

**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DOCENTE E DEL
PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO, AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO E
CEL**

2023 – 2025

Indice

1 Premessa

2 Riferimenti Normativi

3 Contesto organizzativo di Ateneo

**4 Consistenza organico docente e non docente (anni 2015, 2016, 2017,
2018, 2019, 2020, 2021, 2022)**

5 Previsione cessazioni personale docente e non docente

6 Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale

7 Programmazione del fabbisogno di personale docente

**8. Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL
e dirigente**

**9 Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del
personale docente**

**10 Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del
personale Dirigente, tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL**

**11 Criteri condivisi per la programmazione del fabbisogno di personale
docente per gli anni 2022-2024**

1. Premessa

Il presente Piano sintetizza le linee generali e programmatiche dell'azione che questo Ateneo vuole realizzare nel triennio 2023-2025 in continuità con il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

2. Riferimenti Normativi

Il presente piano viene predisposto in attuazione:

- dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che, tra l'altro, dispone: *“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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”;

- dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, il quale, al comma 1, dispone “*Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.*”, in attuazione del quale era stato emanato il D.M. 8 maggio 2018 avente ad oggetto “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.*”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173; da ultimo, in attuazione dell'art. 1, comma 2, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, è stato emanato il D.M. 22 luglio 2022, avente ad oggetto “*Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicato nella Gazz. Uff. 14 settembre 2022, n. 215;

- del D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 49, avente ad oggetto “*Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5.*”, che disciplina gli indirizzi per la programmazione del personale, individuando limiti e vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata; in particolare l'art. 4, commi 1 e 2, dispone: “*1. Le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato. 2. La programmazione di ateneo di cui al comma*

1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 – disciplinante il “Piano economico-finanziario triennale” - e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 – disciplinante il “Limite massimo alle spese di personale” - e 7 – disciplinante il “Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento” -”;

- delle previsioni del D.P.C.M. 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazz. Uff. 6 agosto 2021, n. 187, avente ad oggetto “Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023”, il quale, all’art. 2, dispone “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; b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all’art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l’obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie; c) realizzare una composizione dell’organico di ricercatori di cui all’art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l’obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio. 3. I parametri di cui alle lettere a) e b) non si applicano agli Istituti universitari a ordinamento speciale, in ragione delle peculiarità scientifiche e organizzative degli stessi. 4. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui al comma 2, lettera c) è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell’Ateneo relative al triennio 2024-2026. 5. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui all’art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010, come modificato dall’art. 19, comma 1, lettera d), del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell’Ateneo relative al triennio 2024-2026. 6. La programmazione è adottata e aggiornata annualmente dal consiglio di amministrazione, in sede di approvazione del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale.”;

- dell’art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, che, tra l’altro, dispone: “ ... il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato..... La predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento a

decorrere dall'anno 2018. Resta fermo quanto disposto dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2015, con riferimento alle facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240. L'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni di cui ai periodi precedenti è effettuata con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49. ...”;

- dell'art. 18, comma 4, della Legge 240/2010, che dispone “*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.*”;

- dell'art. 24, comma 6, della Legge 240/2010 che dispone “*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 31 dicembre del decimo anno 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.*”, di cui è oggi vigente l'ultimo periodo, che introduce un importante vincolo alle chiamate ex art. 24, comma 5 della Legge richiamata, le quali non possono superare la metà dei posti di professore di ruolo;

- del D.M. n. 1096 del 24 settembre 2021 avente ad oggetto “*Contingente assunzionale delle Università – Contingente 2021*”;

- del D.M. n. 1106 del 24 settembre 2022 avente ad oggetto “*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2022*”;

- del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale*”, con particolare riferimento all'art. 19;

