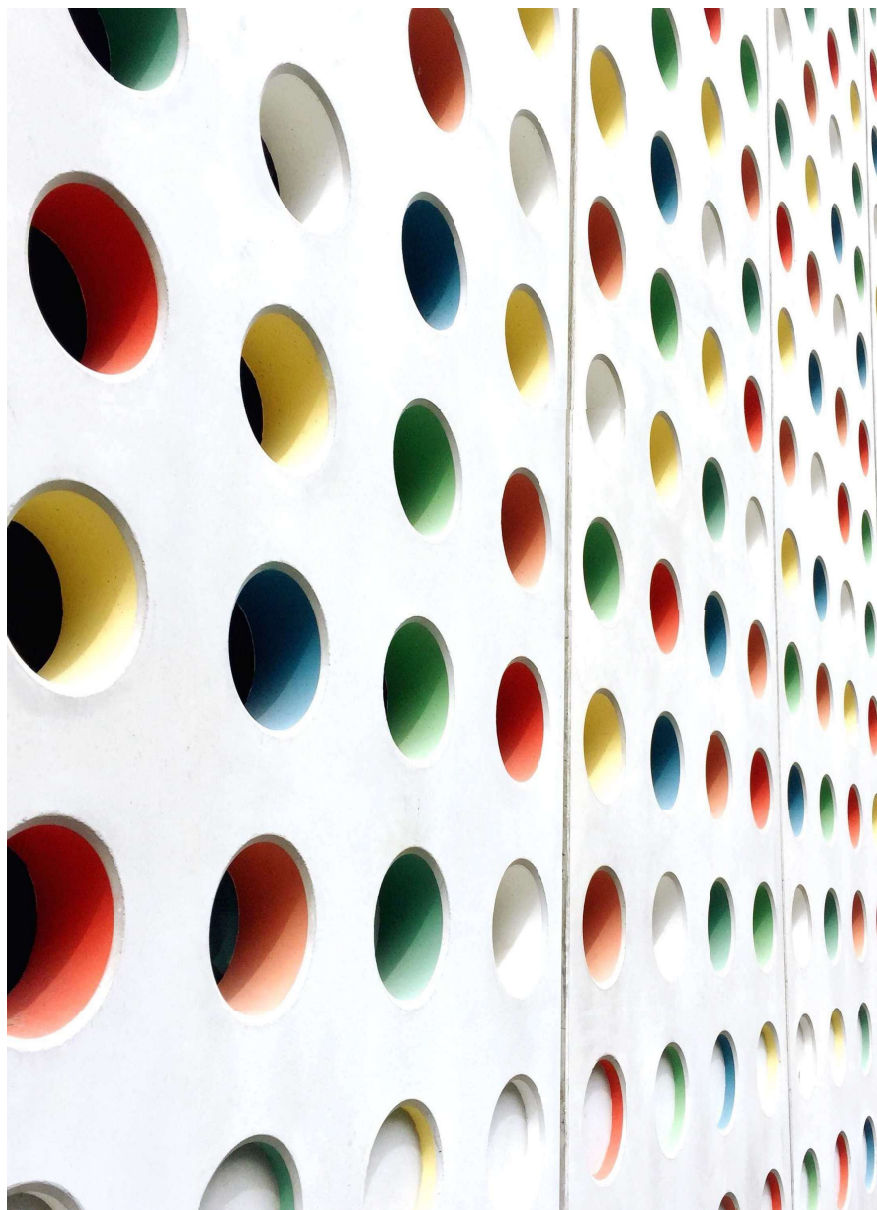
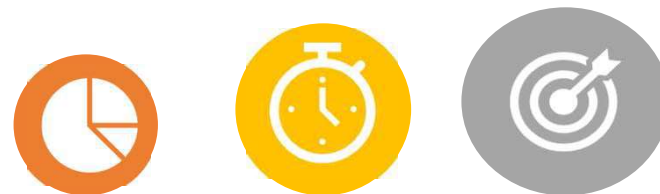




Università degli Studi di Napoli  
Federico II



# Programmazione Fabbisogno del Personale 2024-2026





1. Premessa
2. Introduzione, Principi ed Obiettivi
3. Composizione del personale docente – ricercatore
4. Composizione del personale tecnico amministrativo e dirigente
5. Previsione del Turnover 2024 – 2026
6. Procedure in corso/concluse e da bandire nell’anno 2024 relative al Personale docente e ricercatore
7. Procedure in corso/concluse e da bandire nell’anno 2024 relative al Personale tecnico - amministrativo
8. Bilancio unico e parametri di Ateneo
9. Fabbisogno Personale Docente e Ricercatore
10. Fabbisogno Personale Tecnico Amministrativo
11. Conclusioni

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi dell'art. 6, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, in virtù del quale «Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter» - da ultimo aggiornate con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e finanze del 22/07/2022 (GU. del 14/9/2022) - nonché tenuto conto delle specifiche disposizioni in materia di programmazione del personale nel sistema delle università statali di seguito specificate:

- l'art. 66 "Turn over", c. 13 bis, del D.L. 112/2018 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14 c. 3 del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio dell'anno precedente;
- il d.lgs. 49/2012 "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei" che ha dato attuazione all'art. 5 "Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario" della legge del 30 dicembre 2010, n. 240, e che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata. In particolare gli articoli 4 "Programmazione triennale del personale", 5 "Limite massimo alle spese di personale", 6 "Limite massimo per le spese per l'indebitamento" e 7 "Rispetto dei limiti per le spese di personale per le spese di indebitamento" in cui si disciplinano gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l'indebitamento di ciascuna istituzione universitaria.



- a norma dell'art. 4, comma 5 e dell'art. 7 comma 6 del d.lgs. 49/2012 è in fase di definizione il nuovo D.P.C.M. relativo alla programmazione del personale universitario per il triennio 2024 – 2026, in cui – come comunicato dal MUR con nota n. 16757 del 29/12/2023 – si proporrà di fornire apposite indicazioni per incentivare il reclutamento dei ricercatori al fine di offrire concrete chance di carriera a quelli più meritevoli che abbiano consolidato esperienza nel sistema universitario e di ricerca;



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



- l'art. 18, comma 4, della Legge n. 240/2010, secondo cui ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis;
- l'art. 18, comma 4-ter, della Legge n. 240/2010, secondo cui ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio;
- l'art. 24, comma 6, della Legge n. 240/2010, con il quale si dispone che nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della medesima legge e fino al quattordicesimo anno (31 dicembre 2025) successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università' possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5;

- il D.L. n. 36 del 30/4/2022, come modificato dalla Legge n. 79 del 29/6/2022, che all'art. 14 comma 6-decies apporta rilevanti modifiche all'articolo 24 comma 3 della Legge 240/2010, introducendo la nuova figura del ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT). Il successivo comma 6-terdecies stabilisce la disciplina transitoria relativa alle procedure per il reclutamento dei ricercatori di tipo b). Per esse, al fine di riconoscere la maggiore flessibilità possibile nel periodo di transizione tra la disciplina previgente e quella di recente introdotta, si prevede: la possibilità di indizione di procedure per tutto il periodo di operatività dei piani straordinari in essere (per tali intendendosi quelli adottati sulla base di specifiche disposizioni di legge e con risorse di provenienza statale), secondo le tempistiche e le programmazioni ivi previste; la possibilità che, nell'ambito dei piani straordinari in corso di svolgimento, gli atenei possano indire anche procedure per la nuova figura di RTT; in ogni caso alle procedure indette per le figure da ricercatore a tempo determinato di tipo b), come pure per i ricercatori attualmente in servizio, continua ad applicarsi l'intera disciplina ad esse riferite sulla base del testo previgente della legge n. 240 del 2010. Inoltre, il comma 6-septiesdecies del medesimo art. 14 prevede che sino al 31 dicembre 2026 ai soggetti che sono, o sono stati, per una durata non inferiore a un anno, titolari di contratti di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. a) delle Legge n. 240/2010, nel testo vigente sino al 29 giugno 2022, o ai soggetti che sono stati, per una durata complessiva non inferiore a tre anni, titolari di uno o più assegni di ricerca, è riservata una quota non inferiore al 25% delle risorse destinate alla stipula dei contratti di RTT;
- l'art. 24 comma 1 bis della Legge 240/2010 che impone a ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, di vincolare le risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di RTT, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando;
- Il comma 6-bis dell'articolo 14 del citato decreto-legge n. 36 del 2022, come modificato dalla legge di conversione n. 79 del 2022, nel riscrivere integralmente l'articolo 15 della legge n. 240 del 2010, introduce i gruppi scientifico-disciplinari, le cui funzioni sono indicate al nuovo comma 2 dell'articolo 15. La piena operatività della nuova disciplina si determinerà al momento della concreta individuazione dei gruppi scientifico-disciplinari e della definizione della loro declaratoria, da attuarsi con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, su proposta del Consiglio universitario nazionale (CUN), entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge. Nelle more dell'adozione del citato decreto del Ministro, il comma 6-ter dell'articolo 14 prevede la continuità di applicazione della disciplina previgente, con i conseguenti riferimenti ai settori ed ai macrosettori concorsuali, nonché delle pregresse funzioni dei settori scientifico-disciplinari.

