

Università degli Studi di Napoli Federico II

Programmazione fabbisogno personale 2023-2025

1. Premessa
2. Introduzione e Principi
3. Composizione del personale docente – ricercatore 31 dicembre 2022
4. Composizione del personale tecnico amministrativo e dirigente 31 dicembre 2022
5. Previsione Turnover 2023 – 2025
6. Procedure in corso/concluse e da bandire nell’anno 2023 relative al Personale docente e ricercatore
7. Procedure in corso/concluse e da bandire nell’anno 2023 relative al Personale tecnico - amministrativo
8. Bilancio unico e parametri di Ateneo
9. Fabbisogno Personale Docente e Ricercatore
10. Fabbisogno Personale Tecnico Amministrativo
11. **punti organico programmati e da programmare**
12. Conclusioni



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 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze del 22/07/2022 (GU. del 14/9/2022) - nonché tenuto conto delle specifiche disposizioni in materia di programmazione del personale nel sistema delle università statali di seguito specificate:

- l'art. 66 “Turn over”, c. 13 bis, del D.L. 112/2018 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14 c. 3 del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio dell'anno precedente;
- 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.



- il D.P.C.M. 24/6/2021 (pubblicato in G.U. n. 187 del 6/8/2021) *“Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023”*. In particolare, l’art. 2 dispone, tra l’altro, che:
 - “1. La programmazione del personale di cui all’art. 4, comma 1, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, per il triennio 2021-2023, è realizzata assicurando, nell’ambito del bilancio unico d’Ateneo di previsione triennale, la piena sostenibilità delle spese nel rispetto dei limiti di cui all’art. 5 del medesimo decreto e di quanto previsto all’art. 3 del presente decreto.*
 - 2. La programmazione del personale di cui al comma 1 persegue e si conforma ai seguenti indirizzi: a) realizzare una composizione dell’organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell’annualità successiva vincolando le risorse necessarie;*



- 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”;
- l'art. 24, comma 6, della Legge n. 240/2010, nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al quattordicesimo anno (31 dicembre 2025) 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;



- 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;
- D.M. 445/2022, secondo cui ciascuna università deve utilizzare le risorse assegnate nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con il citato D.P.C.M. 24/6/2021 “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... Con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le ... risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010. Tali procedure di reclutamento sono volte a valutare le competenze dell'aspirante nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione;
- DD.MM. vigenti recanti i contingenti assunzionali delle università statali per gli anni a partire dal 2013 al 2022, 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 2022 sono stati ammessi a finanziamento ministeriale sulle risorse del PNRR numerosi Progetti di ricerca nell'ambito delle suddette componenti. Il citato PNRR consente, tra l'altro, il reclutamento di ricercatori a tempo determinato tipologia A
- il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 6 agosto 2021, recante "Assegnazione delle risorse finanziarie previste per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e ripartizione di traguardi e obiettivi per scadenze semestrali di rendicontazione" e successiva rettifica del 23 novembre 2021



Alla luce del quadro normativo sopra illustrato, l'Ateneo - nelle more dell'adozione da parte del MUR dello specifico decreto di assegnazione dei punti organico per l'anno 2023 - ritiene di adottare il presente Piano Triennale dei fabbisogni del personale, redigendo lo stesso in continuità con il Piano Triennale 2022-2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/6/2022 con delibera n. 82, su parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella medesima seduta con delibera n. 32, fermo restando che potrà essere oggetto di successive riflessioni e aggiornamenti.



Introduzione e principi

Legge 31 marzo 2005, n. 43

“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 gennaio 2005, n. 7, recante disposizioni urgenti per l’università e la ricerca ...”

Art. 1-ter.

Programmazione e valutazione delle Università

1. A decorrere dall’**anno 2006** le università, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, entro il 30 giugno di ogni anno, 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.**



Piano Triennale di Reclutamento 2023 - 2025

Il Piano ha l'obiettivo di:

- garantire sia la sostenibilità, sia un necessario processo di 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 temi e le azioni del PNR e del PNRR.

