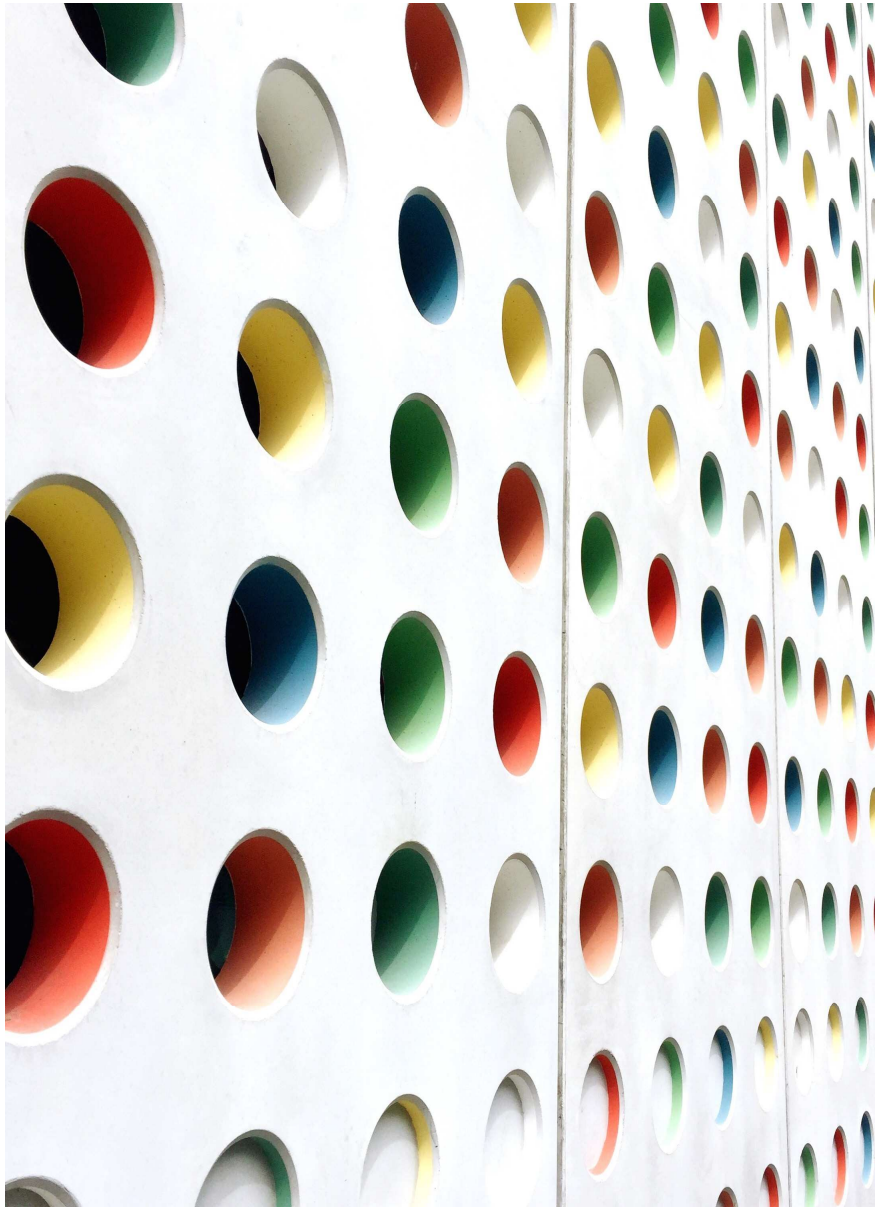


Università degli Studi di Napoli
Federico II

Programmazione Fabbisogno del Personale 2025-2027

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi dell'art. 6, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, in virtù del quale *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter* - da ultimo aggiornate con DPCM 30 giugno 2022, n. 132 nonché tenuto conto delle specifiche disposizioni in materia di programmazione del personale nel sistema delle università statali di seguito specificate:

- Art. 1-ter, Legge 31 marzo 2005, n. 43 relativo alla *Programmazione e valutazione delle Università*, secondo il quale, le università, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, adottano programmi triennali coerenti con le linee generali (…) . I predetti programmi delle università individuano in particolare*:*
  a) i corsi di studio da istituire e attivare (…), nonché quelli da sopprimere;
  b) il programma di sviluppo della ricerca scientifica;
  c) le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
  d) i programmi di internazionalizzazione;
  e) il fabbisogno di personale docente e non docente a tempo sia determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità;

Premessa

- il d.lgs. 49/2012 "*Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei*", che ha dato attuazione all'art. 5 "*Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario*" della legge del 30 dicembre 2010, n. 240, e 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 gli articoli 4 "*Programmazione triennale del personale*", 5 "*Limite massimo alle spese di personale*", 6 "*Limite massimo per le spese per l'indebitamento*" e 7 "*Rispetto dei limiti per le spese di personale per le spese di indebitamento*" in cui si disciplinano gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l'indebitamento di ciascuna istituzione universitaria;
- la Legge 234/2021 che, all'art. 1, comma 297, lett. a), prevede l'incremento del fondo per il finanziamento ordinario delle università per gli anni 2022-2026 finalizzato all'assunzione di personale docente, ricercatori e personale tecnico amministrativo. In attuazione del citato art. 1, comma 297, lett. a), sono stati emanati il D.M. 445/2022 e il D.M. 795/2023, secondo cui ciascuna università deve utilizzare le risorse assegnate nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con D.P.C.M. *e tenuto anche conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra numero di studenti e unità di personale docente e non docente con riferimento in particolare alle aree scientifico e tecnologiche (STEM), per l'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(...).*

Premessa

- i DD.MM. vigenti recanti i contingenti assunzionali delle università statali per gli anni a partire dal 2013 al 2023, in applicazione di quanto previsto dall'art. 66, comma 13 bis, del D.L. n. 112/2008 e ss.mm.ii in combinato disposto con l'art. 3 del D.Lgs 49/2012, con i quali sono disposte le assegnazioni ministeriali per le assunzioni, in termini di punti organico, di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui alla Legge 240/2010, tenuto conto delle modifiche apportate dal D.L. n. 36 del 30/4/2022, come modificato dalla Legge n. 79 del 29/6/2022;
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - presentato alla Commissione Europea il 30/4/2021 ai sensi dell'art. 18 del Regolamento (UE) n. 2021/241 e approvato con decisione del Consiglio ECOFIN del 13/7/2021 notificata all'Italia dal Segretariato Generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14/7/2021 - composto di 6 missioni e 16 componenti. In particolare la Missione 4 Componente 2 (M4C2) "Dalla Ricerca all'Impresa" che mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie, a rafforzare le competenze favorendo la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, coprendo l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico.) Nel corso dell'anno 2025 continuerà il reclutamento di ricercatori a tempo determinato tipologia A a valere sulle risorse del PNRR;
- il D.P.C.M. recante 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 2024-2026 ad oggi non ancora emanato;

Premessa

- D.L. 31/5/2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla L. 29/7/2024, n. 106 che all'art. 15 commi 1-quinquies dispone " Le risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, già assegnate alle università con i decreti del Ministro dell'università e della ricerca n. 445 del 6 maggio 2022 e n. 795 del 26 giugno 2023 e non utilizzate dalle stesse università per il reclutamento del personale docente e non docente entro i termini, rispettivamente, del **31 dicembre 2026 e del 31 dicembre 2027** , possono essere utilizzate a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente. Le ulteriori risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, stanziate a decorrere, rispettivamente, dagli anni 2025 e 2026 sono assegnate alle università statali con il decreto del Ministro dell'università e della ricerca recante i criteri di ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università.
- La Legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024) che, all'art. 1 comma 825, riformula l'art. 66, c. 13-bis del D.L. 112/2008 come di seguito indicato: "*Per il biennio 2012-2013 il sistema delle università statali, 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 20% di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. La predetta facoltà è fissata nella misura del 50% per gli anni 2014 e 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017 e del 100% per gli anni dal 2018 al 2024****, del 75% per l'anno 2025 e del 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026.***"

Premessa

.

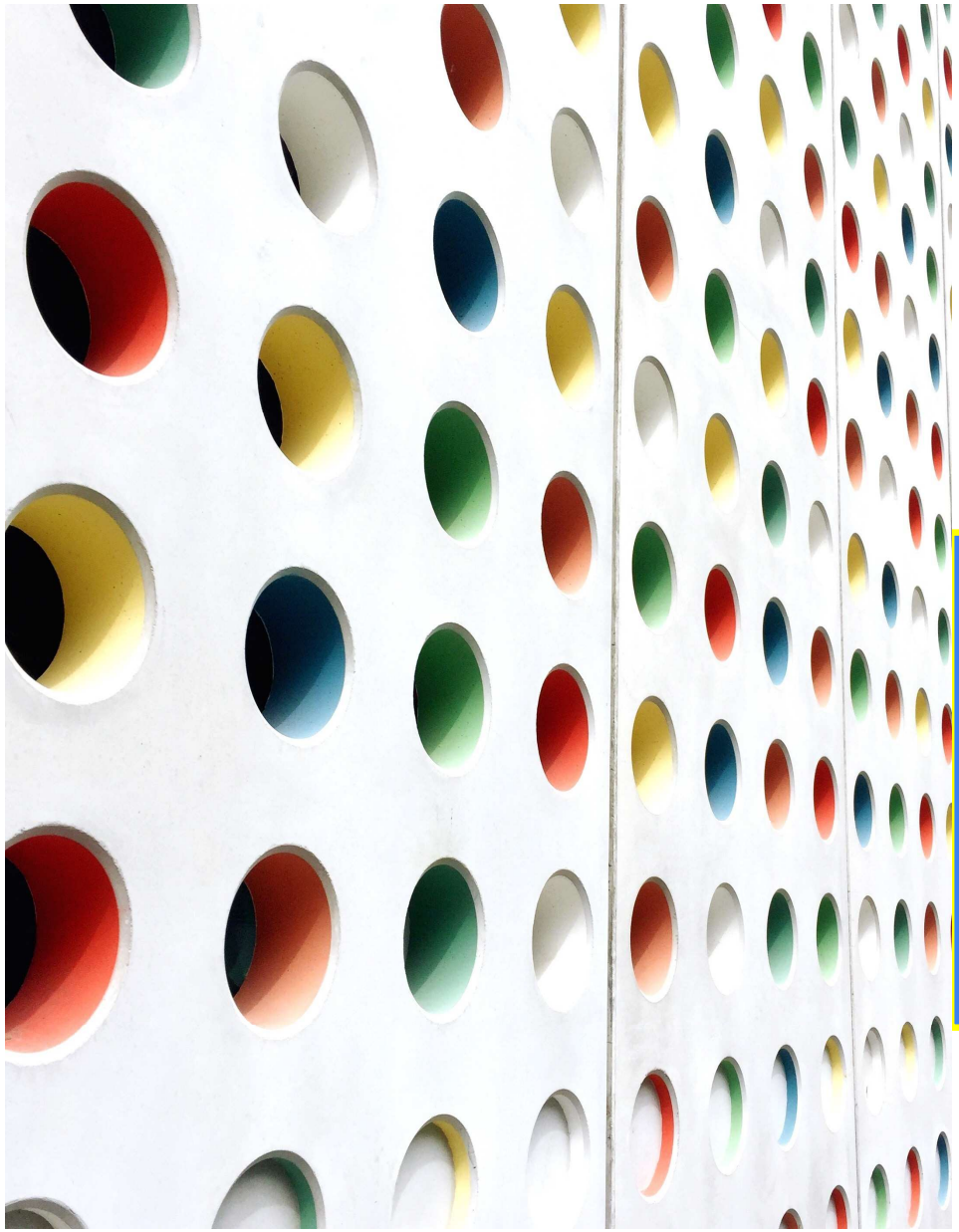
Alla luce del quadro normativo sopra illustrato e in attuazione degli obiettivi e delle azioni del Piano Strategico di Ateneo 2021-2026 (luglio 2024), e nelle more della programmazione dei punti organico che saranno assegnati dal MUR per l'anno 2024, l'Ateneo adotta il presente Piano Triennale dei fabbisogni del personale, redigendo lo stesso in continuità con il Piano Triennale 2024-2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 30/01/2024 e integrato nell'adunanza del 7/3/2024, su parere favorevole espresso dal Senato Accademico, tenendo conto tuttavia delle riduzioni della facoltà assunzionali già adottate dal legislatore e quelle in fase di approvazione.

