



PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021

1. Premessa

A seguito delle modifiche agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001 introdotte dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato, il 27 luglio 2018, le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA. In coerenza con le disposizioni normative, l'Ateneo ha avviato un percorso di analisi e studio dell'organizzazione al fine di predisporre il piano dei fabbisogni in ottemperanza della recente normativa. Il presente documento, che sintetizza il lavoro di analisi intrapreso e ne riporta i risultati, sarà caricato all'interno del sistema informatico SICO del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale è volta a programmare e definire il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, sempre in base al principio guida dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche. Per questo motivo, esso deve essere preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, nonché l'erogazione di migliori servizi alla collettività, sono da realizzarsi attraverso l'identificazione delle priorità strategiche delle PA, l'individuazione delle professionalità infungibili, con maggiore sensibilità alle nuove professioni e alle nuove tecnologie, nonché il potenziamento delle funzioni istituzionali e di *core business* piuttosto che quelle di supporto e *back office*, anche attraverso la riconversione professionale. Tali obiettivi, in linea con la necessità di una razionalizzazione quantitativa e qualitativa dei fabbisogni, sono ottenuti attraverso l'impiego di metodologie di standardizzazione dei bisogni.



In quanto strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, il PTFP sarà annualmente oggetto di rimodulazione qualitativa e quantitativa, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Il presente documento delinea il contesto normativo di riferimento, riporta le analisi qualitative e quantitative utili per la elaborazione del piano triennale dei fabbisogni e richiama i contenuti delle delibere assunte dagli organi per la programmazione del personale.

2. Il contesto finanziario

Per valutare la sostenibilità della programmazione 2019-2020 si ricorda che, nel sistema delle Università statali, le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale (comma 13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008 e successivamente modificato), pari al 100% a decorrere dal 2018, dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al 50% delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente. Nonché degli indicatori di bilancio di ogni Ateneo. Per rendere la programmazione delle assunzioni flessibile, e al tempo stesso potere assicurare la sostenibilità dei bilanci, a ogni Ateneo è attribuito annualmente un budget in termini di punti organico.

Il sistema dei punti organico, che rappresentano il valore medio a livello di sistema del costo attribuito al Professore di I fascia utilizzato come parametro di riferimento per graduare il costo delle altre qualifiche, è articolato come segue: il professore ordinario corrisponde a 1 punto organico, il professore associato a 0,70 punti organico, il ricercatore di tipo b) a 0,50 punti organico, il ricercatore di tipo a) a 0,4 punti organico, il personale dirigente a 0,65 punti organico, il personale tecnico-amministrativo EP a 0,40 punti organico, D 0,30 punti organico, C 0,25 punti organico, e B 0,20 punti organico.



2.1. *L'Università degli Studi di Milano in comparazione con gli atenei italiani*

Con riferimento all'organico dell'Ateneo e alla programmazione per il prossimo triennio, è interessante innanzitutto rendere conto della analisi comparativa svolta dall'Ateneo in relazione ad alcuni dei maggiori atenei italiani relativamente agli anni 2015-2017, riportata in tabella 1.

Come mostrano i dati contenuti nella tabella 1, nel triennio in considerazione l'Ateneo ha mantenuto le risorse in organico pressoché costanti. Guardando ai totali, il personale di ruolo in Ateneo è rimasto costante per tutto il triennio, e si presenta nel 2017 in linea con l'organico degli altri Atenei.

Tabella 1. Il benchmark degli Atenei sul personale di ruolo

Atenei	2015				2016				2017			
	PTA	Prof. I e II e Ric	Totale	PTA/Prof. I e II e Ric	PTA	Prof. I e II e Ric	Totale	PTA/Prof. I e II e Ric	PTA	Prof. I e II e Ric	Totale	PTA/Prof. I e II e Ric
Milano	1.892	1.980	3.872	0,96	1.890	1.985	3.875	0,95	1.872	2.071	3.875	0,90
Bologna	2.992	2.781	5.773	1,08	2.746	2.781	5.527	0,99	2.776	2.718	5.527	1,02
Firenze	1.523	1.668	3.191	0,91	1.469	1.669	3.138	0,88	1.460	1.648	3.138	0,89
Padova	2.275	2.057	4.332	1,11	2.116	2.092	4.208	1,01	2.086	2.140	4.208	0,97
Torino	1.828	1.946	3.774	0,94	1.736	1.915	3.651	0,91	1.716	1.882	3.651	0,91
Totale	10.510	8.452	20.942	1,24	8.067	8.457	16.524	0,95	9.910	10.459	20.399	0,95

Fonte: elaborazione Banca dati MIUR.

2.2. *Il fondo di Finanziamento Ordinario*

Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca attribuisce annualmente alle Università statali il Fondo di finanziamento ordinario (FFO), destinato alla copertura delle spese istituzionali, tra cui i costi del personale. L'Università degli Studi di Milano è il primo Ateneo italiano nella ripartizione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario 2018 legata alle politiche di reclutamento. Con un peso del 7,03% sull'intero sistema



nazionale degli Atenei statali, il finanziamento per l'Università è pari a 23,5 milioni di euro. La qualità delle politiche di reclutamento influisce per il 20% nell'attribuzione della quota premiale ed è aggiornata sulla base della produzione scientifica delle persone reclutate dalle Università nel triennio 2015-2017: il parametro, quindi, è inserito nella ripartizione della quota premiale relativa al 2018, ma valuta le politiche adottate dagli Atenei nelle assunzioni.