- della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, avente ad oggetto “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*”, con particolare riferimento all'art. 1, comma 297, che prevede un incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università destinato tali risorse “*all'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24,*

comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo delle università, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto tra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo delle università e quello degli studenti. Con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le risorse di cui alla presente lettera sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010. Le procedure di cui al secondo periodo, finanziate con le risorse di cui alla presente lettera, sono volte a valutare le competenze dell'aspirante nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da adottare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono individuati i criteri di riparto delle risorse di cui alla presente lettera, tenendo conto, prioritariamente, dei risultati conseguiti dagli atenei nella valutazione della qualità della ricerca (VQR) e nella valutazione delle politiche di reclutamento"; il riparto di tali risorse è stato disposto con Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n. 445 del 6 maggio 2022, per effetto del quale sono stati assegnati all'Università degli Studi di Perugia 45 punti organico e, in termini economici, € 1.271.426,00 per l'anno 2022 ed € 5.085.704,00 a partire dal 2023 per le suddette finalità;

- del D.L. 30 aprile 2022 n. 36, convertito con Legge 29 giugno 2022 n. 79, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).", con particolare riferimento alle previsioni dell'art. 14, che, riformando la L. 240/2010, ha, tra l'altro, riscritto l'art. 22, abolendo l'assegno di ricerca ed introducendo il contratto di ricerca, ha riscritto l'art. 24, abolendo le figure di ricercatore a tempo determinato come disciplinate dal previgente comma 3 della medesima disposizione e per l'effetto distinte in tipo a) e tipo b), ma prevedendo un'unica figura di ricercatore a tempo determinato, destinato ad una tenure track verso la posizione di professore di II fascia, ed ha introdotto l'art. 24-ter, che disciplina la figura del tecnologo a tempo indeterminato; in particolare l'art. 14 introduce previsioni volte a condizionare le procedure di programmazione, quali:

- al comma 6 del nuovo art. 22 della L. 240/2010 nel testo riformato si prevede, tra l'altro, che "La spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti di cui al presente articolo non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati.",
- al comma 1-bis dell'art. 24 della L. 240/2010 nel testo riformato si prevede che "Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando.",

- al comma 6-septiesdecies dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022 si prevede che *“Per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università riservano una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di cui all'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, ai soggetti che sono, o sono stati nei tre anni antecedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”*,
- al 6 vicies-semel dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, nell'ambito della disciplina del tecnologo a tempo indeterminato, si prevede che *“In via di prima applicazione e comunque entro trentasei mesi dall'adozione del decreto di cui al comma 3 dell'articolo 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240, introdotto dal comma 6-vicies del presente articolo, le procedure concorsuali di cui al medesimo articolo 24-ter prevedono una riserva, pari al 50 per cento dei posti messi a bando, per il personale, assunto con contratto a tempo indeterminato, dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazioni dati, che ha svolto per almeno tre anni documentata attività di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture e attività di trasferimento tecnologico ovvero compiti di supporto tecnico-scientifico alle attività di ricerca, didattica e terza missione presso l'ateneo nel quale presta servizio, nonché per il personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato di cui all'articolo 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240.”*;

- dell'art. 14, comma 6-terdecies, del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, che dispone *“Ferma restando la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 400, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, all'articolo 6, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, all'articolo 238 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché all'articolo 1, comma 297, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, per i dodici mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono altresì indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Alle procedure di cui al primo periodo e ai contratti stipulati nell'ambito delle stesse continuano ad applicarsi le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 2010, n. 240,*

nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”;

- dell’art. 14, comma 6-quinquiesdecies, del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, che dispone “Ferma restando la possibilità di ricorrere al finanziamento, anche parziale, dei contratti di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come sostituito dal comma 6-septies del presente articolo, a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza, per i trentasei mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le università possono indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, in attuazione delle misure previste dal medesimo Piano, nonché di quelle previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027”;

- degli artt. 16 e 20 dello Statuto di Ateneo che, in materia di programmazione del fabbisogno di personale docente e conseguente assegnazione di posti di personale docente, dispongono quanto segue:

(art. 16, comma 2, lett. j. e k.)

“ Il Senato Accademico in particolare esercita le seguenti funzioni:

.....

j. formula parere al Consiglio di Amministrazione sulla destinazione delle risorse in ordine al fabbisogno di professori e di ricercatori e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL di Ateneo;

k. formula parere al Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, sulla assegnazione dei posti di professori e di ricercatori e di personale tecnico, 14 amministrativo, bibliotecario e CEL tenendo conto delle proposte formulate dai Consigli dei Dipartimenti;”

(art. 20, comma 2, lett. i. e l.)