Il Piano è costruito sulla base di:

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.

Il Piano è articolato in due diverse sezioni, una sezione dedicata al Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente, una sezione dedicata al Personale Docente e Ricercatore



Previsione del

TURNOVER PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE 2025- 2027

QUIESCENZE previsione 2025-2027

Personale PTA e PDR a tempo indeterminato in termini di PUNTI ORGANICO

Proiezione in base età anagrafica e anticipazione al 13/12/2024

Previsione Quiescenze in P.O.				
RUOLI	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
PO	37,00	22,00	32,00	40,00
PA	14,70	7,70	10,50	8,40
RTI	8,50	5,00	5,50	6,00
TOT. PO, PA, RTI	**60,20**	**34,70**	**48,00**	**54,40**
TOT. PTA*	**28,75**	**23,60**	**18,80**	**20,05**
Totale quiescenze	**88,95**	**58,30**	**66,80**	**74,45**

Previsione

La sequenza storica delle quiescenze per anno indica che il numero effettivo è significativamente maggiore di quello previsto a causa di eventi imprevedibili: **SI ASSUME UN INCREMENTO DI CIRCA IL 10%.**

RUOLI	2024	2025	2026	2027
PO	37,00	24,20	35,20	44,00
PA	14,70	8,47	11,55	9,24
RTI	8,50	5,50	6,05	6,60
TOT. PO, PA, RTI	**60,20**	**38,17**	**52,80**	**59,84**
TOT. PTA*	**28,75**	**25,96**	**20,68**	**22,06**
Totale quiescenze	**88,95**	**64,13**	**73,48**	**81,90**

Previsione con incremento del 10%

(*)Alle unità di PTA cessate per trasferimento per compensazione ovvero assunte in servizio con assunzione obbligatoria ex art. 11 L. 68/1999 corrispondono p.o. pari a 0 .

Previsione attribuzione P.O.

Previsione Attribuzione Punti Organico 2025 - 2027

derivanti da Quiescenze

RUOLO / ANNO	2025	2026	2027
PO	26,36	22,99	33,44
PA	10,47	8,05	10,97
RTI	8,08	3,92	5,75
TOT. PO, PA, RTI	**44,91**	**34,96**	**50,16**
TOT. PTA*	**20,48**	**24,66**	**19,65**
Totale Proiezione P.O. da Quiescenze Attese	**65,40**	**59,62**	**69,81**

Assumendo un'assegnazione pari al 95% del turnover generale di sistema, la previsione dell'attribuzione dei P.O. come da *Legge di bilancio 2025, n. 207/2024* , è calcolata dal Turnover di Ateneo al *75% per l'anno 2025 e al 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026*

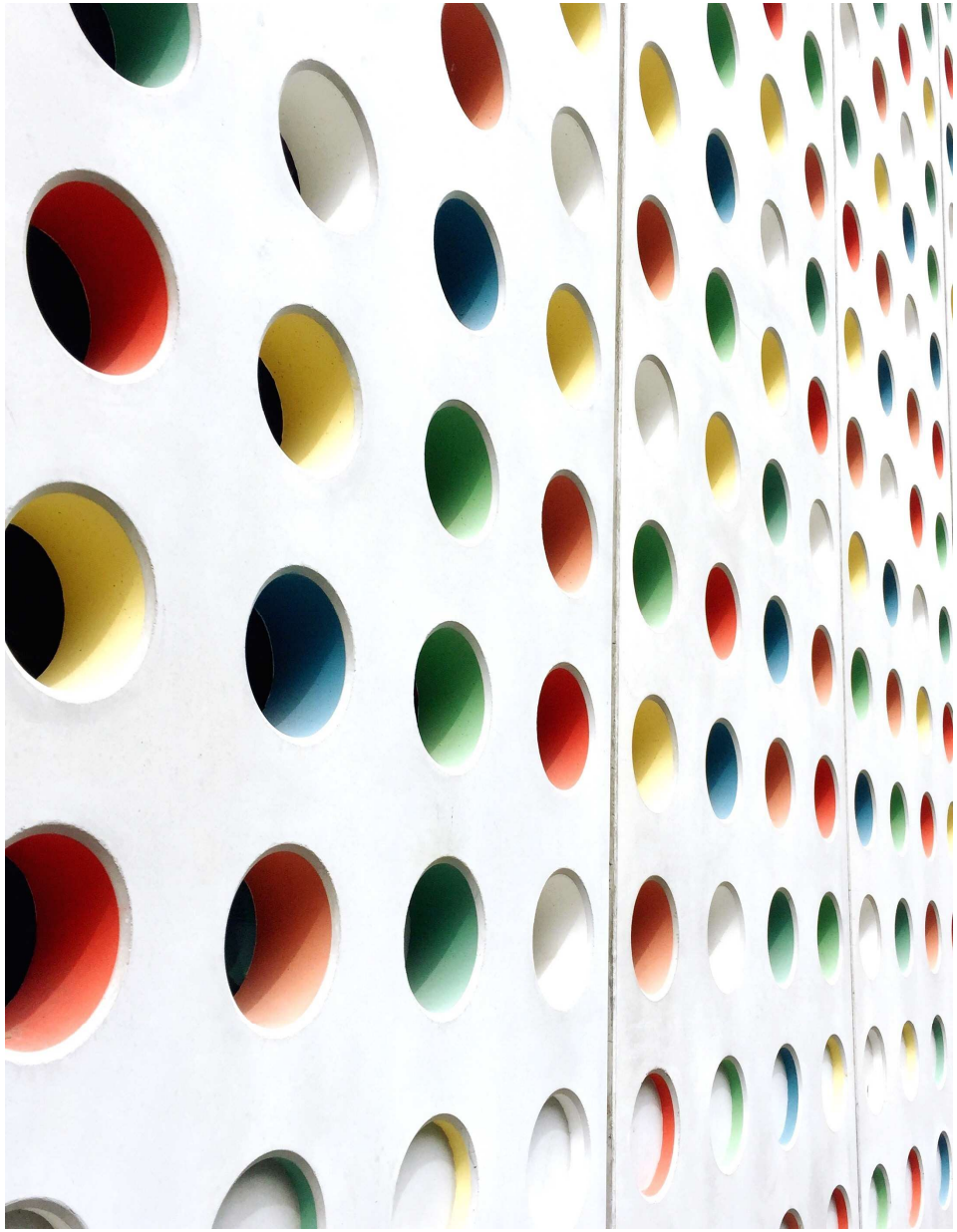
Fonte Dati: Ufficio Personale Docente e Ricercatore, Ufficio Personale tecnico Amministrativo

IPOTESI DESTINAZIONE RISORSE
sulla base del turn-over

PROVENIENZA RISORSE	Punti Organico derivanti dalle cessazioni del Personale Docente e Ricercatore dell'anno precedente e Residui	Punti Organico derivanti dalle cessazioni del Personale Tecnico Amministrativo e CEL dell'anno precedente
Residui Anni precedenti contingenti ordinari*	101,65	5,52
Residui piani straordinari*	25,8	5,20
Residuo nuovo piano straordinario RU_PA	0,61	
Anno 2024*	47,02	29,7
Anno 2025	44,91**	20,48
Anno 2026	34,96**	24,66
Anno 2027	50,16	19,65
Totale	305,11	105,21

- *Utilizzabile subordinatamente alla proroga dei termini di scadenza di utilizzo delle risorse derivanti da programmazioni fino all'anno 2024*

**Turnover di Ateneo al *75% per l'anno 2025 e al 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026*



Bilancio Unico e Parametri di Ateneo

Indicatore di spese di personale

Indicatore di indebitamento

Bilancio unico e parametri Ateneo

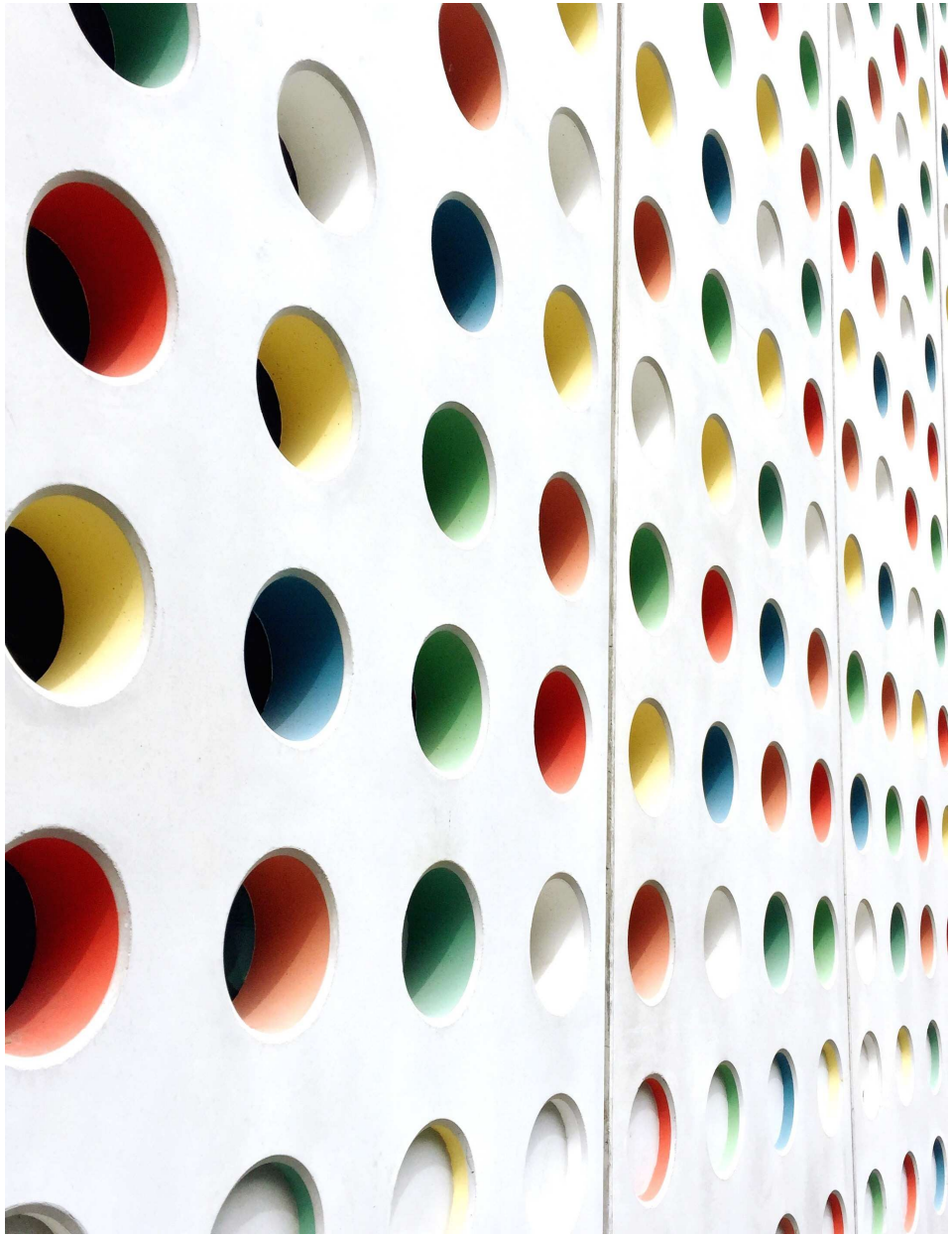
Anno	2023*	2024**	2025***
Risultato d'esercizio	56.292.616	(41.177.168)	(52.679.549)

