



## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - Triennio 2021-2023

*Approvato dal CdA con delibera n. 6/2021/IV/1 del 29 giugno 2021*

INTRODUZIONE	1
1. I VINCOLI DI SISTEMA E IL CONTESTO NORMATIVO	3
2. LO STATO DELL'ARTE IN UNITO	6
2.1 Personale docente	7
2.2. Personale tecnico-amministrativo	10
3 LA PROGRAMMAZIONE 2021-2023	15
3.1 Personale docente	16
3.2 Personale tecnico-amministrativo	18

### **Introduzione**

L'anno 2020, come noto, è stato per intero attraversato dalla emergenza pandemica da Covid-19.

Le limitazioni dovute alla predetta situazione emergenziale e la continua evoluzione della normativa hanno pesantemente condizionato per l'anno 2020 la piena realizzazione di quanto programmato nel precedente Piano Triennale 2020-2022.

In particolare, sono state fortemente rallentate le procedure concorsuali, in particolare le selezioni di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato che richiedono lo svolgimento di prove scritte.

L'Amministrazione ha fatto fronte a questa difficilissima situazione valorizzando l'utilizzo di tutti gli strumenti consentiti dalla legge, in particolare lo scorrimento delle graduatorie vigenti e le stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs.n.75/2017 per cercare di dare attuazione a quanto programmato per l'anno 2020.

Il perdurare dell'emergenza rende necessario procedere in questa fase a un limitato aggiornamento di quanto definito con il Piano 2020-2022, prorogato nel dicembre 2020 sino al giugno 2021, introducendo, alla luce delle necessità emerse, alcune limitate rimodulazioni della programmazione 2021, già definita dal Piano dei fabbisogni 2020-2022.

I risultati ottenuti dall'Ateneo di Torino nell'anno 2020 hanno consentito di consolidare i buoni risultati avuti negli anni precedenti con un risultato del 140% di turnover rispetto al 100% del Sistema Universitario.

Questi risultati particolarmente favorevoli per l'Università di Torino - insieme all'evidenza di una crescita significativa del numero degli immatricolati e all'obiettivo di mantenere elevata la qualità della ricerca così



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

**DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE**

come risultante dall'ultima VQR 2011-2014, che ha visto l'Ateneo terzo tra i grandi atenei a livello nazionale - rendono la pianificazione dei fabbisogni di personale, sia docente che tecnico amministrativo, di fondamentale importanza per permettere all'Ateneo di far fronte alle sfide future, con particolare riferimento a quella a cui tutti sono stati chiamati a seguito della pandemia da Covid 19, continuando a garantire formazione di alto livello, qualità della ricerca, servizi efficienti, e con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo economico e sociale del territorio e alla sempre maggiore apertura dello stesso verso il contesto internazionale.

L'Università di Torino, nella definizione dei propri fabbisogni di personale, ha tenuto conto da un lato della dimensione quantitativa del fabbisogno, necessaria per un corretto dimensionamento sia in termini di docenti che di personale tecnico amministrativo e dall'altro della dimensione qualitativa, relativa cioè alle competenze del personale che opera a vario titolo nell'Ateneo.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) viene adottato in applicazione della disciplina dettata dall'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 e tiene conto del nuovo quadro normativo derivante dalle innovazioni introdotte con il d.lgs. 75/2017 e le Linee di Indirizzo<sup>1</sup> emanate ai sensi dell'articolo 6-ter di questo decreto. Il documento è stato elaborato in coerenza con il Piano strategico pluriennale e la pianificazione pluriennale della performance.

Il piano triennale tiene altresì conto dell'articolo 7, comma 6 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49<sup>2</sup> e del relativo DPCM del 28 dicembre 2018<sup>3</sup>.

Il piano triennale va inteso in una logica di scorrimento, presenta quindi gradi di dettaglio maggiore per l'anno 2021, mentre definisce in modo meno stringente la programmazione negli anni successivi che dovrà tenere conto della necessità di procedere ad ulteriori riflessioni sulla base dell'evoluzione normativa e organizzativa anche alla luce del nuovo mandato rettorale.

Il Piano si articola in tre sezioni principali: la prima è dedicata alla presentazione delle regole del sistema per la gestione dell'organico delle università, la seconda presenta lo stato dell'arte in termini di organico in UniTO e la terza presenta le strategie e le azioni messe in atto dall'Ateneo per la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023.

---

<sup>1</sup> "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche". Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana - serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018.

<sup>2</sup> Decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5."

<sup>3</sup> DPCM del 28 dicembre 2018 "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"



## 1. I vincoli di sistema e il contesto normativo

Il reclutamento del settore universitario avviene attraverso rigidi meccanismi la cui disciplina deriva da norme di diversi ambiti (Legge 240/2010 e norme attuative, norme sul pubblico impiego, leggi di bilancio), che periodicamente intervengono sul tema in questione e da cui derivano le complesse regole del sistema che di seguito vengono illustrate.

Il reclutamento delle università è fondato sull'attribuzione di *punti organico* (p.o.) da parte del MUR. Il punto organico rappresenta il valore medio, a livello di sistema, del costo del professore di I fascia che costituisce il parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche (Tab. 1) e ha un valore, per l'anno 2020, pari a € 116.031<sup>4</sup>.

Tab.1 – Costo espresso in p.o. del personale universitario

Personale docente	PO	Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato	PO
Professore I fascia	1	Dirigente	0,65
Professore II fascia	0,7	TA categoria EP	0,4
Ricercatore tipo b)	0,5	TA categoria D	0,3
Ricercatore tipo a)	0*	TA categoria C	0,25
		TA categoria B	0,2
		CEL	0,2

\*A partire dalla Legge di Stabilità 2016 (n. 208 del 28 dicembre 2015), le Università con indici positivi possono attivare posizioni da Ricercatore di tipo a) senza ricorrere all'impegno di punti organico

In tutte le tabelle del presente documento verrà indicato il costo delle posizioni in termini di punti organico ad eccezione del personale ricercatore a tempo determinato di tipo a) e del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, per le quali verrà specificato il costo in termini finanziari in quanto per queste figure non è prevista la spendita di punti organico.

I punti organico che rappresentano le facoltà assunzionali dell'ateneo, vengono assegnati annualmente con decreto ministeriale agli atenei sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno precedente in rapporto a una percentuale di turn over di sistema variabile ogni anno e indicata dalla normativa (100% a decorrere dal 2018)<sup>5</sup>.

In particolare, a ciascun ateneo viene assegnata:

- una quota di punti organico base pari al 50% del turn over di Ateneo<sup>6</sup>
- una quota di punti organico premiali assegnati agli atenei "virtuosi" rispetto agli indicatori di sostenibilità introdotti dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n.49.

<sup>4</sup> Decreto ministeriale 10 agosto 2020, n.441.

<sup>5</sup> Articolo 66, comma 13-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni.

<sup>6</sup> Legge 11 dicembre 2016 n.232, art. 1 c. 303 lett. c) (Legge di Bilancio 2017)



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

Agli atenei che presentano performance positive, fra i quali rientra UniTO, viene attribuito un contingente di punti organico premiali in proporzione al "margine", calcolato come la differenza tra 82% delle entrate complessive nette, detratti i fitti passivi, e la somma di spese di personale e oneri di ammortamento.

Il valore degli indicatori ex D.lgs. 49/2012 di ciascun ateneo è consultabile sul sito Bilanci Atenei del Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca del MUR.