- il comma 251 della Legge 208/2015 (cd. Legge di stabilità) secondo cui le assunzioni di ricercatori a tempo determinato, ex art. 24, comma 3, lett. a) Legge 240/2010, a decorrere dall'anno 2016, non comporteranno alcun addebito di punti organico per le università che rispettano la condizione di cui all'articolo 7, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 49/2012, vale a dire che al 31 dicembre dell'anno precedente riportano un valore dell'indicatore delle spese di personale inferiore all'80% e che rispettano le condizioni stabilite dalle norme di attuazione del comma 6 del medesimo articolo 7;
- l'art. 14 comma 6-quinquiesdecies del D.L. n. 36 del 30/4/2022, come modificato dalla Legge n. 79 del 29/6/2022, che definisce la disciplina transitoria per le procedure di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato di tipo a), improntata alla massima flessibilità, tenuto conto, in particolare, della molteplicità di misure previste nel PNRR che non consentono di includere, tra i costi ammissibili, quelli di personale tenured o in tenure-track. Sulla base delle disposizioni di tale comma si rende possibile per i 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della legge n. 79 del 2022 (id est: luglio 2025): a) indire, a valere sulle risorse del PNRR ed in attuazione delle misure del medesimo Piano, procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a); b) indire procedure per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato di tipo a) in attuazione di misure previste dal Programma nazionale per la ricerca (PNR) 2021-2027, e comunque in coerenza con le tematiche ad esso riferibili, con possibilità di utilizzare l'intero novero delle fonti di finanziamento rientranti nella cornice di tale Programma, inclusive delle risorse interne ai bilanci di ateneo o comunque provenienti da soggetti esterni, ovvero dei fondi di diretta competenza MUR, nonché dei fondi strutturali e di investimento europei, dei fondi nazionali destinati alla politica di coesione, dei programmi europei a gestione diretta (inclusi i programmi Horizon Europe, Erasmus+, etc.) e dei fondi per il finanziamento degli investimenti e per lo sviluppo infrastrutturale del Paese – settore ricerca;
- il D.M. 445/2022 e il D.M. 795/2023, secondo cui ciascuna università deve utilizzare le risorse assegnate nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con D.P.C.M. *e tenuto anche conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra numero di studenti e unità di personale docente e non docente con riferimento in particolare alle aree scientifico e tecnologiche (STEM), per l'assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo... Con riferimento alle assunzioni di professori universitari, le ... risorse sono riservate esclusivamente alle procedure di cui all'articolo 18 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, con vincolo, di almeno un quinto, per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 18 della legge n. 240 del 2010. Tali procedure di reclutamento sono volte a valutare le competenze dell'aspirante nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione;*
- i DD.MM. vigenti recanti i contingenti assunzionali delle università statali per gli anni a partire dal 2013 al 2023, in applicazione di quanto previsto dall'art. 66, comma 13 bis, del D.L. n. 112/2008 e ss.mm.ii in combinato disposto con l'art. 3 del D.Lgs 49/2012, con i quali sono disposte le assegnazioni ministeriali per le assunzioni, in termini di punti organico, di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui alla Legge 240/2010, tenuto conto delle modifiche apportate dal D.L. n. 36 del 30/4/2022, come modificato dalla Legge n. 79 del 29/6/2022;





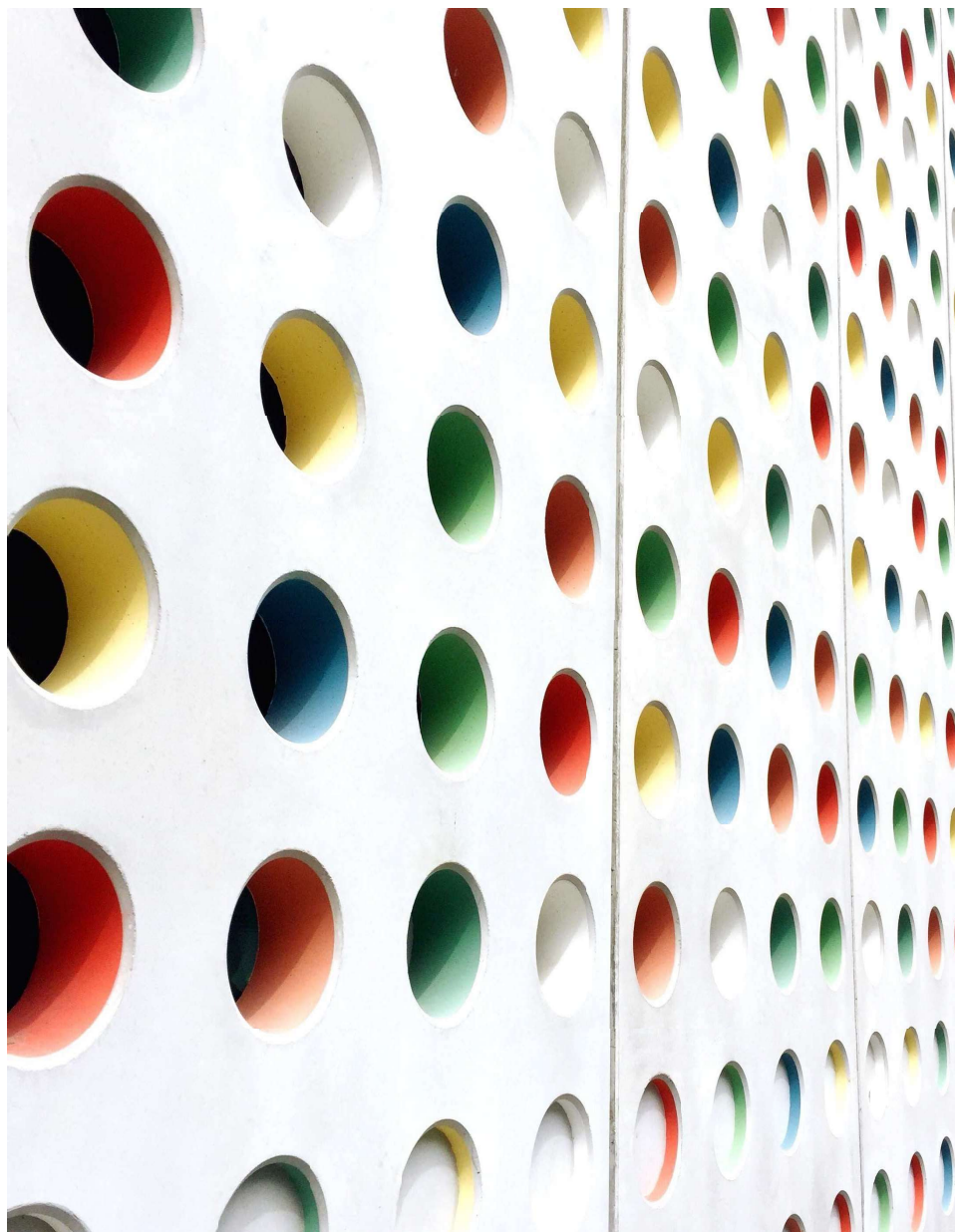
- il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) - presentato alla Commissione Europea il 30/4/2021 ai sensi dell'art. 18 del Regolamento (UE) n. 2021/241 e approvato con decisione del Consiglio ECOFIN del 13/7/2021 notificata all'Italia dal Segretariato Generale del Consiglio con nota LT161/21 del 14/7/2021 - composto di 6 missioni e 16 componenti. In particolare la Missione 4 Componente 2 (M4C2) "Dalla Ricerca all'Impresa" che mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie, a rafforzare le competenze favorendo la transizione verso un'economia basata sulla conoscenza, coprendo l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico.) Nel corso dell'anno 2022 sono stati ammessi a finanziamento ministeriale n. 45 progetti nell'ambito del PNRR e n. 23 progetti nell'ambito del PNC. I citati finanziamenti consentono, tra l'altro, il reclutamento di ricercatori a tempo determinato tipologia A;
- il D.P.C.M. 24/6/2021 (pubblicato in G.U. n. 187 del 6/8/2021) - recante *"Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023"* - che all'art. 2 dispone, tra l'altro, di *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;*



•Art. 9, comma 3 bis del DL 44/2023, convertito con modifiche nella legge 74/2023, che dispone: *«Allo scopo di conseguire gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza per la missione 4, "Istruzione e Ricerca" - componente 2, "Dalla ricerca all'impresa" - linea di investimento 3.1, "Fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione" e di favorire l'apporto delle migliori professionalità accademiche e di ricerca nonché il rientro dei migliori studiosi dall'estero, esclusivamente entro il 31 dicembre 2025 le università statali e non statali direttamente impegnate nel rafforzamento e nella creazione di infrastrutture di ricerca o nella realizzazione o nell'ammodernamento di infrastrutture tecnologiche di innovazione possono procedere, nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, alle chiamate di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, anche in deroga ai requisiti temporali di stabilità ivi previsti».*



Alla luce del quadro normativo sopra illustrato, l'Ateneo - nelle more della programmazione dei punti organico assegnati da parte del MUR per l'anno 2024 - ritiene di adottare il presente Piano Triennale dei fabbisogni del personale, redigendo lo stesso in continuità con il Piano Triennale 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 28/03/2023, su parere favorevole espresso dal Senato Accademico, fermo restando che potrà essere oggetto di successive riflessioni e aggiornamenti.