Indicatore di personale	2023*	2024**	2025***
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	342.170.358	354.749.549	375.444.291
FFO (B)	422.705.118	420.627.319	424.295.167
Programmazione Triennale (C)	3.198.094	n.d	n.d
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	68.024.572	66.089.901	65.061.582
TOTALE (E) =(B+C+D)	493.927.784	486.717.220	489.356.749
Rapporto (A/E) = < 80%	69,28%	72,9%	76,7%

INDICATORE ISEF	2023*	2024**	2025***
FFO (A)	422.705.118	420.627.319	424.295.167
Programmazione Triennale (B)	3.198.094	n.d	n.d
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	68.024.572	66.089.901	65.061.582
Fitti Passivi (D)	162.356	151.713	154.063
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	493.765.428	486.565.507	489.202.685
Spese di personale a carico Ateneo (F)	342.170.358	354.749.549	375.444.291
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	5.421.672	5.445.310	5.445.309
TOTALE (H) = (F+G)	347.592.030	360.194.858	380.889.600
Rapporto (82"%E/H) = > 1	1,16	1,11	1,05

Indicatore di indebitamento	2023*	2024**	2025***
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	5.421.672	5.445.310	5.445.309
TOTALE (A)	5.421.672	5.445.310	5.445.309
FFO (B)	422.705.118	420.627.319	424.295.167
Programmazione Triennale (C)	3.198.094	n.d	n.d
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	68.024.572	66.089.901	65.061.582
Spese di personale a carico Ateneo (E)	342.170.358	354.749.549	375.444.291
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	162.356	151.713	154.063
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	151.595.070	131.815.958	113.758.394
Rapporto (A/G) = < 15%	3,58%	4%	5%

*Dati tratti dal Bilancio unico di Ateneo di esercizio al 31/12/2023
**Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2024
***Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2025



Sezione Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente

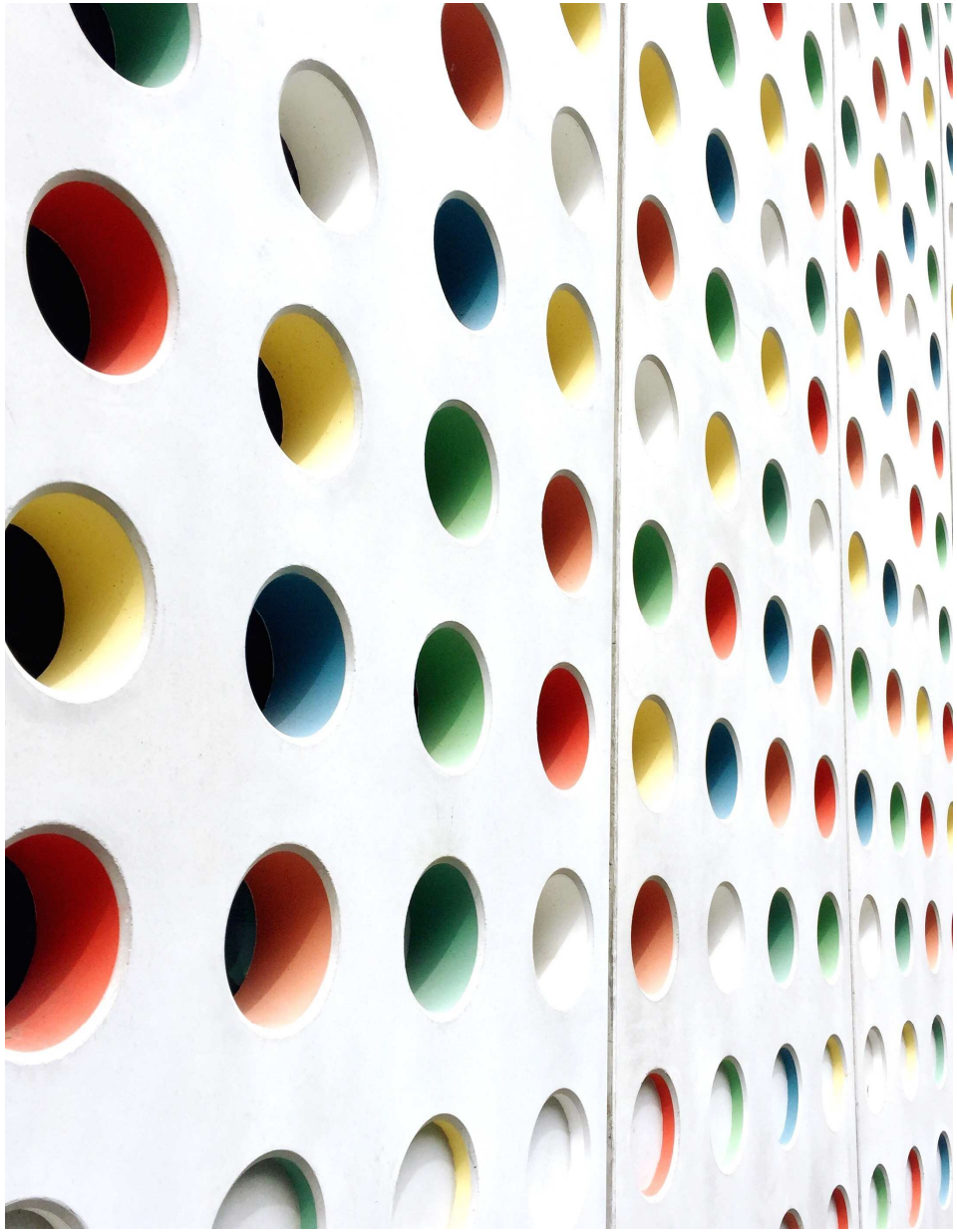
RIFERIMENTI NORMATIVI SPECIFICI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE

La presente Sezione, dedicata al personale tecnico amministrativo e dirigente dell'Università di Napoli Federico II, tiene conto del quadro normativo generale illustrato nella sezione generale e delle specifiche disposizioni di seguito indicate:

-dei decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione per la definizione dei fabbisogni di personale adottati:

- il 22 luglio 2022 recante la *Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;*
- Il 28 settembre 2022 recante *Linee guida per l'accesso alla dirigenza*;
- il 9 agosto 2023 sulle *Competenze trasversali del personale non dirigenziale*;

- degli artt. 30, 33, co. 2, 35, 36 del d.lgs. n. 165/2001;
- dei CCNNLL del Comparto Istruzione e Ricerca per il personale tecnico amministrativo e dei CCNNLL dell'Area Istruzione e Ricerca per il personale dirigente, vigenti.



Consistenza e Quiescenze del personale tecnico amministrativo

Andamento e Consistenza Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo indeterminato (incluso PTA CON funzioni ASSISTENZIALI)

Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	2022	2023	2024
B - Operatori	416	465	**465**
C - Collaboratori	1.118	1.121	**1.107**
D - Funzionari	618	691	**713**
EP – Elevate Professionalità	119	103	**94**
CEL	10	6	**4**
Dirigenti	12	11	**11**
Totale	2.293	2.397	**2.394**

Dati aggiornati a dicembre 2024

Consistenza Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo determinato

Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	2023	2024
D - Funzionari	3	**8**
EP – Elevate Professionalità	1	**1**
Totale	4	**9**

CEL: Collaboratori esperti linguistici

Composizione Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo indeterminato

(**PTA SENZA funzioni assistenziali**) PTA Amministrazione Centrale e altre strutture

Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	2022			2023			2024		
Suddivisione per struttura	Amm.ne centrale	Altre strutture	**Totale**	Amm.ne centrale	Altre strutture	**Totale**	Amm.ne centrale	Altre strutture	**Totale**
B - Operatori	135	250	**385**	153	282	**435**	145	293	**438**
C - Collaboratori	295	488	**783**	294	507	**801**	293	508	**801**
D - Funzionari	205	379	**584**	239	422	**661**	248	442	**690**
EP – Elevate Professionalità	31	60	**91**	30	56	**86**	30	53	**83**
CEL	0	10	**10**	0	6	**6**	0	4	**4**
Dirigenti	12	0	**12**	11	0	**11**	11	0	**11**
Totale	678	1.187	**1.865**	727	1.273	**2.000**	727	1.300	**2.027**

Dati aggiornati a dicembre 2024

Composizione PTA anche con funzioni assistenziali in servizio a tempo indeterminato

Personale utilizzato congiuntamente dall'Ateneo e dall'AOU
Allegato C protocollo d'intesa Regione – Università

Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	2022	2023	2024
B - Operatori	31	30	**27**
C - Collaboratori	335	320	**306**
D - Funzionari	29	26	**22**
EP – Elevate Professionalità	2	2	**2**
Totale	397	378	**357**

Dati aggiornati a dicembre 2024

Composizione PTA anche con funzioni assistenziali in servizio a tempo indeterminato

Personale utilizzato congiuntamente dall'Ateneo e dall'AOU - Allegato C protocollo d'intesa Regione/Università - distinto per Area tecnica/amministrativa/biblioteche ed Area socio-sanitaria per gli anni 2022-2023 e per Settore tecnico/amministrativo/bilbioteche e per Settore socio-sanitario per l'anno 2024

Anno 2022

Categoria	Area tecnica/ amm.va/ biblioteche	Area socio - sanitaria
B	23	8
C	90	245
D	12	17
EP	1	1
Totale	126	271

Anno 2023

Categoria	Area tecnica/ amm.va/ biblioteche	Area socio - sanitaria
B	22	8
C	85	235
D	11	15
EP	1	1
Totale	119	259

Anno 2024

Area	Settore tecnico/ amm.vo/ biblioteche	Settore socio-sanitario
Operatori	19	8
Collaboratori	81	225
Funzionari	8	14
Elevate professionalità	1	1
Totale	**109**	**248**

Dati aggiornati a dicembre 2024

Composizione PTA con funzioni assistenziali in servizio a tempo indeterminato

PTA utilizzato esclusivamente per fini assistenziali dall'AOU
Allegato C protocollo d'intesa Regione – Università

Personale interamente a carico dell'AOU

Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	2022	2023	2024
D - Funzionari	5	4	**1**
EP – Elevate Professionalità	26	15	**9**
Totale	31	19	**10**

Dati aggiornati a dicembre 2024

QUIESCENZE previsione 2025-2027

Personale Tecnico – Amministrativo e Dirigente

Quiescenze AVVENUTE nel 2024 in termini di UNITA' di personale a tempo indeterminato