E' definito nel rispetto dei vincoli dati dal quadro normativo vigente, ed 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.



Composizione del personale Docente e Ricercatore

al 31 dicembre 2022

Composizione Organico al 31 dicembre 2022

Atenei statali	Prima fascia	%	Seconda fascia	%	Ricercatori Temp. Ind.	%	RTDB	%	RTDA	%	TOTALE	%
	14.529	100	25.136	100	4.952	100	6.500	100	6.038	100	57.155	100
La Sapienza	905	6%	1.513	6%	359	7%	397	6%	399	6%	3.573	6%
Bologna	858	6%	1.471	6%	191	4%	334	5%	264	4%	3.002	5%
FEDERICO II	782	5%	1227	5%	167	3%	268	4%	423	7%	2.867	5%
Padova	634	4%	1.180	5%	129	3%	282	4%	329	5%	2.554	4%
Milano	653	4%	1065	4%	182	4%	296	5%	227	4%	2.423	4%

Andamento Organico FEDERICO II al 31 dicembre 2022

Anno	Prima fascia	Seconda fascia	Totale Docenti	Ricercatori Temp. Ind.	Totale Doc. & RTI	RTD		Totale Doc & RTI & RTD
						RTDA	RTDB	
2017	577	846	1.423	640	2.063	330	117	2.510
2018	631	888	1.519	524	2.043	339	159	2.541
2019	638	908	1.546	473	2.019	312	265	2.596
2020	680	974	1.654	363	2.017	373	241	2.631
2021	746	1.056	1.802	259	2.061	524	274	2.859
2022	782	1.227	2.009	167	2.176	423	278	2.867

(fonte Cineca)



Rapporto tra numero prima fascia e numero totale professori

Numero professori prima fascia in % dei professori (1°+ 2° fascia) al 31 dicembre 2022

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
MEDIA Atenei statali	37%	38,08	37,60	37,60	38,50	38,60
La Sapienza	37%	35,58	33,50	34,20	36,70	38,80
Bologna	37%	37,78	38,20	38,20	39,20	39,50
FEDERICO II	39%	41,40	41,10	41,30	41,50	40,50
Padova	35%	33,72	34,70	35,20	35,50	35,20
Milano	38%	41,00	40,50	41,70	42,60	42,60



Composizione del personale tecnico amministrativo e dirigente

al 31 dicembre 2022



Andamento e Consistenza Personale Tecnico Amministrativo (incluso PTA CON funzioni ASSISTENZIALI)

Categoria	2020	2021	2022
B	434	416	416
C	1.095	1.084	1.121
D	553	562	620
EP	175	152	119
CEL	13	12	10
Dirigenti	12	12	12
Totale	2.282	2.238	2.298

CEL: Collaboratori esperti linguistici



Composizione Personale Tecnico Amministrativo

(PTA SENZA funzioni assistenziali) PTA Amministrazione Centrale, Dipartimenti, Scuole e Centri

Categoria	2020	2021	2022
B	395	380	385
C	731	739	785
D	504	519	586
EP	101	97	91
CEL	13	12	10
Dirigenti	12	12	12
Totale	1.756	1.759	1.869



Composizione PTA anche con funzioni assistenziali

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

Categoria	2020	2021	2022
B	39	36	31
C	364	345	336
D	41	37	29
EP	3	3	2
Totale	447	421	398



Composizione PTA anche con funzioni assistenziali

Personale ad esaurimento utilizzato congiuntamente dall'Ateneo e dall'AOU

Allegato C protocollo d'intesa Regione – Università

Dettaglio Anni 2021 2022 distinto per Area Tecnica-Amministrativa e Biblioteche, ed Area Socio-Sanitaria

Anno 2021

Categoria	Area Tecnica- Amministrativa e Biblioteche	Area Socio - Sanitaria
B	25	11
C	91	254
D	13	24
EP	2	1
Totale	131	290

