

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

2026 – 2028

Indice

1 Premessa

2 Riferimenti Normativi

3 Contesto organizzativo di Ateneo

4 Consistenza organico docente e contrattualizzato

5 Previsione cessazioni personale docente e contrattualizzato

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 2026-2028**

1. Premessa

Il presente Piano sintetizza le linee generali e programmatiche dell'azione che questo Ateneo vuole realizzare nel triennio 2026-2028.

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*

individuare 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. 27 novembre 2024, pubblicato nella Gazz. Uff. 22 gennaio 2025, n. 17, avente ad oggetto “Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento, relativi al triennio 2024-2026.”, il 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 2024-2026, 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, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, 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 adeguarsi al predetto parametro entro il triennio. 3. I parametri di cui al comma 2 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 2024-2026 del parametro di cui al comma 2, lettera b), è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell’ateneo relative al triennio 2027-2029. 5. In caso di mancato rispetto nel triennio 2024-2026 del parametro di cui all’art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010, come modificato dall’art. 26, comma 2, lettera b), del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, è prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell’ateneo relative al triennio 2027-2029. 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, come da ultimo modificato dall’ar. 1, comma 825, della Legge 30 dicembre 2024 n. 207 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 al 2024, del 75 per cento per l’anno 2025 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento per l’anno 2025 e nella misura del 75 per cento per l’anno 2026. ... 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. Il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca procede annualmente al monitoraggio delle assunzioni effettuate comunicandone gli esiti al Ministero dell'economia e delle finanze...”;

- dell'art. 18, comma 4, della Legge 240/2010, come modificato dall'art. 19, comma 1, lett. d), D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 settembre 2020, n. 120, e, successivamente, dall'art. 26, comma 2, lett. b), D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, 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. 18, comma 4-ter, della Legge 240/2010, inserito dall'art. 26, comma 7, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, che dispone: “*4-ter. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle Scuole superiori a ordinamento speciale.*”;

- 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 quindicesimo 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.*”(modifica apportata dall'art. 4, comma 3-bis, D.L. 30 dicembre 2016, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2017, n. 19, dall'art. 5, comma 1, lett. b), D.L. 29 ottobre 2019, n. 126, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 dicembre 2019, n. 159, dall'art. 6, comma 8-quinquies, D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14, e,

successivamente, dall'art. 4, comma 2, D.L. 28 ottobre 2024, n. 160, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 dicembre 2024, n. 199.);

- 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.M. n. 1560 del 1° dicembre 2023 avente ad oggetto "*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2023*";

- del D.M. n. 36 del 23 gennaio 2025 avente ad oggetto "*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2024*" e del D.M. n. 407 del 22 maggio 2025 avente ad oggetto "*Aggiornamento del contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2024*;

- del D.M. n. 179 del 9 ottobre 2025 avente ad oggetto "*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2025*";

- del D.L. n. 202 del 27.12.2024, convertito con L. n. 15/2025, avente ad oggetto "*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*", con particolare riferimento all'art. 1 relativo a "*Proroga dei termini in materia di pubbliche amministrazioni*", in cui, al comma 1, viene modificato ed integrato il disposto dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e, al comma 1-bis, si dispone che "*A decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali autorizzate in favore delle università statali con decreto del Ministro dell'università e della ricerca ai sensi dell'articolo 66, comma 13-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, hanno una validità non superiore a tre anni e non possono essere ulteriormente prorogate. In via transitoria, alle facoltà assunzionali relative ad annualità pregresse al 2025, autorizzate o da autorizzare con il decreto di cui al primo periodo e non ancora esercitate, si provvede, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, entro il 31 dicembre 2025, relativamente alle cessazioni verificatesi negli anni 2021 e 2022, entro il 31 dicembre 2026 e, relativamente alle cessazioni verificatesi nell'anno 2023, entro il 31 dicembre 2027*";

- 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, lett. a), che prevede un incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università destinando 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; sempre ai fini della distribuzione delle suddette risorse, in base ai criteri di riparto di cui all'art. 1, comma 3, del D.M. n. 445 del 6 maggio 2022, è stato emanato il D.M. n. 795 del 26 giugno 2023 per effetto del quale sono stati assegnati all'Università degli Studi di Perugia 45 punti organico e, in termini economici, € 5.145.722,00 a partire dal 2024 per le suddette finalità;