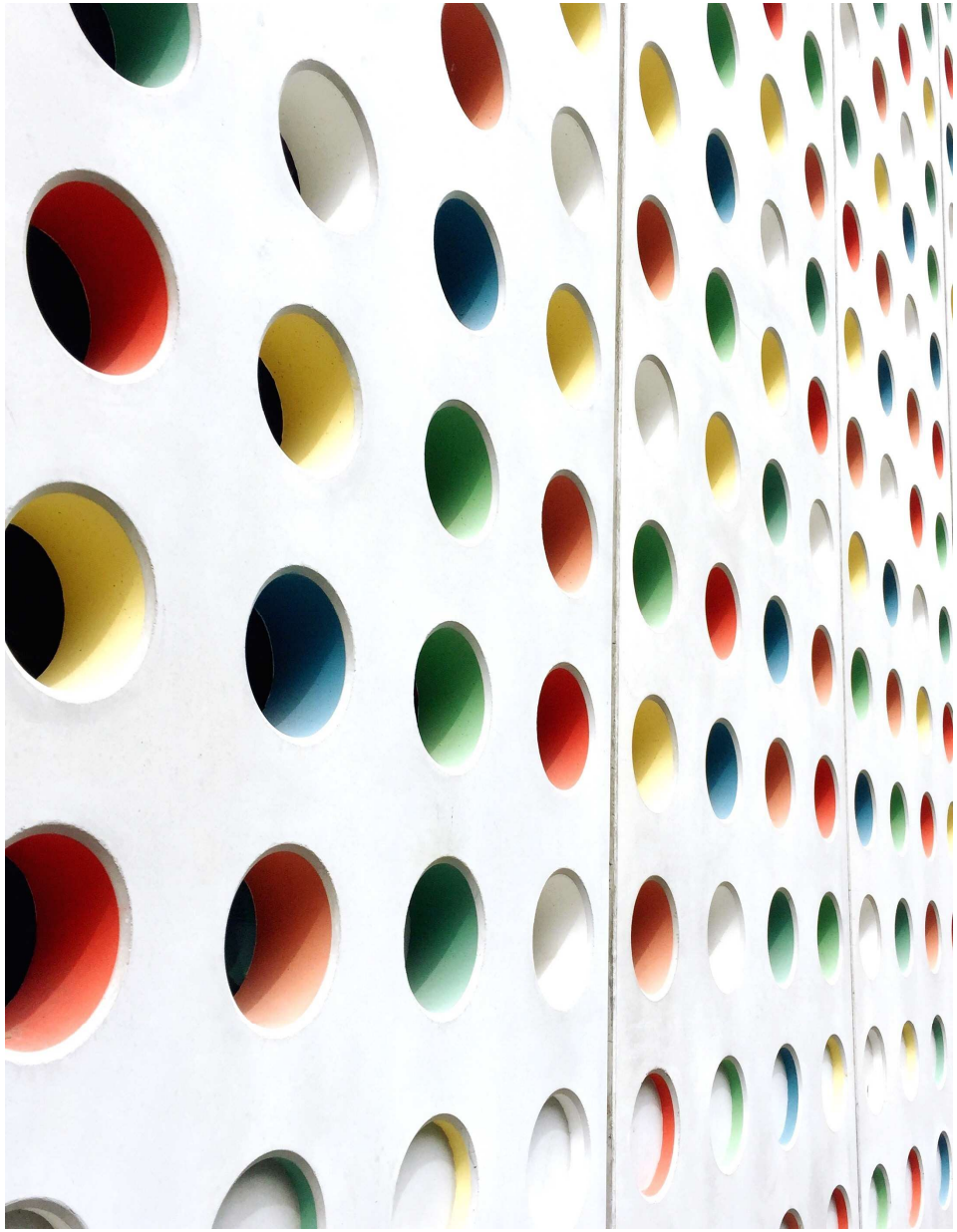
Categoria fino al 30/04/2024 - Area dal 01/05/2024	B - Operatori	C - Collaboratori	D - Funzionari	EP – Elevate Professionalità	CEL	Dirigenti	Totale
Unità personale	**26**	**47**	**24**	**14**	**2**	**0**	**113**

Quiescenze PREVISIONE 2025 - 2027 in termini di UNITA' di personale

Area/Ruolo	2025	2026	2027
Operatori	17	18	24
Collaboratori	32	36	39
Funzionari	26	16	19
Elevate Professionalità	13	5	3
CEL			1
Dirigenti			
Totale	**88**	**75***	**86***

***Dato soggetto a modifiche per effetto delle recenti disposizioni normative in materia di pensionamenti**

Fonte Dati: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo



Politiche di reclutamento del personale tecnico amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – OBIETTIVI

In attuazione delle *linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate con decreto* del Ministro per la Pubblica Amministrazione, e in linea con il Piano Strategico di Ateneo, le risorse disponibili a partire dall'anno 2025 sono finalizzate alla realizzazione dei seguenti obiettivi generali:

a) migliorare il rapporto tra personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo
b) garantire la copertura dei posti resisi vacanti a seguito dei pensionamenti
c) proseguire con le attività progettuali connesse al PNRR e ai progetti dei Dipartimenti di Eccellenza
d) assicurare lo sviluppo delle infrastrutture connesse alla digitalizzazione dei processi
e) incentivare l'internazionalizzazione della didattica e della ricerca e potenziare gli uffici preposti a tali funzioni
f) tutelare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo
g) futuro riassetto organizzativo dell'Ateneo
h) potenziare i vari laboratori dell'Ateneo
i) continuare azione di potenziamento del PTA (reclutamento, avanzamenti e welfare)
j) continuare nel processo di semplificazione amministrativa

L'attuazione delle politiche di reclutamento sopra indicate è intesa in una logica di scorrimento, pertanto, presenta, gradi di maggior dettaglio per l'anno 2025, mentre definisce più in generale la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2026-2027, nelle more dell'adozione da parte del MUR dei successivi decreti di assegnazione dei contingenti assunzionali, e degli aggiornamenti che si renderanno necessari, di anno in anno, per far fronte a nuovi obiettivi e conseguenti esigenze organizzative dell'Ateneo.

Eventuali aggiornamenti potrebbero rendersi necessari anche nel corso dell'anno 2025, a fronte di sopravvenute esigenze di personale non prevedili allo stato.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO - OBIETTIVI

Il programma di reclutamento del personale TA per il triennio 2025-2027 si pone in continuità con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, subordinatamente alla proroga dei termini di scadenza di utilizzo delle risorse derivanti dal turn-over fino al 2024, della riduzione dell'utilizzo del turn over 2025 e 2026, della paventata riduzione del fondo di finanziamento ordinario delle università.

Pertanto, si provvederà, anche nel 2025, a soddisfare prioritariamente il fabbisogno di figure professionali che guidino o supportino i processi connessi alle *mission* dell'Ateneo, con competenze in materia di:

- ✓ rendicontazione dei progetti di ricerca;
- ✓ contrattualistica pubblica;
- ✓ internazionalizzazione della didattica, orientamento e placement;
- ✓ organizzazione e gestione del personale;
- ✓ contabilità pubblica;
- ✓ digitalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- ✓ affari legali e contenzioso amministrativo.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO - OBIETTIVI

Tali figure da reclutare supporteranno:

- le attività di ricerca e trasferimento tecnologico svolte all'interno dei Dipartimenti/Centri, al fine di facilitare l'accesso ai progetti di ricerca finanziati attraverso bandi nazionali e internazionali e la gestione amministrativa dei progetti stessi;
- le procedure di approvvigionamento;
- la formazione della nuova avvocatura interna all'Ateneo, nonché l'implementazione del già costituito ufficio di supporto legale ai Dipartimenti;
- l'attuazione delle politiche di Ateneo e delle procedure previste dal Sistema AQ di Ateneo in materia di orientamento e placement e il rafforzamento dell'interazione tra le Strutture dell'Amministrazione Centrale, gli Uffici Area Didattica delle Scuole/Dipartimenti, il Presidio della Qualità di Ateneo, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, in linea con le direttive ANVUR;
- la ristrutturazione delle Segreterie studenti, presso le quali prosegue la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi.

Inoltre, nel triennio 2025-2027, si continuerà a sostenere i processi caratterizzanti dell'Ateneo, mediante il reclutamento di figure professionali con elevate competenze tecnico-specialistiche da destinare all'attuazione dei progetti scientifici dei Dipartimenti di Eccellenza, riconosciuti giusta nota n. 15659 del 28 dicembre 2022 del Ministero dell'Università e della Ricerca, nonché di quelli finanziati dal PNRR.

L'Ateneo, infine, nel rispetto della disciplina e dei limiti contenuti nell'art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii. e delle disposizioni del CCNL comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, provvederà ad espletare le procedure per le progressioni verticali, al fine di realizzare, oltre i fini di cui sopra, anche una maggiore efficienza dell'Amministrazione, mediante la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo già in servizio, tenuto conto, tra l'altro, delle competenze professionali acquisite.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – DETTAGLIO PER IL 2025

Nell'anno 2025, si provvederà ad utilizzare:

- in via prioritaria, le risorse residue della programmazione straordinaria di cui al DM 795/2023 e della programmazione ordinaria anno 2023 - già assegnate, con delibere del CDA n. 71 del 30.01.2024 e n. 30 del 26.06.2024, al personale tecnico-amministrativo, che ammontano, rispettivamente, a **6,65 e 5,77 punti organico;**
- le risorse ancora non utilizzate, destinate negli anni precedenti, nelle more dell'entrata in vigore del nuovo regolamento di Ateneo, alle procedure di progressione verticale del personale tecnico amministrativo, pari a **6 punti organico, di cui 2 sulla programmazione 2022 e 4 sulla programmazione 2023,** subordinatamente alla proroga dei termini di scadenza di utilizzo delle risorse derivanti dal turn-over fino all'anno 2024;
- **20 punti organico** dalle risorse derivanti dal turn-over 2023, che saranno assegnate sul contingente assunzionale anno 2024,

attraverso:

- l'indizione di nuovi bandi e/o scorrimenti di graduatorie attive, per un totale di **30,95 punti organico**, finalizzati alla realizzazione degli obiettivi generali indicati in precedenza (come dettagliato nella successiva tabella), fermo restando che, qualora si dovessero realizzare dei residui di punti organico derivanti dal superamento di concorsi da parte di personale già in servizio in Ateneo, si procederà all'assunzione di ulteriore personale al fine di incrementare o quanto meno mantenere inalterata la consistenza del personale tecnico amministrativo;
- l'indizione delle selezioni per le progressioni verticali del personale tecnico-amministrativo, anche mediante l'utilizzo delle risorse all'uopo destinate dall'art. 92, co. 7 del CCNL Comparto Istruzione Ricerca del 18.01.2024, per un totale di 160 passaggi.