“In particolare, il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni:

.....

i. delibera, tenuto conto delle priorità e dei criteri stabiliti dal Senato Accademico e previo parere di quest’ultimo, sulla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di professori e di ricercatori;

.....

l. delibera, in assenza della componente studentesca, nel rispetto della programmazione relativa al fabbisogno di professori e di ricercatori e in base alla sostenibilità finanziaria, sulle proposte di copertura dei posti di professore e di ricercatore, di loro chiamata e nomina presentate dai Dipartimenti, previo parere del Senato Accademico;”.

3. Contesto organizzativo di Ateneo

La macrostruttura dell'Università degli Studi di Perugia è composta dall'Amministrazione Centrale, dai Dipartimenti, dal Polo scientifico didattico di Terni e dai Centri di cui alle disposizioni dello Statuto, del Regolamento Generale di Ateneo e del Regolamento per l'Amministrazione la Finanza e la Contabilità.

La struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo è costituita dalla Direzione generale e dalle Ripartizioni, con i rispettivi uffici, ai quali spetta l'erogazione dei servizi generali e dei principali servizi integrativi per lo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca e dei principali servizi in favore di utenti interni ed esterni alla comunità universitaria.

Il Direttore Generale, sulla base dei programmi e degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile e provvede alla gestione complessiva e alla organizzazione dei servizi, delle risorse e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, assicurando la legittimità, l'imparzialità, il buon andamento e la trasparenza dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

A capo di ogni Ripartizione è posto un Dirigente, al quale spetta, per quanto di competenza della relativa Ripartizione e nel rispetto delle previsioni normative e statutarie vigenti in materia, l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Università verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di controllo sull'acquisizione delle entrate e di organizzazione delle risorse umane e strumentali, la direzione, il coordinamento ed il controllo dell'attività degli uffici che da lui dipendono, la nomina dei responsabili dei procedimenti e delle articolazioni amministrative nelle strutture di cui sono responsabili, nel rispetto delle linee guida del Direttore Generale, l'adozione di ogni provvedimento atto a definire i compiti e verificare la corretta esecuzione degli stessi segnalando eventuali infrazioni disciplinari, con conseguente responsabilità della gestione, della connessa attività amministrativo-contabile e tecnica e dei relativi risultati.

Le Ripartizioni sono articolate in aree, che a loro volta sono articolate in uffici, vengono pertanto conferiti incarichi di Responsabilità di Area e di Ufficio e, all'interno dell'Ufficio, Responsabilità del Procedimento, rispettivamente ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL Comparto Università sottoscritto il 16 ottobre 2008.

La Struttura decentrata più importante nell'ossatura organizzativa dell'Ateneo è il Dipartimento. Ai sensi dell'art. 37 dello Statuto, i Dipartimenti costituiscono le strutture organizzative fondamentali finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione. I Dipartimenti sono costituiti da professori e ricercatori dell'Ateneo che appartengono a settori scientifico - disciplinari omogenei sotto il profilo culturale. I Dipartimenti curano l'organizzazione, la gestione e il coordinamento delle attività di ricerca dei professori e ricercatori che ad essi afferiscono, nel rispetto dell'autonomia di ogni singolo e del suo diritto di accedere direttamente ai finanziamenti di ricerca; delle attività didattiche e formative, anche