- dell'art. 15, comma 1 quinquies, del D.L. 31.05.2024 n. 71, convertito, con modificazioni, con L. 29.07.2024 n. 106, come modificato da ultimo dall'art. 12, comma 2 lett. b), del D.L. 9.08.2024 n. 113, convertito con L. 7.10.2024 n. 143, il quale 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, stanziare 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.”;

- 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.”*, tenendo però presente che l'art. 26, comma 6, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con L. 21 aprile 2023, n. 41, dispone che *“Nel periodo di attuazione del PNRR, il limite di spesa di cui all'articolo 22, comma 6, secondo periodo, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non si applica alle risorse rivenienti dal medesimo Piano, nonché a quelle derivanti da progetti di ricerca, nazionali o internazionali, ammessi al finanziamento sulla base di bandi competitivi.”*;
- al comma 1-bis dell'art. 24 della L. 240/2010 nel testo riformato si prevede che *“Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di cui al comma 1, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando.”*;
- al comma 6-septiesdecies dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022 si prevede che *“Fino al 31 dicembre 2026, le università riservano una quota non inferiore al 25 per cento delle risorse destinate alla stipula dei contratti di cui all'articolo 24 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo, ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti da ricercatore a tempo determinato, di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”* (modifica da ultimo apportata dall'art. 26, comma 5, lett. a) e b), D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41),
- al 6 vices-semel dell'art. 14 del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, nell'ambito della disciplina del tecnologo a tempo indeterminato, si prevede che *“In via di prima applicazione e comunque entro trentasei mesi dall'adozione del decreto di cui al comma 3 dell'articolo 24-ter della legge 30 dicembre 2010, n. 240, introdotto dal comma 6-vices del presente articolo, le procedure concorsuali di cui al medesimo articolo 24-ter prevedono una riserva, pari al 50 per cento dei posti messi a bando, per il personale, assunto con contratto a tempo indeterminato, dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazioni dati, che ha svolto per almeno tre anni documentata attività di supporto tecnico-scientifico alla ricerca, attività di progettazione e di gestione delle infrastrutture e attività di trasferimento tecnologico ovvero compiti di*

supporto tecnico-scientifico alle attività di ricerca, didattica e terza missione presso l'ateneo nel quale presta servizio, nonché per il personale che ha prestato servizio come tecnologo a tempo determinato di cui all'articolo 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240.”;

- dell'art. 14, comma 6-terdecies, del D.L. 36/2022 convertito con L. 79/2022, che dispone *“Ferma restando la possibilità di indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla base delle risorse e nei periodi di riferimento dei piani straordinari di cui all'articolo 1, comma 400, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, all'articolo 6, comma 5-sexies, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, all'articolo 238 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, 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. Le università possono utilizzare le risorse relative ai piani straordinari di cui al primo periodo anche al fine di stipulare contratti da ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'articolo 24, comma 3, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, come modificato dal comma 6-decies del presente articolo.”;*

- 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”, facoltà scaduta lo scorso 30 giugno 2025;*

- degli artt. 22-bis – “Incarico post-doc” - e 22-ter – “incarichi di ricerca” - della L. 240/2010, articoli inseriti dall'art. 1-bis, comma 1, D.L. 7 aprile 2025, n. 45, convertito, con modificazioni, dalla L. 5 giugno 2025, n. 79 (la cui disciplina viene completata dal D.M. 6 agosto 2025 sotto il profilo del trattamento economico), i quali, rispettivamente, introducono gli incarichi post-doc, forme di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato riservate a personale in possesso del titolo di dottore di ricerca o del titolo di specializzazione di area medica, e gli incarichi di

ricerca, forme di contratto di lavoro autonomo riservate a giovani studiosi in possesso di titolo di laurea magistrale o a ciclo unico da non più di sei anni e di un curriculum idoneo all'assistenza allo svolgimento di attività di ricerca, forme contrattuali che si affiancano al contratto di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010 nel definire il quadro di riferimento del "pre-ruolo", con un limite di spesa, previsto cumulativamente per tali figure contrattuali dall'art. 22-ter, comma 10, analogo a quello definito per i contratti di ricerca dall'art. 22, comma 6, e con un limite di 11 anni per la durata complessiva di rapporti di lavoro ai sensi degli artt. 22, 22-bis, 22-ter e 24 L. 240/2010 per il medesimo titolare;

- dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 maggio 2025, n. 69, il quale dispone *"A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato. In caso di mancata presentazione della domanda di inquadramento, il personale cessa dal comando alla naturale scadenza e non può essere ulteriormente comandato anche presso una amministrazione diversa nei successivi diciotto mesi. Le disposizioni del quarto periodo si applicano al personale, escluso quello delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare con qualifica non dirigenziale, in posizione di comando ai sensi dell'articolo 113-bis, commi 3 e 4-ter, del codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, a decorrere dall'esercizio finanziario successivo al raggiungimento di una forza effettiva di ruolo pari almeno al 90 per cento della dotazione di cui al comma 1 del citato articolo 113-bis. Gli inquadramenti di cui al presente comma avvengono, nei limiti dei posti vacanti, nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza e possono essere disposti anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella*

di inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria, previa rimodulazione della dotazione organica da inserire nella sezione del Piano integrato di attività e organizzazione relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.”;

- 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, nonché in materia di programmazione di personale contrattualizzato, 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, 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; delibera, su proposta del Direttore Generale e sempre previo parere del Senato Accademico, sulla programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, sentita la Consulta del personale di cui all’art. 30 dello Statuto;

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.

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 deliberazioni 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 deliberazioni del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021, le determinazioni relative alle prime attuazioni del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023 adottate dal Consiglio di Amministrazione nelle deliberazioni del 28 aprile 2021, 27 settembre 2021 e del 27 ottobre 2021, le determinazioni assunte in sede di approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2022, 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.*", perfezionata e completata con il D.D.G. n. 120 del 27 aprile 2023 avente ad oggetto "*Decreto di riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione Centrale in sostituzione del D.D.G. n. 189 del 01.08.2022.*", il D.D.G. n. 150 del 25 maggio 2023 avente ad oggetto "*Parziale rettifica del D.D.G. n. 120 del 27.04.2023*", le determinazioni assunte in attuazione del Piano triennale del fabbisogno di

Personale 2023-2025, del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2024-2026, del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2025-2027, nonché la delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2023 in cui, nell'ambito di determinazioni assunte in attuazione del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2023-2025, sono state approvate le *“Linee generali di organizzazione dei Dipartimenti e Centri”*, il D.D.G. n. 139 del 19 aprile 2024 avente ad oggetto *“Riassetto organizzativo della Ripartizione didattica”*, il D.D.G. n. 25 del 3 febbraio 2025 avente ad oggetto *“Parziale riassetto organizzativo della Ripartizione didattica. Sostituzione del D.D.G. n. 13 del 20.01.2025”*, il D.D.G. n. 330 del 3 giugno 2025 avente ad oggetto *“Revisione delle competenze dell'Ufficio Stampa, Web, Social Media, Comunicazione Interna, SEM (Search Engine Marketing) SEO (Search Engine Optimizer) SPECIALIST Specialist dell'Area Comunicazione e Brand Management del Rettorato”*.

Con delibera n. 647 del Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2025, previo parere favorevole reso dal Senato Accademico con delibera n. 674 del 25 novembre 2025, è stato approvato un nuovo intervento di riorganizzazione di alcune strutture dell'Amministrazione centrale, finalizzato alla ottimizzazione di alcuni servizi ed alla definizione delle competenze di altri in termini di maggiore efficienza ed efficacia, a cui è seguito, ai fini dell'attuazione del medesimo, il D.D.G. n. 746 del 10.12.2025.

Queste ultime determinazioni si pongono congiuntamente come un completamento della strategia riorganizzativa precedentemente avviata, ma anche come un primo momento di assestamento e ripartenza per l'avvio di una analisi sotto il profilo organizzativo dell'Amministrazione finalizzata a valutare, definire ed attuare strategie innovative di organizzazione, volte a realizzare l'ottimale contemperamento tra l'esigenza di rispondere al fabbisogno di servizi efficienti della Comunità Universitaria con l'esigenza che l'organizzazione degli stessi sia improntata alla massima cura non solo degli obiettivi individuati e dei risultati attesi ma anche al benessere organizzativo della Comunità intera.