## Introduzione, Principi ed Obiettivi

**Legge 31 marzo 2005, n. 43**

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

**Art. 1-ter.**

**Programmazione e valutazione delle Università**

1. A decorrere dall’**anno 2006** le università, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, entro il 30 giugno di ogni anno, adottano **programmi triennali** coerenti con le linee generali ... . I predetti programmi delle università individuano in particolare:

- a) i corsi di studio da istituire e attivare ..., nonché quelli da sopprimere;
- b) il programma di sviluppo della ricerca scientifica;
- c) le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;
- d) i programmi di internazionalizzazione;
- e) **il fabbisogno di personale docente e non docente a tempo sia determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.**



# Piano Triennale di Reclutamento 2024 - 2026

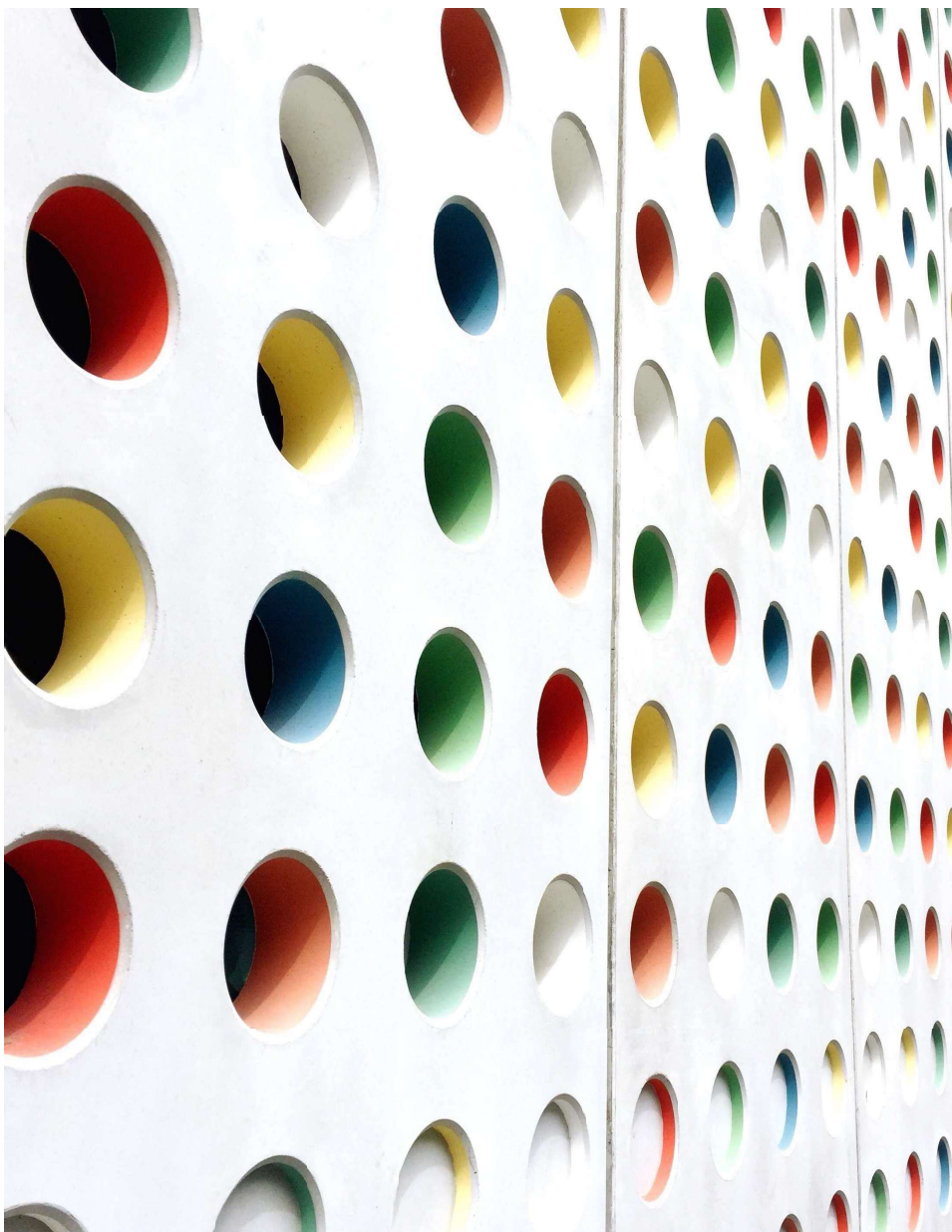
## Il Piano ha l'obiettivo di:

- garantire sia la sostenibilità, sia un necessario processo di innovazione dell'offerta formativa dell'Ateneo nel rispetto dei requisiti necessari per l'accreditamento dei corsi di studio;
- sostenere le attività di ricerca strategiche per l'Ateneo anche in sintonia con i temi e le azioni del PNR e del PNRR.

Il Piano, definito nel rispetto dei vincoli del quadro normativo, è **costruito sulla base di:**

- ✓ una stima del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio;
- ✓ una previsione del flusso di risorse finanziarie provenienti dal FFO e dalle tasse degli studenti;

in modo che la sua realizzazione risulti pienamente compatibile con l'obiettivo di assicurare l'equilibrio economico-finanziario dell'Ateneo.



## COMPOSIZIONE del Personale Docente e Ricercatore

## COMPOSIZIONE Organico al 31 dicembre 2023 (Percentuale del dato complessivo nazionale Atenei statali)

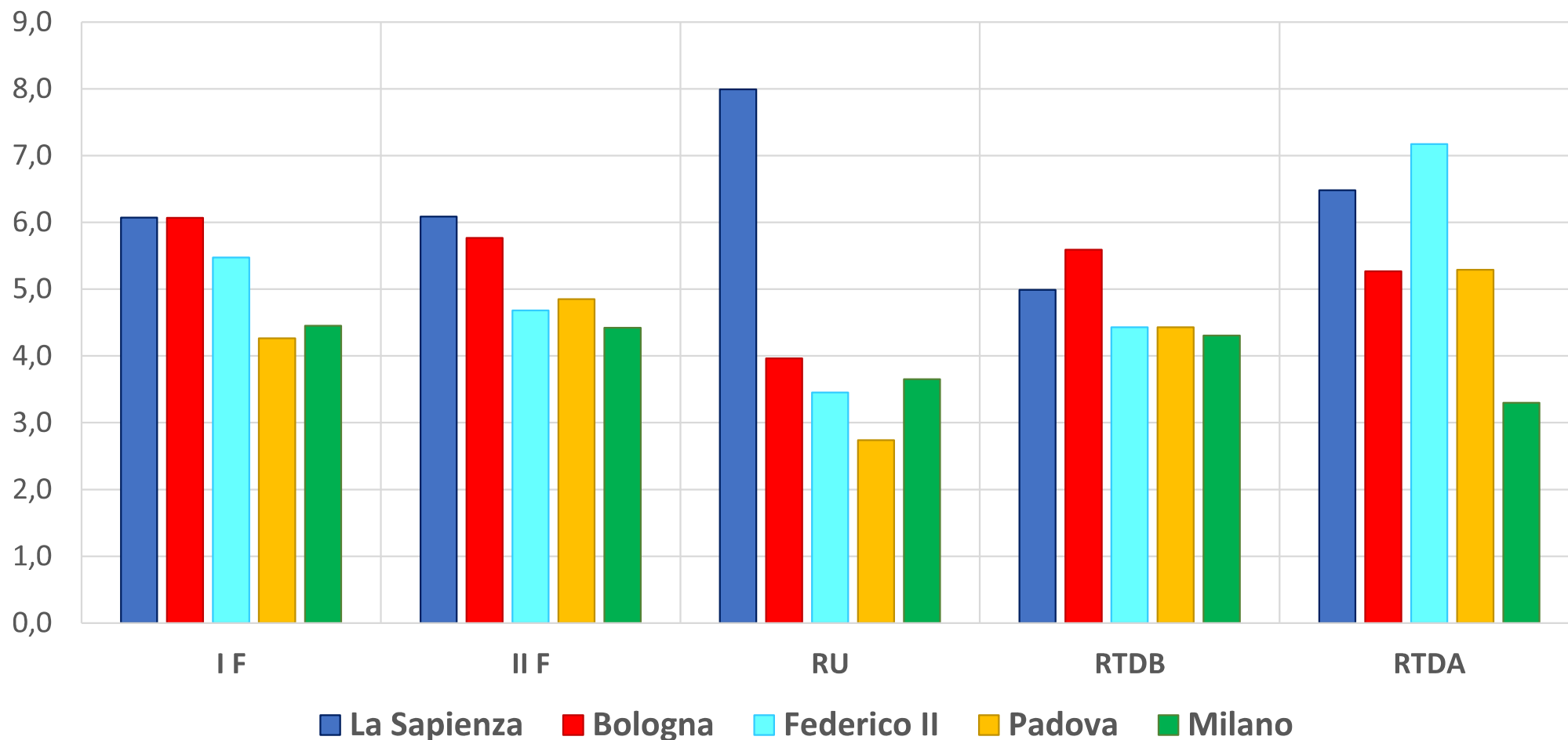
ATENEI STATALI	Prima fascia	%	Seconda fascia	%	Ricercator i Temp. Ind.	%	RTDB	%	RTDA	%	TOTALE	%
	15.365	100	24.904	100	4.492	100	6.456	100	8.394	100	59.611	100
....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....
La Sapienza	933	6,07%	1.516	6,09%	359	7,99%	322	4,99%	544	6,48%	3.674	6,16%
Bologna	932	6,07%	1.436	5,77%	178	3,96%	361	5,59%	442	5,27%	3.349	5,62%
<b>FEDERICO II</b>	<b>841</b>	<b>5,47%</b>	<b>1166</b>	<b>4,68%</b>	<b>155</b>	<b>3,45%</b>	<b>286</b>	<b>4,43%</b>	<b>602</b>	<b>7,17%</b>	<b>3.050</b>	<b>5,12%</b>
Padova	655	4,26%	1.208	4,85%	123	2,74%	286	4,43%	444	5,29%	2.716	4,56%
Milano	684	4,45%	1101	4,42%	164	3,65%	278	4,31%	277	3,30%	2.504	4,20%
....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	-

