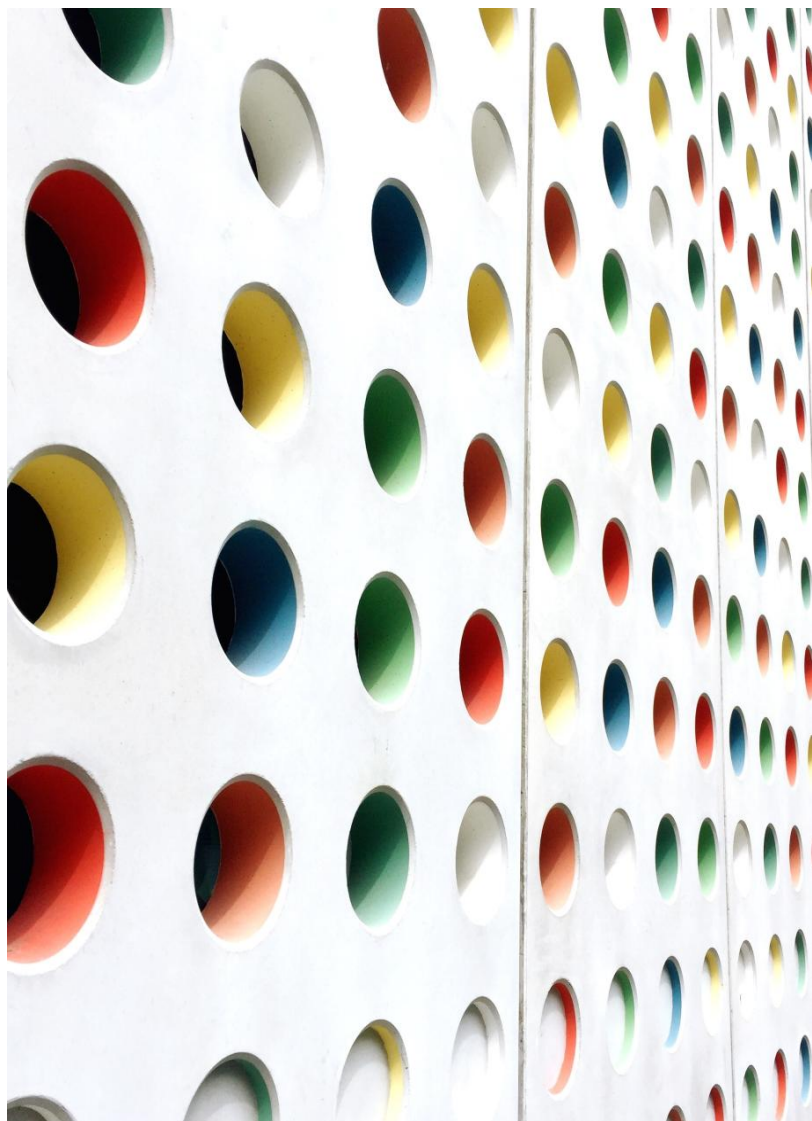




**Università degli Studi di Napoli
Federico II**

Programmazione Fabbisogno del Personale 2026-2028



Programmazione Fabbisogno del Personale 2026- 2028



RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente Piano è stato predisposto ai sensi dell'art. 6, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001, in virtù del quale *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter"* - da ultimo aggiornate con DPCM Dipartimento della Funzione Pubblica del 22 luglio 2022, nonché tenuto conto delle specifiche disposizioni in materia di programmazione del personale nel sistema delle università statali di seguito specificate:

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



- 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 alle le spese per l’indebitamento”* e 7 *“Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento”* in cui si disciplinano gli indirizzi, le variabili e i parametri da considerare ai fini della programmazione del fabbisogno di personale e con riferimento alla sostenibilità della spesa per il personale e per l’indebitamento di ciascuna istituzione universitaria;
- la Legge 234/2021 che, all’art. 1, comma 297, lett. a), prevede l’incremento del fondo per il finanziamento ordinario delle università per gli anni 2022-2026 finalizzato all’assunzione di personale docente, ricercatori e personale tecnico amministrativo. In attuazione del citato art. 1, comma 297, lett. a), sono stati emanati il D.M. 445/2022 e il D.M. 795/2023, secondo cui ciascuna università deve utilizzare le risorse assegnate nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con D.P.C.M. e *tenuto anche conto dell’esigenza di migliorare il rapporto tra numero di studenti e unità di personale docente e non docente con riferimento in particolare alle aree scientifico e tecnologiche (STEM), per l’assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all’articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e di personale tecnico-amministrativo(...)*.