In attesa che il DPCM avente ad oggetto "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" completi il suo iter di adozione, a seguito del quale sarà possibile procedere con l'emanazione del DM punti organico 2018, il sistema *Proper – Programmazione del fabbisogno di personale* del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca comunica che i punti organico 2018 dell'Università degli Studi di Milano sono pari a 100.72, registrando così un significativo aumento rispetto alle annualità precedenti.

2.3. I Dipartimenti di eccellenza

Sempre nell'ambito dei finanziamenti attribuiti al sistema universitario sono presenti i *Dipartimenti di eccellenza*, un intervento innovativo previsto dalla Legge 232 del 2016 (legge di bilancio 2017) che ha l'obiettivo di individuare e finanziare, con cadenza quinquennale e nell'ambito delle 14 aree CUN - *Consiglio Universitario Nazionale*, i migliori 180 Dipartimenti delle Università statali ai quali è destinato un budget annuale di 271 milioni di euro. La selezione dei 180 Dipartimenti di eccellenza - effettuata sulla base di criteri individuati da una Commissione formata da personalità di alto profilo scientifico - ha riguardato 350 progetti di altrettanti Dipartimenti, inseriti nell'elenco predisposto dall'ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione dell'Università e della Ricerca) sulla base di un indicatore standardizzato di performance (ISPD) individuato dalla stessa Agenzia. I Dipartimenti hanno presentato un progetto di sviluppo quinquennale, accompagnato da un programma finanziario che includeva il reclutamento del personale, la premialità ad esso destinata, le infrastrutture di ricerca e le attività didattiche e scientifiche di alta qualificazione.



Il bando dei Dipartimenti di Eccellenza, lanciato nel 2017 nell'ambito del Fondo del Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali, ha visto un finanziamento per oltre 56 milioni di euro nel quinquennio 2018-2022 per i seguenti dipartimenti dell'Ateneo: Bioscienze, Diritto pubblico italiano e sovranazionale, Economia, Management e Metodi quantitativi, Filosofia 'Piero Martinetti', Oncologia ed Emato-oncologia, Scienze della Terra 'A. Desio', Scienze farmacologiche e biomolecolari e Scienze sociali e politiche.

Le risorse sono distribuite tra le voci di spesa come mostra la tabella 2; il piano di reclutamento del personale nell'arco temporale 2018-2022 è riportato nella tabella 3.

Tabella 2. Il finanziamento dei Dipartimenti di Eccellenza, per voci di spesa

VOCE DI SPESA	IMPORTO COMPLESSIVO
Professori esterni all'ateneo	12.312.000,00 €
Ricercatori art. 24, c.3, lett b Legge 240/2010	16.672.500,00 €
Altro personale	7.274.012,00 €
SUBTOTALE PERSONALE	36.258.512,00 €
Infrastrutture	11.837.105,00 €
Premialità al personale	669.193,00 €
Attività didattiche di alta qualificazione	8.088.515,00 €
SUBTOTALE	20.594.813,00 €
TOTALE	56.853.325,00 €

Fonte: elaborazione dell'Ateneo.

Le nuove assunzioni di personale tecnico-amministrativo consentiranno ai Dipartimenti coinvolti l'acquisizione di nuove figure professionali con competenze specialistiche, tra cui tecnici specializzati nella gestione di nuovi strumenti tecnologici (strumentazione di *imaging*), a sostegno delle attività progettuali (partecipazioni a bandi, rendicontazione dei progetti finanziati, collaborazioni scientifiche) di *data management* e *project management*. In linea con quanto disposto dal MIUR, è necessario che il reclutamento avvenga nei primi anni del progetto, tra il 2018 e il 2020, fornendo, in sede di monitoraggio e rendicontazione finale, le ragioni che giustificano l'eventuale ritardo. L'impegno finanziario per il reclutamento del personale a tempo indeterminato è calcolato con riferimento al costo quindicennale di ogni



soggetto, in attuazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 335, lettera a, della Legge 232/2016, che richiama l'art. 18, comma 3, della Legge 240/2010.

Tabella 3. Il piano di reclutamento del personale per i Dipartimenti di Eccellenza nel quinquennio 2018-2022

RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO						RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Nome Struttura	Prof. esterni all'Ateneo I Fascia	Prof. esterni all'Ateneo II Fascia	Ricercatori art. 24 lett. B, Legge 240/2010	PTA cat. C	PTA cat. D	Ricercatori tipo A	PTA cat. C	PTA cat. D
Bioscienze		2	2		1			
Diritto pubblico italiano e sovranazionale		1	2					
Economia, management e metodi quantitativi		1	2		1			1
Filosofia	1		1		1			
Oncologia ed emato-oncologia		1	2			1		3
Scienze della Terra 'Ardito Desio'		1	2				1	2
Scienze farmacologiche e biomolecolari	1		2				1	1
Scienze sociali e politiche	1		2			2	2	2
TOTALE	3	6	15	0	3	3	4	9

Fonte: elaborazione dell'Ateneo.