Le università programmano le assunzioni dal punto di vista quantitativo in base alla disponibilità di punti organico attribuiti dal MUR. All'atto di definire le programmazioni devono tenere conto di vincoli normativi previsti dalla Legge 240/2010, dal D.lgs. 49/2012 e dal DPCM del 28 dicembre 2018 "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" di seguito sintetizzati:

- riserva del 20%<sup>7</sup> dei posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di soggetti esterni all'ateneo;
- fino al 31/12/2021: limite massimo del 50% delle risorse per la chiamata nel ruolo di professore di I e II fascia di professori di II fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università ai sensi dell'art.24 co.6 della Legge 240/2010<sup>8</sup>. Dal 2022: il limite massimo del 50% delle risorse è riferito ai passaggi da ricercatori di tipo b) a professore di II fascia ai sensi dell'art. 24, c.5 della Legge 240/2010;
- la percentuale dei professori di I fascia non può superare il 50%<sup>9</sup> dei professori di I e II fascia. Per gli atenei con una percentuale del suddetto rapporto > 30%, il numero dei ricercatori di tipo b) non può essere inferiore a quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo<sup>10</sup>.
- rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento.

Negli anni recenti le politiche sull'organico hanno beneficiato di interventi straordinari a livello nazionale particolarmente rilevanti per l'Università di Torino.

Di particolare interesse sono stati i "Piani straordinari per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010" che hanno permesso di incrementarne il numero, in aggiunta agli interventi già previsti dall'Ateneo, ottenendo così un ampliamento degli organici (n.31 posti dal DM 18 febbraio 2016 n. 78; n.55 posti dal DM 28 febbraio 2018 n. 168; n. 61 posti dal DM 8 marzo 2019 n. 204).

Nell'anno 2020 e nel primo semestre 2021 sono intervenuti ulteriori favorevoli interventi ministeriali:

- DM 14 maggio 2020 n. 83 "Piano straordinario 2020 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010" ha finanziato n.65 posti per Università di Torino;
- DM 2 febbraio 2021 n. 245 "Secondo piano straordinario 2020 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010" ha finanziato n.126 posti per Università di Torino.

Il Mur ha inoltre avviato dall'anno 2019 specifiche politiche in favore dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso dell'Abilitazione Scientifica Nazionale, stanziando risorse dedicate con il DM 11 aprile 2019, n. 364 "Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di

<sup>7</sup> Legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 18, c. 4

<sup>8</sup> Legge 30 dicembre 2010, n. 240, art. 24, c. 6, modificato dall'art. 5, c. 1, lett. b) del Decreto-legge 29 ottobre 2019, n. 126

<sup>9</sup> Decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, art. 4, c. 2, lett. a)

<sup>10</sup> Decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, art. 4, c. 2, lett. c)



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

**DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE**

*Abilitazione Scientifica nazionale*”, che ha stanziato a favore dell’Università di Torino risorse pari a 351.200 euro per l’avvio di procedure ai sensi dell’art. 18 e dell’art. 24 comma 6, da effettuarsi dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2021.

Nell’anno 2020 e nel primo semestre 2021 si rilevano, in particolare, su questo tema i seguenti interventi ministeriali:

- DM 14 maggio 2020 n. 84 *“Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione Scientifica nazionale”* che ha stanziato a favore dell’Università di Torino risorse pari a 650.414 euro per l’avvio di procedure ai sensi dell’art. 18 L. 240/2010 riservate a ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN e/o per l’avvio di procedure ai sensi dell’art. 24 comma 6, da effettuarsi dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.
- DM 28 aprile 2021 n. 561 *“Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione Scientifica nazionale”* che ha stanziato a favore dell’Università di Torino risorse pari a 652.805 euro per l’avvio di procedure ai sensi dell’art. 18 L. 240/2010 riservate a ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN e/o per l’avvio di un numero uguale o inferiore di procedure ai sensi dell’art. 24 comma 6, da effettuarsi dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.

Inoltre, il MUR con D.M. 925/2020 ha reso disponibile per l’Università di Torino 11,92 punti organico aggiuntivi che gli Organi di Governo hanno accettato e destinato così come segue: 3,00 punti organico al personale tecnico amministrativo e 8,92 punti organico ai professori associati.

Un’importante fonte di risorse per gli atenei e in particolare per il rafforzamento dell’organico è rappresentata dal *“Fondo di finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza”* istituito, come sezione del FFO, dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) che ha previsto lo stanziamento di 1.350.000 milioni di euro l’anno a favore dei 180 dipartimenti di eccellenza vincitori<sup>11</sup>, per il quinquennio 2018-2022.

Per quanto riguarda il reclutamento di ricercatore di tipo a):

- l’Ateneo di Torino nel programma predisposto nell’ambito della programmazione triennale di cui al DM 25 ottobre 2019, n. 989 *“Linee d’indirizzo della programmazione delle università 2019-2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”*, rimodulato con DM 6 agosto 2020, n. 435, ha ritenuto indispensabile proseguire nel piano di reclutamento di giovani ricercatori e giovani ricercatrici, compatibilmente con le risorse disponibili, confermando integralmente l’inserimento complessivo di 26 posizioni di ricercatore di tipo a), finanziate per il 75% del costo totale con risorse statali derivanti dalla programmazione 2019-2020 e per il 25% con risorse di Ateneo;
- il reclutamento di personale potrà beneficiare inoltre delle risorse che potranno essere acquisite nell’ambito della nuova Programmazione triennale 2021-2023: UniTo intende infatti perseguire l’obiettivo E -

---

<sup>11</sup>Per ulteriori dettagli consultare la pagina web: <http://www.anvur.it/attivita/dipartimenti/>

I Dipartimenti dell’Università di Torino risultati vincitori sono: Culture, politica e società, Fisica, Filosofia e Scienze dell’educazione, Giurisprudenza, Neuroscienze “Rita Levi Montalcini”, Scienze Agrarie, Forestali e Alimentari, Scienze Chirurgiche, Scienze Economico-sociali e Matematico-statistiche, Scienze Mediche e Scienze Veterinarie.



Reclutamento, attraverso l'azione E.1 Reclutamento di giovani ricercatori, per un importo fino a 10 milioni di euro da destinare al reclutamento di posizioni di ricercatore di tipo a).

## 2. Lo stato dell'arte in UniTO

L'Università di Torino si è distinta negli ultimi anni mantenendo un alto livello nei risultati raggiunti, che hanno consentito all'Ateneo di acquisire una significativa fetta di entrate ministeriali e conseguentemente di garantirsi una quota di punti organico premiali che negli ultimi anni è stata superiore alla percentuale di turn over definita a livello di sistema universitario.

Analizzando nel dettaglio i finanziamenti statali degli ultimi anni, è possibile individuare alcune voci che hanno determinato direttamente o indirettamente l'assegnazione di punti organico:

- il crescente peso della componente di costo standard rispetto a quella "storica" nella quota base del FFO è favorevole per l'Università di Torino, che era invece fortemente penalizzata dal meccanismo legato alla sola componente storica;
- la quota premiale del FFO, determinata per il 60% da un indicatore legato al risultato della VQR, costituisce una voce importante per l'Ateneo, che ha ottenuto un ottimo risultato nella VQR 2011-2014 aggiudicandosi per il quinquennio 2016-2020 una percentuale significativa di finanziamento statale;
- il finanziamento relativo alla Programmazione Triennale MUR, una voce di entrata che contribuisce in maniera rilevante alla determinazione delle grandezze utilizzate in sede di ripartizione dei punti organico;<sup>12</sup>
- la selezione dei dipartimenti di eccellenza, basata anche sugli esiti dell'esercizio VQR 2011-2014, ha visto l'Ateneo distinguersi fra gli atenei italiani posizionandosi al terzo posto e ottenendo un importante finanziamento quinquennale per gli anni 2018-2022. Questo finanziamento confluisce nel FFO contribuendo così ad accrescere la possibilità di acquisire punti organico premiali.

