunzione attribuita dal Consiglio di Amministrazione, sia in termini di programmazione pluriennale che di singole richieste di attivazione ruoli, in relazione alle strategie perseguite ed in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano Integrato di Ateneo, la cui verifica avviene nel corso delle audizioni dipartimentali annuali con il Consiglio di Amministrazione.

L'Ateneo prevede ulteriori azioni di reclutamento a valere sulla quota indivisa attribuita al Consiglio di Amministrazione relative al cofinanziamento di Ateneo delle chiamate dirette e delle chiamate dall'estero cofinanziate dal MIUR, alle operazioni di incentivazione dei Dipartimenti e alle operazioni di reclutamento strategiche decise dallo stesso Consiglio.

9.2 Personale tecnico amministrativo

Il reclutamento del personale tecnico amministrativo deve necessariamente prevedere un equilibrio tra le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti, rispetto alle cessazioni intervenute, e le esigenze di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Come mostrano i dati relativi alle cessazioni, nel 2019 l'Ateneo ha registrato una inversione di tendenza rispetto al trend di consistenza del personale TA conseguente alla importante manovra di reclutamento straordinario per la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato deliberata dagli Organi accademici nell'anno 2015, conseguendo per la prima volta, rispetto a tale anno, un incremento.

Nonostante il suddetto risultato, il tasso di crescita dei volumi di attività si mantiene costantemente superiore a quello di crescita della consistenza dell'organico, evidenziando pertanto l'inadeguatezza del solo turnover rispetto ai carichi di lavoro.

In considerazione di tali premesse, le linee di intervento consistono nell'individuazione di alcuni ambiti (e corrispondenti profili) non prioritari per il reclutamento, per i quali è possibile ricorrere all'acquisizione di servizi presenti sul mercato e/o che non riguardano le attività *core*. I profili corrispondenti sono quelli relativi alle professioni sanitarie e alla gestione dei servizi di accesso, presidio e vigilanza degli spazi.

Tale misura non risulta comunque sufficiente a dare copertura alle esigenze di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico e l'avvio di nuovi progetti dovrà dunque basarsi ed essere autorizzato a fronte di uno stanziamento di capacità assunzionale aggiuntiva rispetto al turnover, come già deciso dal Consiglio di Amministrazione relativamente al profilo dei *Research manager*, per il supporto gestionale al terzo ciclo e per l'integrazione del personale a supporto della didattica in occasione dell'attivazione di nuovi corsi di studio di primo e secondo ciclo.

Ulteriori margini di efficientamento nell'assetto gestionale deriveranno nel medio periodo dai progetti di reingegnerizzazione dei processi e di digitalizzazione in corso, parte dei quali inseriti nel piano integrato, per l'attuazione dei quali è tuttavia necessario, nel breve periodo, un investimento aggiuntivo di impegno da parte delle professionalità in organico.

Con riferimento agli ambiti di reclutamento si rappresenta quanto segue:

- **Ambito Ricerca e terza missione**

Nel 2022 giungeranno a scadenza circa 25 contratti a tempo determinato, cui si sommeranno altri 20 contratti in scadenza nel 2023. Nella misura in cui l'andamento dei volumi di ricerca e le attività di terza missione del prossimo anno confermeranno una tendenza alla crescita, occorrerà valutare un reclutamento a tempo indeterminato che consenta la gestione stabile di tale ambito.

È inoltre previsto un ulteriore reclutamento a tempo determinato nella misura in cui nuove esigenze progettuali lo richiedano.

In particolare verrà prevista una misura a supporto delle attività di data management, così come richiesto nell'ambito del nuovo programma quadro Horizon Europe.

- **Ambito Formazione**

L'avvio delle filiere didattiche nel 2019 è avvenuto attraverso una fase progettuale sostenuta dal reclutamento a tempo determinato di circa 30 unità; al termine di tale fase, in assenza di fenomeni di inversione di tendenza del numero di corsi di studio attivati, sarà necessario procedere con una azione di reclutamento a tempo indeterminato. Si rappresenta che la consistenza attuale delle filiere è appena sufficiente rispetto al numero di corsi attivati e dunque un incremento nelle attivazioni dovrà essere sostenuto attraverso un reclutamento aggiuntivo rispetto al turnover ordinario del personale TA.

È previsto un reclutamento specifico per l'ambito del dottorato con l'introduzione di nuove figure di raccordo con le Strutture e i Collegi (manager di dottorato) allo scopo di erogare supporto alle strutture dipartimentali e assicurare le necessarie attività di coordinamento fra collegi e coordinatori di dottorato anche con riguardo alle attività periodiche di monitoraggio ministeriale.

