



POLITECNICO
MILANO 1863

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

PIANO TRIENNALE DI PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

Sommario

1. PREMESSA	2
2. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER IL TRIENNIO 2025-2027	3
2.1 Criteri per la distribuzione delle risorse per il personale docente per il triennio 2025 – 2027	3
2.2 La stima di budget del personale docente per il triennio 2025 - 2027	3
3. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027	5
3.1 Modalità di raccolta del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo	5
3.2 Analisi e individuazione delle modalità di copertura.....	5
3.3 Programmazione del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo.....	6
3.3.1 Programmazione per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025.....	7
3.3.2 Logiche di intervento sulla linea 3.....	8
3.3.3 Collocamento mirato obbligatorio di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999	9
3.3.4 Linee guida per l'assegnazione di risorse a tempo determinato.....	9
3.3.5 Previsione assunzioni di personale tecnico-amministrativo anni 2026 e 2027	10
3.3.6 La stima di budget per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato triennio 2025-2027	10
3.4 PRINCIPALI PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO CHE AFFIANCANO LA PROGRAMMAZIONE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.....	10



1. PREMESSA

Il presente documento costituisce un aggiornamento della pianificazione di personale docente e personale tecnico amministrativo, con particolare riferimento alla predisposizione del budget triennale 2025-2027.

I piani triennali di fabbisogno per il personale docente e tecnico amministrativo sono redatti, sulla base delle strategie di Ateneo relative al reclutamento del personale assunte dagli Organi di Governo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), in coerenza con la normativa vigente relativa alle facoltà assunzionali annualmente assegnate dal MUR, e compatibilmente con i vincoli complessivi di bilancio.

Nel caso in cui il disegno di legge di bilancio 2025, avviato lo scorso 23 ottobre alla Camera dei deputati l'iter di approvazione dovesse prevedere limiti al reclutamento non compatibili con la presente programmazione, il documento in oggetto sarà coerentemente modificato e sottoposto a nuova approvazione da parte degli Organi di Governo.

La Tabella 1 riporta le cessazioni, valorizzate in termini di Punti Organico in uscita, avvenute negli anni 2018-2022 e le relative facoltà assunzionali assegnate per l'anno successivo attraverso D.M. pubblicati annualmente. Non soltanto ancora assegnate le facoltà assunzionali 2024 relative alle cessazioni 2023.

Tabella 1: Le facoltà assunzionali assegnate dal MUR (% e N. Punti organico rispetto alle cessazioni)

Cessazioni 2022	Facoltà Assunzioni 2023 ¹	Cessazioni 2021	Facoltà Assunzioni 2022 ²	Cessazioni 2020	Facoltà Assunzioni 2021 ³	Cessazioni 2019	Facoltà Assunzioni 2020 ⁴	Cessazioni 2018	Facoltà Assunzioni 2019 ⁵
	218,0%		197,9%		204,3%		245,0%		262,0%
29,74	64,77	32,05	63,43	38,95	79,58	32,65	79,93	31,8	85,94

L'Ateneo di norma ripartisce le facoltà assunzionali tra personale tecnico amministrativo e personale docente in base alle cessazioni intercorse, anche se è facoltà del Senato prevedere ripartizioni differenti. Le assegnazioni a valere sulle facoltà assunzionali distribuite dal MUR, che negli ultimi cinque anni hanno dato al Politecnico di Milano possibilità di reclutamento pari a più del doppio rispetto ai punti organico in uscita, hanno consentito di implementare politiche di sviluppo compatibilmente con i vincoli di bilancio, sia per il personale docente che tecnico amministrativo.

Occorre precisare che a partire dall'anno 2022, in concomitanza con l'assegnazione dei piani straordinari A e B, indipendentemente dalle facoltà assunzionali assegnate, la riassegnazione alle strutture dei P.O. liberati dalle uscite è avvenuta per una quota pari a circa il 40% per il personale docente (e tale programmazione è stata confermata per il triennio 2025 -2027), mentre è stata azzerata l'assegnazione del T.O. (per il solo T.O. 2022) per il personale tecnico amministrativo, poi ripristinata una percentuale del 100% ma con ingressi gradualmente nel tempo.

