

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027

Sommario

1. Premessa	2
2. Quadro normativo di riferimento	2
3. La programmazione delle risorse	4
4. Procedura per la definizione della programmazione annuale	5
5. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore	6
6. Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente	6
7. Indicatori di sostenibilità	7
8. Analisi di Contesto - Personale Docente e ricercatore	7
9. Criteri reclutamento Personale docente e ricercatore	9
9.1 Reclutamento di Ricercatore a tempo determinato (RTT)	10
9.2 Reclutamento di professore di II fascia	10
9.3 Reclutamento di professore di I Fascia	10
9.4 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	11
10. Programmazione reclutamento Personale docente e ricercatore	11
11. Analisi di Contesto - Personale Tecnico Amministrativo	11
12. Programmazione personale tecnico amministrativo, CEL, dirigente	13
13. Previsione Punti Organico derivanti da quiescenze e macro-criterio di riparto	15
14. Verifica delle politiche di reclutamento	15

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, di seguito anche PTFP, è un documento di programmazione, modulabile e flessibile, che traccia il perimetro delle esigenze di reclutamento di personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, nonché di efficienza, economicità e qualità dei servizi all'utenza – interna ed esterna.

Il Piano è redatto 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 2025-2027 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, relativo al triennio 2025-2027, 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, e successive modificazioni di cui alla L. n. 207 del 30.12.2024 comma 855 il quale prevede che al comma 13-bis, secondo periodo, le parole: «del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018» sono sostituite dalle seguenti: «del 100 per cento per gli anni dal 2018 al 2024, del 75 per cento per l'anno 2025 e del 100 per cento

a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento per l'anno 2025 e nella misura del 75 per cento per l'anno 2026»;

- il DPCM del 27 novembre 2024 «Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento, relativi al triennio 2024-2026».

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;
- 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»

Vanno poi considerate le disposizioni dirette e indirette sulle risorse per le Università di cui alle Leggi Finanziarie

- 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”,
- n. 197 del 29 dicembre 2022, avente ad oggetto “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025”,
- n. 213 del 30 dicembre 2023, avente ad oggetto “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2024- 2026”,
- Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, avente ad oggetto “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2025- 2027”,

3. La programmazione delle risorse

Il reclutamento nelle università statali deve soddisfare più finalità, le quali sono rinvenibili nelle disposizioni statutarie, nel piano strategico, nella programmazione triennale e in specifiche disposizioni normative. Inoltre, deve rispettare i limiti di spesa imposti al sistema.

Relativamente alle disposizioni normative, l'art. 1-ter della Legge n. 43/2005 definisce con cadenza triennale gli obiettivi di sviluppo del sistema universitario. Tali obiettivi rappresentano il perimetro entro il quale l'Università è chiamata a esprimere e valorizzare la propria autonomia su internazionalizzazione, offerta formativa, servizi agli studenti, sviluppo delle politiche del personale e della ricerca. Lo scorso 10 giugno è stato pubblicato, il Decreto del Ministro dell'Università e della ricerca relativo alle “Linee generali d’indirizzo della programmazione delle università 2024-2026 e indicatori per la

valutazione dei risultati” e l’università degli studi di Napoli L’Orientale ha assunto gli obiettivi per il triennio con delibere n. rispettivamente del senato Accademico e del Consiglio di amministrazione.

Mentre sul versante dei limiti di spesa, gli atenei possono reclutare personale a tempo indeterminato e ricercatori a tempo determinato nel limite della spesa percentualmente prefissata di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell’anno precedente.

Tale percentuale per il 2024 è stata pari al 100% dei cessati, mentre per l’anno 2025 l’art.1 comma 825 della Legge 207/2024 l’ha limitata al 75%, con l’obbligo - prescritto dall’art.1 comma 833 della richiamata norma - di versare in un apposito conto del bilancio dello Stato la restante quota del 25%.