Tab.2 – Valori degli indicatori di UniTO degli anni 2015-2019

INDICATORI ex D.lgs 49/2012	2015	2016	2017	2018	2019
Indicatore di spese per personale (ISP)	64,22%	62,70%	61,47%	60,51%	61,90%
Indice di sostenibilità finanziaria (ISEF)	1,22%	1,25%	1,28%	1,30%	1,27%
Indice di indebitamento	5,36%	4,99%	4,82%	4,56%	4,54%

L'Ateneo nell'anno 2019, invertendo il *trend* degli ultimi anni, ha evidenziato lievi flessioni negli indici di sostenibilità economica finanziaria. Come si evidenzia nella Tabella n. 2 l'ISEF è passato da 1,30 del 2018 a 1,27 del 2019 rimanendo comunque lontano dalla soglia critica pari a 1 e l'indicatore di spese del personale è passato da 60,51% del 2018 a 61,90% del 2019 (anch'esso rimanendo lontano dalla soglia dell'80%).

<sup>12</sup> Nel 2020 l'assegnazione relativa alla Programmazione triennale MUR è stata inferiore a quanto preventivato a causa delle modifiche alle regole di attribuzione delle risorse agli Atenei disposte con DM 435/2020 a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid19 che hanno riguardato la riduzione del periodo di programmazione al biennio 2019-2020 e la riduzione della cifra massima attribuibile a ogni ateneo.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

Il risultato nell'attribuzione dei punti organico 2020 conseguito dall'Università di Torino (85,19 punti organico complessivi, di cui 30,48 base e 54,72 premiali, con un turn over del 140%), è leggermente inferiore a quello dell'anno precedente in conseguenza del minor numero di cessazioni e della riduzione del proprio margine tra entrate e uscite. Tale riduzione del margine ha comportato la riduzione del peso sul sistema, che è passato da 5,64% a 5,58%.

Il risultato ottenuto dall'Ateneo nell'assegnazione di punti organico continua dunque ad essere positivo, ma i dati vanno letti con attenzione e messi in relazione con la flessione degli indicatori e con le regole e criteri di assegnazione del FFO e dei punti organico. L'aver ricevuto in modo costante un numero di punti organico che supera quello relativo alle cessazioni dal servizio (turn over superiore al 100%) può comportare, se non adeguatamente monitorato e accompagnato da azioni sul fronte delle entrate, ripercussioni sul bilancio, attraverso un irrigidimento dello stesso: una situazione che si verifica quando buona parte del FFO viene utilizzata per spese di personale, lasciando minori margini per altri tipi di interventi. D'altra parte, ottenere un buon risultato in termini di punti organico non va a incidere sulle assegnazioni di FFO negli anni successivi, i cui meccanismi di riparto seguono, come osservato, altre logiche e criteri.

È probabile quindi che l'Ateneo, grazie all'utilizzo dei punti organico ottenuti, aumenti ulteriormente la propria spesa per il personale negli anni a venire, peggiorando il valore dei due indicatori utilizzati dal MUR (spese di personale e ISEF) con una dinamica già osservata in altri atenei italiani, di piccole e di grandi dimensioni, che prima di Torino – hanno ottenuto un cospicuo numero di punti organico.

L'Università di Torino ripartisce, di norma, i punti organico ricevuti dal Ministero, tra il personale docente e il personale tecnico amministrativo (PTA) in maniera proporzionale alle cessazioni avvenute per ciascuna categoria l'anno precedente e, per il primo insieme, applicando specifiche "Linee di indirizzo per la programmazione del personale docente" definite dagli Organi di governo.

In relazione alla crescita delle attività dell'Ateneo, del numero di studenti e dei progetti di ricerca e alla mancanza di piani straordinari ministeriali a favore del personale tecnico amministrativo, le Linee di indirizzo destinano ulteriori risorse al personale tecnico amministrativo per favorire l'immissione di nuovo personale con profili professionali in settori particolarmente carenti e strategici per le linee di sviluppo dell'Ateneo. Limitate quote di punti organico per il personale docente destinate a specifiche iniziative sono accantonate a monte, prima dell'assegnazione ai dipartimenti, sulla base delle medesime linee di indirizzo.

Al fine di disporre di un quadro complessivo, sono state ricostruite le dinamiche dell'organico docente e tecnico amministrativo in modo da illustrare la situazione al 31/12/2020.

Nei paragrafi successivi si riporta, per ciascun ruolo, la fotografia del personale in servizio.

## 2.1 Personale docente

La Tabella che segue evidenzia la situazione del personale in servizio negli anni 2018-2020 dalla quale si può osservare l'incremento di personale con il superamento delle 2000 unità nel 2020.

Tab.3 – Personale docente e ricercatore in servizio\*, confronto 2018-2020

Ruolo	2018	2019	2020
-------	------	------	------



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

	unità	p.o.	€	unità	p.o.	€	unità	p.o.	€
PO	429	429		462	462		472	472	
PA	776	543,2		859	601,3		924	646,8	
RTI	475	237,5		374	187		318	159	
RTD a)**	114		5.569.242	105		5.129.565	131		6.399.743
RTD b)	171	85,5		213	106,5		211	105,5	
<b>Tot.</b>	<b>1965</b>	<b>1295,2</b>	<b>5.569.242</b>	<b>2013</b>	<b>1356,8</b>	<b>5.129.565</b>	<b>2056</b>	<b>1383,3</b>	<b>6.399.743</b>

Fonte dati: Profer Cineca, Direzione Personale e Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Valutazione e Qualità

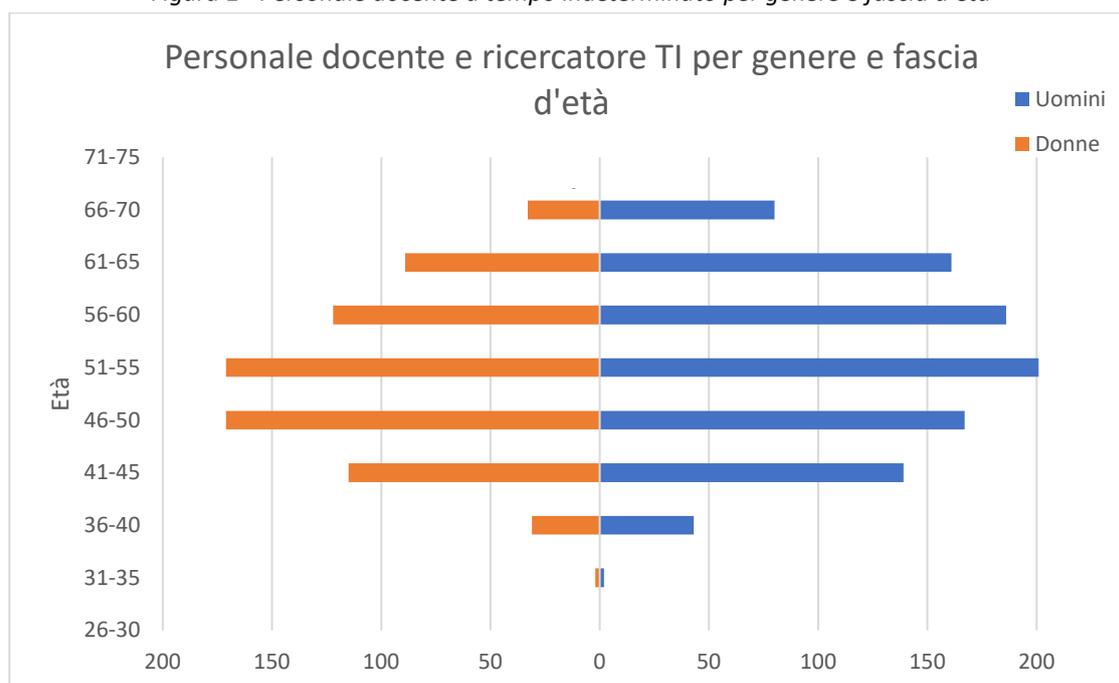
Dati aggiornati al 31.12.2020

\* Personale in servizio alla data del 31.12

\*\* I ricercatori a tempo determinato di tipo a) dall'anno 2017 non prevedono l'impegno di punti organico

Analizzando la suddivisione del corpo docente per genere e fascia d'età si rileva che la composizione per genere è abbastanza equilibrata e che oltre il 21% dei docenti ha un'età superiore ai 60 anni e di conseguenza occorre tenere in considerazione tale aspetto per la programmazione di personale dei prossimi anni.