Al momento non è possibile prevedere l'ingresso nel breve periodo di tutte le facoltà assunzionali assegnate negli ultimi anni.

A partire da Gennaio 2024 l'Ateneo è stato impegnato nel completamento del reclutamento del primo dei piani straordinari previsti dal D.M. 445/2022 (piano A) e nella gestione del secondo dei piani straordinari previsti dal D.M. 445/2022 (piano B). Il D.L. 71/2024 art.15 comma 1 quinquies, ha previsto la possibilità che le risorse assegnate con i D.M. 445/2022 (piano A e piano B), e non ancora utilizzate, possano essere utilizzate a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente,

¹ D.M. 1560/2023

² D.M. 1106/2022

³ D.M. 1096/2021

⁴ D.M. 441/2020

⁵ D.M. 742/2019



ma l'Ateneo, attualmente, non ha modificato la precedente programmazione prevista per il reclutamento del piano B (entro l'anno 2025), ed ha ormai terminato il reclutamento del piano A.

Con il D.M. 1673 del 29 Ottobre 2024 sono stati ripartiti tra gli Atenei 8.103.894 € derivanti da risorse non utilizzate dalle università per i piani straordinari di reclutamento conclusi (D.L. 71/2024 art.15 comma 1ter) destinati alla progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, con indizione delle procedure entro il 31 dicembre 2025 e presa di servizio entro il 31 dicembre 2026. Al Politecnico di Milano sono stati assegnati 176.778 € corrispondenti a 1,52 punti organico che saranno assegnati alle strutture con criteri da definire.

2. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER IL TRIENNIO 2025-2027

Nel corso del 2024 sono state consolidate le politiche avviate negli anni precedenti in particolare per quanto riguarda il reclutamento di giovani ricercatori e la progettazione di un coerente sviluppo della composizione del personale docente, mantenendo la forte attenzione al reclutamento di docenti provenienti dall'estero.

2.1 Criteri per la distribuzione delle risorse per il personale docente per il triennio 2025 – 2027

Come da delibera dal SA di Ottobre 2023, dei 50 P.O. assegnati dal piano B al reclutamento del personale docente, almeno una quota di 38 P.O. è stata destinata al reclutamento di RTT (di cui un terzo per esterni). In relazione al reclutamento di professori ordinari e associati, la medesima delibera precisa che il reclutamento può avvenire esclusivamente attraverso l'utilizzo di procedure selettive, con la necessità di garantire che il 20% dei punti organico utilizzati siano riservati al reclutamento esterno, in ottemperanza alle disposizioni del D.M. 795/2023. È stato infine previsto un meccanismo di incentivazione al reclutamento esterno rendendo disponibili a cofinanziamento delle posizioni esterne alcuni P.O. da residui di precedenti programmazioni.

L'assegnazione dei due piani straordinari A (D.M. 445/2022) e B (D.M. 795/2023), di cui rimane da reclutare solamente una parte del secondo, è avvenuta secondo le indicazioni approvata in SA a Settembre 2019 (riassunte nella tabella , che destinava una quota parte dei punti in relazione alla Didattica erogata (CFU studente 36%), una quota parte in relazione alla Produttività Scientifica (24%) e all'esito della VQR (8%), una quota parte in relazione alla capacità di Autofinanziamento (12%), e una quota parte secondo il criterio della "Coerenza Strategica" (20%). Tale criterio misura il miglioramento raggiunto da ogni dipartimento su alcuni indicatori (N° dottorandi, N° Ric TDA + N° Ric TDB, N° progetti europei finanziati, N° domande di brevetto presentate, N° visiting didattica + N° visiting ricerca, N° prodotti RV1 e LA1 con co-autori di più dipartimenti, N° studenti *outgoing*) che riflettono gli indirizzi strategici di Ateneo. Per la distribuzione del piano B, il SA di Luglio 2023 ha approvato una distribuzione delle risorse con aggiornamento dei dati al 2022 per la quota didattica, VQR + credenziali scientifiche e autofinanziamento, lasciando l'aggiornamento al 2021 per i dati relativi alla quota di Coerenza Strategica.