Anno 2022

Categoria	Area Tecnica- Amministrativa e Biblioteche	Area Socio - Sanitaria
B	23	8
C	90	246
D	12	17
EP	1	1
Totale	126	272

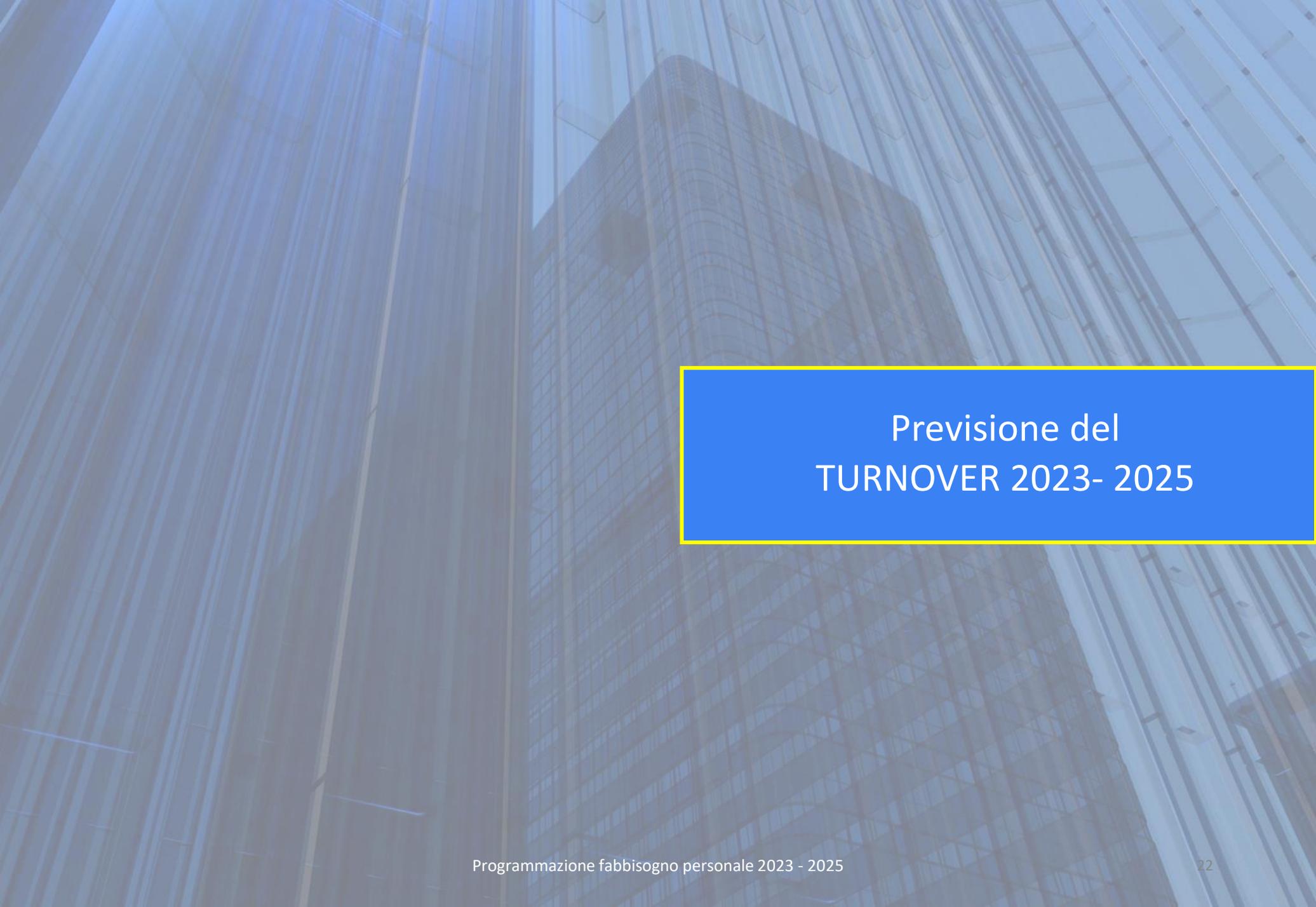


Composizione PTA con funzioni assistenziali

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

Personale interamente a carico dell'AOU

Categoria	2020	2021	2022
D	10	6	5
EP	71	52	26
Totale	81	58	31



Previsione del
TURNOVER 2023- 2025

QUIESCENZE previsione 2023 - 2025 PROFESSORI E RICERCATORI

Quiescenze avvenute nel 2022 in termini di UNITA' di personale

Ruolo	PO	PA	RTI	Totale
Unità di personale	32	23	7	62

Previsione Quiescenze 2023 – 2025 in termini di UNITA' di personale in base età anagrafica

Ruolo \ Anno	2023	2024	2025	Totale Ruolo
PO	33	23	25	81
PA	13	16	16	45
RU	10	10	12	32
Totale	56	49	53	158

Previsione Termine Contratti RD 2023 – 2025 in termini di UNITA' di personale

	2023	2024	2025
RTDA(*)	54	242	36
RTDA(**)	24	55	12
RTDA(***)	24	55	12

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

(**) Termine del primo triennio del contratto

(***) Termine del triennio del contratto



QUIESCENZE previsione 2023-2025

Personale tecnico – amministrativo e dirigente

Quiescenze avvenute nel 2022 in termini di UNITA' di personale

Categoria	B	C	D	EP	CEL	Dirigenti	Totale
Unità personale	27	42	34	33	2	0	138

Previsione Quiescenze 2023 - 2025 in termini di UNITA' di personale

	2023	2024	2025
B	15	21	17
C	24	29	35
D	12	13	25
EP	17	10	13
CEL	3	3	
Dirigenti	1		
Totale	72	76	90

