

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026

Sommario

| | |
|--|----|
| 1. Premessa | 2 |
| 2. Quadro normativo di riferimento | 2 |
| 3. Procedura per la definizione della programmazione annuale | 4 |
| 4. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore | 5 |
| 5. Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente | 5 |
| 6. Punti Organico: stato dell'arte | 5 |
| 7. Indicatori di sostenibilità | 6 |
| 8. Analisi di Contesto - Personale Docente e ricercatore | 6 |
| 9. Reclutamento Personale docente e ricercatore: criteri | 8 |
| 10. Priorità e criteri di carattere generale per il reclutamento del personale docente | 8 |
| 10.1 Reclutamento di RTD..... | 9 |
| 10.2 Reclutamento di professore di II fascia..... | 9 |
| 10.3 Reclutamento di professore di I Fascia..... | 10 |
| 10.4 Rispetto della previsione di cui all'art. 18, c. 4 e c. 4-ter, l. 240/2010 e del D.P.C.M. 24.06.2021..... | 10 |
| 11. Analisi di Contesto - Personale Tecnico Amministrativo | 11 |
| 12. Fabbisogno personale tecnico amministrativo, CEL, dirigente nel triennio | 14 |
| 13. Politiche di reclutamento e valorizzazione delle professionalità TA in servizio | 14 |
| 14. Verifica delle politiche di reclutamento | 16 |
| 15. Finalizzazione PO Piano Straordinario 2024 | 16 |

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, di seguito anche PTFP, è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

È lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini,

Il Piano è definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ateneo la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese

Ai sensi degli articoli 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001, il PTFP è sviluppato in prospettiva triennale.

È adottato annualmente e può essere motivatamente modificato in relazione a imprevedibili e mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale che incidono sull'organizzazione del lavoro e sull'erogazione dei servizi, nonché all'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MUR.

Il documento che si propone, presenta un'articolazione maggiore rispetto ai precedenti grazie a una mutata attenzione ai temi della programmazione strategica e a una più incisiva azione di sensibilizzazione esercitata dagli Organi di Valutazione e Controllo, fermo restando che la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2024-2026 resta una proiezione, nelle more dell'adozione da parte del MUR degli specifici decreti di assegnazione dei Punti Organico (PO) e dei necessari adeguamenti che dovranno, annualmente, essere sviluppati in relazione alle esigenze organizzative che dovessero emergere nel corso del triennio con riferimento al personale docente, ricercatore, personale tecnico amministrativo, CEL e dirigente.

Il presente PTFP è stato redatto nel rispetto dei vincoli dati dal quadro normativo vigente, ed è costruito sulla base di:

- un'analisi di contesto;
- una stima del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio;
- una previsione del flusso di risorse finanziarie provenienti dal FFO e dalle tasse degli studenti; in modo che la sua realizzazione risulti pienamente compatibile con l'obiettivo di assicurare l'equilibrio economico-finanziario dell'Ateneo.

2. Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento per il sistema universitario in materia di facoltà assunzionali contempla:

- il d.lgs. 49/2012 "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei", che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata. In particolare, l'art. 4 del D.Lgs. 49/2012, dispone che, al fine di migliorare il funzionamento delle attività e dei servizi, le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, predispongono i Piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di cui agli artt. 5 e 7 del decreto;
- l'art. 66 "Turn over", c. 13 bis, del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14, c. 3, del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni, il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente;
- il DPCM del 24 giugno 2021 «Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle Università, per il triennio 2021-2023»;

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è inoltre predisposto in attuazione:

- dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e s.m.i.;
- dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, e s.m.i.;
- dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133,
- dell'art. 18, comma 4, della Legge 240/2010,
- del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale", con particolare riferimento all'art. 19;
- della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, avente ad oggetto "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022- 2024", con particolare riferimento all'art. 1, comma 297, che prevede un incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università destinando tali risorse "all'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico amministrativo delle università, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti. Con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le risorse di cui alla presente lettera sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010. Le procedure di cui al secondo periodo, finanziate con le risorse di cui alla presente lettera, sono volte a valutare le competenze dell'aspirante nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuati i criteri di riparto delle risorse di cui alla presente lettera, tenendo conto, prioritariamente, dei risultati conseguiti dagli atenei nella valutazione della qualità della ricerca (VQR) e nella valutazione delle politiche di reclutamento"; il riparto di tali risorse è stato disposto con
 - Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 445 del 6 maggio 2022 «Piani Straordinari Reclutamento Personale Universitario 2022-2026», per effetto del quale sono stati assegnati all'Università degli Studi di Napoli L'Orientale 12,5 punti organico e, in termini economici, € 353.174,00 per l'anno 2022 ed € 1.412.695,00 a partire dal 2023 per le suddette finalità;
 - Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 795 del 22 giugno 2023 «Piano Straordinario Reclutamento Personale Universitario anno 2024», per effetto del quale sono stati assegnati all'Università degli Studi di Napoli L'Orientale 16 punti organico e, in termini economici, € 1.828.879, 00 per le suddette finalità;
- del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con Legge 29 giugno 2022 n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).», con particolare riferimento alle previsioni dell'art. 14, che, riformando la L. 240/2010, ha, tra l'altro, riscritto l'art. 22, abolendo l'assegno di ricerca ed introducendo il contratto di ricerca, ha riscritto l'art. 24, abolendo le figure di ricercatore a tempo determinato come disciplinate dal previgente comma 3 della medesima disposizione e per l'effetto distinte in tipo a) e tipo b), ma prevedendo un'unica figura di ricercatore a tempo determinato, destinato ad una *tenure track* verso la posizione di professore di II fascia, e ha introdotto l'art. 24-ter, che disciplina la figura del tecnologo a tempo indeterminato; in particolare l'art. 14 introduce previsioni volte a condizionare le procedure di programmazione, quali:
 - al comma 6 del nuovo art. 22 della L. 240/2010 nel testo riformato si prevede, tra l'altro, che «la spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti di cui al presente articolo non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati»,
 - al comma 1-bis dell'art. 24 della L. 240/2010 nel testo riformato si prevede che «ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando»,
 - al comma 6-septiesdecies dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022 si prevede che «fino al 31 dicembre 2026, le università riservano una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di cui all'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come