Il SA di Ottobre 2023 ha approvato una rivisitazione della quota parte relativa al modello di Coerenza Strategica con una semplificazione del modello ed una revisione degli indicatori. Tale modello sarà utilizzato per le prossime distribuzioni di risorse che, in aggiunta alle risorse attualmente riassegnate ai Dipartimenti in automatico in funzione del numero, del ruolo e dell'età del personale in uscita, potranno rendersi disponibili compatibilmente con i vincoli generali di bilancio.

2.2 La stima di budget del personale docente per il triennio 2025 - 2027

Il budget del personale docente 2025 - 2027 (personale di ruolo e RIC TD) è in linea con quanto già pianificato nel precedente triennio 2024-2026 ed è stato redatto secondo i criteri, prudenziali, sottoposti:



Per il 2025 (circa 183,2 M€):

È stata effettuata una stima del costo annuo del personale in servizio ad agosto 2024, considerando le competenze stipendiali dovute per il personale docente e ricercatore a tempo indeterminato e determinato in servizio, è stato considerato l'onere relativo a classi e scatti maturati e non ancora erogati; è stato sottratto l'onere relativo ai pensionamenti previsti nel 2024 e nel novembre 2025 (rateo 2 mesi) per i mesi di competenza, è stato considerato l'onere relativo a classi e scatti di competenza 2025 e residui anno 2024 [**circa 154,2 M€**];

- È stato considerato l'incremento ISTAT 2024 pari a 4,8% (DPCM 23 Luglio 2024) e stimato l'incremento ISTAT 2025 pari a 1,7% [**9,9 M€**];
- Sono stati calcolati punti organico previsti in ingresso per assunzioni di ricercatori, di professori ordinari e associati, ad esclusione dei piani straordinari [**circa 10,1 M€**] relativi a:
 - a) Posizioni bandite alla data di predisposizione del budget su punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), previste in ingresso dall'inizio del 2025: 39 P.O. [**circa 4,7 M€**];
 - b) Punti organico assegnati ai Dipartimenti "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (doc. internazionali, destinazione libera), non ancora banditi e previsti parzialmente in ingresso nel 2025: si tratta di 53,69 P.O. distribuiti in ingresso nel triennio in modo graduale tra 2025, 2026 e 2027 [**per il 2025 circa 3,3 M€**];
 - c) Punti organico residui assegnati nel 2021 piano strategico ricercatori TDA, top scientist, cofinanziamento PSB e META previsti con ingresso graduale nel triennio 2025-2027 [**circa 0,8 M€ nel 2025**];
 - d) Punti organico da Turn over 2024: uscite per limiti di età o per uscite anticipate, quota parte riassegnata automaticamente ai dipartimenti (circa il 40% dei P.O. in uscita), con ingresso graduale nel triennio successivo [**circa 1,3 M€ per il 2025**];
- Sono stati calcolati i punti organico previsti in ingresso per assunzioni a valere sul Piano Straordinario B [**circa 3,2 M€**] prevedendo ingressi distribuiti nel corso del 2025.
- A queste somme si aggiungono i posti direttamente coperti con fondi di autofinanziamento dipartimentale [totale **circa 5,8 M€**] comprensivi di Fondo Unico e PNRR per i RIC TD A [**circa 5,2 M€**] e, per la parte residuale, del Fondo Unico per professori ordinari ed associati [**circa 0,6 M€**].