4. Consistenza organico docente e contrattualizzato

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 2022, 2023, 2024, 2025)

Fascia	anno 2022	anno 2023	anno 2024	anno 2025
Professori I Fascia	167	171*	196	203
Professori II Fascia	532	510	498	561
Ricercatori Universitari TI	149	140	118	86
RTD a) ex L. 240/2010	55	74	69	58
RTD b) ex L. 240/2010	87	86	88	34
RTT				3
Totale complessivo	990	981	969	945

*n. 1 unità di professore straordinario a tempo determinato ex art. 1, comma 12, legge n. 230/2005

Consistenza del personale contrattualizzato (anni 2022, 2023, 2024, 2025)

Personale tempo indeterminato

RUOLO		31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
Dirigenti					
	Dirigenti	4	5	5	6
Totale		4	5	5	6
Collaboratori Esperti Linguistici					
	Lettori	9	7	7	6
	CEL	14	14	14	13
Totale		23	21	21	19
Personale tecnico amministrativo					
	Operatori (ex B)	219	214	208	171
	Collaboratori (ex C)	504	504	524	450
	Funzionari (ex D)	160	157	190	288
	Elev. Profess. (ex EP)	24	23	21	20
Totale		907	898	943	929
TOTALE		934	924	969	954

Personale a tempo determinato

RUOLO		31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024	31/12/2025
Dirigenti					
	Direttore Generale	1	1	1	1
	Dirigenti	1	-	-	-
Totale		2	1	1	1
Collaboratori Esperti Linguistici					
	CEL	-	-	9	9
Totale		0	0	9	9
Personale tecnico amministrativo					
	Operatori (ex B)	-	-	12	11
	Collaboratori (ex C)	-	-	-	1
	Funzionari (ex D)	-	2	1	1
	Elev. Profess. (ex EP)	-	-	-	-
Totale		0	2	13	13
TOTALE		2	3	23	23

5. Previsione cessazioni personale docente e contrattualizzato

Previsione cessazioni del personale docente e ricercatore (anni 2026, 2027, 2028) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

RUOLO		Tipo uscita	2026	2027	2028
I Fascia	PO	Limiti d'età	14	11	15
		altri motivi/stima	1	0	0
PO Totale			15	11	15
II Fascia	PA	Limiti d'età	4	5	14
		altri motivi/stima	1	0	0
PA Totale			5	5	14
Ricercatori	RU	Limiti d'età	5	7	6

		altri motivi/stima	1	0	0
RU Totale			6	7	6
Totale complessivo			26	23	35
di cui limiti di età			23	23	35
di cui altri motivi/stima			3	0	0

Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO	2026	2027	2028
I Fascia	15	11	15
II Fascia	3,5	3,5	9,8
Ricercatori	3	3,5	3
Totale	21,5	18	27,8

Previsione cessazioni del personale contrattualizzato (anni 2026, 2027, 2028) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

		2026	2027	2028
Cat. B				
	limiti di età	7	13	11
	altri motivi/stima	1	-	-
Totale B		8	13	11
Cat. C				
	limiti di età	11	14	23
	altri motivi/stima	7	-	-
Totale C		18	14	23
Cat. D				
	limiti di età	6	6	7

	altri motivi/stima	1	-	-
Totale D		7	6	7
Cat. EP				
	limiti di età	-	2	1
	altri motivi/stima	-	-	-
Totale EP		0	2	1
CEL				
	limiti di età	1	2	3
	altri motivi/stima	-	-	-
Totale CEL		1	2	3
Dirigenti				
	limiti di età	-	-	-
	altri motivi/stima	1	-	-
Totale Dirig.		1	0	0
Totale complessivo		35	37	45
di cui totale	limiti di età	25	37	45
di cui totale	altri motivi/stima	10	0	0

Note:

- 1) per l'anno 2026 la voce altri motivi/stima ricomprende esclusivamente le unità di personale di cui l'Amministrazione conosce la data di cessazione dal servizio;
- 2) per gli anni 2026 - 2028 l'elaborazione ha tenuto conto delle previsioni normative al momento vigenti.

Previsioni cessazioni in punti organico

Area / ex Categoria	2026	2027	2028
Operatori (ex B)	1,40	2,40	2,20
Collaboratori (ex C)	3,50	3,50	5,50
Funzionari (ex D)	1,50	1,80	2,10
Elevate Professionalità (ex EP)	0,00	0,80	0,40
CEL	0,20	0,40	0,60
Dirigenti	0,65	0,00	0,00

Totale	7,25	8,90	10,80
--------	------	------	-------

Note:

Il valore dei P.O. è stato conteggiato dalla tabella "previsione cessazioni PTA RUOLO".

