



Allegato 1 – Senato Accademico del 12.3.2019

RELAZIONE SULLA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE T/A DI AREA AMMINISTRATIVA/GESTIONALE 2019-2021

1. ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE PERSONALE TA 2017-2018

A seguito di un'analisi del contesto organizzativo della struttura tecnico gestionale dell'Ateneo, erano state individuate, nel corso del 2017, le azioni da mettere in atto al fine di garantire un adeguato sviluppo qualitativo dei servizi, sulla base delle quali era stata costruita la relazione inerente alla programmazione del personale TA di area amministrativa/gestionale per il periodo 2017-2018.

In particolare, per il biennio erano stati individuati i seguenti ambiti di azione:

- a) **reclutamento di profili specifici per lo sviluppo di alcuni servizi strategici**, quali:
- servizi agli studenti e laureati (orientamento, inclusione, placement, ecc.);
 - comunicazione;
 - area istituzionale: risk management e trattamento dati;
 - area informatico-tecnologica (sviluppo sistemi informativi e datawarehouse);
 - servizi specifici dipartimentali (supporto alla ricerca, servizi alle scuole di specialità medica);
 - funzione dirigenziale di presidio degli aspetti di comunicazione istituzionale, di governance e risk management.
- b) **valorizzazione delle professionalità interne** per un equilibrato sviluppo della struttura tecnico gestionale dell'Ateneo che tenga anche conto della capacità interna di sviluppare specifiche professionalità con specifiche conoscenze, ma anche con capacità innovative, attenzione al risultato e aderenza ai valori organizzativi;
- c) **parziale compensazione delle cessazioni del periodo**, attraverso il consolidamento di posizioni peculiari coperte con contratti a tempo determinato;

Per l'attuazione degli interventi di cui sopra il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato per il biennio l'assegnazione complessiva di 11 POE.

La situazione ad oggi in merito alle assunzioni effettuate in coerenza con gli ambiti di azione individuati è la seguente:

Assunzioni

	ESTERNI	di cui in servizio a TD	PEV concorsi esterni	PEV procedure riservate (*)	Totale
Dirigente	1				1
Cat. D	20	7	10	4	34
Cat. C	11	3	1	3	15
TOTALE	32	10	11	7	50

Con specifico riferimento al punto b), il reclutamento ha consentito di realizzare 11 upgrade di personale già di ruolo e, al fine di valorizzazione ulteriori professionalità interne, saranno inoltre attivate procedure concorsuali riservate al personale in servizio (cd PEV – Progressioni Economiche Verticali) (*), nel rispetto di quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D. Lgs. n. 75/2017.



Nella tabella seguente viene presentato il trend storico ed in particolare la consistenza del personale al 31 dicembre 2018.

		in servizio al 31 dicembre		
		2016	2017	2018
Dirigenti	TI	5	4	5
	TD	0	1	1
Totale		5	5	6
EP	TI	34	36	35
	TD	0	0	0
Totale		34	36	35
D	TI	193	184	199
	TD	1	5	0
Totale		194	189	199
C	TI	281	278	280
	TD	19	24	27
Totale		300	302	307
B	TI	80	78	74
	TD	0	0	0
Totale		80	78	74
TOTALE		613	610	621
EP - tecnico ricerca	TI	6	6	5
	TD	0	0	0
Totale		6	6	5
D - tecnico ricerca	TI	71	78	86
	TD	7	5	6
Totale		78	83	92
C - tecnico ricerca	TI	24	25	25
	TD	2	2	2
Totale		26	27	27
TOTALE		110	116	124
TOTALE GENERALE		723	726	745

Residuano, dalla programmazione 2017-2018, 0,40 POE a cui si aggiungono 0,57 POE (punti scongelati dal Miur ex CCIA) e 0,25 POE per una rinuncia alla stabilizzazione per un totale di 1,22 POE.

2. PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TA DI AREA AMMINISTRATIVA/GESTIONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

2.1. AMBITI DI SVILUPPO E PROFILI NECESSARI

Nella relazione sulla programmazione del personale TA di area amministrativa/gestionale 2017-2018, era stato esplicitato che il fabbisogno evidenziato non esauriva le necessità di ulteriori interventi riferiti al personale TA che già allora apparivano quanto mai opportuni per le esigenze di sviluppo dell'organizzazione nel medio periodo di 3/5 anni.