Tale importo va calcolato considerando il 25% dei Punti Organico derivanti dalle cessazioni di personale e il corrispondente valore in euro del Punto Organico, che, come indicato nel D.M. n. 1560/2023 (Facoltà assunzionali 2023) è pari a euro 114.298,21

Ai fini della programmazione e dell’immediato utilizzo, le università possono determinare le risorse garantite e utilizzabili dal 1° gennaio di ciascun anno in una percentuale pari al 50% delle cessazioni dell’anno precedente (punti organico base); di conseguenza le facoltà assunzionali relative agli anni 2026 e 2027 possono essere calcolate utilizzando i punti organico base, ovvero, il 50% delle risorse derivanti dalle cessazioni previste per gli anni 2025 e 2026 in via prudenziale, anche in ragione dell’andamento atteso relativamente al Fondo di Finanziamento Ordinario.

Tenuto conto del richiamato quadro normativo, dei limiti entro i quali operare, dei tagli progressivi del finanziamento ministeriale, nonché della specificità dell’Ateneo, il presente documento di programmazione è stato redatto in continuità con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 20.12.2023 su parere favorevole espresso dal Senato accademico il 19.12.2023.

4. Procedura per la definizione della programmazione annuale

Con il presente PTFP viene altresì richiamata e confermata per il triennio 2025-2027 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 procede in sede di rimodulazione del contingente dell’anno precedente, ove la stessa venga consentita dal Ministero.

Il PTFP rappresenta, quindi, lo strumento con cui

- garantire la sostenibilità e l’innovazione dell’offerta formativa dell’ateneo nel rispetto dei requisiti necessari per l’accreditamento dei corsi di studio
- sostenere le attività di ricerca strategiche per l’Ateneo anche in sintonia con i programmi nazionali e comunitari
- favorire l’ammodernamento organizzativo e gestionale delle strutture e dei processi

A tal riguardo, la programmazione è costruita sulla base

- della stima del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio;

- della previsione del flusso di risorse finanziarie provenienti dal FFO e dai contributi degli studenti;
 - della progressiva riduzione dei divari dimensionali rispetto ad Atenei di pari dimensione e tipologia di attività;
- in modo che la sua realizzazione possa risultare pienamente compatibile con l'obiettivo dell'equilibrio economico finanziario dell'ateneo e il suo miglior posizionamento nel contesto nazionale e internazionale.

5. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore

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.

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

La programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente, viene formulata dal Direttore Generale attraverso 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, fermo restando il rispetto, laddove tutte utilizzate, della non violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012.

A tal fine, la programmazione per tutte le procedure è sempre proposta a punto organico pieno.

Nell'anno 2025 verrà data priorità alla conclusione delle procedure in corso, all'utilizzo di eventuali residui di p.o. per lo scorrimento di graduatorie attive di idonei e all'indizione di due nuove selezioni una finalizzata al reclutamento di un dirigente e l'altra a un'elevata professionalità il cui reclutamento avverrà presumibilmente entro il primo semestre 2026.

Nell'anno 2026 compatibilmente con la disponibilità dei p.o. assegnati nel rispetto del limite dell'80% si proseguirà nel completamento della previsione di cui al PTFP 2024-2026 di cui alla delibera consiliare n.382/2023 e ad acquisire dalle strutture eventuali richieste di nuovi profili.

Nell'anno 2027, assicurata la prosecuzione della programmazione 2025-2027 e 2026-2028, compatibilmente con la disponibilità dei p.o. attribuiti e nel rispetto del limite dell'80% nonché delle disposizioni consiliari di cui alla delibera 45/2023 sulla percentuale dei residui da dover destinare al reclutamento esterno, saranno indette nuove progressioni economiche verticali.

7. Indicatori di sostenibilità

Il reclutamento del personale universitario è sottoposto a stringenti vincoli normativi dettati da indicatori di sostenibilità economico-finanziaria e dalle 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 1 su riportano, estrapolati dalla piattaforma MUR/Cineca ProPer, i valori degli indicatori dell'Ateneo per il quadriennio 2019-2022 al fine di dare evidenza dei cambiamenti intrapresi, mentre nelle successive tabelle 2, 3 e 4 si riportano gli indici provvisori per il 2023.