Si è tenuto conto delle cessazioni di personale in quota legge 68/99 che non liberano P.O.

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

RUOLO		31/12/ 2026	31/12/ 2027	31/12/ 2028
I Fascia	PO	188	177	162
II Fascia	PA	591*	616**	601**
Ricercatori	RU	55	48	42
Totale		834	841	805

* considerando realizzati i 4 passaggi RTDB>PA ed i 31 passaggi RU>PA nel 2026

** considerando realizzati i 30 passaggi RTDB>PA nel 2027

Consistenza del personale dirigente tecnico, amministrativo, bibliotecario, cel e dirigente al netto delle cessazioni (non considerando programmazioni in atto)

RUOLO		31/12/20 25	Cessazi oni 2026	31/12/20 26	Cessazi oni 2027	31/12/20 27	Cessazi oni 2028	31/12/20 28
Dirigenti								
	Dirigenti	6	1	5	0	5	0	5
Totale		6	1	5	0	5	0	5
Collaborato ri Esperti Linguistici								

	Lettori	6	0	6	1	5	2	3
	Cel	13	1	12	1	11	1	10
Totale		19	1	18	2	16	3	13
Personale tecnico amministrativo								
	Operatori	171	8	163	13	150	11	139
	Collaboratori	450	18	432	14	418	23	395
	Funzionari	288	7	281	6	275	7	268
	Elev. Profess.	20	0	20	2	18	1	17
Totale		929	33	896	35	861	42	819
TOTALE		954	35	919	37	882	45	837

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 contrattualizzato 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 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.

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 è stata data priorità all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal MUR per effetto del D.M. 445/2022.

Nell'anno 2024 è stata data priorità all'utilizzo delle risorse messe a disposizione dal MUR per effetto del D.M. 795/2023, previa distribuzione delle stesse tra personale docente e contrattualizzato.

Nel 2025 si è data priorità all'ottimale utilizzazione in termini di punti organico di contingenti e di Piani straordinari, alla luce delle novità normative in merito introdotte dall'art. 1, comma 1-bis, del D.L. n. 202 del 27.12.2024, convertito con L. n. 15/2025, in materia di contingenti assunzionali ordinari, e l'art. 15, comma

1 quinquies, del D.L. 71/2024 convertito, con modificazioni, con L. 106/2024, come modificato da ultimo dall'art. 12 del D.L. 113/2024 convertito, con modificazioni, con L. 143/2024 in materia di Piani straordinari.

Nel 2026 si darà priorità ad un riesame complessivo dei fabbisogni di personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e cel, quale momento qualificante della valutazione, definizione ed attuazione di strategie innovative di organizzazione, volte a realizzare l'ottimale contemperamento tra l'esigenza di rispondere al fabbisogno di servizi efficienti della Comunità Universitaria con l'esigenza che l'organizzazione degli stessi sia improntata alla massima cura non solo degli obiettivi individuati e dei risultati attesi ma anche al benessere organizzativo della Comunità intera.

In tale contesto sarà data prioritaria attenzione alla ottimale utilizzazione dei contingenti assunzionali a disposizione, alla luce delle novità normative in merito introdotte dall'art. 1, comma 1-bis, del D.L. n. 202 del 27.12.2024, convertito con L. n. 15/2025, in materia di contingenti assunzionali ordinari, e l'art. 15, comma 1 quinquies, del D.L. 71/2024 convertito, con modificazioni, con L. 106/2024, come modificato da ultimo dall'art. 12 del D.L. 113/2024 convertito, con modificazioni, con L. 143/2024 in materia di Piani straordinari.

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.

Nel 2025 è stata data priorità alle risorse messe a disposizione dal MUR per effetto del D.M. 1673/2024 finalizzate alla progressione di carriera dei ricercatori di ruolo, oltre che a completare l'utilizzazione delle risorse di cui al D.M. 795/2023.

Nel 2026 si darà priorità ad un riesame complessivo dei fabbisogni di personale docente e ricercatore, quale momento qualificante della valutazione, definizione ed attuazione degli obiettivi strategici perseguiti in ambito didattico, di ricerca e terza missione.