di concerto con altri Dipartimenti; delle attività rivolte all'esterno correlate o accessorie a quelle di ricerca scientifica, di didattica e di formazione. In riferimento a tutte le suddette attività, i Dipartimenti curano la comunicazione verso l'esterno e promuovono forme di collaborazione a vario titolo con soggetti nazionali, europei, internazionali ed esteri, pubblici e privati. Nel caso in cui alle funzioni di ricerca e di didattica siano associate funzioni assistenziali, i Dipartimenti garantiscono l'inscindibilità delle funzioni di formazione e di ricerca con quelle di assistenza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Dipartimenti hanno autonomia gestionale nelle forme e nei limiti previsti dallo Statuto e dai Regolamenti di Ateneo; godono inoltre di autonomia regolamentare per le materie di propria competenza, per la propria organizzazione e funzionamento. Ai Dipartimenti fanno altresì riferimento gli assegnisti, i cui progetti di ricerca siano riferibili ai settori scientifico-disciplinari presenti, i professori a contratto, che svolgono insegnamenti nei Corsi di Studio del Dipartimento, i dottorandi di ricerca ed i *Visiting Professor* e *Visiting Researcher* ai quali il Dipartimento abbia attribuito il titolo. A ciascun Dipartimento vengono assegnati una adeguata dotazione di personale tecnico e amministrativo e un Segretario amministrativo, il quale coadiuva il Direttore del Dipartimento, provvede agli adempimenti necessari ad assicurare l'esecuzione delle delibere degli organi del Dipartimento e ne è responsabile; è altresì responsabile della gestione e della organizzazione amministrativa del Dipartimento.

A decorrere dal 1° novembre 2020 l'Ateneo si articola in 14 Dipartimenti.

L'Ateneo ha avviato un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso finalizzato a contemperare l'esigenza di fare fronte a processi sempre più complessi e alla costante diminuzione della dotazione di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il quale mira a:

- nell'ambito dei servizi che richiedono elevata specializzazione, creare un raccordo funzionale tra gli uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture decentrate volto a garantire la vicinanza all'utenza nell'erogazione del servizio in coerenza con i fabbisogni della stessa, nel rispetto del principio di sussidiarietà;
- contemperare esigenze di economie di scala e di garanzia della qualità dei servizi in termini di competenze e specializzazione, organizzare l'erogazione di alcuni servizi sulla base di un'articolazione di relazioni tra l'amministrazione centrale e le strutture, volte ad assicurare la supervisione ed il controllo dell'Amministrazione centrale e la prossimità con l'utenza, anche mediante la creazione di Poli amministrativi al servizio di più strutture decentrate con analogia di fabbisogni e funzionalmente correlati alle Ripartizioni dell'Amministrazione centrale.

In tale contesto si pongono le determinazioni relative alla Riorganizzazione adottate con delibere del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021 e le determinazioni relative alle prime attuazioni del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023 adottate dal Consiglio di Amministrazione nelle delibere del 28 aprile 2021, 27 settembre 2021 e del 27 ottobre 2021, nonché il D.D.G. n. 189 del 1 agosto 2022 avente ad oggetto "*Riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione centrale, a decorrere dal 1° settembre 2022.*".

4. Consistenza organico docente e non docente

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per personale docente e ricercatore.

Consistenza del personale docente e ricercatore (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022)

Fascia	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021	anno 2022
Professori I Fascia	213	198	196	185	179	173	168
Professori II Fascia	377	408	412	427	417	455	530
Ricercatori Universitari TI	357	316	284	265	255	236	151
RTD a) ex L. 240/2010	119	22	58	40	37	37	52
RTD b) ex L. 240/2010	28	108	57	66	68	60	87
Totale complessivo	1094	1052	1007	983	956	961	988

Consistenza del personale non docente (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022)

Personale tempo indeterminato

RUOLO		31/1 2/20 15	31/1 2/20 16	31/1 2/20 17	31/1 2/20 18	31/1 2/20 19	31/1 2/20 20	31/1 2/20 21	31/1 2/20 22
Dirigenti									
	Dirigenti	4	4	4	5	5	5	5	4
Totale		4	4	4	5	5	5	5	4
Collaboratori Esperti Linguistici									
	Lettori	20	19	18	17	14	10	10	9
	CEL	1	1	4	10	15	16	16	14
Totale		21	20	22	27	29	26	26	23
Personale tecnico amministrativo									
	B	262	258	251	250	238	233	227	219
	C	547	549	536	572	562	546	527	504
	D	252	239	222	205	199	185	176	160
	EP	50	43	41	38	34	30	28	24
Totale		1111	1089	1050	1065	1033	994	958	907
TOTALE		1136	1113	1076	1097	1067	1025	989	934