Tabella 1 Indicatori (Fonte Proper)

INDICATORE	LIMITI	2019	2020	2021	2022
SPESE PERSONALE	≤80	63,24	63,05	59,26	62,09
INDEBITAMENTO	10% -SOGLIA CRITICA	11,47	11,44	9,65	10,28
	15% - MAX				
I SEF	≥1	1,21	1,22	1,3	1,24

Tabella 2 - Indice di sostenibilità economico finanziaria anno 2023

	consuntivo 2023
ffo+programmazione	41.898.935,00 €
contribuzione netta studenti	4.624.624,00 €
fitti passivi	-25.287,74 €
numeratore ISEF	46.498.271,26 €
82% D)	38.128.582,43 €
spese del personale	31.050.898,17 €
oneri ammortamento	1.829.624,00 €
denominatore ISEF	32.880.522,17 €
ISEF	1,16

Tabella 3- Indice indebitamento anno 2023

	consuntivo 2023
ffo+programmazione	41.898.935,00 €
contribuzione netta studenti	4.624.624,00 €
fitti passivi	-25.287,74 €
spese del personale	-31.050.898,17 €
denominatore IDEB	15.447.373,09 €
oneri ammortamento	1.829.624,00 €
numeratore IDEB	1.829.624,00 €
IDEB	11,84%

Tabella 4- Indice spese per il personale anno 2023

	dati consuntivo 2023
ffo+programmazione	41.898.935,00 €
contribuzione netta studenti	4.624.624,00 €
denominatore IP	46.523.559,00 €
spese del personale	31.050.898,17 €
numeratore IP	31.050.898,17 €
IP	66,74%

8. Analisi di Contesto - Personale Docente e ricercatore

La dimensione del contingente del personale docente, le variazioni e le procedure concorsuali svoltesi nel biennio 2023-2024 con i relativi esiti, vengono illustrate nelle tabelle da 5 a. 8

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 5 Organico in servizio

Ruolo	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Prima Fascia	65	73	83
Seconda Fascia	95	99	111
RU	4	3	3
RTDB	47	41	38
RTDA	36	35	23
RTT	0	0	3
TOTALE	247	251	261

Tabella 6 Cessazioni e passaggi a ruolo diverso

Ruolo	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Prima Fascia	4	1	3
Seconda Fascia	1	9***	10*****
RU	1	1	0
RTDB	5*	11****	16*
RTDA	10**	3*****	12*****
totali	21	25	41

*	passaggi a PA
**	di cui 4 passaggi a RTDB
***	di cui 8 passaggi a PO + a trasferimento in uscita ex art 7 co 3
****	di cui 10 passaggi a PA + 1 cessazione a seguito sentenza CdS
*****	di cui 1 passaggio a RTDB
*****	passaggi a PO
*****	di cui 9 passaggi a RTDB/RTT/PA

Tabella 7 Proiezione cessazioni

RUOLO	31.12.2025	31.12.2026	31.12.2027
Prima Fascia	4	2	3
Seconda Fascia	0	2	0
RU	0	2	1
RTDB*	20	5	13
RTDA	7	9	0
totali	31	20	17

*	passaggi a PA
---	---------------

Tabella 8 Rappresentazione delle procedure concorsuali 2024

RUOLO	TIPOLOGIA PROCEDURA	NUMERO POSTI RELATIVO A	
		PROCEDURE IN ESSERE (bandite, in corso di svolgimento)	PROCEDURE CONCLUSE
PRIMA FASCIA	art.18 c.1	1	4
	art.24 c.6		6
	art.18 c.4		2
	art.18 c. 4 ter	1	
	art.18 c. 4 Dip. Eccellenza		
SECONDA FASCIA	art.18 c.1	2	2

	art.24 c.6		
	art.18 c.4	2	1
	art.18 c. 4 Dip. Eccellenza		
	art.24 c.5 (tenure track)		16
RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO	art.24 c.3 lett. B	2	10
	art.24 c.3 lett. B (Dip. Eccell)		3
	art.24 c.3 lett. A		
	art.24 c.3 RTT	8	2
totali		16	46

9. Criteri reclutamento Personale docente e ricercatore

Di seguito vengono ripresi 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) precedentemente esposti ed assunti con delibera consiliare 382/2023.