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



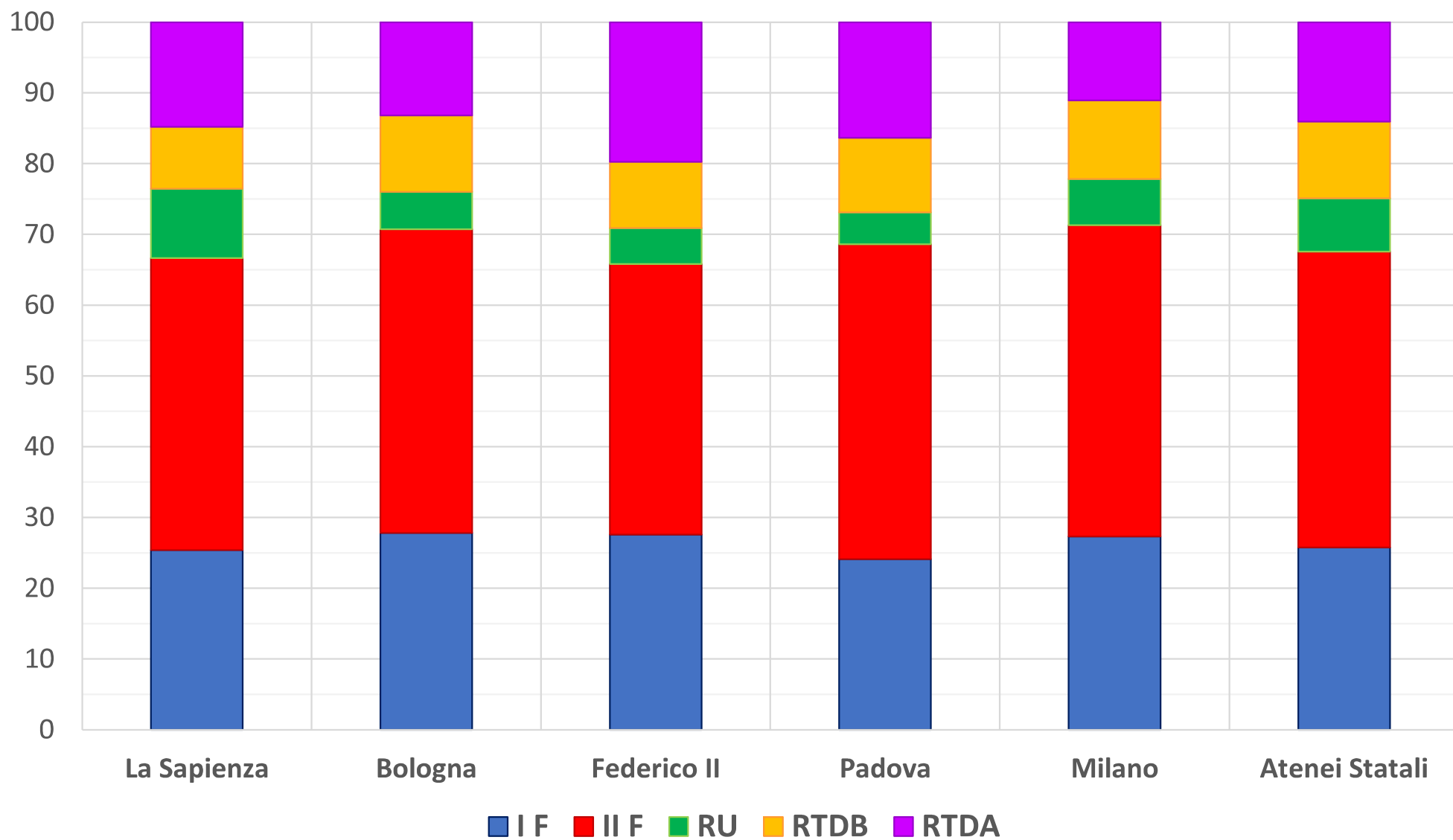
## COMPOSIZIONE Organico al 31 dicembre 2023

(Percentuale del dato complessivo nazionale Atenei statali)



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

## COMPOSIZIONE % Organico al 31 dicembre 2023



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

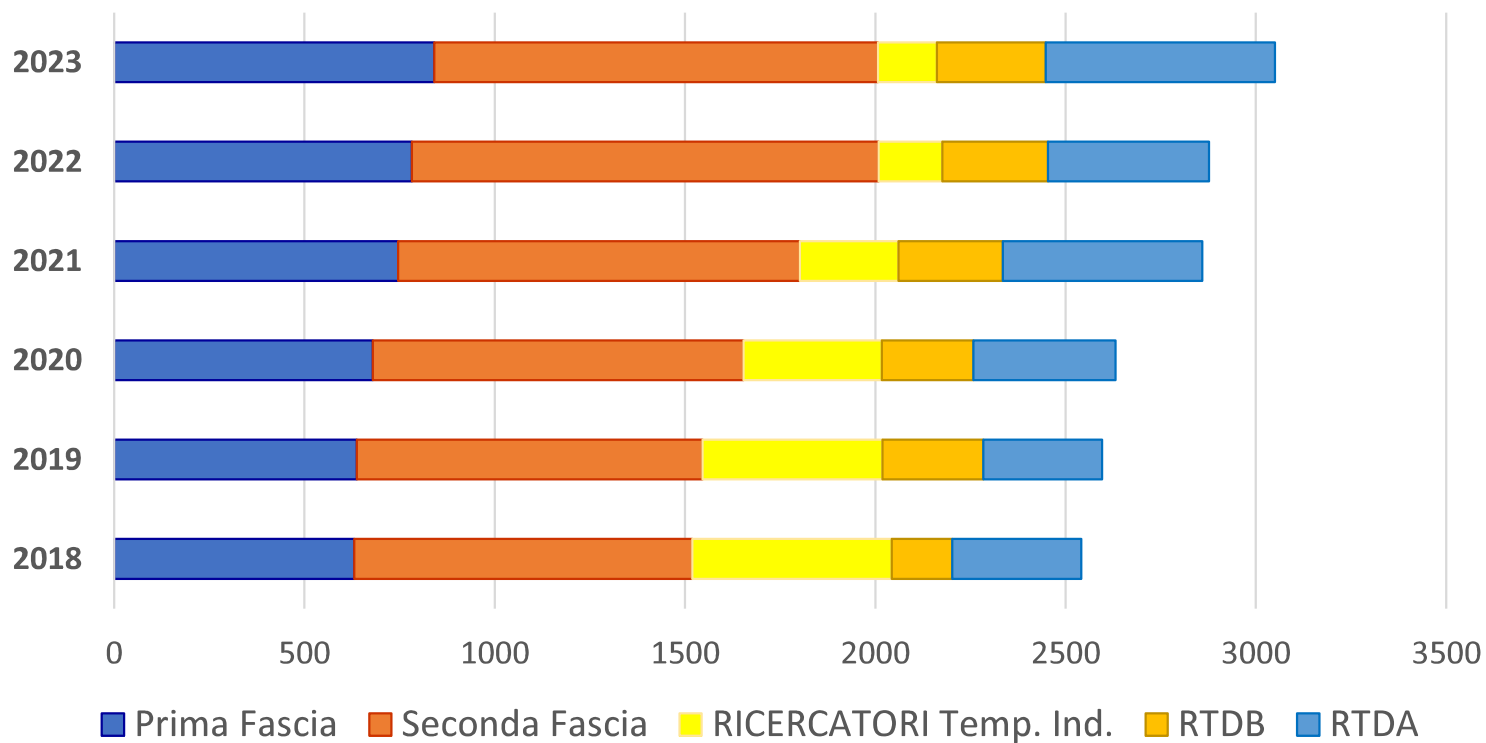


## ANDAMENTO Organico FEDERICO II al 31 dicembre

Anno	Prima Fascia	Seconda Fascia	RICERCATORI Temp. Ind.	RTDB	RTDA	Totale
<b>2018</b>	631	888	524	159	339	2.541
<b>2019</b>	638	908	473	265	312	2.596
<b>2020</b>	680	974	363	241	373	2.631
<b>2021</b>	746	1056	259	274	524	2.859
<b>2022</b>	782	1.227	167	278	423	2.867
<b>2023</b>	<b>841</b>	<b>1.166</b>	<b>155</b>	<b>286</b>	<b>602</b>	<b>3.050</b>