Personale a tempo determinato

RUOLO		31/12 /2015	31/12 /2016	31/12 /2017	31/12 /2018	31/12 /2019	31/12 /2020	31/12 /2021	31/12 /2022
Dirigenti									
	Direttore Generale	1	1	1	1	1	1	1	1
	Dirigenti	1	1	1	1		1	1	1
Totale		2	2	2	2	1	2	2	2
Collaboratori Esperti Linguistici									
	CEL	11	6	7	1	-	-	-	-
Totale		11	6	7	1	0	0	0	0
Personale tecnico amministrativo									
	B	3	1	2	-	-	-	-	-
	C	64	23	13	-	-	-	-	-
	D	7	6	1	-	-	-	-	-
	EP	1	1	-	-	-	-	-	-
Totale		75	31	16	0	0	0	0	0
TOTALE		88	39	25	3	1	2	2	2

5. Previsione cessazioni personale docente e non docente

Previsione cessazioni del personale docente e ricercatore (anni 2021, 2022, 2023, 2024, 2025) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

RUOLO		Tipo uscita	2021	2022	2023	2024	2025
I Fascia	PO	Limiti d'età	6	11	10	13	8
		altri motivi/stima	1	6	2		
PO Totale			7	17	12	13	8
II Fascia	PA	Limiti d'età	4	11	6	4	7
		altri motivi/stima	5	8	1		
PA Totale			9	19	7	4	7
Ricerca	RU	Limiti d'età	9	5	5	9	
		altri motivi/stima		4			9
RU Totale			9	9	5	9	9
Totale complessivo			25	45	28	26	24
di cui limiti di età			19	27	21	26	24
di cui altri motivi/stima			6	18	7		

Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO	2021	2022	2023	2024	2025
I Fascia	7	17	12	13	8
II Fascia	6,3	13,3	4,9	2,8	4,9
Ricerca	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Totale	17,8	34,8	21,4	20,3	17,4

Previsione cessazioni del personale non docente (anni 2021, 2022, 2023, 2024, 2025) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

RUOLO		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cat. B							
	limiti di età	2	4	2	1	3	3
	altri motivi/stima	5	6	8	3	-	2
Totale B		7	10	10	4	3	5
Cat. C							
	limiti di età	3	5	7	5	5	9
	altri motivi/stima	14	15	21	1	8	7
Totale C		17	20	28	6	13	16
Cat. D							
	limiti di età	2	3	3	4	1	5
	altri motivi/stima	12	6	14	4	4	4
Totale D		14	9	17	8	5	9
Cat. EP							
	limiti di età	-	-	-	1	-	-
	altri motivi/stima	4	2	4	3	0	1
Totale EP		4	2	4	4	0	1
CEL							
	limiti di età	3	-	1	2	-	2
	altri motivi/stima	1	-	2	-	-	-
Totale CEL		4	0	3	2	0	2
Dirigenti							

	limiti di età	-	-	1	-	-	-
	altri motivi/stima	-	-	1	-	-	1
Totale Dirig.		0	0	2	0	0	1
Totale complessivo		46	41	64	24	21	34
di cui totale	limiti di età	10	12	14	13	9	19
di cui totale	altri motivi/stima	36	29	50	11	12	15

Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Cat. B		1,4	2	2	0,8	0,6	1
Cat. C		4,25	5	7	1,5	3,25	4
Cat. D		4,2	2,7	5,1	2,4	1,5	2,7
Cat. EP		1,6	0,8	1,6	1,6	0	0,4
CEL		0,8	0	0,6	0,4	0	0,4
Dirigenti		0	0	1,3	0	0	0,65

Consistenza del personale docente e ricercatore al netto delle cessazioni (non considerando RTD e programmazione in atto)

RUOLO		31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
I Fascia	PO	173	166	153	140	132
II Fascia	PA	455	530	523	519	512
Ricercatori	RU	236	151	146	137	128
Totale		864	847	822	796	772