3. Il processo di riorganizzazione in Ateneo

L'Università degli Studi di Milano ha attivato negli ultimi anni un processo di riorganizzazione, avviato con Determina del Direttore Generale del 28 marzo 2015, che investe nel tempo una parte considerevole del personale di Ateneo. Questo sforzo organizzativo nasce dall'esigenza di adattarsi sia all'evoluzione del sistema normativo (Riforma del sistema universitario, Nuovo codice dei contratti pubblici per lavori, forniture e servizi, Nuova legge sulla trasparenza, Codice dell'Amministrazione digitale) sia agli obiettivi strategici di Ateneo che hanno comportato significativi interventi per l'internazionalizzazione della didattica (attrarre più studenti stranieri) e per la ricerca (UNITECH-UNIGEST, rendere più competitiva la ricerca in una scala europea e internazionale combattendo al contempo gli sprechi). Si aggiungono altri cambiamenti dettati da esigenze organizzative di miglioramento o da vere e proprie necessità tecnico-organizzative (dematerializzazione, passaggio alla contabilità economico patrimoniale e alla contabilità analitica col sistema U-GOV, potenziamento delle azioni di welfare introdotte nel 2015 con il primo accordo di People Care di Ateneo).

Avviato nel 2015, il piano di riorganizzazione dell'amministrazione centrale è finalizzato a sviluppare i servizi offerti secondo criteri di qualità e innovazione, migliorando la gestione delle risorse in modo efficace ed efficiente, in linea con gli Obiettivi strategici generali dell'Ateneo quali il miglioramento dei servizi per chi studia e svolge ricerca, assumendo la centralità degli studenti quale perno dell'azione dell'Ateneo, l'investimento nella qualità della formazione e della ricerca e l'aumento dell'impatto della ricerca universitaria e dell'azione culturale dell'Ateneo all'interno della società della conoscenza.

In questo contesto, l'Amministrazione ha operato nella direzione di perseguire due linee strategiche trasversali e funzionali agli obiettivi strategici – la valorizzazione dell'ottica meritocratica nelle politiche dell'Ateneo attraverso lo sviluppo e l'utilizzo di sistemi di misurazione e analisi dei dati, di metodologie di valutazione e comparazione, e il rafforzamento del governo responsabile ai diversi livelli decisionali e gestionali del sistema –



che costituiscono il filo conduttore del funzionamento del sistema organizzativo dell'Ateneo e della sua *governance*.

La trasformazione avvenuta all'interno dell'Ateneo è correlata all'adozione di un nuovo macro-modello organizzativo della struttura dell'Amministrazione Centrale e di progetti trasversali che hanno comportato uno sforzo tecnico-organizzativo per integrare in modo efficiente i vari processi amministrativi che coinvolgono le strutture centrali e decentrate di Ateneo. L'iter che ha portato alla riorganizzazione è stato realizzato attraverso i seguenti passaggi: definizione del nuovo modello organizzativo, avvenuta nell'anno 2015; applicazione del nuovo modello ad alcune strutture di particolare rilevanza strategica, nell'anno 2016; completamento della riorganizzazione nel triennio 2017-2018-2019.

A conclusione di quello che si configura come un vero e proprio processo di razionalizzazione organizzativa, sono state istituite 10 nuove Direzioni¹ e 6 Strutture di Staff della Direzione Generale.

3.1. Aree strategiche di investimento

L'Università degli Studi di Milano ha attivato negli ultimi anni un ampio processo di riorganizzazione, nato dall'esigenza di adattarsi sia all'evoluzione del sistema normativo (riforma del sistema universitario, nuovo codice dei contratti pubblici per lavori, forniture e servizi, nuova legge sulla trasparenza, codice dell'amministrazione digitale) sia agli obiettivi strategici di Ateneo che hanno comportato significativi interventi per l'avanzamento tecnologico e l'internazionalizzazione della didattica e della ricerca, tra cui il progetto Officina Horizon 2020, il coordinamento e la gestione di grandi piattaforme tecnologiche

¹Si ricorda che l'Amministrazione centrale, prima della riorganizzazione, era organizzata in 2 Aree e 16 divisioni: Area Affari Istituzionali, Internazionali e Formazione (composta da Divisione Organi accademici e attività istituzionali, Divisione Formazione universitaria e formazione permanente, Gestione documentale, Ufficio Accordi e relazioni internazionali, Ufficio Servizi Tecnico-Logistici per gli Spazi di Rappresentanza dell'Ateneo, Ufficio Stampa); Area Affari Legali e Servizi per la ricerca (composta dalla Divisione Affari Legali e Divisione Ricerca), Divisione Bilancio e programmazione finanziaria, Divisione Contabilità generale, Divisione Coordinamento Biblioteche, Divisione Formazione Universitaria e Formazione Permanente, Divisione Organi Accademici e Attività Istituzionali, Divisione Personale, Divisione Segreterie studenti, Divisione Servizi per la Ricerca, Divisione Sistemi informativi, Divisione Stipendi e Carriere del personale, Divisione Telecomunicazioni, Divisione Progettazione e Gestione del Patrimonio immobiliare e Divisione Manutenzione Edilizia e Impiantistica.



UNITECH di Ateneo, e la funzione UNIGEST – gestione diretta dei grandi finanziamenti europei.

Attenzione particolare sarà dedicata alle seguenti aree di sviluppo²:

1. Sicurezza informatica e protezione dei dati

Continuo miglioramento degli standard di sicurezza e protezione dei sistemi, delle reti e delle infrastrutture informatiche, e del trattamento sicuro e riservato dei dati, particolarmente a seguito delle novità introdotte dall'applicazione, nel maggio 2018, del *GDPR - General Data Protection Regulation*, il Regolamento Ue 2016/679 relativo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali.

