

## CRITERI GENERALI DI RIPARTO DEI PUNTI ORGANICO

### Premessa

Il Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Senato Accademico intende dotarsi di criteri oggettivi di riparto dei Punti Organico assegnati annualmente dal MIUR. Il Punto Organico (PO) è una risorsa di cui dispone l'Ateneo ed il Consiglio di Amministrazione ne cura la distribuzione e l'utilizzazione in quanto valore economico che esprime la capacità assunzionale generata dal *turn over* del personale docente e tecnico amministrativo.

La predeterminazione di criteri di riparto, oltre a rispondere a basilari principi di trasparenza e di buona amministrazione, vuole essere una leva gestionale finalizzata ad armonizzare le politiche assunzionali, nel rispetto dei vincoli di bilancio e di sostenibilità finanziaria, con quelle del perseguimento delle politiche strategiche in materia di didattica - offerta formativa, ricerca e terza missione.

L'elaborazione dei criteri dovrà tenere conto degli attuali ambiti programmatici economico - finanziari e strategici in particolare inerenti il bilancio ed il personale.

Si rileva pertanto che è attualmente in corso la *"Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2017 - 2019"*, approvata dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 566/32452 del 19.12.2017 (atto programmatico triennale ad aggiornamento annuale con scorrimento).

Inoltre, sono al terzo ed ultimo anno di vigenza le *"Linee guida, criteri e indicatori per la programmazione triennale del fabbisogno di docenza (2016,17,18)"*, approvate dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 538/31144 del 24.06.2015, modificate ed integrate dal medesimo organo con deliberazione n. 546/31584 del 13.03.2016.

I presenti criteri costituiscono al contempo anche integrazione e modificazione delle *"Linee guida, criteri e indicatori per la programmazione triennale del fabbisogno di docenza (2016, 2017, 2018)"* nella parte inerente l'anno 2018.

Completa il quadro di riferimento il *"Piano strategico di Ateneo 2016 - 2018"*, che si coordina con la *"Programmazione triennale 2016 - 2018"*, atti approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 555/31948 del 19/12/2016 che trovano applicazione sino al 31.12.2018

### **Rilevazione del fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo**

Premesso quanto sopra, si rileva che nel 2018, nel contesto degli indirizzi espressi nell'ambito del rinnovato mandato Rettorale, è stato avviato un processo di programmazione triennale del fabbisogno di personale che ha preso avvio con la **rilevazione del fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo per il triennio nel 2018 - 2020 da parte dei Dipartimenti che hanno predisposto ed approvato con apposita deliberazione dei rispettivi Consigli il documento di "Programmazione triennale dipartimentale"**

Le programmazioni triennali dei Dipartimenti saranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione che, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei limiti delle spese di personale di cui al D.Lgs. 49/2012 e successive modificazioni e integrazioni dei vincoli di bilancio e di sostenibilità finanziaria, nonché dei documenti più

sopra citati, e dei presenti criteri di riparto dei punti organico, delibererà in relazione all'emissione dei relativi bandi.

In merito alla **programmazione triennale dei Dipartimenti** si evidenzia che la stessa è stata incentrata al perseguimento delle seguenti principali finalità:

- a. stimolare i Dipartimenti ad esprimersi sulle politiche di sviluppo generale negli ambiti della didattica, ricerca e terza missione,;
- b. far emergere, mediante il confronto interno, i punti di forza e di debolezza dei Dipartimenti, anche in relazione alle rinnovate linee strategiche di Ateneo;
- c. definire un percorso di programmazione del personale condiviso e partecipato finalizzato al perseguimento delle politiche di interesse generale di Ateneo in sintonia con le espresse linee di sviluppo dipartimentali;
- d. consentire un'analisi della complementarietà di azione tra tutti i Dipartimenti nell'ambito dei progetti strategici di Ateneo.

Quanto sopra è reso possibile ed attuato attraverso:

- incontri tenuti presso tutti i Dipartimenti da parte del Rettore, Pro Rettori, Direttore Generale e Dirigenti;
- analisi delle programmazioni dipartimentali al fine di comprendere la razionalità e l'efficacia delle proposte formulate dai Dipartimenti in relazione alle esigenze di sostenibilità della didattica, ricerca e terza missione nel contesto della più ampia strategia di sviluppo dell'Ateneo
- individuazione delle priorità di intervento, per il potenziamento degli ambiti amministrativi e tecnici dei Dipartimenti sulla base delle esigenze emerse dalle programmazioni dipartimentali, tenuto conto di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione con atto n. 553/31842 del 26/10/2016 in ordine a "Provvedimenti per l'attivazione dei nuovi Dipartimenti e la disattivazione dei preesistenti dipartimenti e Facoltà dell'Università degli Studi di Parma";
- analisi delle proposte con i Direttori di Dipartimento;
- delibere conseguenti per l'anno 2018.