Figura 1 - Personale docente a tempo indeterminato per genere e fascia d'età



Dati aggiornati al 31/12/2020

Fonte dati: Direzione Personale

L'Ateneo, in relazione alla necessità di far fronte in particolare alla crescita degli iscritti, ha attuato politiche programmatiche per gli anni 2019 e 2020 del personale docente finalizzate a:

- avviare posizioni di professore associato da destinare a settori concorsuali nei quali siano in servizio ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, utilizzando fino a 15 e a 9 punti organico "esigenze strategiche di Ateneo" per ciascuna delle programmazioni 2018 e 2019. Le suddette posizioni sono state attribuite per il potenziamento dei settori scientifico disciplinari carenti in termini di "docenti di riferimento" nei successivi anni accademici alla luce delle previsioni di pensionamento (Piano pluriennale per il potenziamento di ricerca, didattica e turn over);



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

- avviare selezioni per l'immissione di 40 ricercatori di tipo a) all'anno (2016, 2017, 2018, 2019 e 2020);
- mantenere la numerosità dei docenti nei settori essenziali per didattica e ricerca alla luce dei numerosi contratti ricercatori a tempo determinato di tipo a) e ricercatori a tempo determinato di tipo b) in scadenza previsti per gli anni dal 2019 al 2021 mediante il congelamento<sup>13</sup>:
  - di 0,10 punti organico nel terzo anno di contratto e 0,20 punti organico nel quarto, per ogni posizione di ricercatori a tempo determinato di tipo a) in scadenza nel periodo considerato per il futuro eventuale passaggio a ricercatori a tempo determinato di tipo b);
  - di 0,10 punti organico nel primo e nel secondo anno di contratto di ricercatori a tempo determinato di tipo b) necessari per l'eventuale passaggio a professore associato nell'eventualità in cui superino il giudizio di cui all'art. 24, c. 5, L. 240/2010. A tal fine è stata prevista la destinazione di 20 p.o. nelle programmazioni 2018 e 2019;
- invertire il trend relativo alla qualità delle politiche di reclutamento, in particolare per i neo-assunti e neo-promossi, che costituisce uno degli indicatori fondamentali per l'assegnazione del FFO. Le percentuali di assegnazione del FFO 2017 e 2018 riguardanti l'indicatore della qualità delle Politiche di reclutamento avevano rilevato una flessione negli anni recenti con impatto in termini di acquisizione di risorse dalla quota premiale FFO (da 5,72% FFO 2016 a 4,21% FFO 2017 e 4,08% FFO 2018). In tal senso i Dipartimenti hanno provveduto, secondo quanto deliberato dall'Ateneo<sup>14</sup>, a:
  - richiedere, tra gli "Obiettivi di produttività scientifica" contenuti nei bandi per ricercatore di tipo a) che sono oggetto di valutazione per la proroga del contratto, il raggiungimento nei tre anni dall'avvio di contratto di almeno la metà del valore-soglia previsto dalla procedura di Abilitazione Scientifica Nazionale 2018 per il ruolo di docenza di seconda fascia ex D.M. 589/2018, arrotondato per difetto, relativo al "numero articoli" per i settori bibliometrici, ovvero al "numero articoli e contributi" per i settori non bibliometrici, considerando come intervallo temporale valido ai fini del calcolo degli indicatori quello relativo al 1° gennaio dell'anno di avvio del contratto;
  - deliberare ulteriori criteri di qualità scientifica e didattica da inserire nei bandi per la partecipazione a selezioni di ricercatore a tempo determinato di tipo b).

Nell'ambito del programma predisposto nella programmazione triennale di cui Decreto Ministeriale 25 ottobre 2019 n. 989 "Linee d'indirizzo della programmazione delle università 2019-2021 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati", rimodulato con Decreto Ministeriale 6 agosto 2020 n. 435, l'Ateneo ha inteso continuare i propri sforzi volti a rafforzare ulteriormente i settori disciplinari di base e caratterizzanti prevedendo che tutti i concorsi, così come passaggi di settore scientifico disciplinare, le mobilità interne e i trasferimenti vengano attivati di norma nei settori scientifico-disciplinari carenti di docenti di riferimento in settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti, limitando contestualmente l'utilizzo di docenza a contratto in questi ambiti disciplinari, in coerenza con quanto previsto nel Piano strategico.

---

<sup>13</sup> Delibera del Consiglio di amministrazione del 26 novembre 2018 n. 10/2018/V/1 – Indirizzo strategico di programmazione del personale docente e ricercatore, su parere favorevole del Senato Accademico del 13 novembre 2018.

<sup>14</sup> Si veda nota 13.



## 2.2 Personale tecnico-amministrativo

La maggiore disponibilità di punti organico a partire dal 2018, anno in cui il turn over di UniTO ha superato la soglia del 100%, ha posto le premesse per attuare una programmazione del personale di ampio respiro, che precedentemente era stata pesantemente condizionata dalla politica statale di contenimento del turnover, nonostante l'Ateneo avesse promosso politiche di Ateneo in tema di stabilizzazioni (Accordo sindacale e L. 125/2013) e di potenziamento della dotazione di punti organico dedicata al personale tecnico amministrativo previsto negli anni dalle Linee di indirizzo del personale docente.

La Tabella che segue evidenzia l'evoluzione del personale tecnico-amministrativo (a tempo indeterminato e determinato) dal 2018 al 2020 suddiviso tra Direzioni, Rettorato, Dipartimenti e centri.

Tab. 4 - Personale Tecnico Amministrativo in servizio confronto 2018-2020 suddiviso per strutture

STRUTTURA	01/01/2018			31/12/2020		
	TI	TD	Totale	TI	TD	Totale
Direzione Affari Generali	33	1	34	33	2	35
Direzione Amministrazione e Sostenibilità	14		14			
Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione	46	12	58	67	11	78
Direzione Bilancio e Contratti	223	11	234	240	5	245
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti	280	23	303	297	18	315
Direzione Edilizia e Sostenibilità				24	2	26
Direzione Edilizia e Logistica (*)	164		164			
Direzione Generale	30	5	35	25	3	28
Direzione Integrazione e Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane	70	3	73	63	5	68
Direzione Personale	91	1	92	99	3	102
Direzione Ricerca e Terza Missione	196	14	210	210	17	227
Direzione Sedi Extra Metropolitane	6		6	6		6
Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione (*)				131	2	133
Direzione Sistemi Informativi, Portale, E-Learning	153	8	161	160	5	165
Rettorato	17	1	18	14	4	18
comandi out/aspettative	7		7	1		1
Dipartimenti/Centri	376	23	399	361	42	403
Totale complessivo	1706	102	1808	1731	119	1850

Fonte dati: Direzione Personale

(\*) Dal 2020 in seguito alla creazione della nuova Direzione Sicurezza, Logistica e Manutenzione, le attività della logistica sono state trasferite dalla Direzione Edilizia e logistica alla nuova direzione.