Personale tecnico amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO - DETTAGLIO PER IL 2025

AREA	CESSAZIONI ANNO **2024**	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2025 PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO DI CUI AL PUNTO B	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2025 PER L'ASSUNZIONE DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI PER GLI OBIETTIVI DI CUI AI PUNTI A), C), D), E), F), G) e H)	**TOTALE UNITA' DA RECLUTARE DALL'ESTERNO NELL'ANNO 2025**	**P.O. 2024 e residui anni precedenti**
OPERATORI	26	20	10	30	6
COLLABORATORI	47	30	20	50	12,5
FUNZIONARI	24	16	10	26	7,8
ELEVATE PROFESSIONALITA'	14	5	3	8	3,2
CEL	2	2	2	4	0,8
DIRIGENTI			1	1	0,65
TOTALE	**113**	**73**	**46**	**119**	**30,95**

RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	
DIRIGENTE	1

UNITA' DA RECLUTARE MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE INTERNO (OBIETTIVO DI CUI AL PUNTO I) CON UTILIZZO DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI		
AREA	**TOTALE UNITA'**	**P.O.**
FUNZIONARI	**48**	**2,4**
ELEVATE PROFESSIONALITA'	**12**	**1,2**
	60	**3,6**

UNITA' DA RECLUTARE MEDIANTE PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE INTERNO (OBIETTIVO DI CUI AL PUNTO I) CON UTILIZZO DELLE RISORSE EX ART. 92, CO. 7 DEL CCNL IR 18.01.2024	
AREA	**TOTALE UNITA'**
COLLABORATORI	**100**

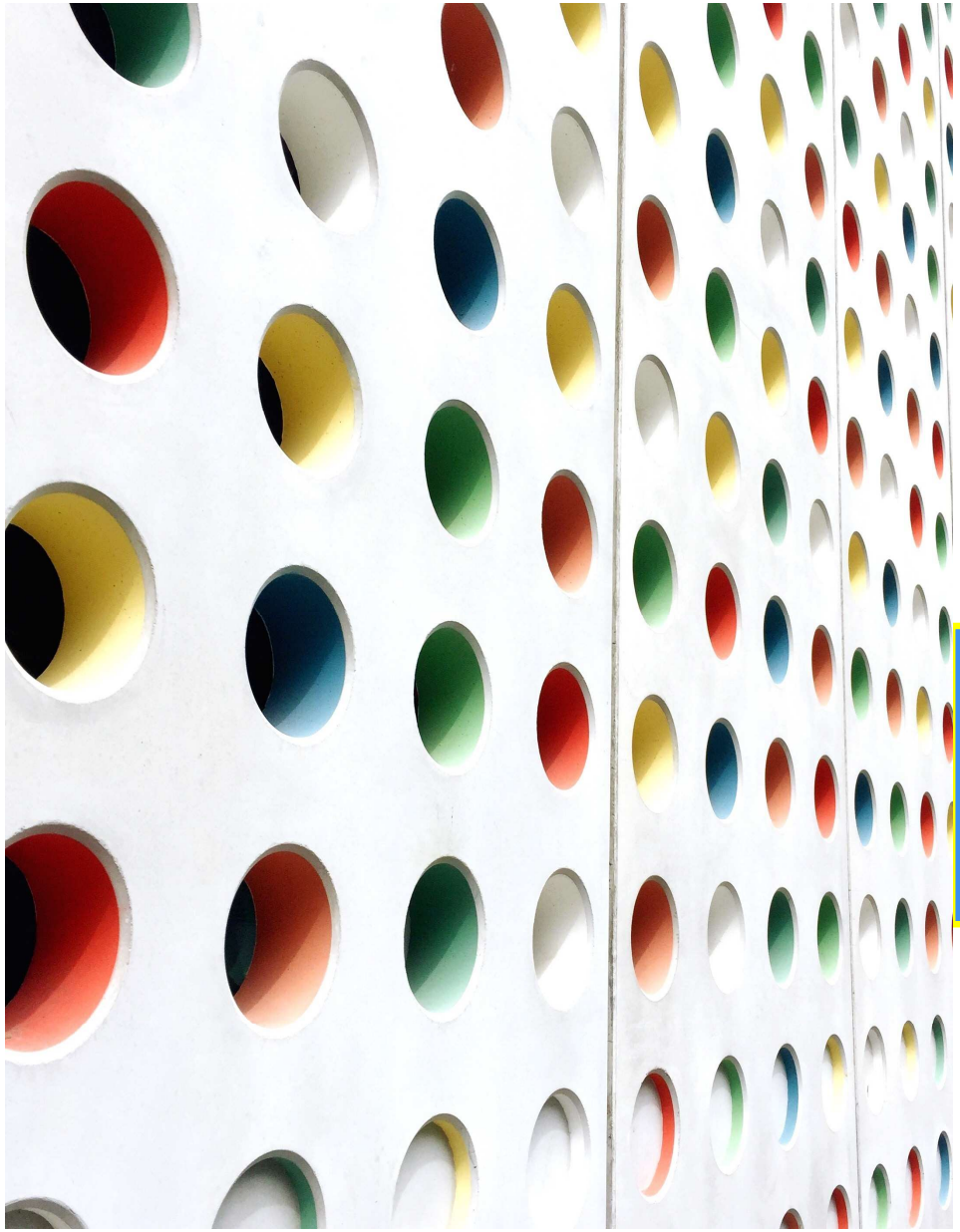
POLITICHE DI RECLUTAMENTO
PREVISIONE RECLUTAMENTO PER IL 2026 E IL 2027 MEDIANTE UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE SULLA PROIEZIONE P.O. ATTESI SUL TURN-OVER PER GLI ANNI 2025 E 2026
ESPRESSO IN UNITÀ DI PERSONALE

AREA	CESSAZIONI ANNO **2025**	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO **2026**	**P.O. 2025**	CESSAZIONI PREVISTE PER L'ANNO **2026**	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO **2027**	**P.O. 2026**
OPERATORI	17	15	3	18	20	4
COLLABORATORI	32	26	6,5	36	45	11,25
FUNZIONARI	26	17	5,1	16	22	6,6
ELEVATE PROFESSIONALITA'	13	7	2,8	5	7	2,8
TOTALE	**88**	**65**	**17,4**	**75**	**94**	**24,65**

P.O. 2025 DA RISERVARE ALLE PROGRESSIONI VERTICALI	**3**

POLITICHE DI RECLUTAMENTO PER LE ESIGENZE DEI DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA APPROVATI CON DELIBERA DEL CDA N. 240 DEL 21.02.2023
- PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DA CONCLUDERE E DA AVVIARE NEL 2025

DIPARTIMENTO	ELEVATE PROFESSIONALITA'			FUNZIONARIO			COLLABORATORE			Totale	
	Numero posizioni	Punti organico MUR	Punti organico Ateneo	Numero posizioni	Punti organico MUR	Punti organico Ateneo	Numero posizioni	Punti organico MUR	Punti organico Ateneo	Totale Punti Organico MUR	Totale Punti Organico Ateneo
Dipartimento di Agraria							1	0,25		**0,25**	**0**
Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale				1		0,3				**0**	**0,3**
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	1	0,4								**0,4**	**0**
Dipartimento di Ingegneria Industriale				1		0,3				**0**	**0,3**
Scienze Chimiche	1	0,4								**0,4**	**0**
Scienze Mediche Traslazionali				1	0,3					**0,3**	**0**
Studi Umanistici	1		0,4							**0,4**	**0,4**
	3	**0,8**	**0,4**	**3**	**0,3**	**0,6**	**1**	**0,25**	**0**	**1,75**	**1,00**



Sezione Personale
DOCENTE E RICERCATORE

Riferimenti normativi specifici personale docente e ricercatore

La presente Sezione, dedicata al personale docente e ricercatore dell'Università di Napoli Federico II, tiene conto del quadro normativo generale illustrato nella sezione generale e delle specifiche disposizioni di seguito indicate:

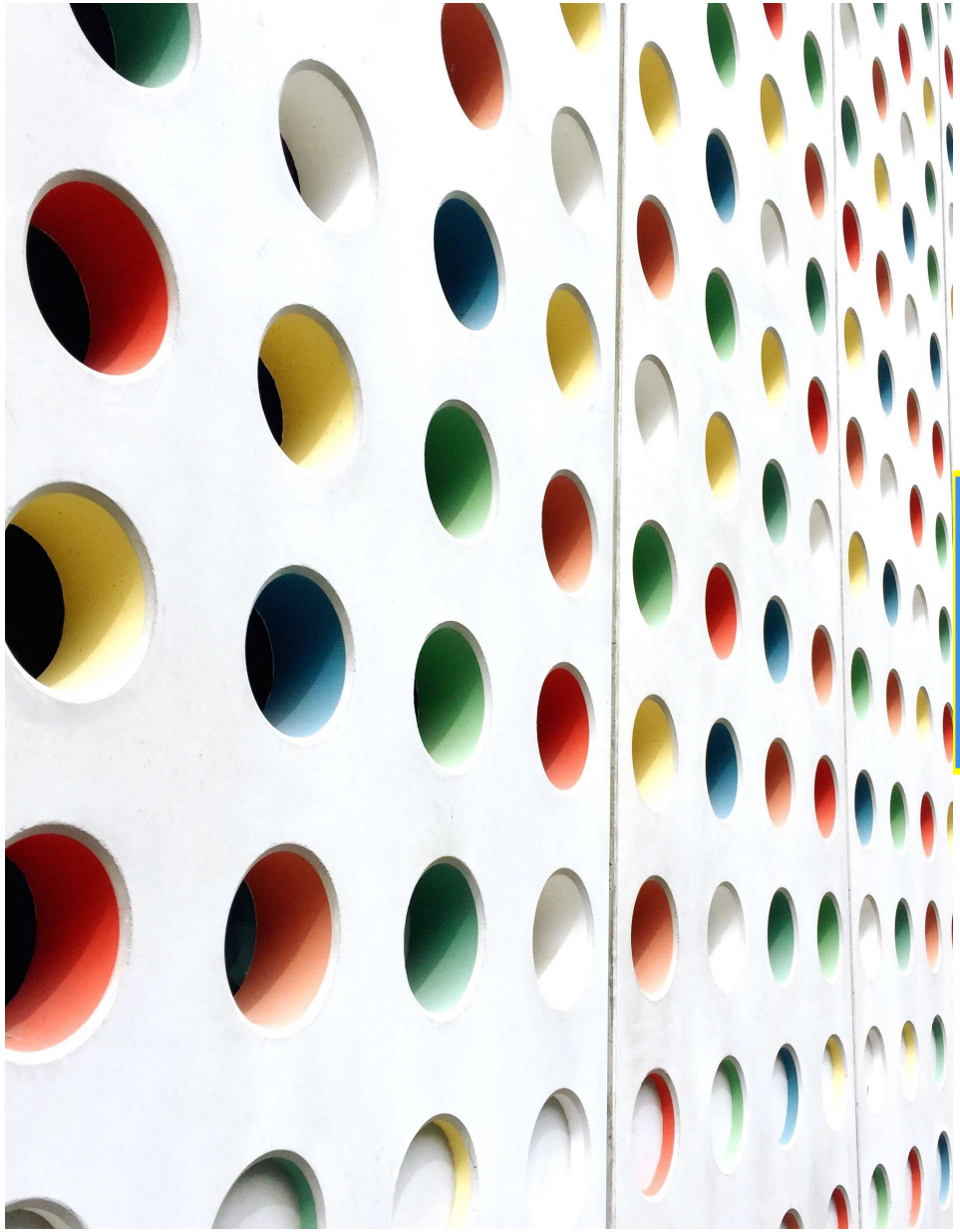
- **l'art. 7 della Legge 240/2010 che, ai commi 5-bis, 5-ter e 5-quater,** dispone: "5-bis. Nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, per fare fronte a specifiche esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione, le università possono procedere alla chiamata di professori ordinari e associati in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impegnati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento, che ricoprono da almeno cinque anni presso università straniere una posizione accademica equipollente sulla base di tabelle di corrispondenza definite e aggiornate ogni tre anni dal Ministro dell'università e della ricerca, sentito il Consiglio universitario nazionale, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla corrispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università. Per le chiamate di professori ordinari ai sensi del primo periodo, ai candidati è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per gli aspiranti commissari per le procedure di Abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16. Le università pubblicano nel proprio sito internet istituzionale l'avviso pubblico ai fini della raccolta delle manifestazioni di interesse per la copertura di posti di personale docente di cui al presente articolo. La presentazione della candidatura ai fini della manifestazione di interesse non dà diritto, in ogni caso, all'ammissione alle procedure d'accesso alle qualifiche del personale docente dell'Università. La proposta di chiamata viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori ordinari, nel caso di chiamata di un professore ordinario, ovvero dei professori ordinari e associati, nel caso di chiamata di un professore associato, e viene sottoposta, previo parere del Senato accademico, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che si pronuncia entro il termine di trenta giorni. La proposta di chiamata può essere formulata anche direttamente dal Senato accademico, ferma restando l'approvazione del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità di cui al secondo periodo. 5-ter. Alle procedure selettive di cui al comma 5-bis possono partecipare anche dirigenti di ricerca e primi ricercatori presso gli enti pubblici di ricerca ovvero i soggetti inquadrati nei ruoli a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, commi 422 e seguenti della legge 27 dicembre 2017, n. 205, degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), che svolgano attività di ricerca traslazionale, preclinica e clinica. Coloro che partecipano alle procedure di cui al presente comma devono essere in servizio da almeno cinque anni presso l'ente di appartenenza ed essere in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale per il settore concorsuale e la fascia a cui si riferisce la procedura. 5-quater. Dalle disposizioni di cui ai commi 5-bis e 5-ter non devono derivare nuovi o maggior oneri a carico della finanza pubblica"