- i DD.MM. vigenti recanti i contingenti assunzionali delle università statali = da ultimo il decreto n. 719 del 9.10.2025 recante il contingente assunzionale per l'anno 2025 - 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 D.M. 773 del 10/6/2024, recante le linee generali d'indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024-2026 e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati;
- il D.P.C.M. 27/11/2024 (pubblicato in G.U. n. 17 del 22/1/2025) - recante *“Indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese”*;
- D.L. 27/12/2024, n. 202 – convertito con modificazioni in Legge 21/2/2025, n. 15 – che all'art. 1, comma 1 bis recita *“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”*.



- D.L. 31/5/2024, n. 71, convertito con modificazioni dalla L. 29/7/2024, n. 106 che all'art. 15 commi 1-quinquies dispone " Le risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, già assegnate alle università con i decreti del Ministro dell'università e della ricerca n. 445 del 6 maggio 2022 e n. 795 del 26 giugno 2023 e non utilizzate dalle stesse università per il reclutamento del personale docente e non docente entro i termini, rispettivamente, del **31 dicembre 2026 e del 31 dicembre 2027** , possono essere utilizzate a copertura dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente. Le ulteriori risorse di cui all'articolo 1, comma 297, lettera a), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, stanziata a decorrere, rispettivamente, dagli anni 2025 e 2026 sono assegnate alle università statali con il decreto del Ministro dell'università e della ricerca recante i criteri di ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, a cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale docente e non docente delle università.
- La Legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024) che all'art. 1:
 - comma 825, riformula l'art. 66, c. 13-bis del D.L. 112/2008 come di seguito indicato: *“Per il biennio 2012-2013 il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 20% di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. La predetta facoltà è fissata nella misura del 50% per gli anni 2014 e 2015, del 60% per l'anno 2016, dell'80% per l'anno 2017 e del 100% per gli anni dal 2018 al 2024, **del 75% per l'anno 2025 e del 100% a decorrere dall'anno 2026. Per i ricercatori universitari la predetta facoltà è fissata nella misura del 100% per l'anno 2025 e nella misura del 75% per l'anno 2026”**;*
 - comma 832, introduce la possibilità, anche per le amministrazioni universitarie, di incrementare i fondi relativi all'anno 2025 per il trattamento economico accessorio delle varie categorie di personale tecnico amministrativo;
 - comma 165, prevede la possibilità di trattenimento in servizio di personale dipendente di cui l'amministrazione ritiene necessario continuare ad avvalersi, nel limite del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate;