Per il 2026 (circa 188,3 M€):

Rispetto alla stima del costo 2025 pari a circa 183,2 M€:

- Sono state sommate le competenze dovute a classi scatti maturati nel corso del 2026 compresa la stima dei residui passaggi del 2025 con effetto di spesa nel 2026 [**circa +4,2 M€**];
- È stato sottratto l'onere (per fascia) relativo ai pensionamenti previsti nel novembre 2025 (saldo 10 mesi) e nel novembre 2026 (rateo 2 mesi) [**circa -3 M€**];
- È stato previsto un incremento ISTAT 2026 pari allo 0,8% [**+1,4 M€**];
- Sono stati calcolati punti organico in ingresso per assunzioni di ricercatori o di professori ordinari ed associati [**circa +2,5 M€**] relativi a:
 - a) Un ulteriore parziale assorbimento dei punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), cessazioni, non ancora utilizzati e previsti parzialmente in ingresso nel 2026 [**circa M€ +1,8 nel 2026**];
 - b) Punti organico da Turn over 2025, uscite per limiti di età, quota parte riassegnata automaticamente ai dipartimenti (circa il 40% dei P.O. in uscita), con ingresso graduale nel triennio successivo [**circa 1,3 M€ per il 2025**], con ingresso graduale nel triennio successivo, e residuo turn over 2024 previsto in ingresso nel 2026 [**circa +0,7 M€ per il 2026**];
- È stata calcolato il completo assorbimento della spesa del piano con ultime assunzioni previste gradualmente nel 2025 [**circa +0,8 M€**];
- In leggero calo, rispetto al 2025, le stime da parte dei Dipartimenti delle poste in autofinanziamento



dovuto principalmente alle cessazioni di posizioni RTDA su fondi PNRR [-0,8 M€].

Per il 2027 (192 M€):

Rispetto alla stima del costo 2026 pari a circa 188,3 M€:

- Sono state sommate le competenze dovute a classi scatti maturati nel corso del 2027 compresa la stima dei residui 2026 con effetto di spesa residuo nel 2027 [circa +4,1 M€];
- È stato sottratto l'onere (per fascia) relativo ai pensionamenti previsti nel novembre 2026 (saldo 10 mesi) e nel novembre 2027 (rateo 2 mesi) [circa -3,5 M€];
- È stato previsto un incremento ISTAT 2027 pari allo 0,8% [+1,4 M€];
- Sono stati calcolati punti organico in ingresso per assunzioni di ricercatori o di professori ordinari ed associati [circa +2,5 M€] relativi a:
 - a) Il completo assorbimento dei punti organico assegnati ai Dipartimenti da "vecchie" programmazioni e assegnati secondo le diverse destinazioni (ricercatori, doc. internazionali, destinazione libera), non ancora utilizzati e previsti in ingresso nel 2027 [circa +1,2 M€];
 - b) Punti organico da Turn over 2026, uscite per limiti di età, quota parte riassegnata automaticamente ai dipartimenti (circa il 37% dei P.O. in uscita), con ingresso graduale nel triennio successivo, e residuo turn over 2024 e 2025 previsto in ingresso nel 2027 [circa +1,3 M€];

Rispetto alle poste di autofinanziamento dipartimentale, si prevede un ulteriore calo dovuto alle cessazioni di RTDA a valere su fondi PNRR [circa -0,8 M€].

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2025-2027

3.1 Modalità di raccolta del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo

In relazione al piano triennale di fabbisogno di personale la Direzione Generale si riserva di effettuare aggiornamenti periodici per la valutazione delle richieste di fabbisogno, alla luce sia delle necessità consolidate di nuove figure professionali conseguenti ai piani di sviluppo delle Strutture di Ateneo, della revisione organizzativa dell'Amministrazione di Ateneo avente decorrenza 1° gennaio di ogni anno e ai conseguenti obiettivi, sia delle effettive assegnazioni annuali di risorse assunzionali.