- l’**art. 18, comma 4, della Legge n. 240/2010**, secondo cui 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;
- l’**art. 18, comma 4-ter, della Legge n. 240/2010**, secondo cui 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 e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio;
- **l’art. 24 comma 1 bis della Legge 240/2010,** che impone a ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, di vincolare le risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di RTT, 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;
- **l’art. 24, comma 6, della Legge n. 240/2010**, con il quale si dispone che nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della medesima legge e fino al quindicesimo (31 dicembre 2026) successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università' possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5. Con D.M. n. 1673/2024, recante *Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale*, con il quale

- in attuazione di quanto previsto dall'articolo 15, commi da 1-bis a 1-quater, del decreto-legge 31 maggio 2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla legge 29 luglio 2024, n. 106, come modificato dall'articolo 12 del decreto-legge 9 agosto 2024, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 ottobre 2024, n. 143 - a decorrere dall'anno 2024 sono assegnate risorse alle università per consentire la progressione di carriera dei ricercatori universitari a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale tramite procedure per la chiamata nel ruolo di professore di seconda fascia. Ai sensi dell'art. 2 del citato D.M., "*ciascuna Istituzione utilizza le risorse assegnate per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale anche se conseguita successivamente al 30/09/2024, con bando adottato entro il 31 dicembre 2025 e presa di servizio entro il 31 dicembre 2026, nel rispetto dei seguenti criteri: a) il numero di posti di professore di II fascia assunti attraverso procedure ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge n. 240/2010 riservati a ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'Istituzione e in possesso di abilitazione scientifica nazionale non può essere inferiore al numero di posti di professore di II fascia assunti attraverso procedure ai sensi dell'art. 18 della medesima legge n. 240/2010 riservati ai ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, fatto salvo che non siano più presenti nell'Istituzione ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale; b) al fine di definire il numero dei posti da bandire attraverso procedure ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge n. 240/2010 riservate ai ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'Istituzione e in possesso di abilitazione scientifica nazionale, le Istituzioni prendono a riferimento il differenziale di costo rispetto a un professore di II fascia, pari a 0,12 punti organico; c) al fine di definire il numero dei posti da bandire ai sensi dell'art. 18 della legge 240/2010 riservati ai ricercatori a tempo indeterminato in servizio nel sistema universitario statale e in possesso di abilitazione scientifica nazionale, le Istituzioni prendono a riferimento il costo del professore di II fascia, pari a 0,7 punti organico;*

- **il comma 251 della Legge 208/2015** (cd. Legge di stabilità) secondo cui le assunzioni di ricercatori a tempo determinato, ex art. 24, comma 3, lett. a) Legge 240/2010, a decorrere dall'anno 2016, non comporteranno alcun addebito di punti organico per le università che rispettano la condizione di cui all'articolo 7, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 49/2012, vale a dire che al 31 dicembre dell'anno precedente riportano un valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80% e che rispettano le condizioni stabilite dalle norme di attuazione del comma 6 del medesimo articolo 7;
- **il D.L. n. 36 del 30/4/2022**, come modificato dalla Legge n. 79 del 29/6/2022, che all'art. 14 comma 6-decies apporta rilevanti modifiche all'articolo 24 comma 3 della Legge 240/2010, introducendo la nuova figura del ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT). Il successivo comma 6-terdecies stabilisce la disciplina transitoria relativa alle procedure per il reclutamento dei ricercatori di tipo b). Per esse, al fine di riconoscere la maggiore flessibilità possibile nel periodo di transizione tra la disciplina previgente e quella di recente introdotta, si prevede: la possibilità di indizione di procedure per tutto il periodo di operatività dei piani straordinari in essere (per tali intendendosi quelli adottati sulla base di specifiche disposizioni di legge e con risorse di provenienza statale), secondo le tempistiche e le programmazioni ivi previste; la possibilità che, nell'ambito dei piani straordinari in corso di svolgimento, gli atenei possano indire anche procedure per la nuova figura di RTT; in ogni caso alle procedure indette per le figure da ricercatore a tempo determinato di tipo b), come pure per i ricercatori attualmente in servizio, continua ad applicarsi l'intera disciplina ad esse riferite sulla base del testo previgente della legge n. 240 del 2010. Inoltre, il comma 6-septiesdecies del medesimo art. 14 prevede che sino al 31 dicembre 2026 ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a) delle Legge n. 240/2010, nel testo vigente sino al 29 giugno 2022, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca, è riservata una quota non inferiore al 25% delle risorse destinate alla stipula dei contratti di RTT;

- **<u>l'art. 9, comma 3 bis del DL 44/2023</u>**, convertito con modifiche nella legge 74/2023, che dispone: «*Allo scopo di conseguire gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per la missione 4, "Istruzione e Ricerca" - componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" - linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" e di favorire l'apporto delle migliori professionalità accademiche e di ricerca nonché il rientro dei migliori studiosi dall'estero, esclusivamente entro il 31 dicembre 2025 le università statali e non statali direttamente impegnate nel rafforzamento e nella creazione di infrastrutture di ricerca o nella realizzazione o nell'ammodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione possono procedere, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, alle chiamate di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, anche in deroga ai requisiti temporali di stabilità ivi previsti»;*
- **<u>il D.M. n. 639 del 2/5/2024</u>** con il quale – in attuazione del comma 6-bis dell'articolo 14 del citato decreto-legge n. 36 del 2022, come modificato dalla legge di conversione n. 79 del 2022 - sono stati determinati ed introdotti i gruppi scientifico-disciplinari (GSD) in luogo dei settori concorsuali e dei macrosettori concorsuali e sono stati aggiornati i settori scientifico-disciplinari, secondo quanto indicato all'allegato A (recante elenco e declaratorie dei GSD e dei settori scientifico-disciplinari) e all'allegato B (recante regole di corrispondenza tra i GSD e i macrosettori e i settori concorsuali di cui al D.M. n. 855/2015) del citato D.M. 639/2024.

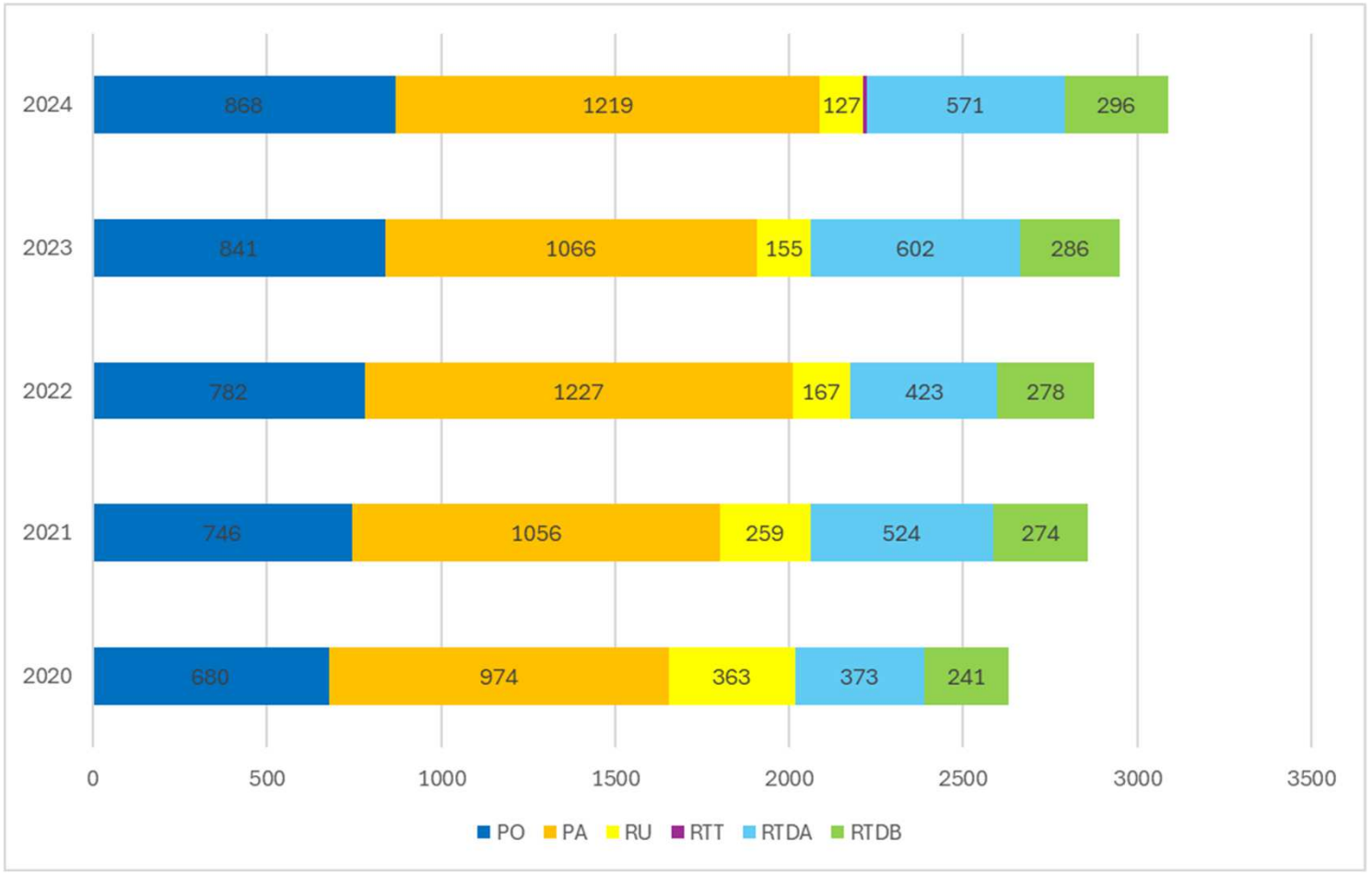


Consistenza e Quiescenze del Personale Docente e Ricercatore

Andamento e Consistenza al 31/12
PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