- modificato dal comma 6-decies del presente articolo, ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.» (modifica da ultimo apportata dall' art. 26, comma 5, lett. a) e b), D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41),
- al 6 vices-semel dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, nell'ambito della disciplina del tecnologo a tempo indeterminato, si prevede che «in via di prima applicazione e comunque entro trentasei mesi dall'adozione del decreto di cui al comma 3 dell'articolo 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240, introdotto dal comma 6-vices del presente articolo, le procedure concorsuali di cui al medesimo articolo 24-ter prevedono una riserva, pari al 50 per cento dei posti messi a bando, per il personale, assunto con contratto a tempo indeterminato, dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazioni dati, che ha svolto per almeno tre anni documentata attività di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture e attività di trasferimento tecnologico ovvero compiti di supporto tecnico-scientifico alle attività di ricerca, didattica e terza missione presso l'ateneo nel quale presta servizio, nonché per il personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato di cui all'articolo 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240.»;
 - dell'art. 14, comma 6-terdecies, del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, che dispone «ferma restando la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 400, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, all'articolo 6, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, all'articolo 238 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, 7 dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché all'articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, per i dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono altresì indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Alle procedure di cui al primo periodo e ai contratti stipulati nell'ambito delle stesse continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.»;
 - dell'art. 14, comma 6-quinquiesdecies, del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, che dispone «Ferma restando la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come sostituito dal comma 6-septies del presente articolo, a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure previste dal medesimo Piano, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027»

3. Procedura per la definizione della programmazione annuale

Con il presente PTFP viene altresì illustrata la procedura per la definizione della programmazione annuale.

In via preliminare il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, definisce in ordine ai punti organico assegnati all'Ateneo ai sensi dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, quanto degli stessi debbano essere destinati al reclutamento del personale docente e quanto al reclutamento del personale tecnico-amministrativo, CEL, Dirigente, precisando in merito la quota parte per il reclutamento di professori ordinari, di professori associati e di ricercatori a tempo determinato, determinazioni che tengono conto delle cessazioni verificatesi per personale docente e tecnico-amministrativo, CEL, Dirigente in relazione all'anno precedente

rispetto all'anno di riferimento del contingente assegnato e destinate ad essere inserite sulla apposita piattaforma MUR/Cineca *ProPer*.

Analogamente si procederà in sede di rimodulazione del contingente dell'anno precedente, ove la stessa venga consentita dal Ministero.

4. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore

Nel presente Piano, con riferimento alla programmazione del personale docente e ricercatore, vengono proposte e illustrate delle linee guida da condividere con i Dipartimenti per poi farle assumere con specifica delibera dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione.

Alla luce di tali linee saranno poi esaminate dagli Organi di Governo le delibere con cui i Dipartimenti esprimeranno il rispettivo fabbisogno motivato su esigenze didattiche e di ricerca e terza missione.

Ciò al fine di garantire la conformità del fabbisogno alle effettive esigenze didattiche e di ricerca dell'Ateneo nonché alle linee di sviluppo strategico dello stesso.

Pertanto, la programmazione del fabbisogno del personale docente e ricercatore è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, sentito il Nucleo di Valutazione e avendo presenti le proposte dei Dipartimenti, ove presenti, nel rispetto delle previsioni normative richiamate in premessa.

Le risorse per tale programmazione sono rese disponibili in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo sulla base di una quantificazione che prescinde dagli effettivi punti organico a disposizione dell'Ateneo.

Tale quantificazione preventiva è funzionale a evidenziare che il pieno utilizzo delle stesse non comporta la violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012.

Al Rettore è riconosciuta la facoltà di proporre azioni di reclutamento mirate a specifiche esigenze didattiche, di ricerca, di terza missione e di sviluppo strategico dell'Ateneo nonché volte a garantire il rispetto dei limiti e criteri in materia di reclutamento di personale docente.

5. Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente

Con riferimento alla programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente, viene formulata dal Direttore Generale una proposta di programmazione annuale e triennale, anche alla luce delle determinazioni in materia di organizzazione dell'Ateneo, dei fabbisogni emergenti per effetto delle cessazioni e delle istanze delle Strutture. La proposta è inviata come informativa alle Organizzazioni Sindacali, al parere del Senato Accademico e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le risorse per tale programmazione vengono messe a disposizione in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo sulla base di una quantificazione che prescinde dagli effettivi punti organico a disposizione dell'Ateneo, ma che valuta il fatto che vengano stanziati risorse le quali, ove tutte utilizzate, non comportino la violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012. Nell'anno 2023 verrà data priorità all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal MUR per effetto del D.M. 445/2022.

6. Punti Organico: stato dell'arte

I Punti Organico, programmati, effettivamente imputati e i residui disponibili per assunzioni sono riportati nelle sottostanti tabelle, con la precisazione che la tabella 2 indica i PO disponibili nel 2022 e utilizzati nel corso del biennio 2022-2023 e di cui si deve ancora procedere all'imputazione sulla piattaforma MUR/Cineca *ProPer*.