La programmazione del fabbisogno di Personale Tecnico Amministrativo prevede un processo in tre fasi:

1. una fase di rilevazione del fabbisogno da parte dei Dirigenti/Responsabili delle Strutture tramite interviste di revisione organizzativa condotte dall'Area Risorse Umane e Organizzazione;
2. una fase di valutazione delle richieste, sulla base delle esigenze organizzative e delle indicazioni di sviluppo previste dal piano strategico rettorale, da parte dell'Area Risorse Umane e Organizzazione;
3. una fase individuazione delle priorità di copertura da parte del Direttore Generale e di autorizzazione all'avvio delle relative procedure selettive

3.2 Analisi e individuazione delle modalità di copertura

L'Ateneo, nell'individuazione della modalità di copertura a tempo indeterminato di posizioni lavorative scoperte tiene conto dei seguenti criteri di analisi:

- Motivazioni della richiesta: turnover, incremento volumi, sviluppo di nuovi servizi/processi.
- Priorità al consolidamento di posizioni coperte con contratti a termine da più anni.
- Tempi di inserimento richiesti alla luce di cessazioni anticipate non previste e/o esigenze di affiancamento in previsione di cessazioni.
- Utilizzo delle idoneità su graduatorie ancora attive.
- Valutazione delle candidature a procedure di mobilità interna.
- Valutazione potenziale copertura con quota assunzioni obbligatorie.



3.3 Programmazione del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo

A fronte delle assegnazioni MUR per il Piano Straordinario di Reclutamento di personale universitario di cui al D.M. 445 del 6 maggio 2022 e al D.M. 795 del 26 giugno 2023, l'Ateneo con delibera del Senato Accademico del 18 settembre 2023 ha definito lo stanziamento di 36 P.O. (di cui già programmati 31,15) per il periodo 1° gennaio 2024 – 31 ottobre 2025 (piano straordinario B), da impiegare sulle seguenti linee di intervento:

- Linea 1 - consolidamento di posizioni organizzative per il presidio di processi di sviluppo e/o di funzionamento;
- Linea 2 – attivazione di posizioni organizzative a copertura di esigenze di gestione di incremento di volumi, garanzia di continuità di processi (copertura cessazioni), e/o sviluppo di nuovi processi e servizi;
- Linea 3 – revisione di posizioni organizzative e inserimento di posizione di elevata professionalità.

La nuova programmazione si affianca alla precedente, e in particolare a 5,00 P.O. (la cui assegnazione è già stata deliberata in fase di approvazione del fabbisogno di personale, rispettivamente dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2022, per il triennio 2023-2025, e dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2023, per il triennio 2024-2026), da utilizzare per gli interventi relativi alla linea 3 (progressioni di carriera ai sensi degli articoli 89 e 92 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca in data 18.01.2024), secondo quanto previsto al paragrafo 3.3.2 (logiche di intervento sulla linea 3) e con un impegno complessivo di 3,60 P.O..

In particolare, con delibera in data 20 dicembre 2022 il CdA ha approvato:

- 50 (2,50 P.O.) progressioni dalla categoria C alla categoria D del precedente sistema di classificazione del personale. Ai sensi dell'art. 92 del CCNL siglato il 18 gennaio 2024 e in virtù della modifica all'ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo delle università, tali posizioni saranno coperte tramite procedure valutative finalizzate alla progressione tra le aree, in deroga al possesso del titolo di studio.
- 10 (1,00 P.O.) progressioni dalla categoria D alla categoria EP del precedente sistema di classificazione del personale. Ai sensi dell'art. 89 del CCNL siglato il 18 gennaio 2024 e in virtù della modifica dell'ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo delle università, tali posizioni saranno coperte tramite procedure valutative finalizzate alla progressione dall'area dei funzionari all'area delle elevate professionalità.

Con delibera in data 19 dicembre 2023 il CdA ha approvato:

- 1 (0,10 P.O.) progressione aggiuntiva dalla categoria D alla categoria EP del precedente sistema di classificazione del personale. Ai sensi dell'art. 89 del CCNL siglato il 18 gennaio 2024 e in virtù della modifica dell'ordinamento professionale del personale tecnico e amministrativo delle università, tale posizione sarà coperta tramite procedura valutativa finalizzata alla progressione dall'area dei funzionari all'area delle elevate professionalità.