RUOLO / ANNO	2020	2021	2022	2023	2024
PRIMA Fascia (PO)	680	746	782	841	**868**
SECONDA Fascia (PA)	974	1056	1.227	1.166	**1219**
Ricercatori Tempo Ind. (RU)	363	259	167	155	**127**
Ricercatori TD tipo TT	-	-	-	-	**8**
Ricercatori TD tipo B	241	274	278	286	**296**
Ricercatori TD tipo A	373	524	423	602	**571**
TOTALE	**2631**	**2859**	**2.867**	**3.050**	**3089**

Andamento e Consistenza al 31 dicembre



(fonte: Cineca – Ateneo - Ufficio Personale Docente e Ricercatore)

QUIESCENZE previsione 2025 - 2027 PROFESSORI E RICERCATORI

Quiescenze e Cessazioni AVVENUTE nel 2024 in termini di UNITA' di personale

Ruolo	PO	PA	RTI	Totale
Unità di personale	**37**	**21**	**17**	**74**

Previsione QUIESCENZE 2025 – 2027 in termini di UNITA' di personale in base età

Ruolo\Anno	2025	2026	2027	Totale Ruolo
PO	**22**	**32**	**40**	**94**
PA	**11**	**15**	**12**	**38**
RU	**10**	**11**	**12**	**33**
Totale	**43**	**58**	**64**	**165**

Previsione TERMINE CONTRATTI RD 2025 – 2027 in termini di UNITA' di personale

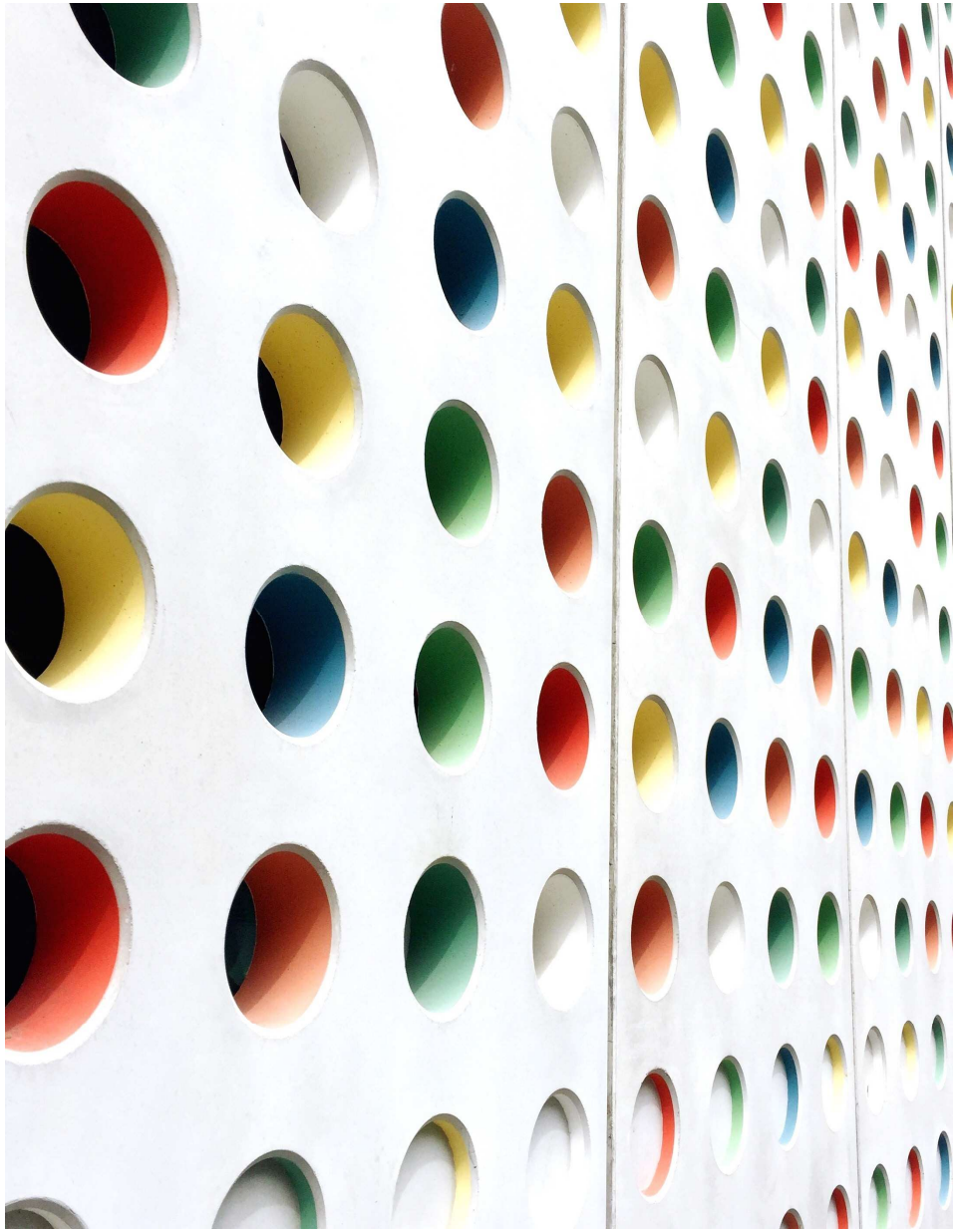
Ruolo\Anno	2025	2026	2027
RTD_A (*)	43	223	126
RTD_A (**)	31	147	-
RTD_B (***)	**127**	**47**	**122**

(*) Termine del triennio del contratto

(**) Cessazioni valutate in base al termine della proroga del contratto

(***) Termine del triennio del contratto

Fonte Dati: Ufficio Personale Docente e Ricercatore



Politiche di reclutamento personale docente e ricercatore: obiettivi e attuazione

Fabbisogno di Personale Docente e Ricercatore

I Dipartimenti definiscono, con riferimento al proprio Piano di Sviluppo triennale, declinato in aderenza al Piano Strategico dell'Ateneo, le programmazioni in termini di reclutamento di professori, I e II fascia, e di ricercatori a tempo determinato. Le proposte devono essere coerenti ai fabbisogni del Dipartimento, sia in termini quantitativi, sia in termini di competenze, per lo sviluppo delle proprie attività anche in considerazione delle relative evoluzioni nel tempo.

Le richieste devono indicare le priorità e devono essere dimensionate sulla base del contributo percentuale del Dipartimento alla quota premiale (QP) e al costo standard (CS) combinati nell'indicatore globale (QG) con peso rispettivamente 40% e 60%, al netto di eventuali anticipazioni.

Le delibere dei Dipartimenti dovranno motivare la scelta del gruppo scientifico disciplinare o del Settore Scientifico Disciplinare per il quale si propone la procedura, evidenziando le esigenze didattiche, di ricerca e organizzative.

Il Rettore, valutate le richieste dei Dipartimenti, elabora la proposta complessiva da sottomettere al Consiglio di Amministrazione. Essa include anche la quota del 20% destinata all'attivazione di procedure riservate al reclutamento di docenti esterni all'Ateneo.

Una quota delle risorse disponibili è utilizzata su proposta diretta del Rettore con priorità per progetti formativi innovativi e in grado di ridurre abbandoni e ritardi nel percorso formativo, per sostenere aree in particolare carenza di personale, per valorizzare aree di ricerca emergenti o di particolare Rilevanza.

Fabbisogno di Personale Docente e Ricercatore

Per quanto attiene al reclutamento di RTDA e alle proroghe dei contratti di RTDA a valere sul Bilancio di Ateneo , anche per il 2025, il Consiglio di Amministrazione intende dare la possibilità ai Dipartimenti di utilizzare con flessibilità le risorse necessarie all'attivazione di nuove posizioni di RTDA e alle proroghe dei contratti RTDA in scadenza nel 2025, deliberando nell'adunanza del 25 novembre u.s. l'attribuzione di 130 annualità in totale. In tale numero rientrano sia le due annualità necessarie per ciascuna proroga che le tre annualità per ciascun nuovo contratto RTDA. Le 130 annualità sono state distribuite tra i vari Dipartimenti in ragione del contributo di ciascun Dipartimento alla quota premiale e al costo standard (indicatore globale QG); tale numero consente di poter sostenere, laddove meritevoli, la proroga di tutti i contratti in scadenza nel 2025 mentre introduce una significativa limitazione, almeno per ora, in attesa dell'annunciato intervento legislativo nell'ambito della finanziaria 2024, in termini di procedure di reclutamento di nuove posizioni di RTDA.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

Le risorse disponibili a partire dall'anno 2025 sono finalizzate a dare attuazione alla programmazione tenendo conto dei seguenti obiettivi generali:

- Garantire la sostenibilità dell'offerta formativa assicurando l'innovazione e lo sviluppo delle potenzialità, con attenzione ad eventuali criticità legate alle quiescenze previste nel medio termine.
- Sostenere i progetti che mirano a migliorare la regolarità del percorso formativo attraverso la riduzione degli abbandoni e dei ritardi
- Valorizzare le aree di ricerca di eccellenza e potenziare le aree emergenti o più deboli ma strategiche, anche in coerenza con le opportunità fornite dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal programma Next Generation EU
- Potenziamento del sistema di reclutamento dei giovani nel sistema universitario
- Ridurre il rapporto PO/(PO+PA) e reclutare RTT

Le risorse saranno utilizzate bilanciando opportunità di crescita professionale per il personale già in servizio e nuovi ingressi nei ruoli dell'Ateneo soprattutto con riferimento ai giovani meritevoli che abbiano già consolidato esperienza nel sistema universitario e della ricerca nell'ambito dei recenti programmi nazionali ed internazionali.
Nella consapevolezza dell'impatto dell'esito della valutazione della qualità della ricerca sul prestigio dell'Ateneo oltre che sulle risorse ad esso destinate, tutte le richieste di attivazione di procedure saranno formulate con grande senso di responsabilità e con la certezza di poter contare sulla presenza di potenziali candidati con profili altamente qualificati in grado di assicurare un positivo contributo al miglioramento delle performance del Settore, quindi del Dipartimento e dell'Ateneo.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

- Per il reclutamento di **professori di prima fascia** il Consiglio di Amministrazione destinerà le risorse:

  A) per il 60% all'attivazione di procedure di reclutamento proposte dai Dipartimenti;

  B) per il 20% all'attivazione di procedure per il reclutamento esclusivamente di docenti esterni all'Ateneo, sempre su proposta dei Dipartimenti;

  C) per il restante 20% all'attivazione di procedure di reclutamento decise direttamente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore.