Tabella 1 Puntii organico programmati e punti organico imputati

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-------------|---------|--|------|------|-------|-------|
| | A | B | A | B | A | B |
| PO | 2,10 | 2,10 | 3,00 | 4,50 | 4,00 | 3,00 |
| PA | 6,21 | 3,50 | 3,00 | 3,40 | 1,40 | 1,70 |
| RI | 5,00 | 5,00 | 8,00 | 8,00 | 10,00 | 10,00 |
| PTA/CEL/DIR | 4,00 | 2,45 | 7,03 | 0,35 | 4,50 | 4,30 |
| legenda | A | punti organico programmati | | | | |
| | B | punti organico imputati | | | | |
| | PO | I fascia | | | | |
| | PA | II fascia | | | | |
| | PTA/... | personale tecnico amministr., dirigente, Cel | | | | |
| | RI | Ricercatori - piani straordinari dedicati | | | | |

Tabella 2 Puntii Organico Utilizzati nel 2022

| Puntii organico | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | DM 742/2019 | DM 925/2020 | DM 445/2022 | Piano Straord. Ricercatori DM 856/2020 | Progr. PO Province 2015-2016 | Dip. Eccell. Budget MIUR | Dip. Eccell. Risorse Proprie | Totale PO |
|---------------------|------|------|-------|-------|------|-------------|-------------|-------------|--|------------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------|
| disponibili (**) | 1,30 | 3,84 | 12,31 | 13,03 | 9,92 | 2,80 | 4,70 | 12,50 | 10,00 | 0,02 | 0,00 | 0,00 | |
| per assunzioni | 1,30 | 0,75 | 1,00 | 3,70 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,25 | 10,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 9,00 |
| residui disponibili | 0,00 | 3,09 | 11,31 | 9,33 | 9,92 | 2,80 | 4,70 | 10,25 | 0,00 | 0,02 | 0,00 | 0,00 | |

7. Indicatori di sostenibilità

Come noto, il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi, legati sia a indicatori di sostenibilità economico-finanziaria sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Relativamente ai primi, si rappresenta che gli indicatori definiti dal MUR, con il D. Lgs. 49/2012, sono stati adottati per tutti gli Atenei al fine di assicurare la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale delle università. Il decreto disciplina, infatti, i limiti massimi di incidenza delle spese di personale e di indebitamento per gli atenei, individuando come valore soglia di riferimento rispettivamente l'80% e il 10%.

Tanto premesso, in tabella 3 su riportano, estrapolati dalla piattaforma MUR/Cineca ProPer, i valori degli indicatori dell'Ateneo per il quadriennio 2018-2021 al fine di dare evidenza dei cambiamenti intrapresi.

Tabella 3 Indicatori (fonte ProPer)

| INDICATORE | LIMITI | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|----------------------|-------|-------|-------|--------|
| Spese personale | ≤ 80 | 61,18 | 63,24 | 63,05 | 59,26% |
| Indebitamento | 10% - soglia critica | 11,23 | 11,47 | 11,44 | 9,65% |
| | 15% - max | | | | |
| I SEF | ≥ 1 | 1,25 | 1,21 | 1,22 | 1,30% |

8. Analisi di Contesto - Personale Docente e ricercatore

La dimensione del contingente del personale docente, le variazioni e le procedure concorsuali svoltesi nel biennio 2022-2023 con i relativi esiti, vengono illustrate nelle tabelle da 4 a 7.

La crescita dimensionale del personale docente, in termini di avanzamenti di carriera e di nuove assunzioni, esplicita la strategia di intervento volta, da un lato, a consolidare gli ambiti formativi e di ricerca già attivi e di cui sono emerse esigenze specifiche e, dall'altro, ampliare e dare impulso a nuovi ambiti di interesse e di studi affinché aumenti il livello di attrattività nazionale e internazionale dell'Ateneo.

Tabella 4 Organico in servizio

| Categoria | 01.01.22 | 01.01.23 | 31.12.23 |
|----------------|------------|------------|------------|
| Prima Fascia | 66 | 65 | 73 |
| Seconda Fascia | 89 | 95 | 99 |
| RU | 5 | 4 | 3 |
| RTDB | 32 | 47 | 42 |
| RTDA | 31 | 36 | 35 |
| totali | 223 | 247 | 252 |

Tabella 5 Cessazioni e passaggi a ruolo diverso

| Categoria | 2022 | 2023 |
|----------------|-----------|-----------|
| Prima Fascia | 4 | 1 |
| Seconda Fascia | 1 | 9 *** |
| RU | 1 | 1 |
| RTDB | 5* | 11 **** |
| RTDA | 10** | 3***** |
| totali | 21 | 25 |

Note

| | |
|-------|--|
| * | passaggi a PA |
| ** | di cui 4 passaggi a RTDB |
| *** | di cui 8 passaggi a PO + 1 trasferimento scambio contestuale ex art 7 co 3 |
| **** | di cui 10 passaggi a PA + 1 cessazione a seguito di sentenza CdS |
| ***** | di cui 1 passaggio a RTDB |

Tabella 6 Proiezione cessazioni e passaggi di ruolo

| Categoria | 2024 | 2025 | 2026 |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Prima Fascia | 0 | 3 | 2 |
| Seconda Fascia | 3 | 0 | 2 |
| RU | 2 | 0 | 0 |
| RTDB | 17 * | 20* | 4 |
| RTDA | 19 ** | 13*** | 3**** |
| totali | 41 | 36 | 11 |

Note

| | |
|------|---|
| * | previsto passaggio a PA |
| ** | di cui 9 DM 1062/2021 PON R&I + 7 prorogabili |
| *** | di cui 1 chiamata diretta + 5 prorogabili |
| **** | di cui 1 fondi PNRR |

Tabella 7 Rappresentazione delle procedure concorsuali svoltesi nel biennio 2022-2023

| Categoria | Tipologia procedura | Procedure anno 2022 | | | Procedure anno 2023 | | |
|----------------|--------------------------------|--|-----------|----------------------------|--|-----------|----------------------------|
| | | in essere (bandite, in corso di svolgimento) | concluse | da bandire (approvate CdA) | in essere (bandite, in corso di svolgimento) | concluse | da bandire (approvate CdA) |
| Prima Fascia | Art. 18 comma 1 | | 4 | | | 6 | 2 |
| | Art. 18 comma 4 | | 1 | | | 1 | 1 |
| | Art. 24 comma 6 | | 0 | | | 0 | 2 |
| Seconda Fascia | Art. 18 comma 1 | | 1 | | | 0 | 1 |
| | Art. 18 comma 4 | | 0 | | | 4 | 0 |
| | Art. 24 comma 5 (tenure track) | | 5 | | | 10 | 0 |
| | Art. 24 comma 6 | | 0 | | | 0 | 0 |
| RU | | | 0 | | | 0 | 0 |
| RTD | Art. 24 comma 3 lettera A | | 6 | | | 1 | 0 |
| RTD | Art. 24 comma 3 lettera B | | 9 | | | 9 | 0 |
| totali | | | 26 | | | 31 | 6 |

9. Reclutamento Personale docente e ricercatore: criteri

Come anticipato, con l'adozione del presente Piano si propongono, anche, i criteri da condividere con i Dipartimenti. A tal riguardo, i criteri, dopo la fase di presentazione saranno sottoposti all'approvazione del Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione.