Il presente documento di programmazione intende quindi dettagliare:

1. l'utilizzo dei P.O. residui rispetto all'assegnazione iniziale di 36 P.O. da piano straordinario B, la cui spesa è prevista entro il 31 ottobre 2025, pari a 4,85 P.O. relativamente alla integrazione della programmazione delle posizioni di elevata professionalità, con l'indicazione delle posizioni da coprire tramite reclutamento dall'esterno, con relativo investimento previsto per l'incremento del fondo per il trattamento accessorio;
2. l'utilizzo dei P.O. residui e assegnati come segue:
 - residuo turnover 2020: 0,9
 - 70% turnover 2023: 7,40
 - Turnover 2024: 2,00
3. l'utilizzo delle ulteriori risorse di cui all'art. 92, comma 7 del CCNL 18.01.2024, determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. 234/2021 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, da destinare integralmente a progressioni di carriera (37 posizioni da funzionario);



4. la programmazione delle selezioni finalizzate alla copertura della quota d'obbligo di cui alla L. 68/99.

3.3.1 Programmazione per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025

Nel periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 è previsto l'inserimento di **34 unità** di personale tecnico e amministrativo, individuate dalla Direzione Generale come prioritarie e corrispondenti ad un impegno stimato di **9,35 punti organico**, in linea con il budget 2025-2027 e così distribuite:

- **0,2 P.O.** per **1 unità** di personale appartenente all'area degli operatori
- **3,75 P.O.** per **15 unità** di personale appartenente all'area dei collaboratori;
- **5,25 P.O.** per **20 unità** di personale appartenente all'area dei funzionari (di cui 0,1 per revisioni di posizioni organizzativa di due posizioni idonee in graduatoria funzionari e una integrazione di 0,05 alla precedente programmazione per bandire una posizione da funzionario prima programmata come collaboratore);
- **0,15 P.O.** per passaggio full time di una posizione da funzionario

Rispetto agli inserimenti previsti:

- **4,3 P.O.** sono destinati a **consolidare posizioni da fabbisogno temporaneo**, ad oggi coperte con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- **5,05 P.O.** sono destinati **all'inserimento di nuove figure professionali**, le cui competenze competitive saranno funzionali alle necessità emerse a seguito dei progetti di revisione organizzativa già attuati nel 2024, al piano strategico di Ateneo, al piano strategico per la sostenibilità e alle esigenze di supporto tecnico alla ricerca.

Rispetto alla ripartizione tra aree funzionali di inquadramento:

- **5 P.O.** sono destinati all'inserimento di **21 unità** di personale in ambito amministrativo/amministrativo-gestionale;
- **4,35 P.O.** sono destinati all'inserimento di **16 unità** di personale in ambito tecnico.

Inoltre, in riferimento all'utilizzo del Residuo del Piano straordinario B, si intendono bandire 3,2 P.O. per:

- 3 posizioni di elevata professionalità in ambito amministrativo
- 5 posizioni di elevata professionalità in ambito tecnico.

Per tali nuovi inserimenti è prevista una spesa aggiuntiva di 1,28 P.O. per incremento del fondo per il trattamento accessorio.

A seguire una sintesi delle nuove competenze e figure professionali che sono emerse dall'analisi del fabbisogno:

Policy Advisor:

- Business Data Analysis - Data Management
- Social Innovation Management
- Sustainability Management

Research Services:

- (International) Project Management
- (international) Legal Support
- Research project scout and Pre-award support
- New technical profiles
- Bibliometrics analysis



Education and E-learning:

- Evoluzione competenze manager didattici
- Editor, Web-editor, Web supervisor
- Learning Manager

Comunicazione/Promozione:

- Digital communication
- Social media
- Marketing Manager

3.3.2 Logiche di intervento sulla linea 3

Come riportato al precedente paragrafo introduttivo, alle progressioni di carriera ai sensi degli articoli 89 e 92 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca in data 18.01.2024 sono destinati in totale 5,00 P.O. da turnover dell'anno 2021 (assegnazione 2022) a cui si aggiungono 0,2 P.O. da Turnover 2023 (assegnazione 2024).