Consistenza del personale docente e ricercatore al netto delle cessazioni

RUOLO		31/ 12/ 202 0	ces saz ion i 20 21	31/ 12/ 202 1	ces saz ion i 20 22	31/ 12/ 202 2	ces saz ion i 20 23	31/ 12/ 202 3	ces saz ion i 20 24	31/ 12/ 202 4	ces saz ion i 20 25	31/ 12/ 202 5
Dirigenti												
	Dir ige nti	5	0	5	2	4	0	4	0	4	1	3
Totale		5	0	5	2	4	0	4	0	4	1	3
Collaboratori Esperti Linguistici												
	Let tor i	10	0	10	1	9	2	7	0	7	2	5
	CE L	16	0	16	2	14	0	14	0	14		14
Totale		26	0	26	3	23	2	21	0	21	2	19
Personale tecnico amministrativo												
	B	233	10	227	10	219	4	215	3	212	5	207
	C	546	20	527	28	504	6	498	13	485	16	469
	D	185	9	176	17	160	8	152	5	147	9	138
	EP	30	2	28	4	24	4	20	0	20	1	19
Totale		994	41	958	59	907	22	885	21	864	31	833
TOTALE		1025	41	989	64	934	24	910	21	889	34	855

6. Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale

In via preliminare il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, definisce in ordine ai punti organico assegnati all'Ateneo ai sensi dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, quanto degli stessi debbano essere destinati al reclutamento del personale tecnico-amministrativo e quanto al reclutamento del personale docente, precisando in merito la quota parte per il reclutamento di professori ordinari, di professori associati e di ricercatori a tempo determinato, determinazioni che tengono conto delle cessazioni verificatesi per personale docente e non docente in relazione all'anno precedente rispetto all'anno di riferimento del contingente assegnato e sono destinate ad essere inserite in PROPER (art. 16, comma 2, lett. J, Statuto).

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

7. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore

Con riferimento alla programmazione del personale docente e ricercatore, vengono definite delle linee guida/criteri condivise dai Dipartimenti e deliberate dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione, alla luce delle quali vengono vagliate le delibere con cui i Dipartimenti esprimono il rispettivo fabbisogno motivato su esigenze didattiche e di ricerca e terza missione (art. 20, comma 2, lett. i, Statuto). Ciò al fine di garantire la conformità del fabbisogno alle effettive esigenze didattiche e di ricerca dell'Ateneo nonché alle linee di sviluppo strategico dello stesso.

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

Le risorse per tale programmazione vengono messe a disposizione in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo sulla base di una quantificazione che prescinde dagli effettivi punti organico a disposizione dell'Ateneo, ma che valuta il fatto che vengano stanziare risorse le quali, ove tutte utilizzate, non comportino la violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012.

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

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

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

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

Nell'anno 2023 verrà data priorità all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal MUR per effetto del D.M. 445/2022.

9. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale docente e ricercatore

Si promuove la definizione di criteri condivisi alla luce di proposte in merito formulate dai Dipartimenti.

I criteri vengono sottoposti all'approvazione del Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione.

Sulla base dei criteri così definiti, i Dipartimenti vengono invitati a deliberare proposte di programmazione dei rispettivi fabbisogni, i quali vengono rimessi al vaglio del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, che ne verificano la coerenza con i criteri predefiniti, unitamente alla definizione delle priorità in termini di esigenze di Ateneo tra le richieste avanzate, sempre alla luce dei suddetti criteri, con riserva di definire le procedure per i relativi reclutamenti, ai fini del rispetto delle previsioni normative richiamate in premessa, nonché dei limiti di spesa di cui all'art. 5 del D.Lgs. 49/2012. Resta salva la facoltà del Rettore di formulare proposte di reclutamento funzionali al rispetto delle suddette disposizioni normative e finalizzate al soddisfacimento di specifiche esigenze didattiche, di ricerca, di terza missione e di sviluppo strategico dell'Ateneo.

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

10. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del personale Dirigente, tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL

Si premette che in merito si sta definendo una revisione dell'assetto organizzativo della struttura amministrativa dell'Ateneo, improntata all'ottimale utilizzazione del personale presente ed alla conseguente declinazione del fabbisogno volta ad un superamento del mero reintegro di risorse conseguenti a cessazioni, ma volta alla individuazione delle specifiche professionalità necessarie al corretto funzionamento dell'assetto organizzativo ridefinito, anche alla luce delle disposizioni del D.M. 22 luglio 2022, nonché dell'eventuale riforma degli inquadramenti professionali che sarà definita in sede di contrattazione collettiva nazionale in fieri.