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

## ANDAMENTO Organico FEDERICO II al 31 dicembre

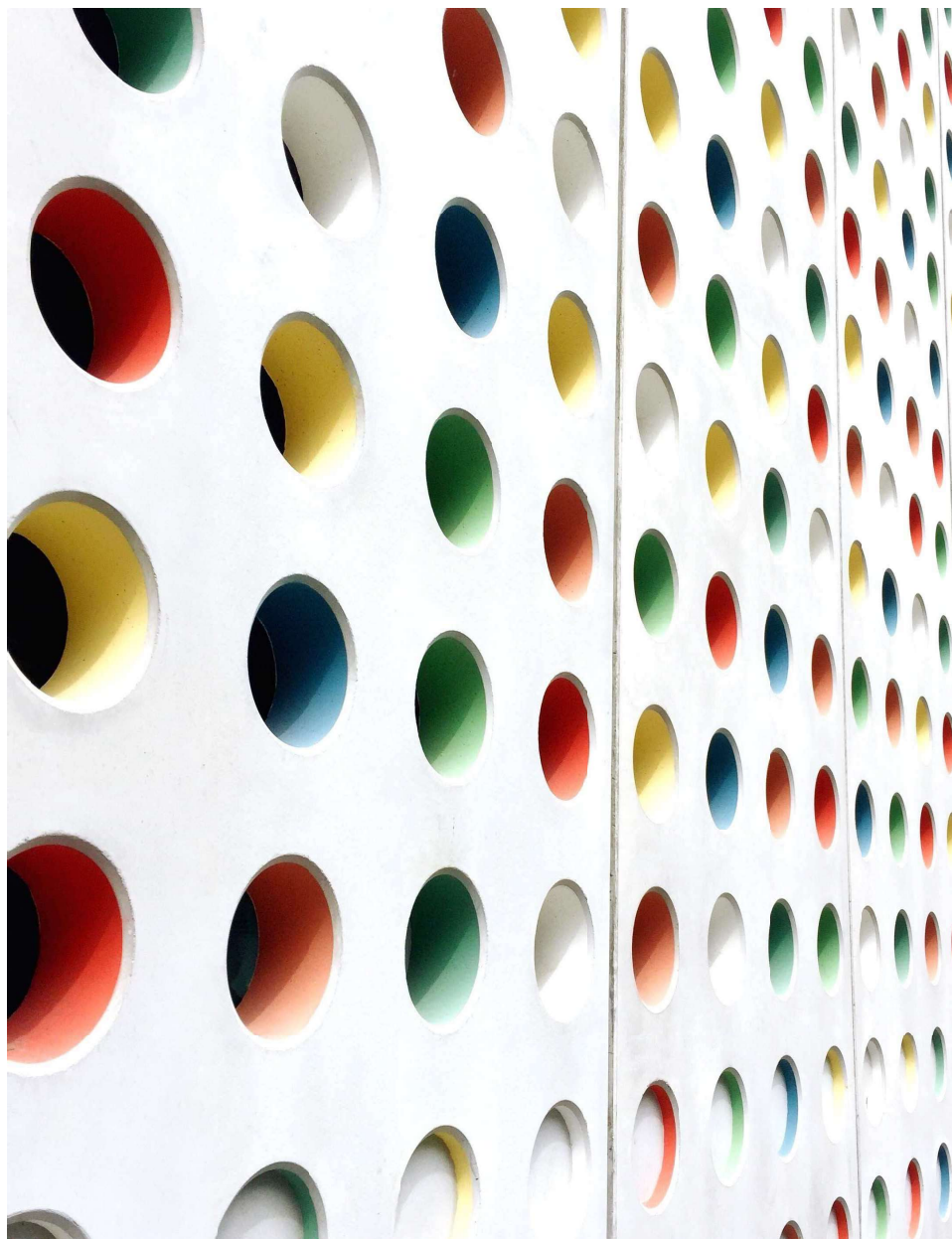


(fonte: Cineca – Ateneo - Ufficio Personale Docente e Ricercatore )



## RAPPORTO tra numero professori I fascia e numero totale professori (I + II fascia) al 31 dicembre

ANNI	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Atenei Statali	38%	37%	38%	38%	38%	39%
....	....	....	....	....	....	....
La Sapienza	38%	37%	36%	34%	34%	37%
Bologna	39%	37%	38%	38%	38%	39%
<b>FEDERICO II</b>	<b>42%</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>42%</b>
Padova	35%	35%	34%	35%	35%	36%
Milano	38%	38%	41%	41%	42%	43%



## COMPOSIZIONE del Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente



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

Categoria	2021	2022	2023
B	416	416	<b>465</b>
C	1.081	1.118	<b>1.121</b>
D	559	618	<b>691</b>
EP	151	119	<b>103</b>
CEL	12	10	<b>6</b>
Dirigenti	12	12	<b>11</b>
<b>Totale</b>	<b>2.231</b>	<b>2.293</b>	<b>2.397</b>

CEL: Collaboratori esperti linguistici

**Consistenza Personale Tecnico  
Amministrativo  
in servizio a tempo determinato**

Categoria	2023
D	<b>3</b>
EP	<b>1</b>
<b>Totale</b>	<b>4</b>



## Composizione Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo indeterminato

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

Categoria	2021	2022	2023
B	380	385	<b>435</b>
C	737	783	<b>801</b>
D	516	584	<b>661</b>
EP	96	91	<b>86</b>
CEL	12	10	<b>6</b>
Dirigenti	12	12	<b>11</b>
<b>Totale</b>	<b>1.753</b>	<b>1.865</b>	<b>2.000</b>





## Composizione PTA anche con funzioni assistenziali in servizio a tempo indeterminato

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

Categoria	2021	2022	2023
B	36	31	<b>30</b>
C	344	335	<b>320</b>
D	37	29	<b>26</b>
EP	3	2	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>420</b>	<b>397</b>	<b>378</b>



## Composizione PTA anche con funzioni assistenziali in servizio a tempo indeterminato

Personale ad esaurimento utilizzato congiuntamente dall'Ateneo e dall'AOU - Allegato C protocollo d'intesa Regione/Università - distinto per Area Tecnica, Amministrativa e Biblioteche, ed Area Socio-Sanitaria

**Anno 2021**

Categoria	Area Tecnica, Amm.va e Biblioteche	Area Socio - Sanitaria
B	25	11
C	91	253
D	13	24
EP	2	1
<b>Totale</b>	<b>131</b>	<b>289</b>

**Anno 2022**

Categoria	Area Tecnica, Amm.va e Biblioteche	Area Socio - Sanitaria
B	23	8
C	90	245
D	12	17
EP	1	1
<b>Totale</b>	<b>126</b>	<b>271</b>

**Anno 2023**

Categoria	Area Tecnica, Amm.va e Biblioteche	Area Socio - Sanitaria
B	22	8
C	85	235
D	11	15
EP	1	1
<b>Totale</b>	<b>119</b>	<b>259</b>

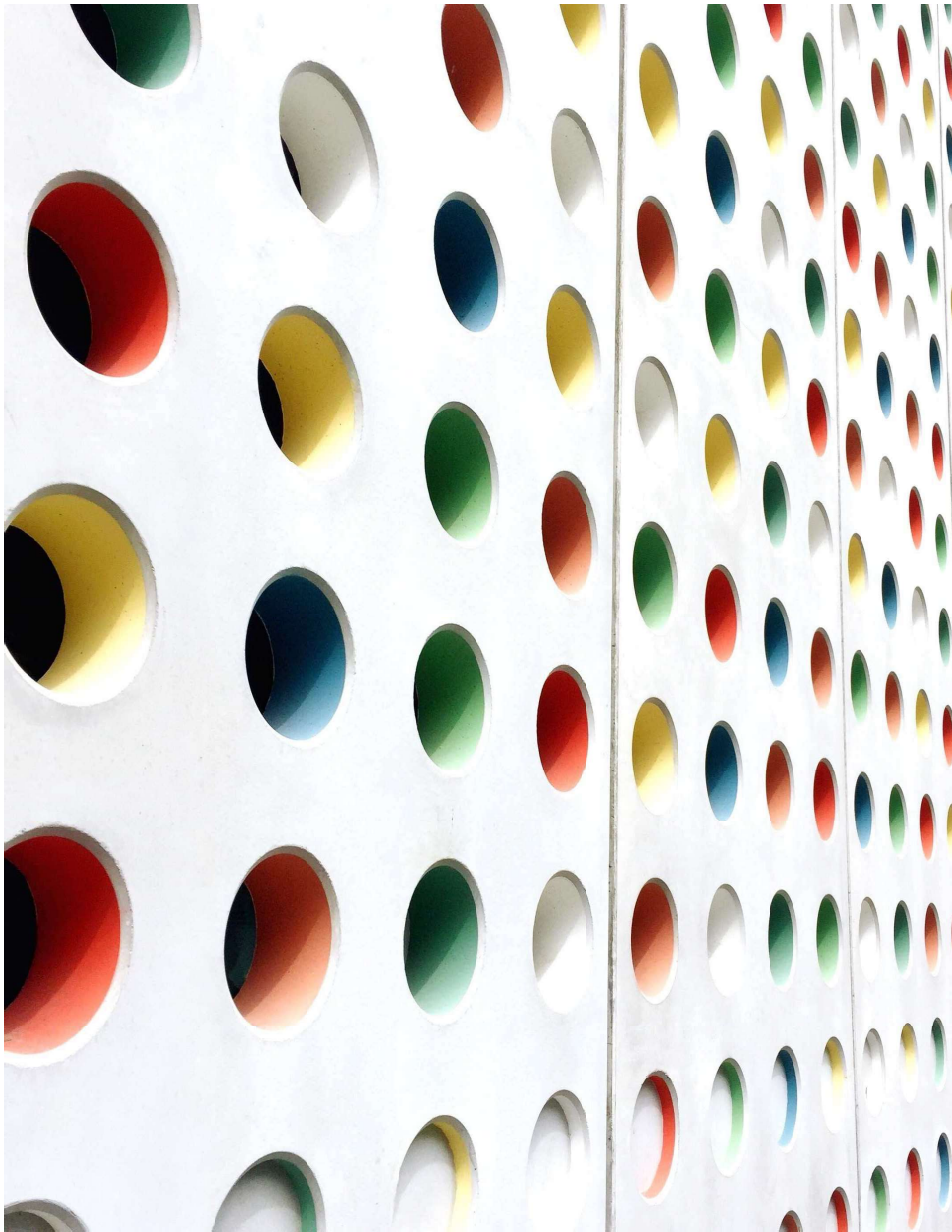


## Composizione PTA con funzioni assistenziali In servizio a tempo indeterminato

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

### Personale interamente a carico dell'AOU

Categoria	2021	2022	2023
D	6	5	4
EP	52	26	15
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>31</b>	<b>19</b>