Sulla base dei criteri così adottati, i Dipartimenti saranno invitati a deliberare le proposte di programmazione dei rispettivi fabbisogni, i quali saranno rimessi all'esame del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione.

Tali Organi verificheranno la coerenza con i criteri predefiniti, unitamente alla definizione delle priorità in termini di esigenze di Ateneo rappresentate, con riserva di definire le procedure per i relativi reclutamenti ai fini del rispetto delle previsioni normative richiamate in premessa, nonché dei limiti di spesa di cui all'art. 5 del D.Lgs. 49/2012.

Resta salva la facoltà del Rettore di formulare proposte di reclutamento funzionali al rispetto delle suddette disposizioni normative e finalizzate al soddisfacimento di specifiche esigenze didattiche, di ricerca, di terza missione e di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Con riferimento ai ricercatori a tempo determinato, verrà privilegiata l'autorizzazione di posti a valere su finanziamenti esterni o su finanziamenti ministeriali, ferma restando, in via residuale, la possibilità di autorizzare a valere su risorse del bilancio posti rispondenti ai sopra richiamati criteri.

10. Priorità e criteri di carattere generale per il reclutamento del personale docente

Di seguito vengono proposti i principali criteri caratterizzanti la strategia di reclutamento del personale docente, intendendo con tale termine i professori di I fascia, i professori di II fascia ed i RTD B/RTT).

Tali criteri potranno essere diversamente ponderati in caso di proposte di reclutamento idonee a garantire un finanziamento integrale esterno (per la durata del contratto per gli RTD A/contratto di ricerca, per 15 anni per i professori di I e II fascia e per gli RTD B/RTT) ovvero un cofinanziamento ministeriale (come nel caso di chiamate dirette ex art. 1, c. 9, L. 230/2005, ovvero di reclutamenti art. 18 L. 240/2010 riservati ad esterni).

I criteri puntano a intercettare e soddisfare le esigenze fondative e identitarie delle missioni dell'Ateneo, in particolare quelle legate alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.

- A. **Esigenze didattiche:** garantire quanto più possibile la copertura di insegnamenti in determinati SSD con docenti del medesimo SSD
- B. **Esigenze di ricerca,** intese, alternativamente o cumulativamente, come necessità di:
 - di dare impulso e migliorare la performance di determinati settori (incrementando i gruppi di ricerca nel SSD o garantendo negli stessi consolidamento e ampliamento),
 - consolidare i risultati già ottenuti (stabilizzando il numero dei componenti di gruppi di ricerca con performance meritevoli di attenzione / incrementando il numero dei componenti con nuovi inserimenti / consolidando strutture piramidali di taluni gruppi ove stiano venendo meno o manchino i professori di I fascia);
- C. **Esigenze specifiche o trasversali** come quelle legate all'accreditamento dei Corsi di studio, dei Collegi Dottorali, oppure di dare impulso a progetti inerenti la terza missione, l'internazionalizzazione o comunque di sviluppo o consolidamento delle capacità attrattive e competitive del Dipartimento.

Si dovrà comunque perseguire il rispetto dei limiti e delle condizioni poste alla programmazione dalle previsioni normative vigenti.

A fronte del contingente di P.O. complessivamente disponibile ai fini della programmazione del reclutamento di personale docente a livello di Ateneo può essere riservata una quota non inferiore al 10% a disposizione del Rettore per l'attivazione di posti ritenuti di valenza strategica nell'ambito della programmazione dell'Ateneo e connessi agli ambiti della ricerca, della didattica e dell'internazionalizzazione, anche con riferimento all'impatto per il sistema socio economico territoriale. Le priorità e i criteri per la definizione del fabbisogno si riflettono sulla tipologia dei posti e sulle modalità di copertura dei posti richiesti.

10.1 Reclutamento di RTD

Il reclutamento di RTD tipo A (nei limiti dell'art. 14, comma 6-quinquiesdecies del D.L. 36/2022 e ss.mm.ii.)/contratti di ricerca (quando saranno attivabili) potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- richieste dal Dipartimento a valere su finanziamenti esterni finalizzati a il/i progetto/i di ricerca al cui sviluppo il RTD tipo A sia destinato. In tal modo i relativi oneri non graveranno sull'indicatore delle spese di personale di cui all'art. 5 del D.Lgs. 49/2012.

Il reclutamento di RTD tipo B (nei limiti temporali di cui all'art. 14, comma 6-terdecies D.L. 36/2022 e ss.mm.ii.)/RTT (i nuovi ricercatori a tempo determinato ai sensi del novellato art. 24 L. 240/2022) potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- esigenze didattiche nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse

unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SC/SSD a livello di Ateneo, individuando quali parametri di valutazione i valori soglia dell'ASN come derivanti dal D.M. 589/2018 per professori di II e di I fascia e per i Commissari, operando a livello di Ateneo una valutazione volta a porre in relazione al requisito ASN (superamento di due soglie su tre) a livello nazionale per il/i ruolo/i superiore/i a quello di inquadramento (per i professori di I fascia i parametri sono le soglie per Commissario), la posizione dei ricercatori, a tempo determinato e di ruolo, dei professori di II fascia e dei professori di I fascia del Settore considerato, riconoscendo una valorizzazione ove vi siano ricercatori e professori di II fascia del SC/SSD in possesso dei requisiti ASN richiesti per Commissario;

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, dei Collegi dottorali oppure alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti alla terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento, esigenze di consolidamento delle capacità attrattive di risorse del Dipartimento stesso e delle politiche di internazionalizzazione poste in essere. Parimenti saranno considerate le esigenze connesse allo sviluppo e al potenziamento del Polo Didattico Scientifico di Terni.