Sotto tale profilo si darà corso ad interPELLI interni volti in primis a verificare la possibilità di coprire il fabbisogno di personale dell'Amministrazione centrale e delle Strutture con personale interno interessato a coprire i ruoli oggetto di fabbisogno mediante l'attuazione del Regolamento di Ateneo per la mobilità interna del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Perugia emanato con D.R. n.812 del 12 aprile 2022.

La definizione del fabbisogno, pertanto, viene improntata alla programmazione di nuovi reclutamenti unitamente a percorsi di progressione verticale, sempre finalizzate al soddisfacimento di specifiche esigenze dell'Amministrazione Centrale e delle Strutture dell'Ateneo.

In tale contesto, si riconosce sin d'ora il peso della mobilità in uscita realizzatasi per effetto dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 come da ultimo modificato dall' art. 3, comma 7, lett. a) e b), D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, dall' art. 12, comma 1, lett. a), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215, e dall' art. 6, comma 1, lett. a), D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, a decorrere dal 1° luglio 2022.

In tale ambito l'Amministrazione si riserva la facoltà di attingere da graduatorie concorsuali in vigore ove l'aggiornamento del fabbisogno di personale evidenzia un incremento relativo ad esigenze di personale che nella programmazione 2022-2024 ha comportato l'autorizzazione di posti da coprire mediante concorsi.

Dovrà essere aggiornata e completata la programmazione di reclutamenti volti alla copertura dei ruoli apicali dell'Amministrazione centrale, al fine di garantire il presidio dei macrosettori della stessa ad opera di figure dirigenziali professionalmente qualificate anche in vista e per effetto del turn over correlato ai pensionamenti.

Nell'ambito del supporto alla ricerca, servizi per la didattica, servizi amministrativo contabili a supporto delle strutture decentrate, internazionalizzazione, servizi di prevenzione e protezione, servizi relativi all'edilizia, servizi al personale saranno programmate azioni di reclutamento e di progressione verticale per specifiche professionalità, congiuntamente sarà programmata la trasformazione a tempo pieno di contratti di lavoro di unità di personale assunte con contratto part-time, in coerenza con le esigenze di servizio emergenti, nell'ottica di completare ed

aggiornare le determinazioni già assunte in sede di programmazione dei fabbisogni relativi al triennio 2022-2024.

Con riferimento ai servizi linguistici di Ateneo, si valuteranno i fabbisogni di CEL nelle diverse lingue di interesse dell'Ateneo ai fini di programmare i relativi reclutamenti nel triennio, privilegiando il reclutamento di ruolo.

La forte spinta alla digitalizzazione dell'Ateneo, funzionale anche all'ottimale utilizzo delle risorse umane a disposizione, richiederà reclutamenti mirati funzionali alla realizzazione ed implementazione dei progetti in atto.

Nei ruoli amministrativi saranno definite azioni di reclutamento e percorsi di progressione verticale in ambiti operativi propri dell'Amministrazione centrale ed in quelli ad essi correlati funzionalmente presso le strutture decentrate, nonché in ambiti operativi tecnici.

Resta fermo, peraltro, il possibile ricorso, per evidenti e comprovate esigenze temporanee ed eccezionali, a forme flessibili di reclutamento (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato).

Resta, altresì, fermo il ricorso all'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.lgs. 165/2001 per motivate esigenze organizzative volte a sperimentare il temporaneo potenziamento di taluni settori e servizi dell'Ateneo.

Resta, infine, fermo il reclutamento per il rispetto delle quote d'obbligo ai sensi della Legge 68/1999.

Le presenti linee di intervento saranno attuate con motivate delibere degli Organi accademici funzionali a dare attuazione agli interventi di organizzazione dei servizi e delle attività.