Previsione del  
**TURNOVER 2024- 2026**



## QUIESCENZE previsione 2024 - 2026 PROFESSORI E RICERCATORI

Quiescenze **AVVENUTE** nel 2023 in termini di UNITA' di personale

Ruolo	PO	PA	RTI	Totale
Unità di personale	34	17	13	64

Quiescenze **PREVISIONE 2024 – 2026** in termini di UNITA' di personale in base età anagrafica

Ruolo \ Anno	2024	2025	2026	Totale Ruolo
PO	25	23	35	83
PA	11	9	15	35
RU	13	10	11	34
<b>Totale</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>61</b>	<b>152</b>

Termine **Previsione Contratti RD 2024 – 2026** in termini di UNITA' di personale

	2024	2025	2026	Totale
RTD_A (*)	44	59	-	103
RTD_A (**)	226	38	235	<b>499</b>
<b>RTD_B (***)</b>	<b>111</b>	<b>128</b>	<b>47</b>	<b>286</b>

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

(\*\*) Termine del primo triennio del contratto

(\*\*\*) Termine del triennio del contratto



## QUIESCENZE previsione 2024-2026

### Personale Tecnico – Amministrativo e Dirigente

#### Quiescenze AVVENUTE 2023 in termini di UNITA' di personale

Categoria	B	C	D	EP	CEL	Dirigenti	Totale
Unità personale	23	47	25	18	4	1	118

#### Quiescenze PREVISIONE 2024 - 2026 in termini di UNITA' di personale

Ruolo \ Anno	2024	2025	2026
B	18	17	21
C	29	32	34
D	17	15	14
EP	11	13	5
CEL	2		
Dirigenti			
<b>Totale</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>74</b>

Fonte Dati: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo



## QUIESCENZE previsione 2024-2026

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

Proiezione in base età anagrafica e anticipazione al 11/01/2024

RUOLI	2023	Previsione Quiescenze in P.O.		
		2024	2025	2026
PO, PA, RTI	52,40	39,20	34,30	51,00
PTA*	36,25	19,95	20,30	18,10
<b>Totale quiescenze</b>	<b>88,65</b>	<b>59,15</b>	<b>54,60</b>	<b>69,10</b>

Previsione

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

RUOLI	2023	2024	2025	2026
PO, PA, RTI	52,40	43,12	37,73	56,10
PTA*	36,25	21,95	22,33	19,91
<b>Totale quiescenze previste + 10%</b>	<b>88,65</b>	<b>65,07</b>	<b>60,06</b>	<b>76,01</b>

Previsione con incremento del 10%

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



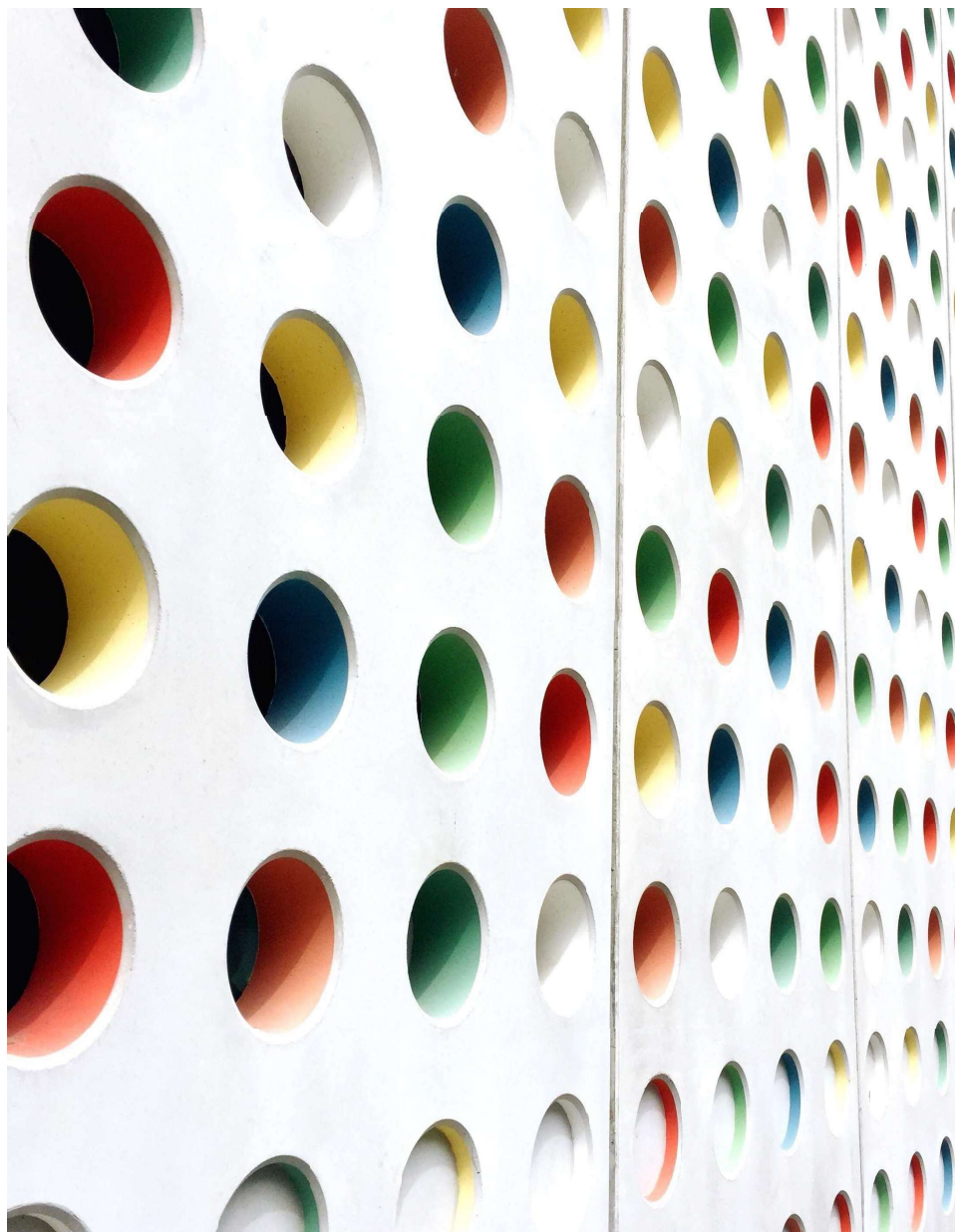
# Previsione Attribuzione Punti Organico 2024 – 2026 derivanti da Quiescenze

Assunzione di turnover di Ateneo al 95%

	2024	2025	2026
<b>PO, PA, RTI</b>	<b>40,96</b>	<b>35,84</b>	<b>53,30</b>
<b>PTA</b>	<b>20,85</b>	<b>21,21</b>	<b>18,91</b>
<b>Totale Proiezione P.O. da Quiescenze Attese</b>	<b>61,81</b>	<b>57,06</b>	<b>72,21</b>