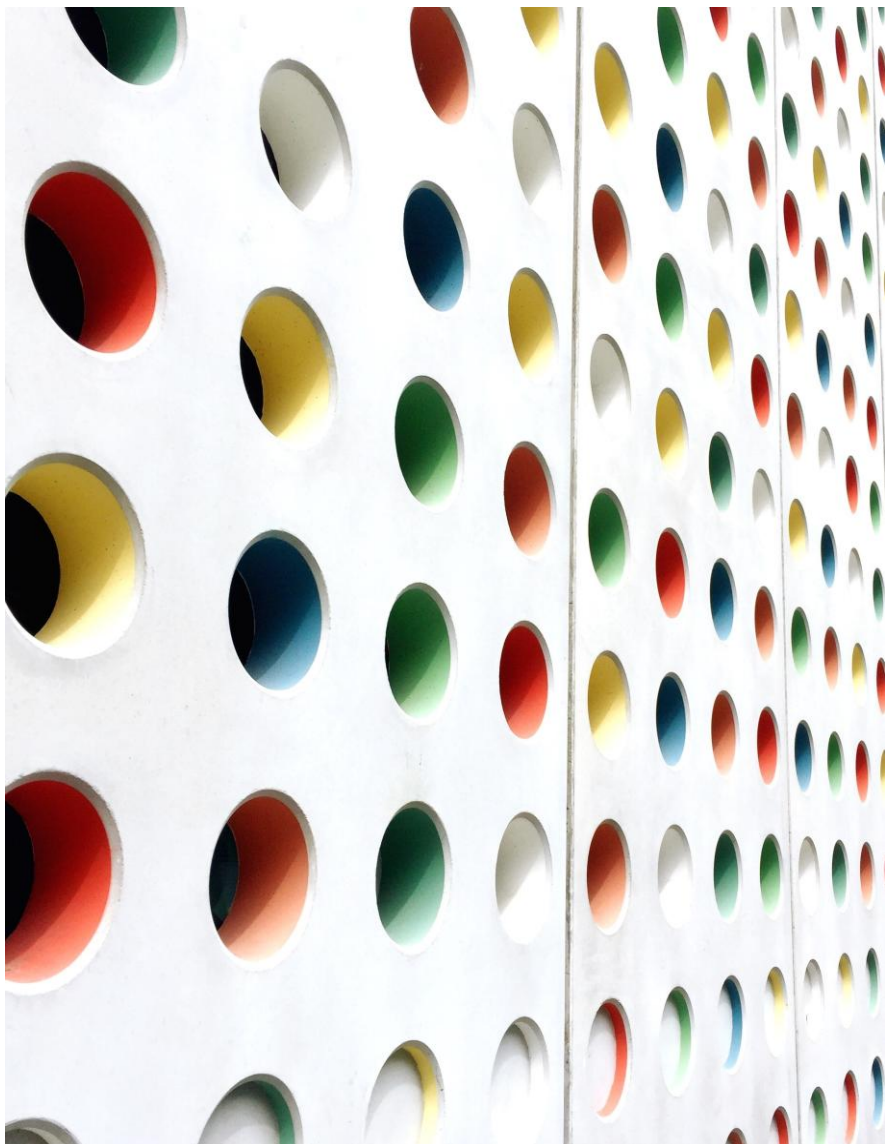
Alla luce del quadro normativo sopra illustrato e in attuazione degli obiettivi e delle azioni del Piano Strategico di Ateneo 2021-2026 (aggiornato il 21 luglio 2025), l'Ateneo adotta il presente Piano Triennale dei fabbisogni del personale, redigendo lo stesso in continuità con il Piano Triennale 2025-2027 approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 12/02/2025, su parere favorevole espresso dal Senato Accademico, tenendo conto tuttavia delle riduzioni della facoltà assunzionali già adottate dal legislatore e quelle in fase di approvazione.

Il Piano è costruito sulla base di:

- **una stima del turnover** derivante dalle cessazioni dal servizio nel triennio;
- **una previsione del flusso di risorse finanziarie** provenienti dal **FFO** e dalle tasse degli studenti nell'anno 2026,

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

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



**PREVISIONE DEL
TURNOVER E DELLE RISORSE
DERIVANTI 2026- 2028**

QUIESCENZE previsione 2026-2028

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

in base ad età anagrafica del personale in organico al 31/12/2025

RUOLI	2025	2026	2027	2028
PO	28	30,00	39,00	44,00
PA	15,40	11,90	7,70	18,90
RTI	4,5	5,00	6,50	5,00
TOT. PO, PA, RTI	47,9	46,90	53,20	67,90
TOT. PTA*	29,00	21,85	21,00	18,50
Totale quiescenze	76,90	68,75	74,20	86,40

⏟
Previsione

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

RUOLI	2025	2026	2027	2028
PO	28,00	33	42,9	48,4
PA	15,4	13,09	8,47	20,79
RTI	4,5	5,50	7,15	5,50
TOT. PO, PA, RTI	47,90	51,59	58,52	74,69
TOT. PTA*	29,00	24,04	23,10	20,35
Totale quiescenze	76,90	75,63	81,62	95,04

⏟
Previsione con incremento del 10%

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



Previsione Attribuzione

Punti Organico 2026 – 2028 derivanti da Quiescenze

Dati aggiornati al 31/12/2025

RUOLO / ANNO	2026	2027	2028
PO	26,60	31,35	40,75
PA	14,63	12,44	8,05
RTI	3,21	5,22	6,79
TOT. PO, PA, RTI	44,44	49,01	55,59
TOT. PTA	27,55	22,83	21,95
Totale Proiezione P.O. da Quiescenze Attese	71,99	71,84	77,54

Assumendo un'assegnazione pari al 95% del turnover generale di sistema, la previsione dell'attribuzione dei P.O. come da *Legge di bilancio 2025, n. 207/2024*, è calcolata per l'anno 2026, dal turnover di Ateneo al 75% per i ricercatori e al 100% per gli altri ruoli/aree di personale. Per gli anni 2027 e 2028 il turnover è calcolato al 100% per tutti i ruoli/aree.