2. Investimento sui tecnici di laboratorio ed elaborazione dati nei Dipartimenti

Con l'obiettivo di assumere nuovo personale tecnico a tempo indeterminato, addetto alla ricerca per i dipartimenti, è stato deliberato l'impiego di 10 punti organico durante la seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2018.

3. Assicurazione della Qualità

Coordinamento e attuazione delle attività di indirizzo, di monitoraggio e di implementazione dei processi di Assicurazione della Qualità per il miglioramento delle attività formative e scientifiche a livello di Ateneo, di Corsi di Studio e di Dipartimenti.

4. Controllo di gestione e data reporting

L'obiettivo è quello di effettuare corrette analisi dei costi-benefici ai fini decisionali adottando strumenti di valutazione ex ante ed ex post delle decisioni assunte, strutturando un efficace sistema di reporting che sia in grado di fornire le informazioni più rilevanti per monitorare l'andamento di gestione

5. UniTech

Sviluppo e ampliamento della operatività delle quattro Piattaforme tecnologiche di Ateneo avviate all'inizio del 2018, che erogano un vasto numero di servizi tecnici di alto livello ai ricercatori di Ateneo.

² La lista riportata è a titolo esemplificativo e non esaustivo.



6. Professionalità previste nei Dipartimenti di eccellenza

I nove Dipartimenti di Eccellenza dell'Ateneo – come descritto all'interno del paragrafo dedicato – saranno chiamati a implementare i progetti di sviluppo quinquennali presentati, anche attraverso il reclutamento del personale necessario allo sviluppo delle attività previste.

7. Comunicazione e gestione del nuovo portale web di Ateneo

A partire dall'anno 2018, l'Ateneo ha avviato un progetto di completa ridefinizione dell'attuale portale web, al fine di creare un nuovo portale dedicato agli utenti e, in parallelo, il portale intranet che costituisca il punto di riferimento unico per tutto il personale strutturato e i collaboratori.

8. Anti-corruzione e trasparenza

Implementazione, a seguito delle novità normative in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, delle azioni intraprese dall'Ateneo in materia di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, contenute nel *Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza - anno 2017* per il triennio 2017-2019, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2017.

9. Risorse Umane

Introduzione, in linea con i principi espressi dal D.Lgs. 151/2015, e in particolare l'art. 1, comma 1, lettera e, della figura del *disability manager*.

In maniera trasversale rispetto alle aree di intervento sopra richiamate, l'Ateneo riconosce l'importanza dell'introduzione di nuovi strumenti tecnologici e programmi digitali in grado non solamente di disciplinare l'efficacia dei processi di lavoro, aumentandone il rendimento e permettendo ai collaboratori di focalizzare il tempo disponibile solo sulle attività di maggiore valore aggiunto, ma anche di valorizzare la crescita professionale del personale, in linea con le direttrici di sviluppo dell'organizzazione.



4. Il personale docente e ricercatore

In base alle disposizioni legislative in tema di reclutamento, e segnatamente in base all'art. 66 del DL 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, dopo molto tempo di contenimento delle facoltà assunzionali, il sistema delle Università statali potrà procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per un contingente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio l'anno scorso. Inoltre, come avviene dal 2016, per le Università in regola con gli indici di sostenibilità del bilancio le assunzioni di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3 lettera a, della Legge 240/2010, pur continuando ad essere considerate tra le spese di personale, non comporteranno alcun addebito di Punti organico e, conseguentemente, le cessazioni delle stesse posizioni attivate dal 2016 in avanti non daranno luogo ad alcuna restituzione di Punti Organico.

Alle risorse derivanti dal decreto ministeriale di riparto delle risorse annuali, sono da aggiungere quelle assegnate dal Ministero alla fine di febbraio con il "Piano straordinario 2018 per il reclutamento di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b, della legge 240/2010". Infatti, con il D.M. 28 febbraio 2018 n. 168, alle Istituzioni universitarie statali sono state assegnate specifiche risorse per l'attivazione di contratti di ricercatore a tempo determinato di tipo b, a valere sui fondi stanziati dall'art. 1, comma 633, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205, pari a 12 milioni di euro per l'anno 2018 e a 76,5 milioni a decorrere dall'anno 2019, al fine di sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile delle Università e la competitività del sistema universitario e della ricerca italiano a livello internazionale.

Le risorse disponibili sono state ripartite dal Ministero fra le Università per il finanziamento complessivo di 1.305 posti di ricercatore di tipo b, con gli obiettivi di riequilibrare la presenza di giovani ricercatori nei vari territori, valorizzare la qualità dei livelli di ricerca delle diverse aree disciplinari e individuare specifiche aree strategiche della ricerca scientifica e



tecnologica. All'Ateneo sono state assegnate 52 posizioni (pari a 26 Punti organico); di queste, 16 sono riservate agli otto Dipartimenti che, pur essendo stati ammessi alla selezione dei Dipartimenti di eccellenza per il quinquennio 2018-2022 sulla base della graduatoria stilata dall'ANVUR ai sensi dell'art. 1, commi 319 e 320, della Legge 232/2016, non sono risultati vincitori.