Anche in tale contesto sarà data prioritaria attenzione alla ottimale utilizzazione dei contingenti assunzionali a disposizione, alla luce delle novità normative in merito introdotte dall'art. 1, comma 1-bis, del D.L. n. 202 del 27.12.2024, convertito con L. n. 15/2025, in materia di contingenti assunzionali ordinari, e l'art. 15, comma 1 quinquies, del D.L. 71/2024 convertito, con modificazioni, con L. 106/2024, come modificato da ultimo dall'art. 12 del D.L. 113/2024 convertito, con modificazioni, con L. 143/2024 in materia di Piani straordinari.

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

Si premette che la programmazione del fabbisogno di personale Dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e cel è un momento qualificante e nodale di un processo organizzativo e di innovazione organizzativa, volta a realizzare l'ottimale contemperamento tra l'esigenza di rispondere al fabbisogno di servizi efficienti della Comunità Universitaria con l'esigenza che l'organizzazione degli stessi sia improntata alla massima cura non solo degli obiettivi individuati e dei risultati attesi ma anche al benessere organizzativo della Comunità intera.

In tale contesto assume prioritario rilievo l'ottimale utilizzazione del personale presente ed una declinazione del fabbisogno che non si limiti alla logica del "turn-over" quantitativo, ma sia focalizzata a realizzare un "turn-over" qualitativo, ovvero a programmare reclutamenti mirati all'acquisizione di specifiche professionalità necessarie al corretto funzionamento dell'assetto organizzativo ridefinito, anche alla luce delle disposizioni del D.M. 22 luglio 2022, nonché della riforma degli inquadramenti professionali definita in sede di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021.

Sotto tale profilo viene dato 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. Sotto il profilo delle progressioni verticali viene dato

particolare spazio ai percorsi definiti in sede di contrattazione collettiva nazionale ai sensi degli ultimi due periodi del comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

La programmazione di progressioni verticali, già avviata e realizzata nel corso del 2024-2025, sarà portata avanti nell'ottica di diventare ordinario strumento di soddisfacimento del fabbisogno di specifiche figure professionali, al fine di dare concrete prospettive di crescita al personale interno e di stimolarne la costante tensione alla formazione e all'aggiornamento professionale, con l'obiettivo di realizzare un circolo virtuoso in cui le aspirazioni di crescita professionale siano il motore di processi formativi qualificanti per l'individuo e per l'Amministrazione e trovino risposta in percorsi ordinari che, nel rispetto della normativa vigente, portino alla copertura di posizioni organizzative funzionali all'efficientamento dell'organizzazione universitaria.

In tale contesto, si riconosce il peso e l'esigenza di attivare strategie volte ad arginare il ricorso alla 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 ha esercitato la facoltà di attingere da graduatorie concorsuali in vigore ove l'aggiornamento del fabbisogno di personale ha evidenziato un incremento relativo ad esigenze di personale che nella programmazione 2022-2024, 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027 ha comportato l'autorizzazione di posti da coprire mediante concorsi.

Saranno portate a completa attuazione le determinazioni assunte in sede di attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, 2023-2025, 2024-2026 e 2025-2027.

Dovrà essere completata la realizzazione dei 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, con particolare attenzione all'ambito della ricerca.

Inoltre dovrà essere completata la realizzazione nel triennio di riferimento di una apposita programmazione di figure dell'Area delle Elevate Professionalità, finalizzata a reclutare figure con specifiche professionalità in ambito tecnico-amministrativo contestualmente alla programmazione di pev per valorizzare le professionalità interne maturate in specifici settori, con possibilità di ampliarne i contenuti, all'esito di una apposita analisi dei fabbisogni che guardi oltre che all'Amministrazione centrale anche ai Dipartimenti, sempre in chiave di strumentalità rispetto alla realizzazione di strategie innovative in materia di organizzazione delle attività amministrative e tecniche.

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, ove residuo, 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 ai trienni precedenti.

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, avendo attenzione a ponderare le esigenze stabili dalle esigenze temporanee, al fine di contemplare, sotto tale ultimo profilo, reclutamenti a tempo determinato mirati alla realizzazione di progetti di miglioramento dei servizi erogati agli studenti nell'ambito dell'apprendimento delle lingue.