Le nuove figure consentiranno un presidio puntuale del calendario di attività condivise e caratterizzanti le singole aree disciplinari con l'effetto strategico atteso dell'anticipazione dell'emanazione del bando di selezione 37° ciclo al mese di febbraio 2021.

- **Ambito Biblioteche**

A fronte della scelta di esternalizzazione di alcuni servizi di base e maggiormente standardizzabili, quali quelli di prestito, restituzione e *quick reference*, e per cui è atteso un risparmio di circa mezzo milione di euro per una durata triennale del relativo contratto, per 25 unità a copertura temporanea di quelle cessate negli ultimi due anni e di parte di quelle che cesseranno nel prossimo triennio, e per le quali non è prevista la sostituzione in tempi brevi, è necessario invece prevedere un reclutamento di risorse stabili per:

a) sostituire e integrare le figure titolari di responsabilità e di coordinamento gestionale e le professionalità su vari servizi (ad es. Information Literacy, Open Access/Open Science, Sviluppo Collezioni, Reference avanzato, etc.), in parte mediante progressioni verticali da C a D e in parte mediante il reclutamento di unità C e D a tempo indeterminato;

b) sostenere il progetto di supporto alla disseminazione ad accesso aperto delle pubblicazioni scientifiche soggette a *peer review* mediante l'archivio istituzionale IRIS. In ragione del carattere progettuale di tale iniziativa è previsto un reclutamento a tempo determinato.

Più in generale, il piano assunzionale del prossimo triennio terrà conto del trend di cessazioni previsto per garantire il mantenimento degli standard attuali.

- **Ambito Risorse Umane**

In ragione degli obiettivi di sviluppo definiti per il potenziamento delle funzioni di selezione e di formazione, è previsto un reclutamento di profili professionali specifici.

- **Ambito ICT**

Si combinano le esigenze derivanti dalla transizione all'Amministrazione digitale, declinata nel Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2019-2021, e quelle derivanti dalla cessazione di alcune professionalità chiave, con riferimento in particolare agli ambiti dell'infrastruttura ICT (reti, sistemi, database, identità digitale) e dello sviluppo applicativo. A queste esigenze si aggiunge la necessità, indotta in misura molto rilevante dall'evoluzione in senso digitale dei programmi quadro a livello europeo (Erasmus 2021-2027 e Horizon Europe), di estendere i servizi ICT a nuovi ambiti, come le piattaforme e gli strumenti digitali per l'innovazione didattica e le nuove forme di mobilità internazionale (*blended mobility*), l'integrazione dei sistemi informativi dell'Ateneo con le piattaforme delle altre Università Europee (ad es. Erasmus without Paper, OpenU) e il supporto agli aspetti legati alla digitalizzazione che costituiscono una componente sempre più rilevante nell'ambito della ricerca e della terza missione.

Al contempo i progetti di informatizzazione in corso relativi alla gestione delle presenze, alla programmazione didattica, alla gestione degli acquisti, degli assegnisti di ricerca e delle missioni hanno come obiettivo principale quello di consentire nel medio termine un risparmio significativo di FTE.

- **Ambito acquisti e contabilità**

Nel corso del 2020 è prevista una azione di reclutamento a supporto dei processi dipartimentali in ragione del fabbisogno rilevato nel corso delle audizioni con l'Area del Personale.

- **Ambito edilizio, sicurezza e logistico**

È previsto un ulteriore potenziamento con riferimento ai servizi ancora in carenza, con particolare riferimento ai servizi manutentivi (sia di natura ordinaria che straordinaria) e al tema della sicurezza.

- **Ambito Internazionalizzazione**

Le iniziative e gli impegni internazionali assunti dall'Ateneo richiedono un reclutamento a tempo determinato coerente con l'attività progettuale prevista.

- **Ambito Collaboratori ed Esperti Linguistici**

È previsto un reclutamento a tempo indeterminato, ripartito sul triennio, per reintegrare il turnover relativo al triennio 2019-2021. È previsto inoltre un reclutamento a tempo determinato per sostenere le politiche di internazionalizzazione, in sinergia con l'ambito precedente.

- **Tecnici per la ricerca**

In virtù del processo di programmazione annuale del personale descritto nel paragrafo precedente, è assicurato il turnover pari al 100% delle cessazioni, tale turnover verrà riattribuito integralmente alla struttura Dipartimentale che lo ha generato.