La Legge 240/2010 "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" prevede, all'art. 18, comma 4, che l'Ateneo vincoli, nell'ambito della programmazione triennale, le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa. La legge, all'art. 24, comma 6, dispone inoltre che, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, a decorrere dal settimo anno successivo all'entrata in vigore della legge, l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate nel ruolo di professore associato.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 luglio 2016 "Indirizzi della programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018" dispone, all'art. 1, che la programmazione del personale si conformi ai seguenti indirizzi:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non può essere



inferiore alla metà di quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;

c) in caso di mancato rispetto dei parametri previsti dall'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010 e dall'art. 4, comma 2, lettere c) e c-bis) del decreto legislativo n. 49/2012 con riferimento al triennio di programmazione precedente, obbligo di rientrare nei predetti parametri dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie.

Con riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale docente, l'Ateneo ha già elaborato un modello di ripartizione tra i Dipartimenti delle risorse a disposizione, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2018. Il modello adottato si basa sull'assegnazione a ciascuna struttura di un budget di Punti Organico determinato tenendo conto di diversi parametri qualitativi e quantitativi, quali uno indicatore di qualità della ricerca di ciascun Dipartimento elaborato sulla base dei prodotti eccellenti attesi.

5. Il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, all'art. 4, comma 3, disciplina - attraverso l'introduzione dell'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 - la predisposizione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché le modalità di comunicazione dei dati da parte di ciascuna Amministrazione. Le linee guida, contenute nel decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sono finalizzate a orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale.

In coerenza con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 27 luglio 2018, l'analisi dei fabbisogni può essere sviluppata usando tre diversi modelli:



- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi basate di fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

L'analisi del fabbisogno di personale realizzata dall'Ateneo si è servita dell'utilizzo degli ultimi due modelli, attraverso la realizzazione di un progetto di rilevazione dei carichi di lavoro, integrato con la valutazione del piano delle cessazioni del personale nelle prossime annualità.

5.1. L'indagine sui carichi di lavoro

A partire dall'aprile 2018, l'Ateneo ha avviato un percorso di analisi dei carichi di lavoro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. La metodologia adottata - poggiando sugli studi socio-organizzativi di stampo anglosassone del 2° dopoguerra, il cui focus d'indagine è la cosiddetta micro-organizzazione, ovvero la *job analysis* e la misurazione quantitativa dei fenomeni organizzativi - ha consentito di effettuare le valutazioni di adeguatezza degli organici delle diverse unità organizzative, con l'obiettivo di rilevare i carichi di lavoro 2019, attraverso la costruzione di una poderosa *baseline* di dati storici relativi all'anno 2017 e la rilevazione delle variazioni che essa può subire in ambiente di simulazione.

L'analisi, costruita intorno ai due concetti fondamentali di “macro-attività” e di “full-time equivalent”, ha mappato l'attività di 177 unità organizzative (33 dipartimenti più 144 unità della struttura amministrativa) processando le circa 2.500.000 ore che il personale tecnico-amministrativo ha registrato nel 2017 per la produzione di attività organizzative, e inventariando circa 960 macro-attività organizzative. A titolo esemplificativo, la tabella 4 riporta la sintesi dei dati raccolti ed elaborati, in relazione alle ore di lavoro delle unità organizzative centrali nell'anno 2017.



L'applicazione della metodologia e la raccolta ed elaborazione dei dati forniti dai responsabili delle unità organizzative, hanno prodotto, per ogni struttura, i dati relativi alla disponibilità del personale 2017 in termini di FTE, ovvero del tempo effettivamente dedicato all'elaborazione di attività di quella U.O. da parte del personale ad essa afferente, e al fabbisogno di personale per l'anno 2019, in termini di FTE, calcolato sulla base della simulazione effettuata dai responsabili delle diverse unità organizzative e certificata dai Direttori di Struttura, consentendo così di effettuare la valutazione sull'adeguatezza dell'organico, e quindi di elaborazione del budget del personale, sulla base di un'operazione algebrica (disponibilità 2019 + assunzioni previste – fabbisogno 2017).

Tabella 4. La sintesi dei dati elaborati in relazione alle ore di lavoro dell'anno 2017, per le unità organizzative centrali.

Unità Organizzative analizzate		Ore lavorate 2017			FTE
Descrizione	N.	N.	%		
Dipartimenti		33	1251962,00	50%	850,5
Unità organizzative centrali	Biblioteche	21	271152,00	11%	184,2
	Stipendi e carriere	9	103205,00	4%	70,1
	Direzione generale - unità diverse	8	99446,00	4%	67,6
	Segreterie studenti - di Facoltà e altre	9	92566,00	4%	62,9
	Patrimonio immobiliare	13	86200,00	3%	58,6
	Sistemi informativi	11	77090,00	3%	52,4
	Affari istituzionali	5	63418,00	3%	43,1
	Legale e centrale acquisti	11	53745,00	2%	36,5
	Segreterie studenti	10	53521,00	2%	36,4
	Contabilità generale	8	53188,00	2%	36,1
	Direzione generale - CASLOD	2	52202,00	2%	35,5
	Ricerca	8	52116,00	2%	35,4
	Direzione generale - segreterie didattiche	11	49036,00	2%	33,3
	Formazione	5	43038,00	2%	29,2
	Centro clinico veterinario Lodi	1	31116,00	1%	21,1
	Telecomunicazioni	3	30332,00	1%	20,6
	Personale	4	27991,00	1%	19,0
Biblioteche - unità centrali	5	26339,00	1%	17,9	
TOTALE		177	2517663,00	100%	1710,4

Fonte: elaborazione dell'Ateneo.