Fonte Dati: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo



Valori dei PUNTI ORGANICO riferiti ad i Ruoli

RUOLI	UNITA'	Valore in P.O.
PDR	Professore I fascia	1,00
	Professore II fascia	0,70
	Ricercatore tipo b)	0,50
	Ricercatore tipo a)	0,40
PTA	Dirigente	0,65
	EP	0,40
	D	0,30
	C	0,25
	B	0,20
	Cel	0,20



QUIESCENZE previsione 2023-2025

Personale PTA e PDR in termini di PUNTI ORGANICO

Proiezione Quiescenze 2023 – 2025 in termini di punti organico in base età anagrafica e anticipazione al 15/03/2023

RUOLI	2022	Previsione Quiescenze in P.O.		
		2023	2024	2025
PO, PA, RTI	44	47,10	39,20	42,20
PTA	37,55	20,05	18,75	24,05
Totale quiescenze	81,55	67,15	57,95	66,25

*escluso il ruolo RTD

Previsione

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

RUOLI	2022	2023	2024	2025
PO, PA, RTI*	44	51,81	43,12	46,42
PTA	37,55	22,06	20,63	26,46
Totale quiescenze previste + 10%	81,55	73,87	63,75	72,88

Previsione con incremento del 10%

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



Previsione ATTRIBUZIONE Punti Organico 2023 – 2025 derivanti da Quiescenze

Assumiamo un turnover di Ateneo al 93%

	2023	2024	2025
PO, PA, RTI*	48,18	40,10	43,17
PTA	20,52	19,19	24,61
Totale Proiezione P.O. da Quiescenze Attese	68,70	59,29	67,78

Proiezione AL 93%



Procedure in corso/concluse e da bandire nell'anno 2023 relative al Personale docente e ricercatore

Procedure in corso/concluse e da bandire alla data del 15/3/2023 relative al Personale docente e ricercatore