Proiezione AL 95%



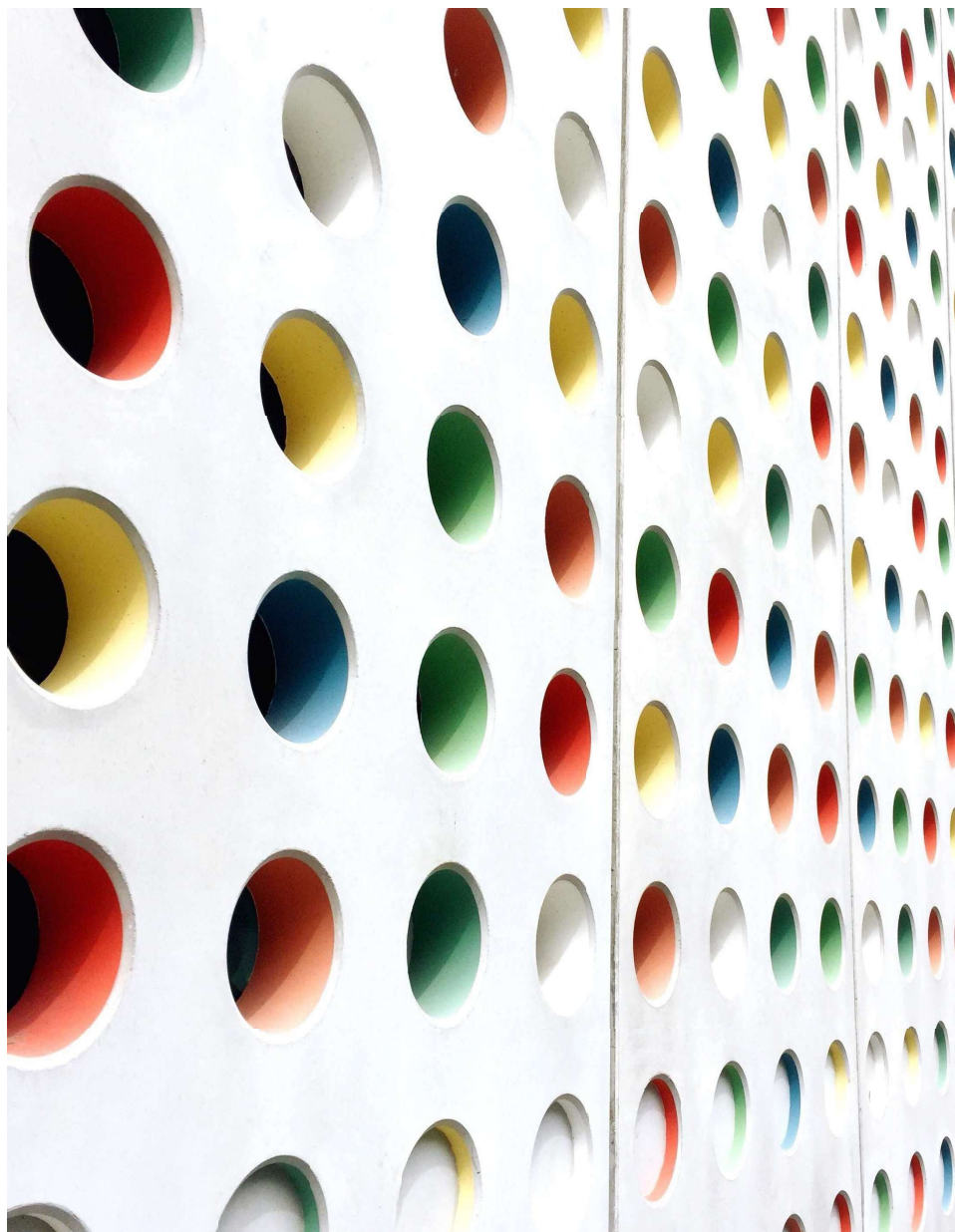


**PROCEDURE** in corso/concluse e da bandire nell'anno **2024** relative al **Personale Docente e Ricercatore**



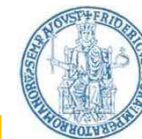
## Procedure in corso/concluse/da bandire alla data del 11/1/2024 relative al Personale Docente e Ricercatore

Ruolo	Tipologia procedura	Numero posti relativo a procedure in essere (bandite , in corso di svolgimento)	Numero posti relativo a procedure concluse	Numero posti relativo a procedure da bandire (già approvate dal CdA)
PRIMA FASCIA	Art. 18 c. 1	3	1	68
	Art. 24 c. 6	0	0	0
	Art. 18 c. 4	0	0	7
	Art. 18 c. 4 TER	0	0	1
	Art. 18 c. 4 Dip. Eccellenza	0	0	1
SECONDA FASCIA	Art. 18 c. 1	1	0	0
	Art. 24 c. 6	0	0	8
	Art. 18 c. 4	0	0	12
	Art. 18 c. 4 Dip. Eccellenza	0	0	1
	Art. 24 c. 5 (tenure track)	1	0	2
RICERCATORI a tempo determinato	Art. 24 c. 3 lett. B	28	3	0
	Art. 24 c. 3 lett. B Dip. Eccellenza	0	0	4
	Art. 24 c. 3 lett. A	86	1	6
<b>totale</b>		<b>119</b>	<b>5</b>	<b>110</b>



**PROCEDURE** in corso/concluse e da bandire nell'anno **2024** relative al **Personale Tecnico-Amministrativo**

**Stato procedure (concorsi o scorrimenti da graduatorie vigenti) - alla data del 11-01-2024 - relative al reclutamento del Personale Tecnico-Amministrativo a Tempo Indeterminato**



<b>Categoria</b>	<b>Unità da assumere relative a procedure ancora non concluse alla data dell'11.01.2024</b>	<b>Unità assunte da procedure concluse dal 01.01.2024 al 11.01.2024</b>	<b>Unità da assumere relative a procedure da bandire (già autorizzate alla data dell'11.01.2024)</b>
<b>B</b>	6	0	3
<b>C</b>	6	0	2
<b>D</b>	7	0	13
<b>EP</b>	2	0	2
<b>totale</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

**Stato procedure concorsuali - alla data del 11-01-2024 - relative al reclutamento del Personale Tecnico-Amministrativo a Tempo Determinato**

<b>Categoria</b>	<b>Unità da assumere relative a procedure ancora non concluse alla data dell'11.01.2024</b>	<b>Unità assunte da procedure concluse dal 01.01.2024 al 11.01.2024</b>	<b>Unità da assumere relative a procedure da bandire (già autorizzate alla data dell'11.01.2024)</b>
<b>B</b>	0	0	0
<b>C</b>	0	0	0
<b>D</b>	2	0	8
<b>EP</b>	0	0	0
<b>totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>



## **Bilancio Unico e parametri di Ateneo**



# Bilancio unico e parametri Ateneo

Anno	2023	2022	2021	2020
Risultato d'esercizio	n.d.	23.197.152	18.221.119	53.343.991

Indicatore di personale	esercizio 2023	esercizio 2022	esercizio 2021	esercizio 2020
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	347.072.674	313.418.335	300.485.070	292.846.364
FFO (B)	425.986.366	414.627.739	382.595.507	360.875.241
Programmazione Triennale (C)	3.198.094	3.198.094	3.198.094	3.294.068
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	67.536.935	68.835.803	71.162.07	71.386.539
TOTALE (E) =(B+C+D)	496.721.395	486.661.636	456.955.672	435.555.848
Rapporto (A/E) = < 80%	<b>69,87%</b>	<b>64,4%</b>	<b>65,76%</b>	<b>67,24%</b>



INDICATORE ISEF	esercizio 2023	esercizio 2022	esercizio 2021	esercizio 2020
FFO (A)	425.986.366	414.627.739	382.595.507	360.875.241
Programmazione Triennale (B)	3.198.094	3.198.094	3.198.094	3.294.068
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	67.536.935	68.835.803	71.162.071	71.386.539
Fitti Passivi (D)	162.356	171.259	151.060	154.759
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	496.559.039	486.490.377	456.804.612	435.401.089
Spese di personale a carico Ateneo (F)	347.072.674	313.418.335	300.485.070	292.846.364
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	5.421.672	5.361.030	5.262.925	5.711.011
TOTALE (H) = (F+G)	352.494.346	318.779.365	305.747.995	298.557.375
Rapporto (82"%E/H) = > 1	<b>1,16%</b>	<b>1,25%</b>	<b>1,23%</b>	<b>1,20%</b>

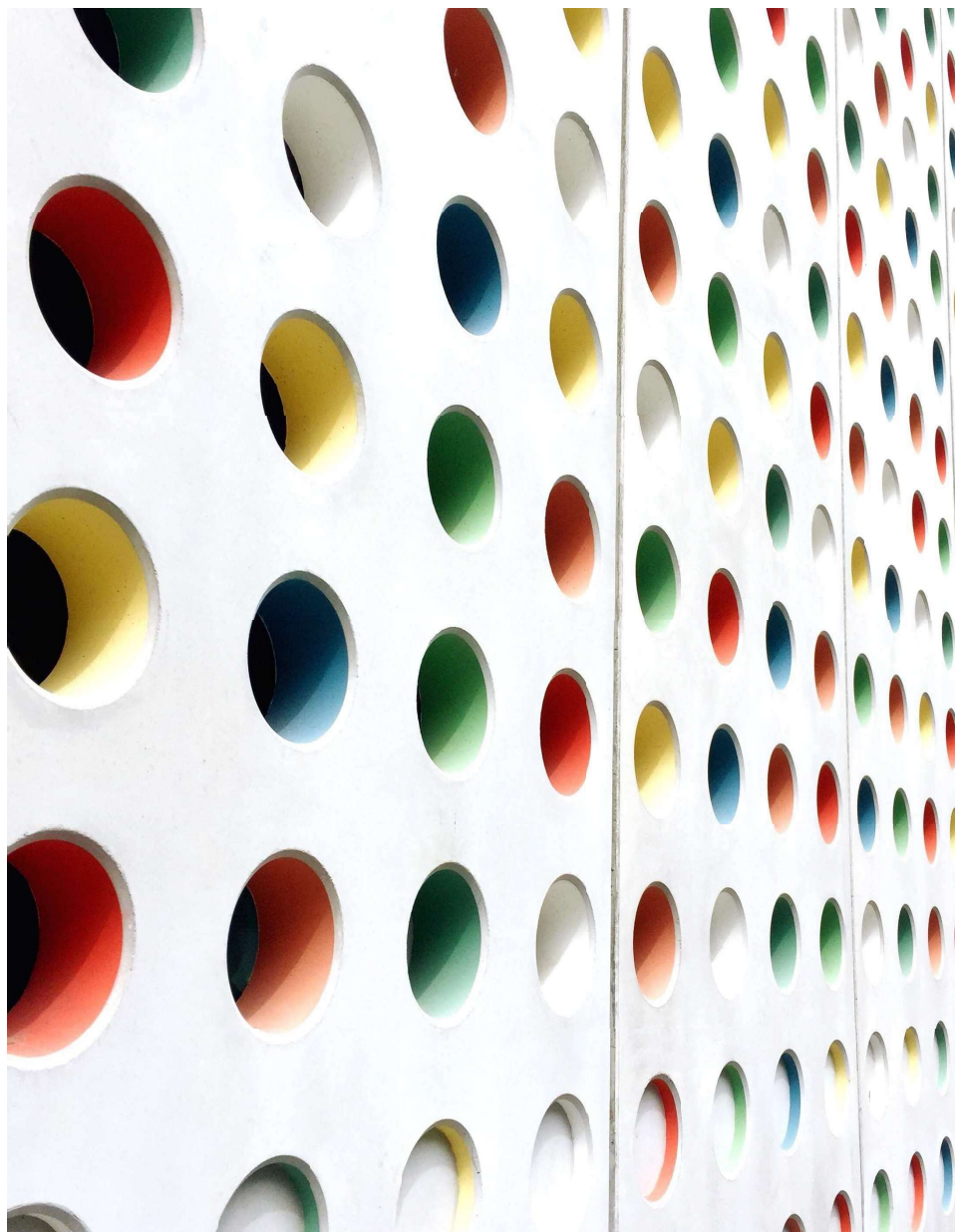
Fonte Dati: Proper Cineca, Area Bilancio e Finanza