L'indagine sui carichi di lavoro è stata inoltre integrata con lo svolgimento di attività finalizzate alla elaborazione del budget di fabbisogno di personale per l'anno 2019, quali l'organizzazione di incontri in plenaria con i Responsabili delle U.O. al fine di condividere le regole della simulazione per l'anno 2019, l'introduzione della possibilità di modifica diretta da parte dei Responsabili delle U.O. di due variabili che incidono sul fabbisogno, e la eventuale variazione del valore delle misure e del valore dell'indicatore di ogni attività. Infine, il team di progetto è intervenuto, in coerenza con le indicazioni fornite dai Responsabili delle U.O., sul software per rilevare correttamente le attività cessate nell'anno 2017 e quelle invece introdotte, al fine di elaborare correttamente il budget 2019 sulla base delle modifiche apportate alla *baseline*. Il fabbisogno di personale 2019 delle strutture dell'Ateneo dipende dalle variazioni che si prevede intervengano nei processi di lavoro (quantità di output e modalità di esecuzione) rispetto a un'affidabile baseline storica, al netto del personale effettivamente in forza nel 2019 (turnover/nuove assunzioni).

L'indagine sarà uno strumento utile al fine di programmare le esigenze di personale a partire dal 2019 e sarà presentata in maniera più estesa nelle opportune sedi.

5.2. *Le cessazioni del personale in Ateneo*

La banca dati PROPER – *Programmazione del fabbisogno del personale* del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca riporta i dati relativi al personale cessato in Ateneo nell'anno 2017 (tabella 5). Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, l'Ateneo ha effettuato una analisi previsionale dei cessati per il quadriennio 2018-2021, riportata in tabella 6. Nel corso del triennio, 84 unità di personale saranno collocate a riposo; a questi si aggiungono – alla data di redazione del presente documento - 51 unità di personale cessato per volontarie dimissioni, trasferimento e altre tipologie.³

³ La distribuzione per categoria delle 51 unità di personale cessato per volontarie dimissioni/trasferimento e altre tipologie è la seguente: 7 B, 27 C, 15 D, 2 EP.



Tabella 5. Cessati in Ateneo nel 2017

Ruolo	Totale	Punti Organico
<i>Professori Ordinari</i>	44	44
<i>Professori Associati</i>	20	14
<i>Ricercatori</i>	14	7
<i>Ricercatori tempo determinato</i>	10	2
<i>Dirigenti</i>	1	0,65
<i>Tec. Amm. EP</i>	5	2
<i>Tec. Amm. D</i>	22	6
<i>Tec. Amm. C</i>	28	5,75
<i>Tec. Amm. B</i>	8	1,2
<i>CEL</i>	3	0,6
TOTALE Complessivo	155	83,2
50 % Punti Organico corrispondenti		41,6

Fonte: banca dati PROPER del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Tabella 6. Previsione del personale tecnico-amministrativo cessato in Ateneo (2018-2021)

Ruolo	N. Cessazioni 2018	N. Cessazioni 2019	N. Cessazioni 2020	N. Cessazioni 2021
<i>Dirigenti</i>	2		1	
<i>EP</i>	3		1	2
<i>D</i>	8	3	7	5
<i>C</i>	10	4	12	10
<i>B</i>	4	2	4	6
Totale complessivo	27	9	25	23

Fonte: elaborazione dell'Ateneo.



5.3. *Le politiche di reclutamento e utilizzo delle risorse di personale*

Fatto salvo quanto previsto dalla Direttiva n.3 del 24 aprile 2018 del Ministro per la Pubblica Amministrazione contenente le linee guida sulle procedure concorsuali, le regole generali per assunzione del personale TAB, nell'ambito della programmazione del personale, sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2015. L'individuazione delle linee di azione specifiche contenute nella delibera ha permesso nel tempo di delineare una strategia di azione nel reclutamento che permettesse di contemperare le esigenze di mantenimento delle attività in corso con quelle di implementazione di nuove attività, in un'ottica di valorizzazione del personale e in coerenza con le direttrici di investimento strategico dell'Ateneo.

Le quattro linee di azione, descritte nei paragrafi che seguono, sono le seguenti: conferme di posizioni, valorizzazione delle professionalità; nuove posizioni per nuove attività emergenti; assegnazioni di nuovo personale e mobilità in coerenza con la riorganizzazione.

La prima linea, *conferme di posizioni*, aveva l'obiettivo, in coerenza con quanto disposto dal D.L. 31 agosto 2013, n. 101 in tema di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, di ridurre il numero di personale a tempo determinato e con contratti di collaborazione con l'Ateneo attraverso una fase preliminare di classificazione delle persone per ordine di anni di collaborazione, sia con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato sia con contratti di lavoro autonomo, e di verifica della durata del contratto, cui segue l'identificazione del personale assumibile, sulla base delle seguenti regole per l'assunzione: essere presenti in una graduatoria di concorso, in posizione utile; avere una valutazione positiva e di necessità sulla posizione, da parte del responsabile della struttura; essere in servizio da almeno un anno, o non essere più in servizio, e averlo prestato per almeno 3 anni negli ultimi 5.