Tali criteri possono essere diversamente ponderati in caso di proposte di reclutamento idonee a garantire un finanziamento integrale esterno (per la durata del 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 alla 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 socioeconomico 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.

9.1 Reclutamento di Ricercatore a tempo determinato (RTT)

Il reclutamento di RTT 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 attuate.

9.2 Reclutamento di professore di II fascia

Il reclutamento di professore di II fascia può 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 attuate.

9.3 Reclutamento di professore di I Fascia

Il reclutamento di professore di I fascia può 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 attuate.

9.4 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."

10. Programmazione reclutamento Personale docente e ricercatore

Tenuto conto della pregressa programmazione e fermo restando:

- gli indirizzi e i criteri esposti,
- il rispetto dei vincoli di finalizzazione delle procedure,
- il limite dell'80% dell'indicatore delle spese di personale,
- eventuali sopravvenienze di p.o.,

il quadro del reclutamento potenziale, relativo al ruolo della docenza e dei ricercatori, potrebbe presumibilmente essere il seguente:

Ruolo	2025	2026	2027
I Fascia	2	2	2
II Fascia	22 (di cui 20 ex art. 24 comma 5)	5 (ex art. 24 comma 5)	13 (ex art. 24 comma 5)
RTT	4	4	4

11. Analisi di Contesto - Personale Tecnico Amministrativo

Relativamente al personale tecnico amministrativo è 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'Università L'Orientale, che soffre del sottodimensionamento di organico dovuto ai blocchi e ai ritardi delle procedure di assunzione degli anni passati, cui si sta cercando di porre rimedio con i reclutamenti di avviati a decorrere dal 2022 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 e stabile incremento dell'organico, 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 valorizzazione 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 e l'indizione delle procedure per le categorie B e D e nel 2024, a seguito della sottoscrizione del CCNL di comparto di quelle per la ex categoria C.

Oltre a quanto rappresentato occorre considerare, come ulteriore elemento di criticità, le cessazioni per raggiunti limiti di età, le dimissioni per motivi di salute, il superamento di selezioni presso altre amministrazioni.

Al fine di dare evidenza quantitativa di quanto esposto si presentano alcune tabelle. In particolare, nella tabella 9 si riporta l'organico, distinto per categorie, in servizio nell'ultimo lustro.

Tabella 9 Organico in servizio ultimo lustro

AREA	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
OPERATORE	39	35	30	18	52
COLLABORATORE	101	97	94	108	119
FUNZIONARIO	53	52	57	53	48
ELEVATA PROFESSIONALITA'	4	3	3	8	10
DIRIGENTE	1	1	1	3	3
CEL a tempo indeterminato	33	29	31	35	36
CEL a tempo determinato	57	54	52	44	46
Totale senza CEL	198	188	185	190	232
Totale complessivo di CEL	288	271	268	269	314

Nella tabella 10 si riportano le variazioni, a vario titolo (trasferimento, quiescenza, cessazione anticipata, ...) occorse durante il già menzionato triennio

Tabella 10 Variazioni di stato (quiescenza, trasferimenti, cambio di area)

AREA	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
OPERATORE	5	13	1
COLLABORATORE	12	10	6
FUNZIONARIO	4	8	5
ELEVATA PROFESSIONALITA'		1	
DIRIGENTE			
CEL a tempo indeterminato	3	2	1
CEL a tempo determinato	17	14	30
Totale senza CEL	21	32	12
Totale comprensivo di CEL	41	48	43

Nella tabella 11 si riporta la proiezione delle quiescenze per età anagrafica previste nel biennio 2025-2026

Tabella 11 Proiezione quiescenze per età anagrafica 2025-2026

AREA	31.12.2025	31.12.2026
OPERATORE	3	
COLLABORATORE	5	3
FUNZIONARIO	3	1
ELEVATA PROFESSIONALITA'		1
DIRIGENTE		1
CEL a tempo indeterminato		4
Totale	11	10

In tabella 12 si riportano i dati delle assunzioni 2024 e quelli relativi alle procedure concorsuali espletate o in corso di espletamento, comprensive delle progressioni economiche verticali.