11. Criteri condivisi per la programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore per gli anni 2023 - 2025

PARAMETRI

Le “priorità e criteri” su cui fondare la definizione del fabbisogno di personale docente e ricercatore necessariamente devono avere quali parametri di declinazione:

- Esigenze didattiche, intese come esigenza di garantire quanto più possibile la copertura di insegnamenti in determinati SSD con docenti del medesimo SSD (intendendosi per “docenti” i professori di I fascia, i professori di II fascia, RTD , RU in fase di passaggio a Prof. II fascia)
- Esigenze di ricerca, intese, alternativamente o cumulativamente, esigenza di:
 - (i) di dare impulso e migliorare la performance di determinati settori (incrementando i gruppi di ricerca nel SSD o garantendo negli stessi upgrade),

- (ii) consolidare i risultati già ottenuti (stabilizzando il numero dei componenti di gruppi di ricerca con performance meritevoli di attenzione / incrementando il numero dei componenti con nuovi inserimenti / consolidando strutture piramidali di taluni gruppi ove stiano venendo meno o manchino i professori di I fascia);
- Esigenze specifiche, legate all'accREDITAMENTO dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali, ovvero all'esigenza di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

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

Si dovrà comunque perseguire il rispetto dei limiti e delle condizioni poste alla programmazione dalle previsioni normative richiamate sub paragrafo 2 del presente documento.

PRIORITA' E CRITERI DI CARATTERE GENERALE

Naturalmente le priorità ed i criteri per la definizione del fabbisogno incidono non solo sulla tipologia dei posti, ma anche sulle modalità di copertura dei posti richiesti.

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

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

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

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

contratti non potrà essere previsto un monte ore per didattica ufficiale “massimo” inferiore a 80 ore);

unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SSD a livello di Ateneo e/o di Dipartimento;

oppure

- esigenze legate all’accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(*)

Il reclutamento di PROFESSORE DI II FASCIA potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

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

Unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di consolidamento, valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SSD a livello di Ateneo e/o di Dipartimento;

oppure

- esigenze legate all’accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(*)

Il reclutamento di PROFESSORE DI I FASCIA potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- esigenze di ricerca, volte a consolidare gruppi di ricerca con performance meritevoli al fine di favorirne la struttura piramidale oppure per stimolare gruppi di ricerca con nuovi inserimenti di alto profilo;

unitamente a

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

oppure

- esigenze legate all'accREDITamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero all'esigenza di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(*)

RISPETTO DELLA PREVISIONE DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 4, L. 240/2010 E DEL D.P.C.M. 24 GIUGNO 2021

Premesso che:

l'art. 18, comma 4, L. 240/2010 dispone che *“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.”*

Ogni azione di programmazione ordinaria dovrà prevedere reclutamenti funzionali al rispetto della previsione sopra richiamata.

Contestualmente si dovrà verificare il rispetto delle seguenti condizioni:

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

mentre le ulteriori condizioni, sempre discendenti dal D.P.C.M. 24 giugno 2021 - *“b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;*
c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.”- necessitano di un chiarimento da parte del Ministero circa la loro attuabilità in un contesto normativo profondamente riformato dal D.L. 36/2022.

PROGRAMMAZIONE ORDINARIA E PIANO STRAORDINARIO DI RECLUTAMENTO DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 297, L. 234/2021

Criteri

Il Rettore, nel rispetto ed in attuazione dei criteri enunciati nel presente documento, chiederà una declinazione specifica di proposte di posti di professore di I e II fascia, nonché di ricercatori a tempo determinato.

Il Rettore indicherà quali cardini di tali criteri le:

- Esigenze didattiche (come sopra descritte)
- Esigenze di ricerca (come sopra descritte)
- Esigenze specifiche (come sopra descritte)

Con riserva di condivise integrazioni e puntualizzazione di tali criteri ai fini di garantire azioni di reclutamento funzionali al miglioramento dei ranking di Ateneo.

VERIFICA DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Al termine dell'anno 2023 saranno avviate delle verifiche interne sulle politiche di reclutamento attuate nel triennio 2021 – 2023 al fine di rilevare l'efficacia delle stesse in termini di esigenze didattiche, di ricerca e terza missione, nonché in termini di valutazioni ministeriali.

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