In termini di *valorizzazione delle professionalità*, l'obiettivo è la rivalutazione e qualificazione di posizioni, ricoperte da personale a tempo indeterminato e identificabili di media o rilevante complessità, attraverso l'identificazione della presenza in posizione utile in



una graduatoria di concorso, la valutazione circa l'esistenza di una posizione di livello equivalente che la persona possa ricoprire, prima nella struttura di appartenenza e - successivamente - in altra struttura, e la verifica della maggiore complessità, responsabilità e autonomia del ruolo da ricoprire.

Nuove posizioni per nuove attività emergenti implica invece l'identificazione delle posizioni ad elevata professionalità o con competenze tecniche e specialistiche attualmente non presenti all'interno dell'organizzazione ai fini del potenziamento delle aree di intervento necessarie per la realizzazione delle direttrici strategiche dell'Ateneo, nonché per il rafforzamento e miglioramento qualitativo dei servizi all'utenza.

5.4. La stabilizzazione del personale a termine

Al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, di ridurre il numero dei contratti a termine, il D.L. 101/2013 convertito in Legge 125/2013 ha previsto la possibilità per le P.A., dal 1° settembre 2013 fino al 31 dicembre 2016, prorogato al 31 dicembre 2018 dalla Legge n. 190/2014, e nel limite massimo del 50% delle risorse disponibili per le assunzioni, di bandire procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale. Le procedure concorsuali sono riservate esclusivamente ai soggetti in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558 della L. 296/2006 e all'articolo 3, comma 90, della L. 244/2007, nonché ai soggetti che al 30 ottobre 2013 abbiano maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione emanante il bando.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, introduce con l'art. 6 "Modifiche all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165" indicazioni in merito alla redazione di un "Piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4 del decreto legislativo 165/2001". L'art. 20 del decreto prevede, al comma 1:



“Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all’assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell’amministrazione che procede all’assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”

Ancora, al comma 2: “Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l’amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l’amministrazione che bandisce il concorso”.

Infine, al comma 8: “Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”

L’art. 22, comma 15, dispone inoltre che: “Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare nei limiti



delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2010. La circolare n. 3/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" introduce precise indicazioni in merito all'attuazione del d.lgs. 75/2017.

Con queste finalità, ai sensi dell'art.20, comma 3 del D. Lgs. 75/2017, sono stati assegnati all'Ateneo 1,58 punti organico. La tabella 7 riporta la sintesi del personale potenzialmente coinvolto dai provvedimenti sopra citati, suddiviso per categorie.

Tabella 7. Il personale assunto a tempo determinato, per categoria, a partire dal 2015

ANNO*	CATEGORIA - A TEMPO DETERMINATO				
	C	D	EP	TECNOLOGO EP	TECNOLOGO D
NEL 2015	10	5	3		
NEL 2016	8	8	2		
NEL 2017	6	19	1	1	7
TOTALE	24	32	6	1	7

* I dati si riferiscono al personale in servizio dopo il 28/8/2015 (Legge 124/2015).
Fonte: elaborazione dell'Ateneo.

5.5. Il personale appartenente alle categorie protette

La legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo



del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. L'Università degli Studi di Milano si è impegnata nel tempo ad attuare una graduale copertura della quota del 7% imposta dalla legge attraverso una convenzione con la Provincia di Milano (n. 422 del 1.3.2002), successivamente rinnovata con la Città Metropolitana di Milano. Dall'ultima rilevazione inviata risultano in servizio, al 31 dicembre 2017, 134 unità di personale con disabilità, a fronte del requisito del 7% pari a 117 unità di personale. Avendo assolto, con esubero, all'obbligo di legge già a partire dall'anno 2012, il piano dei fabbisogni di personale per il prossimo triennio non prevede l'assunzione di ulteriore personale di categoria protetta. Ciononostante, l'impegno dell'Ateneo nei confronti di questa categoria di lavoratori continuerà nella direzione di favorire sempre di più l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità all'interno dell'organizzazione, attraverso l'istituzione della figura del *disability manager*, chiamata a garantire la corretta gestione del personale con disabilità attraverso l'attuazione della normativa di riferimento e l'ascolto e la gestione delle esigenze del lavoratore. La nuova figura del *disability manager* - responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'INAIL per le persone con disabilità da lavoro, è prevista nell'ambito dei principi espressi dall'articolo 1 del D. Lgs. 151/2015 – emerge altresì dalla richiesta avanzata dai rappresentanti dei lavoratori, in coerenza con quanto disposto dall'art. 42 del CCNL relativo al personale del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018 che, al comma 3, lettera j, annovera tra i temi oggetto di contrattazione integrativa le linee di indirizzo e i criteri di attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità. L'opportunità di porre crescente attenzione all'inserimento e mantenimento nell'organizzazione del personale con disabilità è confermata anche da quanto emerso in relazione all'attività della Consigliera di fiducia, figura specializzata nella promozione del benessere lavorativo di tutto il personale d'Ateneo introdotta nell'ambito dell'azione del CUG - *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* dell'Università degli Studi di Milano.



6. Conclusioni sulla programmazione 2018-2020

Il piano triennale dei fabbisogni di personale elaborato sulla base degli elementi sopra descritti, costituisce uno strumento programmatico e flessibile per rispondere alle esigenze di programmazione e sviluppo e, per questo motivo, definisce con maggiore dettaglio – anche in considerazione delle assunzioni avvenute nell’anno 2018, riportate in tabella 8 - la programmazione dell’anno 2019. La tabella 9 mostra le assunzioni relative all’anno 2019 già approvate dal Consiglio di Amministrazione dell’Ateneo e il cui *iter* amministrativo di mobilità e concorsuale risulta già avviato nell’anno 2018. Con riferimento agli anni successivi, l’Ateneo procederà, in coerenza con quanto presentato nelle sezioni precedenti e sulla base delle disposizioni normative nonché delle esigenze organizzative dell’amministrazione, in linea con le previsioni di spesa dettagliate nella tabella 10.