Ruolo	Tipologia procedura	Numero posti relativo a procedure in essere (bandite , in corso di svolgimento)	Numero posti relativo a procedure concluse	Numero posti relativo a procedure da bandire (già approvate dal CdA)
Prima fascia	Art. 18 comma 1	80	6	0
Prima fascia	Art. 24 comma 6	0	0	0
Prima fascia	Art. 18 comma 4	0	1	0
Seconda fascia	Art. 18 comma 1	1	1	0
Seconda fascia	Art. 24 comma 6	0	0	0
Seconda fascia	Art. 18 comma 4	0	3	0
Seconda fascia	Art. 24 comma 5 (tenure track)	19	2	0
Ricercatori a tempo determinato	Art. 24 comma 3 lett. B	0	0	0
Ricercatori a tempo determinato	Art. 24 comma 3 lett. A	78	2	158
totale		178	15	158



Procedure in corso/concluse e da bandire nell'anno 2023 relative al Personale tecnico-amministrativo

Stato procedure (concorsi o scorrimenti da graduatorie vigenti) - alla data del 15-03-2023 - relative al reclutamento del Personale Tecnico-Amministrativo

Categoria	Unità da assumere relative a procedure ancora non concluse alla data del 15.03.2023	Unità assunte da procedure concluse dal 1.01.2023 al 15.03.2023	Procedure da bandire (già autorizzate alla data del 15.03.2023)
B	34	20	0
C	10	19	2
D	7	44	19
EP	3	0	1
totale	54	83	22



Bilancio unico e parametri di Ateneo

Bilancio unico e parametri Ateneo

Anno	2021	2020	2019
Risultato d'esercizio	18.221.119	53.343.991	35.653.096,00

Indicatore di personale	esercizio 2021
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	303.201.270
FFO (B) (TOTALE ASSEGNATO AL NETTO DEL FONDO SOSTEGNO GIOVANI E DELLA SCUOLA SUPERIORE MERIDIONALE)	385.535.296
Programmazione Triennale (C)	4.660.269
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	71.162.071
TOTALE (E) =(B+C+D)	461.357.636
Rapporto (A/E) = < 80%	66%
* il FFO è determinato quale totale assegnato al netto delle seguenti assegnazioni: dipartimenti di eccellenza, assegnazioni per esigenze connesse allo stato di emergenza, interventi a favore degli studenti, scuola superiore meridionale.	

FFO (A)	385.535.296
Programmazione Triennale (B)	4.660.269
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	71.162.071
Fitti Passivi (D)	151.060
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	461.206.576
Spese di personale a carico Ateneo (F)	303.201.270
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	.262.925
TOTALE (H) = (F+G)	308.464.195
Rapporto (82"%E/H) = > 1	1,23

Indicatore di indebitamento	esercizio 2021
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	5.262.925
TOTALE (A)	5.262.925
FFO (B)	385.535.296
Programmazione Triennale (C)	4.660.269
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	71.162.071
Spese di personale a carico Ateneo (E)	303.201.270
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	151.060
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	158.005.306
Rapporto (A/G) = < 15%	3%



Fabbisogno personale docente e ricercatore

Fabbisogno di personale docente e ricercatore

I Dipartimenti definiscono le proprie programmazioni con riferimento al reclutamento di professori, I e II fascia, e di RTDB, indicando le priorità, sulla base del contributo percentuale del Dipartimento alla quota premiale e al costo standard (indicatore globale QG) al netto di eventuali anticipazioni.

Le proposte devono includere il Piano di Sviluppo triennale del Dipartimento, evidenziando l'adesione al Piano Strategico dell'Ateneo e 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 e le priorità espresse sono valutate dal Rettore e dal CdA alla luce del Piano Strategico di Ateneo e delle linee di sviluppo già definite dai Dipartimenti, tenendo conto del contributo di ciascun Dipartimento alla quota premiale (QP) e al costo standard (CS), combinati nell'indicatore globale (QG).

A tal fine, l'Ateneo ha aggiornato l'indicatore globale QG di riferimento, con un peso CS e QP: 60/40%.

Per il reclutamento di professori di prima e seconda fascia il Consiglio di Amministrazione destina le risorse disponibili:

- 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, con priorità per progetti formativi innovativi e in grado di ridurre abbandoni e ritardi nel percorso formativo, per aree in particolare carenza di personale, e per aree di ricerca emergenti o di particolare rilevanza .