In questa prospettiva, i Criteri generali di riparto dei punti organico dovranno costituire un supporto idoneo a guidare il Consiglio di Amministrazione nell'assunzione delle proprie determinazioni in una fase di transizione verso una programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018 – 2020, che si prevede ancora a scorrimento con aggiornamento annuale.

Pertanto, la programmazione per il 2018 deve, da una parte inserirsi nell'ambito della fase conclusiva della programmazione strategica 2016 – 2018 sopra richiamata che è in fase di ri-definizione e sarà posta in prossima approvazione degli Organi di governo quale "*Piano strategico 2019 – 2021*" e dall'altra collocarsi, nel secondo semestre dell'anno, a definire il piano delle assunzioni del 2018 entro gli ambiti dell'approvata programmazione triennale valutando prioritariamente le cessazioni di personale dell'anno precedente e quelle prossime al 31 dicembre 2018.

Si evidenzia che i Punti organico del 2018 devono ancora essere assegnati dal MIUR. Pertanto, i punti organico disponibili e assegnabili al personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo per l'anno corrente sono stati calcolati in relazione a quanto disponibile al 31/12/2017 e ripartiti tra le differenti qualifiche con deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione.

## Criteria di distribuzione dei punti organico

Le linee strategiche adottate dal Consiglio di Amministrazione nella ripartizione dei punti organico, tenuto conto delle progettualità dipartimentali, seguono i seguenti criteri:

1. verifica e monitoraggio delle consistenze del personale docente e tecnico amministrativo a seguito delle cessazioni riferite agli ultimi anni, nell'intento di bilanciare le stesse con una politica assunzionale idonea ad assicurare il mantenimento dell'organico del personale onde garantire il consolidamento dell'offerta formativa ed il miglioramento della qualità nei servizi erogati dall'Ateneo;

Consistenze delle dotazioni di personale

Docente	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Professori di I fascia	239	222	229	226	205	203
Professori di II fascia	256	345	378	373	376	388
Ricercatori Universitari	387	285	222	209	190	190
RTD A)	11	14	45	62	65	65
RTD B)	34	37	43	41	41	26
<b>Totale</b>	<b>927</b>	<b>903</b>	<b>917</b>	<b>911</b>	<b>877</b>	<b>872</b>

PTA	2013	2014	2015	2016	2017	2018*
Dirigenti	6	6	6	6	6	6
EP	73	77	72	77	76	75
D	317	311	301	299	292	290
C	410	403	397	396	384	384
B	102	100	95	92	88	88
Lettori di lingua	15	15	15	15	14	13
<b>Totale</b>	<b>923</b>	<b>912</b>	<b>886</b>	<b>885</b>	<b>860</b>	<b>856</b>

\* previsione sulla base delle cessazioni previste al 31.12

2. sostenibilità economica di lungo termine delle politiche di reclutamento, tenuto conto dei vincoli di bilancio. In tale logica, considerata l'esigenza di un'azione forte per il sostegno delle politiche di reclutamento (stanti le consistenti contrazioni di organico registrate negli anni passati), il Consiglio di Amministrazione ha deciso di effettuare nel 2018 il massimo investimento sostenibile dal bilancio, al fine di dare immediato slancio alle politiche e alle strategie di ateneo, riservandosi, nel medio

termine, di valutare nel 2019 e nel 2020 in quali termini quantitativi proseguire nella prospettiva del rafforzamento dell'organico;

3. sostenibilità dell'offerta didattica di Ateneo, anche alla luce degli sviluppi programmati su alcune aree strategiche;
4. accreditamento delle Scuole di specializzazione di Area Sanitaria;
5. garanzia del rafforzamento e della funzionalità dei gruppi di ricerca rilevanti per l'Ateneo per il miglioramento della qualità della ricerca, anche con attenzione ai ruoli della docenza di prima fascia;
6. potenziamento delle attività di Terza missione in relazione a quanto sarà previsto nel piano strategico di Ateneo;
7. priorità alle politiche di reclutamento di giovani ricercatori attraverso:
  - a. Piano di reclutamento di un numero consistente di RTD lettera B) (anche a seguito dell'assegnazione dei 22 posti da parte del MIUR disposte con D.M. 28/2/2018 N.188 );
  - b. Piano di reclutamento di RTD lettera A);
8. Attuazione di una politica di reclutamento idonea ad attrarre risorse qualificate esterne, anche di profilo internazionale che permetta altresì il riequilibrio della soglia del 20% di cui all'art. 18 comma 4 della legge 240/2010 per chiamate di docenza esterna all'Ateneo ed il suo mantenimento.
9. Considerazione, soprattutto nella programmazione dei ruoli di prima fascia, del potenziamento prospettico in termini di capacità gestionali per l'Ateneo.