In tale sede, infatti, erano stati solo accennati gli ambiti per i futuri interventi di sviluppo, anche ai fini dell'assicurazione della qualità, quali:

- servizi a supporto delle Scuole e Corsi di dottorato;
- servizi a supporto delle Scuole di specializzazione;
- servizi a supporto della Terza missione;

Di seguito vengono evidenziati gli ambiti che necessitano il reclutamento di profili esterni:

Gli interventi sono rivolti a:

- a) **scuole e corsi di dottorato:** al fine di rafforzare i servizi di supporto alle scuole (4) e ai corsi di dottorato (15), nonché migliorare i servizi ai dottorandi (circa 450) è assolutamente necessario ampliare l'organico oggi a ciò dedicato (10 persone), introducendo almeno un profilo per scuola che possa portare capacità progettuali, propensione all'innovazione, spirito d'iniziativa e capacità di interfacciarsi con interlocutori internazionali: 4 unità D (1,2 POE);
- b) **dipartimenti:** al fine di rafforzare i servizi di supporto ai dipartimenti, in particolare:
 - per una migliore e più efficace gestione degli assegni di ricerca (attualmente 1 persona per 250 assegni anno) integrata con la progettazione e rendicontazione dei progetti;
 - per strutturare servizi di supporto alla Terza missione ed in particolare al public engagement;
 - per coprire specifiche carenze nei servizi dipartimentali;si ritiene che necessitano rispettivamente 2 unità C, 4 unità D, 4 unità D (2,9 POE);
- c) **CIRSAL:** acquisizione di una specifica elevata professionalità cui affidare l'incarico gestionale di Direttore del Centro e responsabile del benessere animale, ai sensi del D. Lgs, 26/2014 - 1 unità EP (0,40 POE);
- d) **direzione tecnica e logistica:** la direzione necessita urgentemente di nuove figure professionali per la messa a punto dell'area edilizia e dell'area appalti e acquisti alla luce dei prossimi pensionamenti e della futura entrata in vigore della qualificazione delle stazioni appaltanti (*art. 38 comma 2 d.lgs. 50/2016 Codice dei contratti pubblici e s.m.i.*); nel caso infatti venisse istituito presso l'ANAC l'elenco delle stazioni appaltanti qualificate, l'ateneo per potersi qualificare nel livello medio per lavori e servizi di architettura e ingegneria (221 mila€ per i servizi e 5.548 mila€ per i lavori) e nel livello alto per le forniture e servizi (5milioni€), dovrebbe garantire la presenza di determinati profili richiesti. In merito al riassetto occorre quindi sostituire da subito il dirigente prossimo alla pensione e individuare un responsabile dell'area appalti; occorrono, inoltre, due ingegneri con abilitazione, tre esperti di appalti e gestione contratti e due tecnici anche per l'opportunità di informatizzare la gestione dei dati relativi al patrimonio edilizio d'ateneo; 1 Dirigente, 1 unità EP, 5 unità D e 2 unità C (3,05 POE).

2.2. STABILIZZAZIONI DEL PERSONALE TA AVENTE I REQUISITI DEL D.LGS N. 75/2017

Il personale a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dalla norma per l'eventuale accesso alla stabilizzazione di cui al comma 1 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 - assunzione diretta, consiste in 11 dipendenti di categoria C e 2 dipendenti di categoria D; mentre quello stabilizzabile in base al comma 2 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 - assunzione mediante procedure concorsuali riservate, consiste in 1 dipendente di categoria C.

L'impegno complessivo in termini di POE per l'attuazione delle procedure di stabilizzazione è pari a **3,60**.

2.3. PARZIALI COMPENSAZIONI DELLE CESSAZIONI DEL PERIODO

Ai fini di una valutazione del fabbisogno complessivo del personale TA, è opportuno anche considerare le cessazioni che si realizzeranno nel triennio 2019-2021, con lo scopo di verificarne l'impatto organizzativo nelle varie strutture. Le cessazioni ad oggi accertate sono pari a 34 unità, per complessivi 9,95 POE.



Anno	2019	2020	2021	Tot. POE
Cat. B	0,40	0,60	0,20	1,20
Cat. C	0,25	1,00	1,25	2,50
Cat. D	1,50	0,90	1,20	3,60
Cat. EP	1,20	0,40	0,40	2,00
Dirigente		0,65		0,65
Tot. POE	3,35	3,55	3,05	9,95

La tabella seguente presenta il dettaglio per struttura di appartenenza:

Strutture	2019					2019 Totale	2020					2020 Totale	2021					2021 Totale	Totale complessivo
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Cat. B		Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirigente	Cat. B		Cat. C	Cat. D	Cat. EP				
CIRSAL Centro Interdipartimentale di Servizio alla Ricerca Sperimentale	1				1												1		
Dipartimento di Biotecnologie								1			1		1		1		2		
Dipartimento di Diagnostica e Sanità Pubblica									1		1						1		
Dipartimento di Medicina							1	1			2						2		
Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento			2		2									1	1		3		
Dipartimento di Scienze Chirurgiche Odontostomatologiche e Materno-Infantili				1	1								1		1		2		
Direzione Amministrazione e Finanza							1				1		1	1		2	3		
Direzione Didattica e Servizi agli Studenti			1		1		1				1						2		
Direzione Risorse Umane													1	1		2	2		
Direzione Sistema Bibliotecario d'Ateneo				1	1												1		
Direzione Sistemi Informativi e Tecnologie			1		1			1			1						2		
Direzione Tecnica e Logistica	1	1	1	1	4	3	1			1	5	1	3			4	13		
Totale complessivo	2	1	5	3	11	3	4	3	1	1	12	1	5	4	1	11	34		

Le cessazioni sono senz'altro in difetto, posto che nel prossimo triennio i potenziali interessati alla cd "Quota 100" sono 21 persone.

Al fine di compensare parzialmente le cessazioni del periodo occorre dedicare nel '20 e '21 almeno 4 POE per anno (**8 POE**), tenuto conto che la programmazione di POE proposta, di cui al punto 2.1, considera già l'acquisizione di alcune figure professionali ricomprese nel contingente complessivo delle cessazioni qui sopra rappresentate.

2.4. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ INTERNE

Un equilibrato sviluppo della struttura tecnico gestionale dell'Ateneo richiede anche di tener conto e di valorizzare il personale interno che ha sviluppato specifiche professionalità dimostrando capacità innovative, attenzione al risultato e aderenza ai valori organizzativi.

A tal fine sarebbe opportuno prevedere upgrade interni per una ventina di unità di personale (**1 POE**).

Il totale dei punti organico per il fabbisogno sopra descritto per il triennio 2019-2021 è pari a **20,15 POE**.

Nella tabella che segue è ipotizzata la scansione temporale in base alle priorità.

	residui già disponibili	residui POE 2018	1° tranne POE 2019	2° tranne POE 2019	POE 2020	POE 2021	Totale POE
1. Sviluppo							
a) scuole e corsi di dottorato			1,20				1,20
b) dipartimenti				0,50	1,20	1,20	2,90
c) CIRSAL					0,40		0,40
d) direzione tecnica e logistica	1,22	1,03		0,80			3,05
2. Stabilizzazioni			3,60				3,60
3. Compensazioni cessazioni					4,00	4,00	8,00
4. Valorizzazione professionalità interne					0,50	0,50	1,00
Totale	1,22	1,03	4,80	1,30	6,10	5,70	20,15



Alla luce delle cessazioni previste per il triennio 2019-2021 e delle relative compensazioni, della scansione temporale della programmazione TA qui sopra riportata (comprensiva dell'effettuazione delle Progressioni Economiche Verticali), si ipotizza la seguente consistenza del personale per gli anni 2019, 2020 e 2021.

Si precisa che il processo di stabilizzazione implica la riduzione del numero di contratti a tempo determinato ed il corrispondente aumento dei contratti a tempo indeterminato.

		Consistenza del personale al 31.12	Previsione consistenza del personale (attuazione programmazione e cessazioni)			
		anno 2018	anno 2019		anno 2020 post attuazione PRG 2019-2021	anno 2021 post attuazione PRG 2019-2021
			post attuazione PRG 2017-2018*	post attuazione PRG 2019-2021		
Dirigenti	TI	5	5	5	5	5
	TD	1	1	1	1	1
	Totale	6	6	6	6	6
EP	TI	35	35	33	32	32
	TD	0	0	0	0	0
	Totale	35	35	33	32	32
D	TI	199	209	214	229	243
	TD	0	0	0	0	0
	Totale	199	209	214	229	243
C	TI	280	280	295	293	290
	TD	27	23	10	10	10
	Totale	307	303	305	303	300
B	TI	74	70	68	63	60
	TD	0	0	0	0	0
	Totale	74	70	68	63	60
TOTALE		621	623	626	633	641
EP - tecnico ricerca	TI	5	5	5	6	6
	TD	0	0	0	0	0
	Totale	5	5	5	6	6
D - tecnico ricerca	TI	86	86	87	87	87
	TD	6	6	5	5	5
	Totale	92	92	92	92	92
C - tecnico ricerca	TI	25	25	25	25	25
	TD	2	2	2	2	2
	Totale	27	27	27	27	27
TOTALE		124	124	124	125	125
TOTALE GENERALE		745	747	750	758	766

(*) i dati riportati considerano il solo delta, rispetto alla consistenza del personale TA al 31.12.2018, derivante dalla conclusione dell'attuazione della programmazione TA 2017-2018.