Fabbisogno di personale docente e ricercatore

Per quanto attiene al reclutamento di **ricercatori a tempo determinato tipo b** (RTDB), le risorse che si renderanno effettivamente disponibili saranno destinate per l'80% all'attivazione di procedure proposte dai Dipartimenti; per il restante 20% all'attivazione di procedure approvate direttamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore .

Le delibere dei Dipartimenti dovranno evidenziare le esigenze didattiche, di ricerca e organizzative che hanno portato alla scelta del Settore Concorsuale o del Settore Scientifico Disciplinare per il quale si propone la procedura.

Fabbisogno di personale docente e ricercatore

Per quanto attiene al reclutamento di **RTDA a valere sui progetti PNRR**, fermo restando che l'intero costo di questi dovrà essere a carico del progetto anche utilizzando le quote relative alle spese generali ovvero ai costi esposti di personale strutturato, i Dipartimenti devono elaborare proposte in un'ottica di potenziamento equilibrato dei settori. A questo scopo, il Rettore si riserva di proporre direttamente al CdA l'utilizzo del 20% delle posizioni programmate.

E' prevista l'attivazione di circa 250 posizioni di RTDA finanziate dai progetti PNRR, che saranno messi a bando successivamente all'acquisizione delle risorse) L'Ateneo potrà attribuire la proroga alla scadenza del triennio e l'attivazione di posizioni di RTDB o di RTT esclusivamente nei limiti di una corretta politica di sostenibilità.



**Fabbisogno personale tecnico
amministrativo**

Fabbisogno personale tecnico amministrativo

Il programma di reclutamento del personale TA per il triennio 2023-25 si pone in continuità con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 e in linea con il Piano Strategico di Ateneo 2021-2023 – Visione 2021-2026, dei quali ripropone le finalità e gli obiettivi, che sono innanzitutto connessi alla copertura degli organici di base, in coerenza con le esigenze di turn-over dettate dai prossimi pensionamenti, nonché al rafforzamento del raccordo tra le diverse strutture dell'Ateneo, anche grazie ad interventi di reingegnerizzazione e semplificazione dei processi che migliorino la loro capacità amministrativa.

In secondo luogo, il presente Piano è finalizzato a rispondere alle esigenze derivanti dalla riorganizzazione complessiva dell'Ateneo – illustrata dall'allegato n. 1 del decreto del Direttore Generale n. 162 del 21/02/2023 contenente le Azioni di miglioramento organizzativo pianificate per l'anno 2023 - che rivede l'attuale assetto amministrativo dell'Ateneo attraverso la modifica delle Aree dirigenziali e dell'allocazione degli uffici, sia all'interno dell'Amministrazione centrale che nei Dipartimenti universitari, razionalizzando le relative competenze.

Pertanto, il fabbisogno di personale per l'anno 2023 avrà, innanzitutto, come obiettivi:

- il rafforzamento del supporto delle Strutture dell'Amministrazione centrale alle attività di ricerca e trasferimento tecnologico svolte all'interno dei Dipartimenti/Centri, anche attraverso un'integrazione ed interdipendenza tra i procedimenti amministrativi e i relativi sistemi informatici, al fine di facilitare l'accesso ai progetti di ricerca finanziati attraverso bandi e per supportare la gestione amministrativa dei progetti ;