Tabella 12 Procedure concorsuali 2024-2025

AREA	ASSUNZIONI 2024	NUMERO POSTI	
		CONCORSI in essere (banditi/ svolgimento)	CONCORSI da bandire 2025
OPERATORE	35		
COLLABORATORE	16	2	
FUNZIONARIO		30	2 (**)
ELEVATA PROFESSIONALITA'	2	1	1
DIRIGENTE		1(*)	1
Totale	53	34	4

(*) Assunzione con decorrenza 16/01/2025

(**) Include n. 1 unità afferente al DAAM, con fondi del Dipartimento di eccellenza

12. Programmazione personale tecnico amministrativo, CEL, dirigente

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 confermare il Piano di reclutamento di cui alla delibera n.382 del 20/12/2023 destinando gli eventuali p.o residui allo scorrimento delle graduatorie degli idonei relativamente ai profili di cui l'Ateneo avverte maggiore necessità.

A tal riguardo, attraverso il reclutamento del personale TA nel corso del triennio 2025-2027 si intende porre l'Ateneo in condizioni di operatività coerenti e funzionali con le sue dimensioni e missioni, favorendo al tempo stesso la crescita qualitativa e quantitativa dei servizi anche in vista delle prossime visite di accreditamento e di controllo.

Pertanto, 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 dell'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;
- 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 aree 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 2025-2027, 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 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 Economiche 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
- l'utilizzo delle graduatorie di idonei proprie o di altre Amministrazioni.

13. Previsione Punti Organico derivanti da quiescenze e macro-criterio di riparto

Relativamente al biennio 2026-2027, le risorse garantite e immediatamente utilizzabili dal 1° gennaio 2026 e 1° gennaio 2026 sono pari al 50% delle cessazioni dell'anno precedente (punti organico base) come indicato in tabella 13.

Tabella 13 Cessazioni riportate in p.o.

RUOLO	2026		2027	
	cessazioni al 31.12.2025	Punti Organico	cessazioni al 31.12.2026	Punti Organico
Prima Fascia	3	3	2	2
Seconda Fascia	0	0	2	1,4
Dir	0	0	1	0,65
EP	0	0	1	0,4
FUNZIONARIO	3	0,9	1	0,3
COLLABORATORE	4	1	3	0,75
OPERATORE	3	0,6	0	0
CEL tempo indeterminato	0	0	0	0
TOTALE al 100%		5,5		5,5
TOTALE al 50%		2,75		2,75
Risorse garantite al 1° gennaio	314.320,08 €		314.320,08 €	

Tenuto conto delle proiezioni di fabbisogno di personale docente e tecnico amministrativo nonché delle richieste provenienti dalle strutture di ricerca e dell'amministrazione, considerati i diversi tempi delle procedure e la gestione delle stesse, i limiti assunzionali 2025 e gli indici dell'Ateneo, per il triennio 2025-2027 si ritiene sostenibile e funzionale il riparto percentuale dei PO assegnati e utilizzabili come esposto in tabella

Tabella 14 - % Riparto p.o. docenti - pta

anno	% Punti Organico finalizzata al reclutamento di		totale
	personale docente/RTT	personale TA	
2025	75,00%	25,00%	100,00%
2026	70,00%	30,00%	100,00%
2027	65,00%	35,00%	100,00%

14. Verifica delle politiche di reclutamento

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2027 saranno avviate delle verifiche interne sulle politiche di reclutamento di Ateneo attuate nel quadriennio 2024 – 2027 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 mentre sul versante del personale tecnico amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici, in termini di acquisizione di profili con competenze idonee a rispondere alle istanze degli stakeholder e a migliorare la capacità di raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione.

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