In caso di RTD tipo B a cui si applichi l'art. 24, comma 5-bis, L. 240/2010, nel testo previgente l'ultima modifica del medesimo operata dal D.L. 36/2022 (il quale dispone "5-bis. L'università, qualora abbia le necessarie risorse nella propria programmazione, nei limiti delle risorse assunzionali disponibili a legislazione vigente per l'inquadramento nella qualifica di professore associato, ha facoltà di anticipare, dopo il primo anno del contratto di cui al comma 3, lettera b), l'inquadramento di cui al comma 5, previo esito positivo della valutazione. In tali casi la valutazione comprende anche lo svolgimento di una prova didattica nell'ambito del settore scientifico disciplinare di appartenenza del titolare del contratto.") si può valutare la possibilità di anticipazione la *tenure track*, successivamente al primo anno di contratto, ove l'RTD tipo B risulti vincitore di programmi di ricerca AQ.

10.2 Reclutamento di professore di II fascia

Il reclutamento di professore di II fascia potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- evidenti esigenze didattiche nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse;

Unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di consolidamento, valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SC/SSD a livello di Ateneo, individuando quali parametri di valutazione i valori soglia dell'ASN come derivanti dal D.M. 589/2018 per professori di II e di I fascia e per i Commissari, operando a livello di Ateneo una valutazione volta a porre in relazione al requisito ASN (superamento di due soglie su tre) a livello nazionale per il/i ruolo/i superiore/i a quello di inquadramento (per i professori di I fascia i parametri sono le soglie per Commissario), la posizione dei ricercatori, a tempo determinato e di ruolo, dei professori di II fascia e dei professori di I fascia del Settore considerato, riconoscendo una valorizzazione ove vi siano ricercatori e professori di II fascia del SC/SSD in possesso dei requisiti ASN richiesti per Commissario;

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, dei Collegi dottorali oppure alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti alla terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento, esigenze di consolidamento delle capacità attrattive di risorse del Dipartimento stesso e delle politiche di internazionalizzazione poste in essere. Parimenti saranno considerate le esigenze connesse allo sviluppo e al potenziamento del Polo Didattico Scientifico di Terni.

10.3 Reclutamento di professore di I Fascia

Il reclutamento di professore di I fascia potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- esigenze di ricerca in termini di valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SC/SSD a livello di Ateneo, individuando quali parametri di valutazione i valori soglia dell'ASN come derivanti dal D.M. 589/2018 per professori di II e di I fascia e per i Commissari, operando a livello di Ateneo una valutazione volta a porre in relazione al requisito ASN (superamento di due soglie su tre) a livello nazionale per il/i ruolo/i superiore/i a quello di inquadramento (per i professori di I fascia i parametri sono le soglie per Commissario), la posizione dei ricercatori, a tempo determinato e di ruolo, dei professori di II fascia e dei professori di I fascia del Settore considerato, riconoscendo una valorizzazione ove vi siano ricercatori e professori di II fascia del SC/SSD in possesso dei requisiti ASN richiesti per Commissario;

unitamente a

- esigenze di didattica nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse (da valutare in relazione a tipologia di reclutamento, in quanto solo con reclutamenti esterni di Prof di I fascia si potrà avere incremento di ore erogabili);

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, dei Collegi dottorali oppure alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti alla terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento, esigenze di consolidamento delle capacità attrattive di risorse del Dipartimento stesso e delle politiche di internazionalizzazione poste in essere.

10.4 Rispetto della previsione di cui all'art. 18, c. 4 e c. 4-ter, l. 240/2010 e del D.P.C.M. 24.06.2021

Premesso che:

- l'art. 18, comma 4 e comma 4-ter, L. 240/2010, come da ultimo modificata dall' art. 26, comma 7, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, dispone che "4.Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola 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 quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis.....4-ter. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle Scuole superiori a ordinamento speciale."

Ogni azione di programmazione ordinaria dovrà prevedere reclutamenti funzionali al rispetto della previsione sopra richiamata. Contestualmente si dovrà verificare il rispetto delle seguenti condizioni:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;

mentre le ulteriori condizioni, sempre discendenti dal D.P.C.M. 24 giugno 2021:

- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale

dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;

- c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio."

necessitano di un chiarimento da parte del Ministero circa la loro attuabilità in un contesto normativo profondamente riformato dal D.L. 36/2022.

11. Analisi di Contesto - Personale Tecnico Amministrativo

Relativamente al personale tecnico amministrativo è preliminarmente opportuno richiamare quanto riportato dall'ANVUR nel «Rapporto sul sistema della formazione superiore e della ricerca 2023»:

«Rispetto all'anno 2021, quando il numero complessivo di PTA di ruolo era pari a 47.449 unità, a fine 2022 il totale è salito a 48.197: si tratta tuttavia di un dato ancora molto distante dai 52.428 PTA del 2012, rispetto al quale la perdita complessiva è stata di 4.231 unità (-8,1%). Tale riduzione è stata particolarmente accentuata nelle università del Sud, che in dieci anni hanno perso 2.091 PTA (-17,7%), seguite dalle università delle Isole, con una riduzione di 970 PTA (-17,2%) e del Centro, con -1.318 PTA (-9,3%). [...] A fronte di un basso livello di turn over, la struttura anagrafica del personale TA delle università statali ha risentito di un importante incremento dell'età media, che negli ultimi dieci anni è passata da 48,7 e 51,9 anni di età. Tale aumento si è registrato in tutti i ruoli e si concentra in particolare nelle posizioni apicali degli EP e dei Dirigenti, che per più dell'80% degli appartenenti hanno un'età pari o superiore a 50 anni, con una percentuale di poco superiore all'1% nella fascia d'età inferiore ai 40 anni.»