Analizzando la suddivisione del personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato per genere e fascia d'età si può osservare che la composizione per genere registra una maggioranza femminile, con un rapporto di 2:1 unità. Si rileva che l'età media del personale è piuttosto elevata, con una presenza di personale sotto i 40 anni inferiore al 11%. Due sono i fenomeni che hanno influito su tale tendenza: da un lato il rallentato

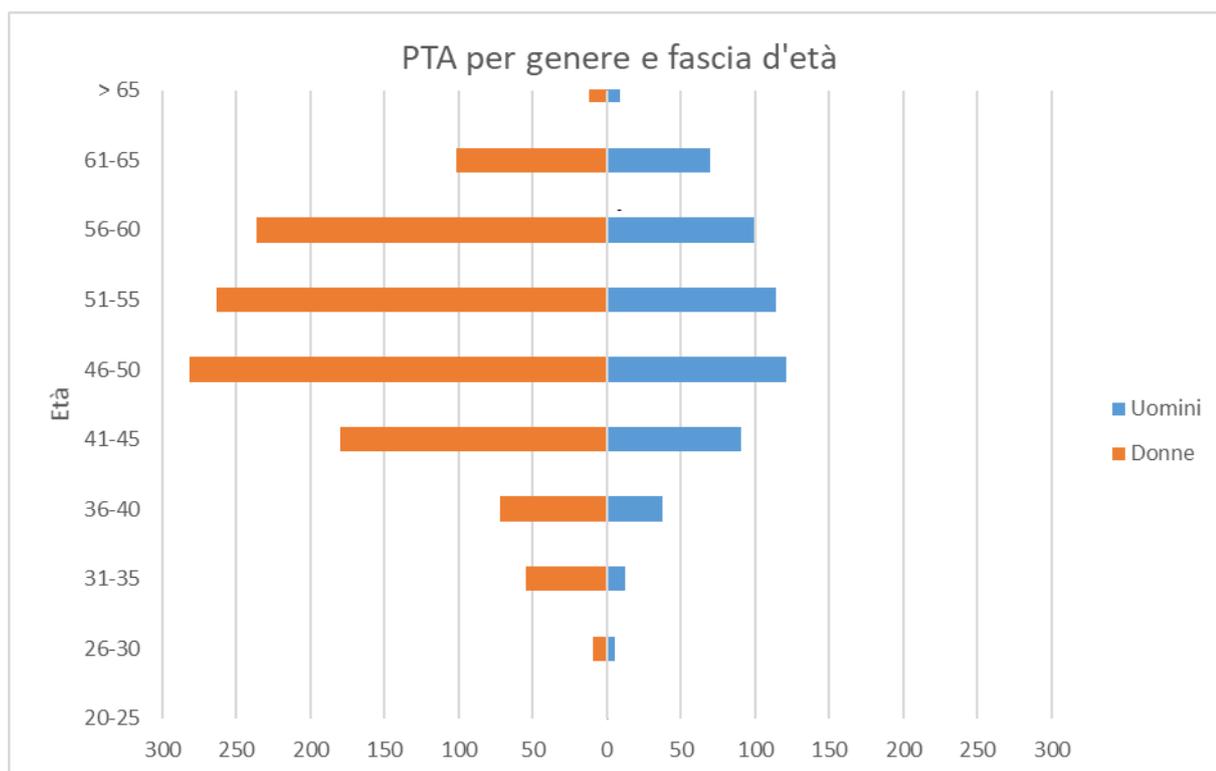


# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

ingresso di personale neoassunto e dall'altro le norme nazionali in tema di età pensionabile che hanno innalzato l'età di uscita dal mondo lavorativo.

Figura 2 - PTA per genere e fascia d'età



Dati aggiornati al 31/12/2020

Fonte dati: CSA – Direzione Personale

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

Tuttavia l'introduzione del "Regolamento per le modalità di svolgimento dei colloqui/prove orali delle procedure selettive per personale tecnico-amministrativo nel periodo dell'emergenza Covid-19" (DR n.1633 del 12 maggio 2020), ha consentito, laddove compatibile, di poter concludere nell'anno 2020 alcune procedure a tempo indeterminato e numerose procedure a tempo determinato; contestualmente, si è proceduto allo scorrimento di graduatorie valide, in coerenza con i fabbisogni approvati nel "Piano dei Fabbisogni 2020-2022".

Si sono così potute concludere nell'anno 2020 le assunzioni di:

- n. 5 unità di categoria C



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

**DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE**

- di n. 49 di categoria D;
- di n. 2 unità di categoria EP.

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

- n. 4 unità di categoria C;
- n. 11 unità di categoria D;
- n. 1 di categoria EP.

Le dinamiche concorsuali hanno inoltre determinato il collocamento, tra gli idonei delle procedure selettive a tempo indeterminato, di personale già in servizio a tempo determinato o a tempo indeterminato inquadrato nella categoria inferiore. Tali dinamiche, certamente virtuose dal punto di vista del riassorbimento del personale a tempo determinato e dell'evoluzione di carriera del personale già in servizio a tempo indeterminato, hanno tuttavia causato un rallentamento degli ingressi da parte di nuove figure.

Risulta ancora utile evidenziare come, alla data di emanazione del seguente documento, sono in itinere:

- n. 2 procedure di categoria C per n. 3 posti (Servizi per la gestione del personale e tecnico della ricerca);
- n. 35 procedure di categoria D per n. 55 posti (Servizi per l'internazionalizzazione, Servizi di supporto per la pianificazione strategica e le decisioni degli organi di governo e dei dipartimenti, Servizi per la programmazione e l'assicurazione della qualità, Servizi di e-learning e collaboration online, Servizi di supporto alle procedure amministrative e contabili, Servizi per l'ICT (information and communications technology), Trasformazione digitale dell'ateneo, Servizi per la programmazione organico e reclutamento, Servizi per la gestione del rapporto di lavoro del personale docente e tecnico amministrativo e Servizi ICT (Sicurezza dei Sistemi e Servizi di Identità Digitale e figure di tecnici della ricerca presso i dipartimenti);
- n. 1 procedura per n. 13 posti di progressione verticale da categoria B a categoria C ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

e in fase di avvio:

- n.4 procedure di categoria C per n. 25 posti (Servizi per la didattica, servizi di supporto di direzione, supporto ai servizi bibliotecari e servizi gestionali per la ricerca);
- n.4 procedure di categoria D per n. 19 posti (Servizi di supporto alla governance di Ateneo, Servizi di supporto di Direzione, Supporto ai servizi bibliotecari, Servizi Logistici e figure di tecnici della ricerca presso i dipartimenti).

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato risulta utile precisare che, in linea con quanto stabilito a suo tempo dagli Organi di Governo, il personale comandato presso l'Università di Torino da altri enti pubblici (comando in entrata) è costituito da un'unica unità categoria EP, mentre non risulta nessun comando di personale dell'Università di Torino presso altri Enti pubblici (comando in uscita).

La situazione del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato è riportata nella seguente tabella.

*Tab. 5 - Personale Tecnico Amministrativo a tempo determinato in servizio\* nel periodo 2018-2020*

CATEGORIA	Anno	Anno	Anno
	2018	2019	2020



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

	n. posizioni	n. posizioni	n. posizioni
EP	2	1	0
D	81	80	93
C	22	25	26
B	0	0	0
<b>Totale**</b>	<b>105</b>	<b>106</b>	<b>119</b>

Fonte dati: Direzione Personale – Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Valutazione e Qualità

\* Personale in servizio alla data del 31/12

\*\* nell'anno 2018 n. 105 posizioni di cui 37 su finanziamenti esterni e i rimanenti su Bilancio di Ateneo, nell'anno 2019 n. 106 posizioni di cui 58 su finanziamenti esterni e i rimanenti su Bilancio di Ateneo, nell'anno 2020 n. 119 posizioni di cui 26 su finanziamenti esterni e i rimanenti su Bilancio di Ateneo.

A questo riguardo, e tenuta presente l'impossibilità di svolgere le procedure di selezione a tempo indeterminato, va sottolineato che, per far fronte a richieste indifferibili di particolari professionalità, si è proceduto ad assunzioni a tempo determinato in coerenza con quanto già previsto nel Piano 2020-2022 per l'anno 2020 relativamente a posizioni a tempo indeterminato.