- Per il reclutamento di **professori di seconda fascia** il Consiglio di Amministrazione destinerà le risorse:

  - per l'attivazione di procedure per il reclutamento esclusivamente di docenti esterni all'Ateneo, sempre su proposta dei Dipartimenti; la quota C), di norma il 20%, sarà decisa direttamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore;

  - per l'attivazione di procedure per il reclutamento di professore di seconda fascia di ricercatori a tempo indeterminato che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Queste richieste potranno essere avanzate in qualunque momento nel corso dell'anno.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

- Per il reclutamento di **ricercatori a tempo determinato (RTDB e/o RTT)** le risorse saranno destinate:
  - per l'80% all'attivazione di procedure proposte dai Dipartimenti;
  - per il restante 20%, quota C), all'attivazione di procedure approvate direttamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore;

Per le richieste di procedure di RTDB, saranno considerate preferibilmente proposte inerenti gruppi scientifico disciplinari con potenziali candidati titolari di contratto RTDA che siano in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale.

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

DIPARTIMENTO	QG	DIPARTIMENTO	QG
Agraria	5,14	Medicina molecolare e biotecnologie mediche	4,00
Architettura	3,61	Medicina veterinaria e produzioni animali	2,51
Biologia	4,53	Neuroscienze e scienze riproduttive ed odontostomatologiche	3,58
Economia, management, istituzioni	4,20	Sanità pubblica	2,72
Farmacia	5,24	Scienze biomediche avanzate	2,78
Fisica Ettore Pancini	4,22	Scienze chimiche	3,32
Giurisprudenza	4,91	Scienze della terra, dell'ambiente e risorse	1,32
Ingegneria chimica, dei materiali e della produzione industriale	3,77	Scienze economiche e statistiche	2,38
Ingegneria civile, edile e ambientale	2,00	Scienze mediche traslazionali	2,90
Ingegneria elettrica e tecnologie dell'informazione	6,87	Scienze politiche	3,19
Ingegneria industriale	6,42	Scienze sociali	1,98
Matematica e applicazione Renato Caccioppoli	4,09	Strutture per l'ingegneria e l'architettura	1,82
Medicina clinica e chirurgia	3,41	Studi umanistici	9,11

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

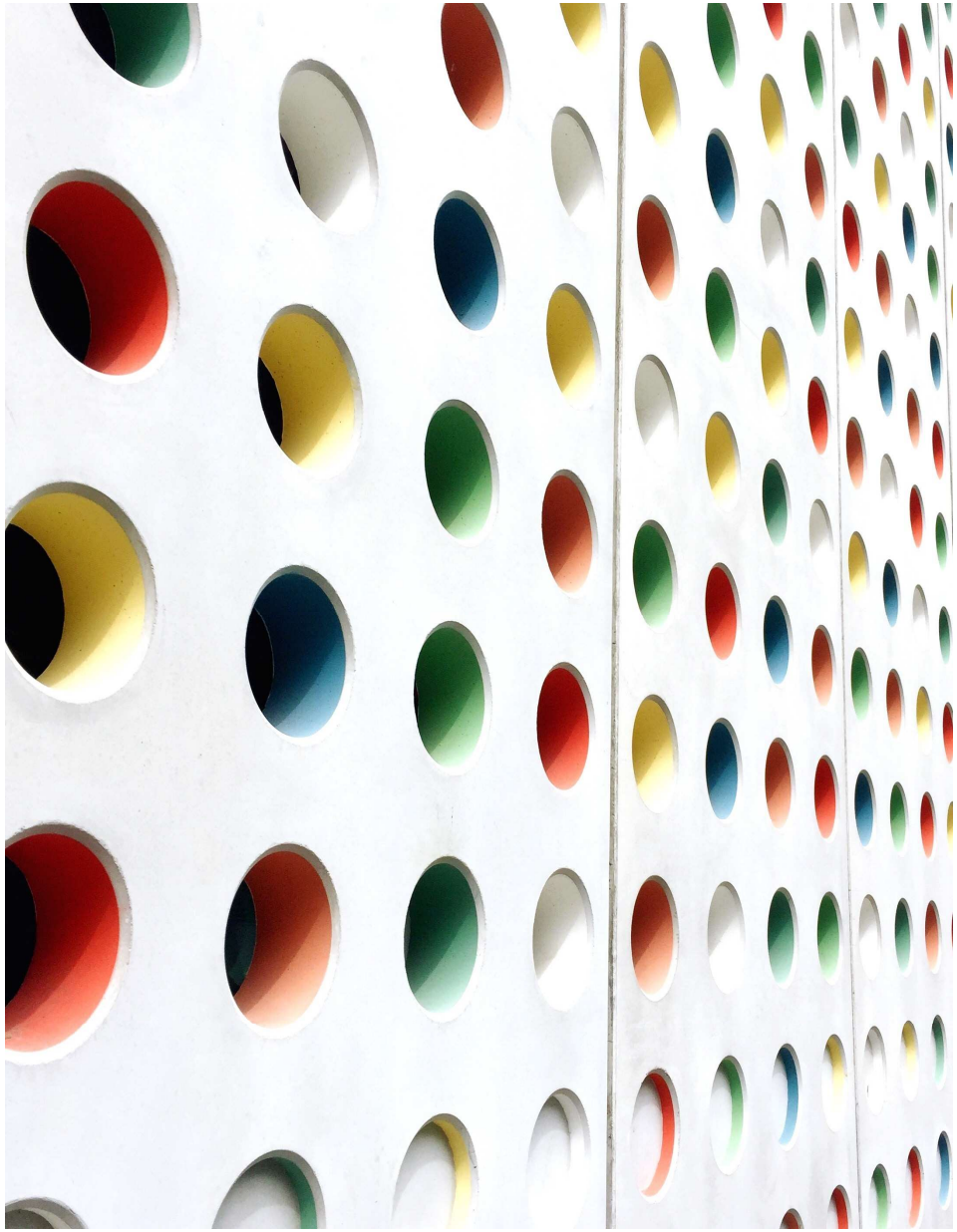
Le proposte dei Dipartimenti dovranno innanzitutto evidenziare le esigenze didattiche, di ricerca e organizzative, aderenti alle linee di sviluppo già definite nei propri piani strategici, che hanno portato alla scelta del gruppo scientifico disciplinare e del settore scientifico disciplinare per il quale si propone la procedura.

I Dipartimenti dovranno tener conto del proprio contributo percentuale alla quota premiale QP e al costo standard QCS, combinati nell'indicatore globale QG, al netto di eventuali anticipazioni.

Nel triennio di riferimento, si continuerà a dare seguito alle esigenze di personale rappresentate dai **Dipartimenti di Eccellenza**, necessarie per l'attuazione dei relativi progetti e a valere sui punti organico ad essi destinati dal MUR con cofinanziamento di Ateneo, come indicato dettagliatamente nella sottoindicata tabella

DIPARTIMENTO	Professori I Fascia	Professori II Fascia	RTDB/RTT
	Numero posizioni da bandire	Numero posizioni da bandire	Numero posizioni da bandire
Agraria			1
Architettura			
Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale		1	
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione			
Dipartimento di Ingegneria Industriale			
Farmacia			
Scienze Chimiche	1		
Scienze Economiche e Statistiche		1	1
Scienze Mediche Traslazionali			
Scienze Sociali			2
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura			2
Studi Umanistici			
TOTALI			

Punti organico per categorie	
I Fascia	1
II Fascia	0,7
RU B	0,65
EP	0,4
D	0,3
C	0,25



RISORSE DISPONIBILI per il Fabbisogno del Personale

Previsione attribuzione P.O.

Riepilogo Previsione Attribuzione Punti Organico 2025 - 2027 derivanti da Quiescenze

RUOLO / ANNO	2025	2026	2027
PO	26,36	22,99	33,44
PA	10,47	8,05	10,97
RTI	8,08	3,92	5,75
TOT. PO, PA, RTI	**44,91**	**34,96**	**50,16**
TOT. PTA*	**20,48**	**24,66**	**19,65**
Totale Proiezione P.O. da Quiescenze Attese	**65,40**	**59,62**	**69,81**

Turnover di Ateneo al *75% per l'anno 2025 e al 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026*

Fonte Dati: Ufficio Personale Docente e Ricercatore, Ufficio Personale tecnico Amministrativo

PUNTI ORGANICO disponibili a partire dall'anno 2025

A partire dall'anno 2025 si stimano le seguenti risorse disponibili per il personale docente e ricercatore:

	2024	2025	2026	2027
Contingente assunzionale derivante da turn over come da Legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024)	**47,02**	**44,91**	**34,96**	**50,16**
Residui da programmazioni precedenti	**101,65***			
Residui piano straordinario 795 /2023	**23,7****			
Residui piano straordinario RU PA Per ogni avanzamento interno occorre 0,12	**0,61**			
TOT.	**172,98**	**44,91**	**34,96**	**50,16**
TOT. Quadriennio	**303,01**			

Residui da programmazioni anni 2020-2023: punti organico 101,65 (di cui 52,61 sulla prima fascia, 3,44 sulla seconda fascia, 45,6 su RTT)** ***Utilizzabili subordinatamente alla proroga dei termini di scadenza di utilizzo delle risorse derivanti da programmazioni fino all'anno 2024

** Residui da DM 795/2023: punti organico 23,7 (di cui 0,4 sulla prima fascia, 1,4 sulla seconda fascia, 21,9 su RTDB).

TOTALE PUNTI ORGANICO DISPONIBILI

TOTALE PUNTI ORGANICO DISPONIBILI	
risorse utilizzabili a partire dal 2025 (di cui 47,02 punti organico stimati quale assegnazione da parte del MUR punti organico 2024)	172,98
Stima assegnazione da parte del MUR punti organico 2025	44,91
stima assegnazione da parte del MUR punti organico 2026	34,96
stima assegnazione da parte del MUR punti organico 2027	50,16
TOTALE QUADRIENNIO	303,01

Fabbisogno personale docente

La presente programmazione adottata nell'adunanza del C.d.a del 07/03/2024 dovrà essere riformulata in virtù delle numerose modifiche normative dettagliatamente indicate nelle slide precedenti e a seguito delle delibere dei Consigli di Dipartimento che saranno chiamati a definire i nuovi piani di reclutamento.

ANNO	I Fascia		II Fascia			RTT RTD_B	PTA	PO NECESSARI COMPLESSIVI
	Numero di avanzamenti art.18 c.1 art.18 c.4 ter	N. Procedure art.18 c.4 art.7 c.5	N. Procedure art.18 c.4 art.7 c.5	N. Procedure art.24 c.6	TENURE			
2024	30	5	7	8	111*	100	25	115,5
2025	30	5	7	8	127*	80	20	96,5
2026	30	5	7	8	47*	70	20	91,9

*Le 111 tenure del 2024 e 127 del 2025 sono già imputate su turn over 2022

*4 bandite con impegno di 0,5 – 32 di 0,65 – 11 di 0,7

Per gli RTDA, la definizione delle procedure dipenderà dalle disponibilità di bilancio, seguendo lo schema dell'attribuzione di annualità utilizzabili sia per le proroghe sia per nuovi reclutamenti, in base al valore QG

CONCLUSIONI

Il presente Piano va inteso in una logica di scorrimento, presenta quindi gradi di dettaglio maggiore per l'anno 2025, mentre definisce più in generale la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2026-2027, nelle more dell'adozione da parte del MUR dei decreti di assegnazione dei punti organico 2024 e 2025, *subordinatamente alla proroga dei termini di scadenza di utilizzo delle risorse derivanti dal turn-over fino all'anno 2024 e* delle necessarie riflessioni e aggiornamenti che saranno sviluppati, di anno in anno, in relazione alle esigenze organizzative che dovessero emergere nel corso dei predetti anni, sia con riferimento al personale docente e ricercatore sia con riferimento al personale tecnico- amministrativo e dirigente.