A seguito della parziale revisione delle esigenze organizzative di copertura delle posizioni tramite progressioni di carriera, nel corso dell'anno 2025 saranno indette le seguenti procedure valutative finalizzate a consentire al personale in servizio:

- 18 progressioni dall'area degli operatori all'area dei collaboratori, per un totale di 0,9 P.O.;
- 66 progressioni dall'area dei collaboratori all'area dei funzionari, per un totale di 3,30 P.O. (di cui 2,5 P.O. da programmazione triennio 2024-2025 e 0,8 P.O. aggiuntivi);
- 10 progressioni dall'area dei funzionari all'area delle elevate professionalità, per un totale di 1 P.O. da programmazione triennio 2024-2025.

Considerando che negli anni 2023 e 2024 sono state effettuate e concluse procedure concorsuali che hanno portato all'assunzione di 200 unità di personale a tempo indeterminato, con una spesa di punti organico pari a circa 52,00 P.O., risulta rispettato il limite di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001, il quale stabilisce che le procedure valutative finalizzate alle progressioni di carriera, non possono in ogni caso superare il 50% delle posizioni destinate al reclutamento dall'esterno, avendo come riferimento il triennio 2023-2025.

Pertanto, le procedure valutative riservate a personale interno indette nel corso dell'anno 2025 saranno destinate all'assunzione tramite procedura valutativa di:

- **18** unità di personale con profilo di collaboratore (0,9 P.O.);
- **8** unità di personale con profilo di funzionario tecnico di laboratorio (0,4 P.O.);
- **48** unità di personale con profilo di funzionario amministrativo gestionale (2,4 P.O.);
- **8** unità di personale con profilo di funzionario coordinatore amministrativo gestionale (0,4 P.O.);
- **2** unità di personale con profilo di funzionario responsabile di unità organizzativa (0,1 P.O.);
- **10** unità di personale con profilo di elevata professionalità (1 P.O.).

Ai sensi dell'art. 92, comma 7 del CCNL 18.01.2024 e dell'art. 1, comma 612, della L. 234/2021, alle progressioni di carriera finanziate tramite punti organico da turnover 2022, si aggiungono le seguenti progressioni dall'area dei collaboratori all'area dei funzionari (dalla categoria C alla categoria D del precedente ordinamento professionale):

- **4** unità di personale con profilo di funzionario tecnico di laboratorio;
- **28** unità di personale con profilo di funzionario amministrativo gestionale;
- **5** unità di personale con profilo di funzionario coordinatore amministrativo gestionale.



La spesa complessiva per 37 unità di personale, non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, ammonta pertanto ad un massimo di euro 213.375,81 €.

Tali ulteriori posizioni, integralmente destinate a progressioni verticali, sono bandite in deroga ai limiti di cui al citato art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.

3.3.3 Collocamento mirato obbligatorio di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999

Alle procedure già menzionate si aggiungono per gli anni 2025 e 2026, gli inserimenti da collocamento mirato obbligatorio di personale appartenente alle categorie protette di cui alla L. 68/1999.

A tal fine l'Ateneo ha sottoscritto una convenzione ex art. 11 della L. 68/99 con AFOL Metropolitana, prot. n. 116144 del 29 aprile 2024 sulla base della quale, il Politecnico di Milano si è impegnato ad inserire in organico negli anni 2025 e 2026 almeno 5 unità di personale da reclutare tramite procedure selettive riservate alle categorie di cui alla L. 68/99, a fronte di 25 scoperture.