La spesa relativa al personale tecnico amministrativo a tempo determinato in servizio al 31 dicembre 2020 è rappresentata da 2.217.954,00 euro, importo compatibile con le previsioni di cui al D.L. 78 art. 9 co. 28.

La selezione del personale a tempo determinato ha quindi risposto, oltre alle esigenze emergenziali di cui sopra, prevalentemente a due obiettivi:

- la copertura di posizioni connesse a progetti limitati nel tempo (in genere massimo 3 anni) e finanziati con risorse provenienti dall'esterno,
- la sperimentazione di nuove figure professionali e nuovi servizi in relazione ad attività innovative per le quali si rende necessaria la ricerca di nuove competenze (es analisi e gestione dati, programmazione, assicurazione della qualità, project management della ricerca, supporto alle relazioni internazionali, supporto alle attività di III missione) da sperimentare mediante progetti di durata limitata.

In numerosi casi, come già precedentemente evidenziato, le sperimentazioni sopra citate hanno fornito elementi per l'attivazione di concorsi a tempo indeterminato sulle nuove figure professionali individuate proprio attraverso tali attività di sperimentazione.

Sempre nell'ambito del personale a tempo determinato, l'art. 20 del D.lgs. 75/2017, così come modificato dalla Legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 «*Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica*» ha prorogato fino al 31.12.2021 la possibilità di assunzioni attraverso procedure di stabilizzazione per il triennio 2018-2021.

Per quanto riguarda il personale di cui alla Legge 68/1999 è stata prevista la copertura della quota d'obbligo (7% per le categorie disabili e 1% per le categorie protette) mediante inserimenti lavorativi ex art. 11 co. 4 L.68/1999 e procedure concorsuali su profili di tipo tecnico e amministrativo. L'Università di Torino ha



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

concordato con l'Agenzia Piemonte Lavoro la programmazione degli adempimenti previsti dalla Convenzione n.1089413 del 29/12/2011, e successiva integrazione del 28/12/2016, finalizzata a modulare la gradualità delle assunzioni ai sensi della legge 68/99.

Per quanto riguarda i servizi tecnici e i servizi caratterizzanti per la ricerca, l'assetto organizzativo vigente prevede che tali servizi siano assicurati dal personale tecnico assegnato ai Dipartimenti e ai Centri di Ricerca (delibere nr 4/2016/III/1 del 26 aprile 2016 e nr. 10/2016/VI/1 del 25 ottobre 2016), e le attività si possono sintetizzare come segue:

- Servizi di natura gestionale (Aree di Polo della Ricerca) finalizzati a sviluppare opportunità di finanziamento per la ricerca e l'innovazione.
- Servizi di natura tecnica (Dipartimenti/Centri) funzionali allo svolgimento della ricerca di base e applicata. Garantiscono l'organizzazione e il funzionamento dei laboratori di ricerca, inclusi gli stabulari. Supportano e realizzano esperimenti e sviluppano protocolli di ricerca nell'ambito di laboratori, stabulari e aree esterne interessate dall'attività di indagine e garantiscono il rispetto delle procedure di accesso e di utilizzo degli ambienti dedicati, oltre all'applicazione delle normative previste.
- Servizi caratterizzanti (Dipartimenti/Centri) I servizi caratterizzanti rispondono ad esigenze tecniche ed organizzative specifiche del Dipartimento e consistono nel supporto e assistenza in servizi ed azioni specifiche per la realizzazione delle attività di didattica e ricerca.

Alcuni di questi servizi/attività, a seconda di necessità tecnico-organizzative, possono essere condivisi tra più Dipartimenti.

L'evoluzione del contesto in cui opera il personale a supporto tecnico per la ricerca ha determinato l'emergere di nuove necessità all'interno dei Dipartimenti. In particolare, negli ultimi anni si è assistito allo sviluppo di progetti e laboratori comuni a più strutture di Ateneo che hanno favorito la creazione di nuove sinergie e di economie di scala. L'Ateneo intende quindi proseguire su questa strada incentivando la creazione di strutture comuni nelle quali inserire figure trasversali interdipartimentali, che possano mettere le proprie competenze al servizio di tutto l'Ateneo.

A tal fine gli Organi di Governo hanno deliberato di investire punti organico per figure a supporto di servizi tecnici per la ricerca, in particolare sono stati assegnati 6 punti organico, destinando 3 punti organico per il finanziamento di posizioni di tecnico della ricerca da destinare alle grandi attrezzature interdipartimentali e ulteriori 3,00 punti organico al cofinanziamento al 50% di posizioni da destinare alle strutture di ricerca dipartimentali e interdipartimentali.

Le predette 30 posizioni (10 finanziate e 20 cofinanziate) sono state attribuite ai Dipartimenti e sono in fase di espletamento i relativi concorsi.

I Dipartimenti continuano poi ad avvalersi della possibilità di utilizzare parte dei punti organico quota docente per l'avvio di selezioni per tecnici della ricerca. In caso di cessazione dei predetti tecnici i punti organico investiti dal Dipartimento tornano nella disponibilità del Dipartimento stesso; in caso di cessazione di posizione di tecnici della ricerca originariamente impegnate su punti organico di Ateneo, verrà valutato l'eventuale ripristino nel contesto del quadro delle esigenze complessive di Ateneo e del Polo di riferimento. La mobilità delle predette figure potrà avvenire nella misura in cui il Dipartimento che acquisisce la risorsa trasferisca al Dipartimento cedente la quota di punti organico che il Dipartimento stesso ha investito.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

**DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE**

Per potenziare le attività di ricerca dell'Ateneo anche nello svolgimento di progetti di ricerca finanziati dall'Unione europea e da altri enti e organismi pubblici e privati, è stato emanato il *“Regolamento di ateneo per il reclutamento di tecnologi a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 bis della legge n. 240/2010”* al fine di sperimentare l'introduzione della figura del Tecnologo in progetti finanziati da soggetti terzi.

Gli Organi di governo, tenuto conto dello sviluppo dell'internazionalizzazione degli anni recenti, hanno infine ritenuto necessario proporre una politica in favore del reclutamento di Collaboratori ed esperti linguistici (CEL) operanti presso i Dipartimenti e del potenziamento del Centro Linguistico di Ateneo (CLA) con figure trasversali utili alla formazione linguistica in tutto l'Ateneo e di tutti gli studenti, inclusa la formazione di italiano per gli studenti stranieri. Eventuali risorse di punti organico che si renderanno disponibili nei prossimi anni a seguito della cessazione di CEL saranno destinate al reclutamento di nuove figure di CEL.

Nell'anno 2020 è stato quindi avviato un *“Piano straordinario per Collaboratori ed esperti linguistici”* prevedendo per la sola programmazione 2020 la destinazione di risorse (4 punti organico di cui 2 per il finanziamento e 2 per il cofinanziamento al 50% di posizioni) per figure di CEL ai Dipartimenti per attività di supporto alla formazione linguistica sulle lingue di interesse dei singoli Dipartimenti.

### **3. La programmazione 2021 -2023**

**Per il personale docente**, oltre al reclutamento derivante dalle assegnazioni ordinarie di punti organico, l'Ateneo può continuare a beneficiare in misura rilevante dei Piani straordinari di reclutamento per professori di seconda fascia e per ricercatori a tempo determinato di tipo b) e dalle risorse di cui al Piano di Programmazione Triennale per i ricercatori di tipo a).

Relativamente al **personale tecnico amministrativo**, l'Ateneo, compatibilmente con il perdurante stato di emergenza, prosegue nella scelta di investire risorse per potenziare l'erogazione di servizi destinati agli studenti e di supporto alla ricerca e per reclutare nuove professionalità utili a rispondere ai crescenti bisogni di competenze innovative per il miglioramento della performance di Ateneo. Per consentire l'attuazione di questa politica, l'Ateneo, in assenza di assegnazioni straordinarie a favore del PTA da parte del Ministero, prosegue nella destinazione al personale tecnico amministrativo di ulteriori punti organico rispetto a quelli calcolati sulla base delle sole cessazioni.