Tabella 8. Le assunzioni di PTAB previste nell’anno 2018

Categoria	P.O.	N. totale assunzioni previste 2018	P.O. corrispondenti
DIRIGENTI	0,65	1	0,65
EP	0,4	2	0,8
D	0,3	17	5,1
C	0,25	8	2
Totale complessivo		28	8,55

Fonte: elaborazione dell’Ateneo.

Tabella 9. Le assunzioni di PTAB previste nell’anno 2019

Categoria	P.O.	N. totale assunzioni previste 2019	P.O. corrispondenti
Dirigenti	0,65	3	1,95
EP	0,4	1	0,4
D	0,3	54	16,2
C	0,25	14	3,5
Totale complessivo		72	22,05 ⁴

Fonte: elaborazione dell’Ateneo.

⁴ Il totale dei punti organico riportati nella tabella 9 si riferisce esclusivamente al totale dei punti corrispondenti alle posizioni già approvate dal Consiglio di Amministrazione (aggiornato a novembre 2018).



Tabella 10. La previsione di spesa per il PTAB per il triennio 2019-2021

Ruolo	2019	2020	2021
PTA tempo indeterminato categorie B-C-D-EP*	50.970.000	51.034.000	51.244.000
DIRIGENTI**	905.000	862.000	886.000
Totale	51.875.000	51.896.000	52.130.000

* I costi indicati comprendono le competenze fisse e indennità di posizione.

** I costi indicati comprendono le competenze fisse per il Personale Tecnico Amministrativo e la retribuzione di posizione per il personale EP.

Fonte: elaborazione dell'Ateneo.

La metodologia adottata dall'Ateneo e descritta nel presente documento, composta dalla realizzazione dell'indagine sui carichi di lavoro e completata dai dati relativi alle cessazioni previste, restituisce risultati e spunti di riflessione che costituiranno la base per la realizzazione dell'articolazione del fabbisogno di personale per i prossimi anni, non solo in relazione al mantenimento dell'organico a seguito delle cessazioni, ma anche, e soprattutto, con maggiore riguardo alle nuove professioni e alle nuove tecnologie.

Per quanto concerne le linee programmatiche in tema di gestione delle risorse umane, in coerenza con la normativa vigente e con le linee di indirizzo fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Ateneo ritiene cruciale operare un investimento strategico sulla riconversione professionale al fine di assicurare, da un lato, il mantenimento dei livelli di organico a seguito delle cessazioni previste, e, dall'altro, supportare la creazione di nuove professionalità in linea con le direttrici di sviluppo dell'organizzazione, anche in funzione dell'introduzione di nuovi strumenti tecnologici e digitali. Con questo obiettivo, l'Ateneo intende intraprendere un percorso che consta delle seguenti fasi: la realizzazione di una accurata e capillare analisi delle competenze; lo sviluppo e l'implementazione di programmi di formazione specialistica e altamente riqualificante; l'introduzione di un nuovo regolamento sulle mobilità che prenda in dovuta considerazione le specificità delle sedi periferiche e dei poli distaccati dell'Ateneo. In questo contesto si inseriscono altresì, come ricordato nelle precedenti sezioni del presente documento, la stabilizzazione del personale con contratto a tempo determinato, al fine di valorizzare la professionalità acquisita con il superamento della



precarietà, e la funzione di *disability manager* a garanzia della corretta gestione delle esigenze del personale con disabilità.

I contenuti del presente documento sono stati discussi dal Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Milano in occasione delle sedute del 30 ottobre e dell'8 novembre 2018.

Il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2018, a seguito della condivisione dei contenuti, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 42, comma 7, lettera b, del CCNL relativo al personale del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018, con i rappresentanti sindacali e la RSU di Ateneo in occasione dell'incontro sindacale del 20 novembre 2018.



Riferimenti normativi

- Legge. 12 marzo 1999, n. 68 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili. Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- Legge 27 dicembre 2006, n. 296 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007).
- LEGGE 24 dicembre 2007, n. 244 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008).
- Legge 6 agosto 2008, n. 133 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.
- Legge 30 dicembre 2010, n. 240 - 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.
- Legge 30 luglio 2010, n. 122 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.
- 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.
- Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni.
- Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 - Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.
- Legge 11 dicembre 2016, n. 232 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 7 luglio 2016 - Disposizioni in materia di trasparenza e di efficacia nell'utilizzazione della quota del cinque per mille, in attuazione all'articolo 1, comma 154, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.
- Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).



- Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 - Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205 - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.
- Decreto Ministeriale. n. 168/2018 - Piano straordinario 2018 per il reclutamento ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della Legge 240/2010.

Altri riferimenti

- CCNL relativo al personale del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2016-2018.
- Decreto 8 maggio 2018 - Dipartimento Della Funzione Pubblica, *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.*

Provvedimenti interni

- Determina del Direttore Generale del 28 marzo 2015.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2015.
- Seduta del Consiglio di amministrazione del 31 gennaio 2017.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione del 29 maggio 2018.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2018.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2018.
- Seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2018.