In questo già di per sé critico contesto nazionale, si colloca l'Ateneo, che, come noto, soffre più di altri del forte sottodimensionamento di organico, dovuto ai blocchi assunzionali degli anni passati, cui si sta cercando di porre rimedio con i reclutamenti di recente avviati e resi possibili anche per l'attribuzione attraverso i Piani straordinari, di Punti Organico aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

Tuttavia, mentre sul versante del reclutamento del personale docente si è potuto registrare un evidente incremento dell'organico cui ha corrisposto anche una riduzione dei contratti esterni, su quello del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, nonostante l'impegno delle strutture preposte, continuano a registrarsi forti criticità e rallentamenti, dettati tra l'altro dai tempi per l'indizione e l'espletamento delle procedure concorsuali, dalla numerosità dei partecipanti, dalle rinunce dei vincitori.

Inoltre, il blocco dei reclutamenti degli anni precedenti ha anche impedito la crescita delle professionalità interne non consentendo l'indizione di progressioni verticali, di cui solo nel 2023 si è dato avvio con l'approvazione del regolamento in materia lo scorso maggio e l'indizione a luglio delle procedure per le categorie B e D che si sono di recente concluse.

A tal riguardo, si evidenzia, come l'esiguità delle posizioni disponibili rapportata al numero dei partecipanti nonché al livello delle aspettative sia foriera di ulteriori, sebbene prevedibili, criticità che, inevitabilmente, si rifletteranno sulla operatività delle strutture e nelle relazioni fra il personale.

Oltre a quanto rappresentato occorre considerare, come ulteriore elemento di criticità, le cessazioni dovute a trasferimenti presso altre sedi, i pensionamenti e le dimissioni per motivi di salute.

Al fine di dare evidenza quantitativa di quanto esposto si presentano alcune tabelle.

Nella tabella 8 si riporta l'organico, distinto per categorie, in servizio alle date del 1 gennaio 2022; del 1 gennaio 2023; del 31 dicembre 2023.

Tabella 8 Organico in servizio

| Categoria | 01.01.22 | 01.01.23 | 31.12.23 |
|-----------|----------|----------|----------|
| B | 33 | 30 | 18 |
| C | 88 | 90 | 107 |

| | | | |
|---------------|------------|------------|------------|
| D | 59 | 59 | 53 |
| EP | 3 | 3 | 8 |
| DIR | 1 | 1 | 3 |
| totali | 184 | 183 | 189 |

Nella tabella 9 si riportano le cessazioni, a vario titolo (trasferimento, quiescenza, cessazione anticipata, ...) avute nel corso del 2022 e del 2023

Tabella 9 Cessazioni nel biennio 2022-2023

| Categoria | 2022 | 2023 |
|------------------|-------------|-------------|
| B | 4 | 1 |
| C | 7 | 8 |
| D | 4 | 2 |
| EP | 0 | 1 |
| DIR | | |
| totali | 15 | 12 |

Nella tabella 10 si riporta la proiezione delle quiescenze per età anagrafica previste nel triennio 2024-2026

Tabella 10 Proiezione quiescenze per età anagrafica 2024-2026

| Categoria | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|
| B | 1 | 3 | 0 |
| C | 1 | 4 | 3 |
| D | 3 | 3 | 1 |
| EP | 0 | 0 | 1 |
| DIR | 0 | 0 | 1 |
| totali | 5 | 10 | 6 |

Nella tabella 11 si riportano le procedure concorsuali di cui alla delibera consiliare n.45 del 28/02/2023 che finalizzava sia Punti Organico residui sia quelli 2022 di cui alla delibera consiliare n.14 del 25/01/2023.

Mentre in tabella 12 si riportano i dati delle procedure concorsuali espletate o in corso di espletamento nel biennio 2022-2023 con i relativi esiti anche rispetto alle attese programmate. Si segnala che laddove il numero dei «reclutati» indica un valore superiore al numero dei «da reclutare» vuol dire che in tale circostanza si è proceduto a scorrimento e esaurimento della graduatoria degli idonei.

Tabella 11 Procedure concorsuali ex delibera Cda 45/2023

| Categoria | Posizioni da reclutare | | Aree su cui reclutare | Destinazioni possibili anche in funzione dei curricula dei vincitori dei concorsi | note |
|-----------|------------------------|-------------|--|---|-----------------|
| | totale | specificata | | | |
| DIRIGENTE | 2 | 1 | Area Risorse umane | Area Risorse umane e affari | in corso |
| | | 1 | Area Infrastrutture | Area Infrastrutture edilizie e digitali | espletato |
| EP | 6 | 4 | Area amministrativa - gestionale | Amministrazione Centrale | in preparazione |
| | | 2 | Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | | |
| D | 2 | 1 | Area amministrativa - gestionale | Area Risorse finanziarie e patrimoniali | |
| | | 1 | Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | Area Infrastrutture edilizie e digitali | |
| C | 4 | 2 | Area Biblioteche | SIBA | chiusa mobilità |
| | | 1 | Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | Area Infrastrutture edilizie e digitali | in preparazione |
| | | 1 | | | |
| B | 10 | 1 | Area servizi generali e tecnici - sede di Eboli | Area Infrastrutture edilizie e digitali | in corso |
| | | 9 | Area servizi generali e tecnici | Amministrazione Cent., Dipartimenti, SIBA | in corso |