L'Ateneo di Torino dispone per la programmazione di cui al presente piano 2021-2023:

- delle risorse di cui all'anno 2020:
  - 85,19 punti organico che sono stati attribuiti con Il Decreto Ministeriale n. 441 del 10 agosto 2020. In applicazione delle vigenti Linee di indirizzo per la programmazione del personale docente 2020-2026 sono destinati al personale docente 53,48 p.o., al personale tecnico amministrativo 27,71 p.o. e al piano straordinario per i Collaboratori Esperti Linguistici 4 p.o.
  - D.M. 28 aprile 2021, n. 561 *“Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di Abilitazione Scientifica nazionale”* che ha stanziato a favore dell'Università di Torino risorse pari a 652.805 euro per l'avvio di procedure ai sensi dell'art. 18 L. 240/2010 riservate a ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN e/o per l'avvio di un numero uguale o inferiore di procedure ai sensi dell'art. 24 comma 6, da effettuarsi dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

- DM 14 maggio 2020, n. 83 "Piano straordinario 2020 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010" ha finanziato 1.607 posti (65 posti per Università di Torino).
  - DM 2 febbraio 2021, n. 245 "Secondo piano straordinario 2020 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 240/2010" ha finanziato 3.381 posti (126 posti per Università di Torino).
  - D.M. 925/2020 che ha reso disponibile l'Università di Torino 11,92 punti organico aggiuntivi che gli Organi di Governo hanno accettato e destinato così come segue: 3,00 punti organico al personale tecnico amministrativo e 8,92 punti organico ai professori associati.
- delle risorse di punti organico previsti per gli anni 2021-2024 sulla base delle cessazioni certe a normativa vigente, valutando un turn over del 120 per cento per l'anno 2021 e prudenzialmente del 100 per cento per gli anni successivi.

## 3.1 Personale docente

Lo stato dell'arte di cui al capitolo 2.1 e la situazione dei pensionamenti attesi nei prossimi anni e dei punti organico prevedibili per il personale docente, sulla base del turn over (ipotizzato al 120% per l'anno 2021 e al 100% per gli anni successivi) come mostrati nel dettaglio da tabella che segue, offrono gli elementi per definire le linee fondamentali di programmazione.

Tab.6 - Personale docente e ricercatore – cessazioni 2020-2023 e punti organico previsti per gli anni 2021-2024.

	cessazioni anno 2020*		punti organico previsti per l'anno 2021 con TURN OVER 120%	cessazioni anno 2021**		punti organico previsti per l'anno 2022 con TURN OVER 100%	cessazioni anno 2022**		punti organico previsti per l'anno 2023 con TURN OVER 100%	cessazioni anno 2023**		punti organico previsti per l'anno 2024 con TURN OVER 100%
	unità	p.o.		unità	p.o.		unità	p.o.		unità	p.o.	
PO	23	23		18	18		20	20		16	16	
PA	20	12,6		13	9,1		10	7		8	5,6	
RU	11	5		18	9		5	2,5		12	6	
RU TD	5	0,5		--			--			--		
<b>Totali</b>	<b>59</b>	<b>41,1</b>	<b>49,32</b>	<b>49</b>	<b>36,1</b>	<b>36,1</b>	<b>35</b>	<b>29,5</b>	<b>29,5</b>	<b>36</b>	<b>27,6</b>	<b>27,6</b>

Dati aggiornati al 31/12/2020

Fonte dati: Direzione Personale – Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Valutazione e Qualità

\* I dati per l'anno 2020 sono stati certificati dalla procedura PROPER

\*\* I dati per gli anni 2021-2023 sono basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione e non comprendono le cessazioni dei ricercatori a tempo determinato in quanto l'evoluzione della loro carriera rende difficile prevedere l'impatto di tali cessazioni in termini di punti organico attesi da turn over

È possibile che il numero delle cessazioni aumenti alla luce delle nuove normative introdotte in materia di pensionamento.

Come mostrato nella tabella 6, negli anni 2021/2022/2023/2024 è prevista l'assegnazione di un limitato numero di punti organico in quanto le cessazioni previste per il periodo considerato sono contenute rispetto a quelle del triennio precedente 2017-2019.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

La programmazione del personale sviluppata dall'Ateneo è finalizzata a adottare politiche che salvaguardino e favoriscano lo sviluppo della numerosità del personale docente e che, essendo mirate a incentivare la qualità della ricerca, abbiano un impatto in termini di crescita del FFO e quindi di crescita dei punti organico premiali secondo le logiche illustrate in precedenza.

L'Ateneo ha deliberato politiche programmatiche del personale docente finalizzate a:

- incentivare le chiamate dall'esterno dell'Ateneo per il potenziamento della numerosità del personale docente oltre che per il rispetto dei vincoli ministeriali (mediante il cofinanziamento delle suddette posizioni utilizzando punti organico destinati alle esigenze strategiche di Ateneo)
- incentivare le chiamate dirette dall'estero
- incentivare le chiamate di vincitori di programmi di elevata qualificazione (ERC, Levi Montalcini, Marie Curie ecc.)
- sviluppare l'avvio di posizioni con finanziamenti esterni
- incentivare la riduzione da parte dei Dipartimenti dei contratti di insegnamento all'interno dei Corsi di Studio

Considerata la prevista crescita della numerosità degli studenti anche per gli anni futuri, l'Ateneo intende continuare politiche dirette a incrementare la numerosità di ricercatori e professori e perseguire i seguenti obiettivi di rafforzamento<sup>15</sup>:

- della qualità dei neoassunti o neopromossi
- della copertura dei settori carenti in termini di docenti di riferimento per le materie di base e caratterizzanti
- della coerenza delle scelte dei settori nei quali vengono bandite le posizioni da parte dei Dipartimenti e le priorità definite nei piani triennali dei Dipartimenti stessi.

L'Ateneo fornirà indicazioni ai dipartimenti affinché al momento dell'avvio delle procedure concorsuali sia dimostrata la coerenza delle scelte sui settori nei quali vengono bandite le posizioni, le priorità definite nei propri piani triennali e le priorità rispetto ai settori scientifico disciplinari di base e caratterizzanti. Le scelte dipartimentali saranno oggetto di specifiche azioni di verifica.

I punti organico secondo le Linee di indirizzo per la programmazione del personale docente 2020-2026 (programmazione 2020) appena riviste, verranno attribuiti ai Dipartimenti secondo i seguenti criteri:

- 75% assegnato ai dipartimenti secondo criteri di premialità di cui
- 33,5% alla ricerca
- 8% alla Terza missione
- 33,5% alla didattica
- 30% al turn over (25% per la sola programmazione 2020)
- 25% destinato alle esigenze strategiche dell'Ateneo da utilizzare su proposta del Rettore agli organi di governo a valle di una fase di coprogettazione tra il Rettore e i Dipartimenti.

---

<sup>15</sup> Delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2019 n.9/2019/IV/9 "Proposta in merito ai criteri di distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti"



## 3.2 Personale tecnico amministrativo

Lo stato dell'arte di cui al capitolo 2 e la situazione dei pensionamenti attesi nei prossimi anni e dei punti organico prevedibili, come mostrati da tabella che segue, offrono gli elementi per definire le linee fondamentali di programmazione del personale tecnico amministrativo.

La Tabella n.7 evidenzia infatti la previsione dei punti organico complessivamente attribuibili alla programmazione del personale tecnico-amministrativo nell'arco di vigenza del piano sulla base della percentuale di turn over ipotizzato al 120% per l'anno 2021 e al 100% per gli anni successivi).