Indicatore di indebitamento	esercizio 2023	esercizio 2022	esercizio 2021	esercizio 2020
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	5.421.672	5.361.030	5.262.925	5.711.011
TOTALE (A)	5.421.672	5.361.030	5.262.925	5.711.011
FFO (B)	425.986.366	414.627.739	382.595.507	360.875.241
Programmazione Triennale (C)	3.198.094	3.198.094	3.198.094	3.294.068
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	67.536.935	68.835.803	71.162.071	71.386.539
Spese di personale a carico Ateneo (E)	347.072.674	313.418.335	300.485.070	292.846.364
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	162.356	171.259	151.060	154.759
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	149.486.365	173.072.042	156.319.542	142.554.725
Rapporto (A/G) = < 15%	<b>3,63%</b>	<b>3,10%</b>	<b>3,37%</b>	<b>4,01%</b>

Fonte Dati: Proper Cineca, Area Bilancio e Finanza





## Fabbisogno Personale Docente e Ricercatore



# Fabbisogno di Personale Docente e Ricercatore

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

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

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

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

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



# Fabbisogno di Personale Docente e Ricercatore

Per quanto attiene al reclutamento di RTDA a valere sul Bilancio di Ateneo , il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attivare 80 contratti, da distribuire tra i vari Dipartimenti in ragione del contributo di ciascun Dipartimento alla quota premiale e al costo standard (indicatore globale QG).

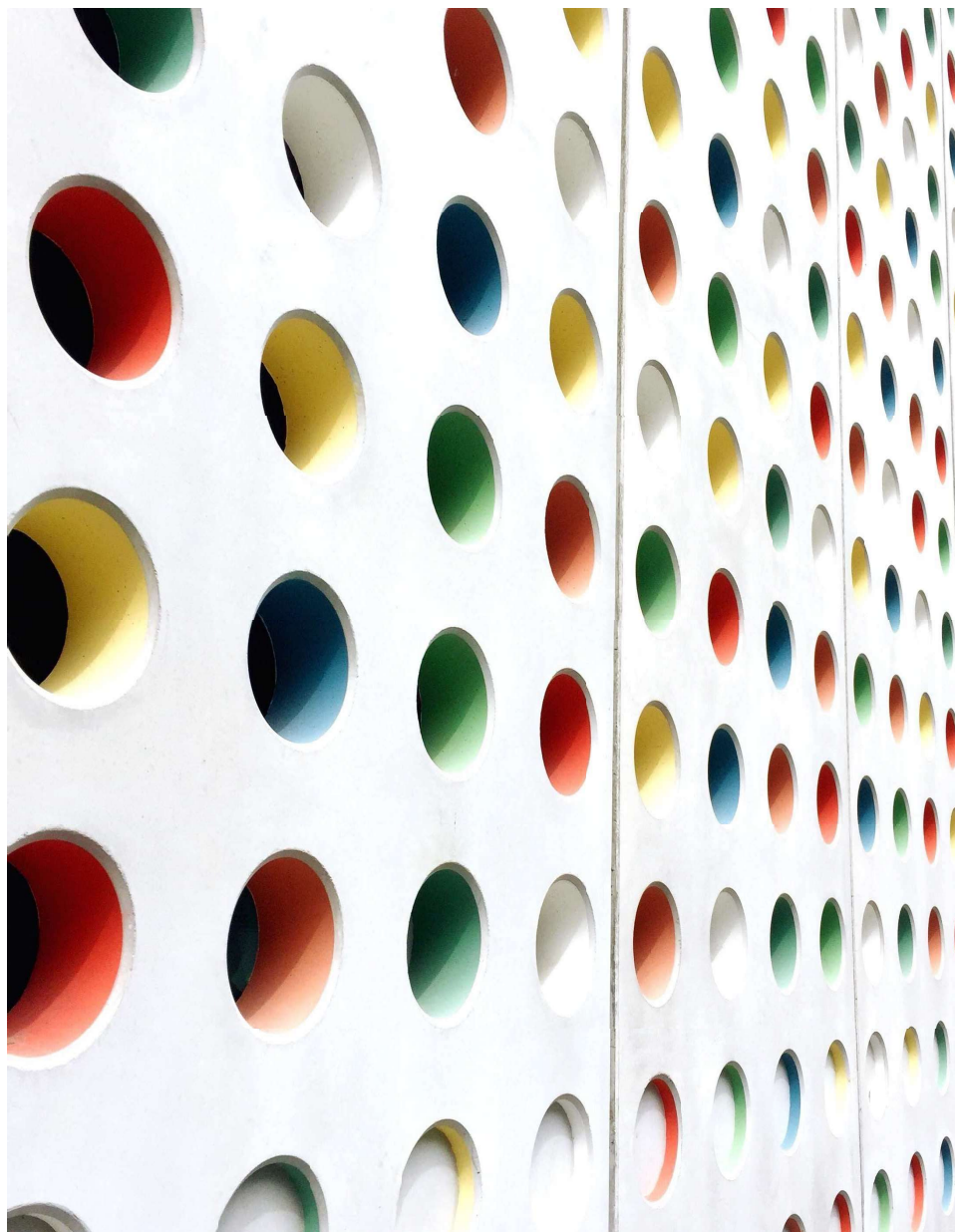
Per quanto concerne le proroghe dei contratti in scadenza, nel prossimo triennio 2024-2026 si prevede arriveranno a scadenza di contratto circa 500 RTDA.

Con l'obiettivo di attivare un percorso che nei prossimi anni consenta da un lato di dare un'opportunità di stabilizzazione ai migliori giovani ricercatori e ricercatrici – in linea con quanto comunicato dal MUR con nota n.

16757 del 29/12/2023 - e dall'altro di garantire la necessaria sostenibilità economica del nostro sistema di reclutamento, per l'anno 2024 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di finanziare un numero di proroghe

pari a 160, corrispondente ai 2/3 dei 236 contratti in scadenza nell'anno 2024. Queste sono distribuite tra i vari Dipartimenti applicando l'indicatore globale QG.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore, ha inteso dare la possibilità ai Dipartimenti di utilizzare queste risorse con la necessaria flessibilità, così da consentire di fare fronte alle diverse e specifiche esigenze. Pertanto, sia le risorse per i nuovi 80 RTDA sia quelle per le 160 proroghe possono essere intese, e quindi come tali utilizzate nelle proposte formulate dai Consigli di Dipartimento, come annualità: 3 annualità per ogni contratto di RTDA e 2 annualità per ciascuna proroga, per un totale di 560 annualità.



## Fabbisogno Personale Tecnico Amministrativo



# Fabbisogno Personale Tecnico Amministrativo

Il programma di reclutamento del personale TA per il triennio 2024-2026 si pone in continuità con il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025 e in linea con il Piano Strategico di Ateneo 2021-2023 – Visione 2021-2026, dei quali ripropone le finalità e gli obiettivi.

In particolare, il presente Piano continua a dare seguito alle esigenze derivanti dalla riorganizzazione complessiva dell'Ateneo avvenuta nel 2023 (v. allegato n. 1 del decreto del Direttore Generale n. 162 del 21/02/2023), che ha dato luogo a nuove Aree dirigenziali e nuovi Uffici.

Il presente Piano, inoltre, prende in considerazione l'esigenza di continuare a garantire la copertura degli organici di base, in coerenza con le esigenze di turn-over dettate dai prossimi pensionamenti, nonché il rafforzamento del raccordo tra le diverse strutture dell'Ateneo, anche grazie ad interventi di reingegnerizzazione e semplificazione dei processi che migliorino la loro capacità amministrativa.

Pertanto, soprattutto in considerazione delle sfide derivanti:

- dalla gestione di grandi progetti, quali ad esempio i Dipartimenti di Eccellenza e il PNRR;
- dall'internazionalizzazione della didattica e della ricerca;
- dai nuovi obiettivi strategici connessi al rinnovamento delle infrastrutture e del capitale umano fissati dall'attuale legislatura

si provvederà, anche nel 2024, a soddisfare, prioritariamente, il fabbisogno di figure professionali che guidino i processi di supporto alle *mission* dell'Ateneo, con elevate competenze in materia di:

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



# Fabbisogno Personale Tecnico Amministrativo

Tali figure da reclutare supporteranno:

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

Inoltre, nel triennio 2024-2026, si continuerà a sostenere i processi caratterizzanti dell'Ateneo, mediante il reclutamento di figure professionali con elevate competenze tecnico-specialistiche da destinare all'attuazione dei progetti scientifici dei Dipartimenti di Eccellenza, riconosciuti giusta nota n. 15659 del 28 dicembre 2022 del Ministero dell'Università e della Ricerca, nonché di quelli finanziati dal PNRR.

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

# CONCLUSIONI

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