Tabella 12 Procedure concorsuali biennio 2022-2023

| | 2022 | | | | | 2023 | | | | |
|-----|------|------------------|-----------|--------------|-----------------------|------|------------------|-----------|--------------|---------------|
| | PEV | concorso esterno | esito | da reclutare | reclutati | PEV | concorso esterno | esito | da reclutare | reclutati |
| B | | | | | | | 1 | in corso | 9 | 1 su mobilità |
| C | | 4 | espletate | 10 | 17 | 1 | | espletato | 14 | 12 |
| | | | | | | | 1 | in corso | 2 | 1 su mobilità |
| D | | 1 | espletato | 6 | 13 (di 4 nel 2023) | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| EP | | | | | | | | | | |
| | | | | | | 1 | | espletato | 6 | 6 |
| DIR | | | | | | | 1 | espletato | 1 | 1 su mobilità |
| | | 2 | espletate | 2 | 1 su mobilità | | 1 | in corso | 1 | |

Nelle tabelle 13 e 14, invece si riportano i dati relativi al personale docente e ricercatore in servizio al 01.01.2023 (tabella 12) e una analisi comparativa dei due blocchi di personale dando evidenza del rapporto rispetto alla media nazionale del 2021 (tabella 13)

Tabella 13

| Personale docente al 01.01.2023 | |
|------------------------------------|------------|
| PO | 65 |
| PA | 95 |
| RU | 4 |
| RTD B | 47 |
| RTD A | 36 |
| Totali | 247 |

Tabella 14

| | Personale | | Rapporti | | |
|-------------|--|-----|----------|-------|-------------|
| | A | B | A/B | B/A | |
| 2015 | 159 | 204 | 0,779 | 1,283 | |
| 2021 | media nazionale B/A | | | | 0,93 |
| 2023 | 247 | 182 | 1,357 | 0,737 | |
| legenda | A: personale docente e ricercatore | | | | |
| | B: personale tecnico amministrativo categorie B,C,D,EP | | | | |

12. Fabbisogno personale tecnico amministrativo, CEL, dirigente nel triennio

Considerato i dati esposti nonché la disponibilità di residui di Punti Organico risalenti a programmazioni precedenti, il cui utilizzo congiuntamente alle nuove assegnazioni si è intrapreso a decorrere dal 2022, si ritiene necessario, ancorché perseguibile e sostenibile prevedere il seguente Piano di reclutamento che potrebbe impegnare nel triennio **21,15 Punti Organico**.

Tabella 15 - Proiezione fabbisogno PTA/CEL/DIR

| valore po | CEL | B | C | D | EP | DIR | totali |
|-------------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-------------|--------------|
| | 0,2 | 0,2 | 0,25 | 0,3 | 0,4 | 0,65 | |
| unità | 6 | 12 | 30 | 30 | 1 | 1 | 80 |
| p.organico | 1,2 | 2,4 | 7,5 | 9 | 0,4 | 0,65 | 21,15 |

Infatti, escludendo i CEL - i cui punti organico (1,2) vanno pienamente utilizzati e imputati, per le altre categorie di personale, la possibilità di ricorrere a progressioni verticali nella misura non superiore al 40% delle posizioni messe a concorso, in applicazione di quanto disposto dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 45 del 28/02/2023, comporterebbe una riduzione di **5,4 PO** così come evidenziato nella tabella 15.

Tabella 16 Proiezione fabbisogno in termini di p.o. imputabili su concorsi e progressioni verticali

| | B | | C | | D | | EP | | DIR | | totali |
|------------------------------|-----|-----|------|------|-----|------|-----|-----|------|-----|--------------|
| | pub | pev | pub | pev | pub | pev | pub | pev | pub | pev | |
| unità programmate | 12 | | 30 | | 30 | | 1 | | 1 | | 74 |
| concorsi/progressioni | 12 | 0 | 18 | 12 | 18 | 12 | 1 | 0 | 1 | 0 | 74 |
| p.o valore | 0,2 | 0 | 0,25 | 0,05 | 0,3 | 0,05 | 0,4 | 0,1 | 0,65 | 0 | |
| p.o utilizzabili | 2,4 | 0 | 4,5 | 0,6 | 5,4 | 0,6 | 0,4 | 0 | 0,65 | 0 | 14,55 |

13. Politiche di reclutamento e valorizzazione delle professionalità TA in servizio

Il reclutamento del personale TA nel corso del triennio 2024-2026 ha l'obiettivo di porre l'Ateneo in condizioni di operatività coerenti e funzionali con le sue dimensioni e missioni, favorendo una crescita qualitativa e quantitativa dei servizi anche in vista delle prossime visite di accreditamento e di controllo.

A tal riguardo, considerate anche le professionalità già presenti, quelle che nel corso del triennio verranno perse per raggiunti limiti di età, dimissioni e mobilità verso altre amministrazioni, si ritiene prioritario

- Rafforzare il supporto delle Strutture dell'Amministrazione centrale alle attività di ricerca, trasferimento tecnologico, internazionalizzazione svolte presso i Dipartimenti
- Potenziare il flusso informativo verso gli Uffici di Area Didattica per una gestione efficiente degli adempimenti relativi al Sistema AVA, facilitando il processo di implementazione nei Corsi di Studio dell'Ateneo dei requisiti

dell'ANVUR, delle politiche di Ateneo in materia di qualità della didattica e delle direttive del Polo alla Didattica e del Presidio della Qualità;

- Attuare un sistema di monitoraggio continuo di supporto alla programmazione e controllo delle performance di Ateneo che sia a staff del Rettore e del Direttore Generale;
- Potenziare i servizi del settore bibliotecario, archivistico e museale;
- Implementare i processi connessi alla sicurezza in Ateneo;
- Potenziare le infrastrutture ai fini dell'ampliamento degli spazi destinati alla didattica e alle attività di servizio agli studenti;
- Favorire la transizione digitale e ambientale;

Per la realizzazione dei suddetti fini, si dovrà provvedere, in via prioritaria, a reclutare figure professionali nelle distinte categorie professionali del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca, con competenze in materia di:

- Digitalizzazione e sistemi informativi;
- Razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- Qualità dei servizi pubblici e dei processi;
- Contrattualistica pubblica; affari legali e istituzionali
- Contabilità, gestione finanziaria e rendicontazione dei progetti di ricerca;
- Contabilità, gestione finanziaria e patrimoniale Approvvigionamenti
- Gestione del personale;
- Gestione delle carriere degli studenti;
- Programmazione e monitoraggio della performance;
- Controllo di gestione, attività ispettiva; rappresentazione, analisi statistica, diagnosi e mappatura dei processi;
- Comunicazione
- Didattica e servizi agli studenti
- Edilizia e gestione immobili
- Gestione museale e archivistica
- Internazionalizzazione studenti, ricercatori, docenti e TA
- Servizi generali e logistici

Inoltre, si rappresenta che l'Ateneo nel medesimo triennio 2024-2026, nel rispetto della disciplina e dei limiti contenuti nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii. delle disposizioni che saranno contenute nel CCNL comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, nonché delle richiamate disposizioni del Consiglio di Amministrazione intende confermare il ricorso alle progressioni verticali finalizzate a realizzare, oltre che i fini di cui sopra, anche una maggiore efficienza dell'Amministrazione mediante la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo già in servizio.

Restano fermi

- il possibile ricorso, per evidenti e comprovate esigenze temporanee ed eccezionali, a forme flessibili di reclutamento (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato).
- il ricorso all'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.lgs. 165/2001 per motivate esigenze organizzative volte a sperimentare il temporaneo potenziamento di taluni attività e servizi dell'Ateneo.
- il reclutamento per il rispetto delle quote d'obbligo ai sensi della Legge 68/1999.

Tabella 17 Aree tematiche e categorie previste

| aree tematiche di competenza | B | C | D | EP | DIR | |
|---|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|
| Servizi generali ambito biblioteche musei | 3 | | | | | |
| Servizi generali ambito tecnico | 3 | | | | | |
| Servizi generali ambito amministrativo-contabile | 4 | | | | | |
| Servizi generali ambito didattica | 2 | | | | | |
| Area amministrativo gestionale profilo contabile | | 5 | 8 | | | |
| Area amministrativo gestionale profilo ricerca | | 10 | 4 | | | |
| Area amministrativo gestionale profilo didattica | | | 4 | 1 | 1 | |
| Area amministrativo gestionale profilo amministrativo | | 4 | 4 | | | |
| Area tecnica elaborazione dati profilo tecnico-edile | | 5 | 3 | | | |
| Area tecnica elaborazione dati profilo informatico-statistico | | 3 | 3 | | | |
| Area delle biblioteche | | 3 | 4 | | | |
| totali | 12 | 30 | 30 | 1 | 1 | 74 |

14. Verifica delle politiche di reclutamento

Al termine dell'anno 2026 saranno avviate delle verifiche interne sulle politiche di reclutamento di Ateneo attuate nel triennio 2024 – 2026 al fine di rilevare l'efficacia delle stesse sul versante docente in termini di esigenze didattiche, di ricerca e terza missione, nonché in termini di valutazioni ministeriali, sul versante PTA/CEL/DIRIGENTE miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della macchina amministrativa, qualità dei servizi, capacità e tempestività di risposta oltre che di proposta degli uffici centrali e dipartimentali.

Gli esiti di tali verifiche costituiranno la base per le successive determinazioni in termini di programmazione del fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo.

15. Finalizzazione PO Piano Straordinario 2024

Il MUR con DM n. 795 del 26.06.2023 ha provveduto all'assegnazione, per il 2024, del contingente assunzionale espresso in termini di punti organico con gli importi attribuiti per il piano straordinario B di cui al decreto ministeriale 6 maggio 2022, n. 445 e sulla base dei criteri di riparto all'Ateneo sono stati attribuiti 16 PO per risorse pari a € 1.828.879,00.

In considerazione di quanto rappresentato, anche al fine di consentire il progressivo recupero del rapporto personale docente e personale Tecnico Amministrativo, per il 2024 sono attribuiti ai Dipartimenti finalizzati al reclutamento del personale docente **9 P.O.** mentre per il reclutamento di personale tecnico amministrativo bibliotecario, CEL e dirigente sono attribuiti all'Amministrazione **7 P.O.**

Questi ultimi 7 P.O. in ragione di quanto esposto, saranno finalizzati così come indicato in tabella 18.

Tale scelta consentirebbe l'avanzamento di carriera per 9 unità di personale, l'immissione in ruolo di 16 nuove unità e genererebbe un residuo di punti organico stimati, previsionalmente, in 2 che saranno successivamente finalizzati anche in funzione delle mutate o sopravvenute esigenze.

tabella 18 – finalizzazione P.O. Piano Straordinario 2024

| Categoria | Posizioni da reclutare | | | Aree su cui reclutare mediante le procedure esterne | Destinazioni possibili anche in funzione dei curricula dei vincitori dei concorsi | P.O. |
|--------------------|------------------------|------------|-------------------|---|---|------------|
| | totale | di cui PEV | procedure esterne | | | |
| D | 10 | 4 | 2 | Area amministrativa - gestionale profilo contabile | Amministrazione Cent., Dipartimenti | 3 |
| | | | 2 | Area amministrativa - gestionale profilo amministrativo | | |
| | | | 1 | Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | | |
| | | | 1 | Area Biblioteche | SIBA | |
| C | 12 | 5 | 2 | Area amministrativa - gestionale profilo contabile | Amministrazione Cent., Dipartimenti | 3 |
| | | | 2 | Area amministrativa - gestionale profilo amministrativo | | |
| | | | 2 | Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati | | |
| | | | 1 | Area Biblioteche | SIBA | |
| B | 3 | 0 | 3 | Area servizi generali e tecnici | Amministrazione Cent., Dipartimenti, SIBA | 0,6 |
| CEL | 2 | 0 | 2 | Area servizi generali e tecnici | CLAOR | 0,4 |
| TOTALE P.O. | | | | | | 7 |