Tali figure saranno collocate presso le Strutture di Ateneo che in fase di raccolta del fabbisogno abbiano manifestato la necessità di potenziamento dell'organico in ambito amministrativo e amministrativo gestionale, secondo l'ordine di priorità individuato dalla Direzione Generale.

Si sottolinea che l'inserimento in organico di categorie protette non implica impiego di punti organico.

3.3.4 Linee guida per l'assegnazione di risorse a tempo determinato

Per il triennio di programmazione 2025-2027, il budget complessivo stanziato per il personale tecnico e amministrativo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è pari a:

- Anno 2025, € **5.112.118**;
- Anno 2026, € **4.797.893**;
- Anno 2027, € **4.178.933**

Tale previsione di spesa è effettuata tenendo conto delle posizioni attualmente attive e, per ciò che attiene alle nuove assunzioni, delle esigenze di reclutamento di personale tecnico e amministrativo a tempo determinato o di Tecnologi di cui all'art. 24-bis della L. 240/2010, manifestate dalle strutture di Ateneo e approvate dalla Direzione Generale, in via prioritaria in relazione:

- a) alla gestione dei progetti di ricerca/convenzioni che beneficiano di finanziamenti esterni, per le attività di supporto tecnico e amministrativo;
- b) all'attuazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, per le attività di natura tecnica o tecnologica;
- c) all'attuazione dei progetti relativi ai dipartimenti di eccellenza.

I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati a valle delle suddette procedure di reclutamento, graveranno interamente su fondi di autofinanziamento.

Le assunzioni a tempo determinato di cui al presente paragrafo saranno in ogni caso effettuate nel limite del 20% del personale tecnico e amministrativo in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno, ad esclusione dei contratti attivati su fondi PNRR, che si considerano esenti da tale limite



numerico, e della disciplina in tema di reclutamento di cui agli articoli 35 e 36 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni e all'art. 5, comma 5, lettera b) del D. Lgs. 49/2012.

3.3.5 Previsione assunzioni di personale tecnico-amministrativo anni 2026 e 2027

Per gli anni 2026 e 2027 è intendimento di questo Politecnico procedere all'assunzione di ulteriori unità di personale da reclutamento ordinario sulla base della previsione di spesa inserita nel bilancio triennale.

La programmazione per le risorse aggiuntive sarà rimessa a valutazioni successive, effettuate alla luce delle future cessazioni e del relativo turnover ordinario, delle esigenze organizzative emergenti a fronte del piano triennale di sviluppo strategico dell'Ateneo.

3.3.6 La stima di budget per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato triennio 2025-2027

In relazione alla pianificazione sopra illustrata, il costo totale annuo del Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato (al netto delle previsioni di cessazione e tenendo conto dell'inserimento progressivo nel tempo), nel triennio è stimato pari a:

- Anno 2025, circa € **53.162.178**;
- Anno 2026, circa € **55.495.274**;
- Anno 2027, circa € **57.459.204**.

3.4 PRINCIPALI PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO CHE AFFIANCANO LA PROGRAMMAZIONE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

A seguire, vengono sinteticamente citati i principali progetti di sviluppo organizzativo che l'Ateneo intende mettere in atto a supporto della programmazione:

Organizzazione del lavoro

- Implementazione del piano di azione previsto dalla Certificazione per la Parità di Genere, con particolare attenzione all'ambito formativo e di prevenzione e protezione.
- Progettazione di Hybrid workplace
- Avvio del piano di sviluppo biennale dedicato ai Capi servizio
- Realizzazione del job catalogue di Ateneo

Employer Branding

- Ulteriore incremento delle iniziative di employer branding e marketing aziendale
- Revisione delle procedure di avvio delle opportunità di stage

Revisione dei modelli Organizzativi

- Implementazione dei nuovi modelli organizzativi delle strutture Dipartimentali
- Implementazione della Revisione organizzativa di AGIS

Transizione digitale

- Demate e No paper
- Alfabetizzazione rispetto agli strumenti di AI