Tab. 7 - Personale Tecnico-amministrativo – cessazioni 2020-2023 e punti organico previsti per gli anni 2021-2024.

	cessazioni		punti organico previsti per l'anno 2021 con TURN OVER 120%	cessazioni		punti organico previsti per l'anno 2022 con TURN OVER 100%	cessazioni		punti organico previsti per l'anno 2023 con TURN OVER 100%	cessazioni		punti organico previsti per l'anno 2024 con TURN OVER 100%
	anno 2020*			anno 2021*			anno 2022*			anno 2023*		
	unità	p.o.		unità	p.o.		unità	p.o.		unità	p.o.	
Dirigenti	2	1,3		0	0		0	0		0	0	
EP	3	1,2		3	1,2		2	0,8		0	0	
D	24	6,6		16	4,8		8	2,4		5	1,5	
C	29	6,75		23	5,25		10	2,25		22	4,5	
B	2	0,4		3	0,2		1	0,2		4	0,6	
CEL	4	0,8		3	0,6		6	1,2		1	0,2	
<b>Totali</b>	<b>64</b>	<b>17,05</b>	<b>20,46</b>	<b>48</b>	<b>12,05</b>	<b>12,05</b>	<b>27</b>	<b>6,85</b>	<b>6,85</b>	<b>32</b>	<b>6,8</b>	<b>6,8</b>

Dati aggiornati al 31/12/2020

Fonte dati: Direzione Personale – Direzione Attività Istituzionali, Programmazione, Valutazione e Qualità

\* I dati delle cessazioni anno 2020 sono certificati dalla procedura PROPER

\*\* I dati delle cessazioni degli anni 2021-2022 sono basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione e di conseguenza è possibile che il numero delle cessazioni aumenti alla luce delle nuove normative introdotte in materia di pensionamento.

Il numero delle cessazioni comprende anche le cessazioni del personale di cui alla Legge 68/99, per le quali la normativa non prevede utilizzo di punti organico.

Alla luce dei dati raccolti e degli esiti delle programmazioni precedenti, risultano individuati per il triennio 2021-2023 i fabbisogni nei seguenti ambiti, in ampia coerenza con il precedente piano dei fabbisogni :

- **Figure professionali a supporto delle funzioni strategiche delle Direttrici e dei Direttori di Dipartimento:** a supporto delle Direzioni di Dipartimento
- **Servizi all'internazionalizzazione:** ulteriore investimento di figure da dedicare all'internazionalizzazione sia all'interno degli uffici di Polo dedicati, che negli uffici della Direzione di competenza



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

- **Servizi economico finanziari:** in relazione ai volumi di attività gestite nell'ambito degli uffici di Polo, ulteriore rafforzamento di figure anche di tipo innovativo da destinare in modo specifico a supporto di contratti e approvvigionamenti, competenze e missioni
- **Servizi al personale:** in relazione all'aumento del personale docente e tecnico-amministrativo, strutturato e non strutturato, e alle previsioni di cessazioni dal servizio, inserimenti di figure addette alle attività fondamentali quali stipendi, contrattualistica, pensioni, gestione carriera
- **Didattica e servizi agli studenti:** in considerazione del rilevante aumento della numerosità degli studenti, pur essendo la didattica tra gli ambiti destinatari di interventi negli anni precedenti, potenziamento in particolare dell'ambito di gestione di tirocini, scuole di specializzazione, professori a contratto
- **Figure a supporto della governance:** è necessario proseguire con l'investimento in figure a supporto della programmazione e delle attività strategiche
- **Figure a supporto della ricerca:** profili professionali innovativi a supporto della progettazione e gestione dei progetti di ricerca e della valorizzazione risultati e impatto della stessa (terza missione); formazione alla ricerca
- Figure a supporto delle attività inerenti tutti gli adempimenti previsti in materia di trattamento dei dati.
- Nuovi profili professionali per garantire innovazione e sviluppo dei servizi (competenze digitali, linguistiche, relazionali, competenze per nuovi servizi bibliotecari digitalizzati)

Dall'analisi di quanto programmato nel Piano Triennale 2020-2022 sulla base delle esigenze segnalate sia dai Direttori/Direttrici di Dipartimento che di Direzione, e in particolare da quanto programmato per l'anno 2021, tenuto conto delle necessarie rimodulazioni, emerge una programmazione per l'anno 2021 di n. 108 unità di personale pari ai 29,91 punti destinati al personale tecnico amministrativo negli ambiti sopra descritti, oltre a n 7 posizioni pari a 2,10 punti organico (in anticipazione dei punti organico 2021) sulle figure a supporto delle attività inerenti tutti gli adempimenti previsti in materia di trattamento dei dati..

Tab.8 – Nuove posizioni

Direzione	Nuove posizioni			
	C	D	EP	PO
Affari Generali	2	4		1,7
Sedi Extra Metropolitane	2	1		0,8
Attività Istituzionali, Programmazione, Qualità e Valutazione		5		1,5
Bilancio e Contratti	8	2		2,6
Direzione Generale		5	1	1,9



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE

Didattica e Servizi agli Studenti	14	11		6,8
Edilizia e Sostenibilità		3		0,9
Integrazione, Monitoraggio, Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane	10	6		4,3
Personale	2	3		1,4
Ricerca e Terza Missione	6	5		3,06
Sicurezza, Logistica e Manutenzione	8	3		2,9
Sistemi Informativi, portale, e-Learning	1	4		1,45
Rettorato	0	2		0,6
Totale	<b>53</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>29,91</b>

Per quanto riguarda la programmazione del personale disabile e di personale appartenente alle categorie protette di cui alle quote d'obbligo della Legge 68/99 e di personale di cui alla Legge n. 6/2018 (7% per le categorie disabili e 1% per le categorie protette) saranno avviate specifiche selezioni alla luce delle novità normative.

Per quanto riguarda le stabilizzazioni ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prorogate al 31.12.2021, l'Ateneo intende proseguire le politiche adottate nel corso del 2020 relativamente al personale in possesso dei prescritti requisiti, coerentemente con i fabbisogni sopra descritti.

Per quanto riguarda invece la possibilità di esperire procedure di progressione verticale (PEV) tra le categorie di cui all'art. 22, comma 15 del medesimo D. Lgs., utilizzabili in via eccezionale nell'arco temporale 2020-2022, si deve innanzitutto tenere conto:

- del vincolo del 30% delle posizioni programmate nel triennio che determina il numero di procedure attivabili;
- del vincolo di risorse disponibili derivante dai limiti del "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP".

Per quanto riguarda invece la programmazione del **personale tecnico-amministrativo a tempo determinato**, è stata definita una modalità di utilizzo di tale strumento più strutturata:

- per quanto riguarda le richieste di avvio di posizioni con risorse derivanti da norme, accordi e convenzioni con enti pubblici o privati che rispondono ai criteri dettati dal D.lgs. 49/2012, art. 5, co. 5, queste verranno di volta in volta vagliate e comunque attivate nel rispetto dei contenuti e dei tempi del relativo progetto;



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO

## *DIREZIONE ATTIVITA' ISTITUZIONALI, PROGRAMMAZIONE, QUALITÀ E VALUTAZIONE*

– per quanto riguarda le richieste di avvio di posizioni con oneri a carico del bilancio di Ateneo è stata effettuata una specifica programmazione in sede di predisposizione del Bilancio prevedendo per l'anno 2021 l'avvio di un massimo di 35 posizioni.

Le richieste riguarderanno il reclutamento di figure professionali collegate a esigenze temporanee o eccezionali e/o la sperimentazione di nuove figure professionali e nuovi servizi in relazione ad attività innovative per le quali si rende necessaria la ricerca di nuove competenze mediante progetti di durata limitata.

Tali richieste verranno esaminate dalla/dal Direttrice/Direttore Generale per la successiva presentazione al Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda le sostituzioni di maternità o di altre assenze di lunga durata verranno avviate politiche volte alla sostituzione di tale personale con gli strumenti consentiti dalle Leggi vigenti.