Fabbisogno personale tecnico amministrativo

- il potenziamento del flusso informativo verso gli Uffici di Area Didattica delle Scuole/Dipartimenti per una gestione efficiente degli adempimenti relativi al Sistema AVA (Scheda SUA-CdS, RAR annuale e ciclico, Relazione annuale delle Commissioni Paritetiche), 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 Delegato alla Didattica e del Presidio della Qualità;
- l'incremento delle unità di personale destinate al processo di internazionalizzazione della didattica e della ricerca;
- la tempestiva e puntuale attuazione delle politiche di Ateneo e delle procedure previste dal Sistema AQ di Ateneo in materia di orientamento e placement e rafforzare, di conseguenza, l'interazione e il coordinamento tra le Strutture dell'Amministrazione Centrale, gli Uffici Area Didattica delle Scuole, il Presidio della Qualità di Ateneo, il Nucleo di Valutazione di Ateneo;
- la costituzione della nuova avvocatura interna all'Ateneo, nonché del nuovo ufficio di supporto legale ai Dipartimenti;
- la ristrutturazione delle Segreterie studenti, che riguarderà, in particolare, la riorganizzazione e la digitalizzazione dei processi;

Inoltre, sarà volto:

- al potenziamento dei servizi del settore bibliotecario;
- all'implementazione del personale destinato alla custodia ed alla vigilanza, nonché alla gestione delle aule multimediali;
- a favorire la transizione digitale e ambientale.

Fabbisogno personale tecnico amministrativo

Per la realizzazione dei suddetti fini, si provvederà in via prioritaria a reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- didattica e internazionalizzazione;
- contabilità pubblica, gestione finanziaria e rendicontazione dei progetti di ricerca;
- affari legali e contenzioso amministrativo

e, di conseguenza, per garantire la gestione di tutti i processi di supporto ai predetti obiettivi, saranno reclutate figure professionali competenti in materia di:

- contrattualistica pubblica;
- digitalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- gestione del personale;
- gestione delle carriere degli studenti.

Fabbisogno personale tecnico amministrativo

Inoltre, l'Ateneo continuerà a reclutare figure professionali con elevate competenze tecniche da destinare al potenziamento dei laboratori all'interno dei Dipartimenti/Centri ovvero al soddisfacimento di esigenze specifiche come l'introduzione della figura dell'esperto di radioprotezione, anche grazie ai fondi derivanti dal finanziamento dei Dipartimenti di Eccellenza di questo Ateneo, riconosciuti giusta nota n. 15659 del 28 dicembre 2022 del Ministero dell'Università e della Ricerca, nonché dai fondi PNRR.

L'Ateneo, nel medesimo triennio 2023-2025, 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 che saranno contenute nel CCNL comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2019-2021, provvederà ad avviare, previa adozione del relativo regolamento di Ateneo, le progressioni verticali che saranno 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, tenuto conto, tra l'altro, delle competenze professionali acquisite, nonché del possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno per la categoria superiore per la quale si concorre, destinando per l'anno 2023 ... punti organico.



Programmazione piano di reclutamento 2023 - 2025



PUNTI ORGANICO PROGRAMMATI E DA PROGRAMMARE

TOTALE P.O. ASSEGNATI PROGRAMMAZIONE 2022	86,22
PROGRAMMATI	
I FASCIA EX ART. 18C1	57
NON PROGRAMMATI	29,22
Tot.	86,22
TOTALE P.O. ASSEGNATI DM 445/2022	139,5
PROGRAMMATI	
I FASCIA 18C1	43
I FASCIA 18C4	6
II FASCIA 18C4	4,9
RTDB	50
PTA	30
NON PROGRAMMATI	5,6
Tot.	139,5

TOT. P.O. Non Programmati = 34,82

10 P.O. da destinare al PTA – Personale Tecnico Amministrativo, di cui 2 P.O. da destinare alle progressioni economiche verticali (PEV).

12,90 P.O. per Dip. Eccellenza (5,1 P.O. per il PTA su Piano Straordinario e 7,8 P.O. per RTDB su Program. 2022)

Il resto dei P.O. per completare programmazione 2022 al recupero dei residui e attribuzioni successive

CONCLUSIONI

Il presente Piano va inteso in una logica di scorrimento, presenta quindi gradi di dettaglio maggiore per l'anno 2023, mentre definisce più in generale la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2024-2025, nelle more dell'adozione da parte del MUR dello specifico decreto di assegnazione dei punti organico 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.