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 e che saranno approntati in primis ai fini dell'integrazione dell'AI nei processi amministrativi e tecnici.

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, con particolare riferimento all'esigenza di fornire alle Strutture dipartimentali uno stabile supporto sotto il profilo tecnico e amministrativo.

Sarà data particolare attenzione all'assetto organizzativo delle portinerie delle sedi di questo Ateneo, al fine di completare la realizzazione di progetti di miglioramento servizi già in atto, di valutare l'attivazione di nuovi progetti, ma anche di garantire il necessario turn over con risorse a tempo indeterminato.

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 realizzare gli interventi di organizzazione dei servizi e delle attività.

11. Criteri condivisi per la programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore per gli anni 2026 - 2028

Nel 2026 si darà priorità ad un riesame complessivo dei fabbisogni di personale docente e ricercatore, quale momento qualificante della valutazione, definizione ed attuazione degli obiettivi strategici perseguiti in ambito didattico, di ricerca e terza missione.

In tale contesto sarà riconosciuto un ruolo centrale alla programmazione Dipartimentale.

Infatti il Dipartimento è il contesto in cui possono essere vagliate le priorità correlate alle 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 e gli RTT) -, ed alle esigenze di ricerca – intese come esigenza di dare impulso e migliorare la performance di determinati settori (incrementando i gruppi di ricerca nel SSD o garantendo negli stessi upgrade), e/o di 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).

Ciò non toglie che debba essere riconosciuto spazio anche ad esigenze specifiche legate all’accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi Dottorali, oppure all’esigenza di dare impulso a determinati progetti inerenti alla terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento, esigenze di consolidamento delle capacità attrattive di risorse del Dipartimento stesso e delle politiche di internazionalizzazione poste in essere. Parimenti saranno considerate le esigenze connesse allo sviluppo e al potenziamento del Polo Didattico Scientifico di Terni.

Naturalmente la programmazione dei Dipartimenti dovrà essere vagliata dagli Organi Collegiali, alla luce dei vincoli e dei limiti che devono essere rispettati in materia di programmazione per effetto di disposizioni normative vigenti e alla luce della condivisione da parte degli Organi Collegiali delle motivazioni addotte dai Dipartimenti a sostegno delle relative proposte, considerato che la programmazione di personale docente e ricercatore è e resta una programmazione di Ateneo e deve quindi sempre e comunque essere strumentale alle strategie di sviluppo dell’Ateneo nel suo complesso, sia sotto il profilo didattico che di ricerca e terza missione.

Particolare attenzione e interesse sarà riconosciuto a proposte di programmazione a valere su finanziamenti esterni che ai sensi della normativa vigente consentano di effettuare i relativi reclutamenti senza che i medesimi incidano sull’indicatore delle spese di personale (nel caso in cui il relativo finanziamento copra l’intero costo del posto, in caso di contratto di ricerca o incarico post-doc, o abbia una durata di 15 anni per i professori di I e II fascia e per gli RTT).

Parimenti sarà riconosciuta attenzione in caso di proposte che prevedano 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).

Viene riconosciuta in capo al Rettore la facoltà di farsi promotore di proposte di programmazione per l'attivazione di posti ritenuti di valenza strategica nell'ambito della programmazione dell'Ateneo e connessi agli ambiti della ricerca, della didattica e dell'internazionalizzazione, anche con riferimento all'impatto per il sistema socio economico territoriale.

Ordinariamente, i docenti e ricercatori vincitori delle procedure concorsuali attivate nel corso dell'anno accademico saranno chiamati a prendere servizio a far data dall'inizio del successivo anno accademico, fatta eccezione per i reclutamenti correlati a specifiche esigenze didattiche e/o di ricerca indifferibili.

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

Premesso che:

l'art. 18, comma 4 e comma 4-ter, L. 240/2010, come da ultimo modificata dall'art. 26, comma 7, D.L. 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 aprile 2023, n. 41, dispone che "4.Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis.....4-ter. Ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle Scuole superiori a ordinamento speciale.”.

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

Contestualmente si dovrà essere costantemente verificato 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;

b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, ove si abbia una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

VERIFICA DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Al termine dell'anno 2028 saranno avviate, nell'ambito del controllo di gestione, verifiche interne sulle politiche di reclutamento di Ateneo attuate nel triennio 2026 – 2028 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.