RESIDUI IN TERMINI DI PUNTI ORGANICO

PROVENIENZA RISORSE	PUNTI ORGANICO PDR	PUNTI ORGANICO PTA
RESIDUI contingenti ordinari 2022-2024	61,91 di cui seconda fascia 8,61, RTT 53,30	1,24
RESIDUI piani straordinari DDMM 445/2022 e 795/2023	11,4 di cui 0,9 DM 445/2022 e 10,5 DM 795/2023	0,04 DM 795/2022
DM 719/2025 Contingente assunzionale anno 2025	59,51	

Previsione Punti Organico da quiescenze 2024	
PUNTI ORGANICO previsti PDR	PUNTI ORGANICO previsti PTA
44,91	20,48 (31%)

ASSEGNAZIONE RISORSE DAL DM 719/2025		
PROVENIENZA RISORSE	PUNTI ORGANICO PDR	PUNTI ORGANICO PTA
DM 719/2025 Contingente assunzionale anno 2025	41,66	17,85 (30%) + eventuali punti organico da residui



Bilancio Unico e Parametri di Ateneo
Indicatore di spese di personale
Indicatore di indebitamento



Bilancio unico e parametri Ateneo

Anno	2024*	2025**	2026***
Risultato d'esercizio	10.921.468	(52.679.549)	(54.961.321)

Indicatore Personale

Indicatore di personale	2024*	2025**	2026***
Spese per il personale a carico Ateneo (A)	368.251.768	375.444.291	386.958.416
FFO (B)	433.464.096	442.779.630	444.479.185
Programmazione Triennale (C)	3.425.715	3.425.715	1.890.709
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	69.960.037	65.061.582	64.198.406
TOTALE (E) =(B+C+D)	506.849.848	511.266.927	510.568.300
Rapporto (A/E) = < 80%	72,66%	73,43%	75,80%

*Dato Proper 2024

**Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2025 - aggiornati per ciò che concerne il Fondo per il Finanziamento Ordinario al D.M. 595/2025 tenendo conto dell'art. 12 lett b) – dipartimenti di eccellenza – per la sola quota relativa alle spese di personale (cfr. dato proper 2024) -le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2025

***Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2026- le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2026



Indicatore ISEF

INDICATORE ISEF	2024*	2025**	2026***
FFO (A)	433.464.096	442.779.630	444.479.185
Programmazione Triennale (B)	3.425.715	3.425.715	1.890.709
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (C)	69.960.037	65.061.582	64.198.406
Fitti Passivi (D)	82.556	154.063	154.063
TOTALE (E) = (A+B+C-D)	506.767.292	511.112.863	510.414.237
Spese di personale a carico Ateneo (F)	368.251.768	375.444.291	386.958.416
Ammortamento mutui (G=capitale+interessi)	5.451.469	5.445.309	5.445.309
TOTALE (H) = (F+G)	373.703.237	380.889.600	392.403.725
Rapporto (82"%E/H) = > 1	1,11	1,10	1,07

*Dato Proper 2024

**Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2025 - aggiornati per ciò che concerne il Fondo per il Finanziamento Ordinario al D.M. 595/2025 tenendo conto dell'art. 12 lett b) – dipartimenti di eccellenza – per la sola quota relativa alle spese di personale (cfr. dato proper 2024) -le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2025

***Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2026- le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2026



Indicatore Indebitamento

Indicatore di indebitamento	2024*	2025**	2026***
Ammortamento mutui (capitale+interessi)	5.451.469	5.445.309	5.445.309
TOTALE (A)	5.451.469	5.445.309	5.445.309
FFO (B)	433.464.096	442.779.630	444.479.185
Programmazione Triennale (C)	3.425.715	3.425.715	1.890.709
Tasse e contributi universitari al netto dei rimborsi (D)	69.960.037	65.061.582	64.198.406
Spese di personale a carico Ateneo (E)	368.251.768	375.444.291	386.958.416
Fitti passivi a carico Ateneo (F)	82.556	154.063	154.063
TOTALE (G) = (B+C+D-E-F)	138.515.524	135.668.572	123.455.821
Rapporto (A/G) = < 15%	4%	4%	4%

*Dato Proper 2024

**Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2025 - aggiornati per ciò che concerne il Fondo per il Finanziamento Ordinario al D.M. 595/2025 tenendo conto dell'art. 12 lett b) – dipartimenti di eccellenza – per la sola quota relativa alle spese di personale (cfr. dato proper 2024) -le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2025

***Dati tratti dal Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio - Esercizio 2026- le spese di personale non tengono conto delle procedure da bandire e le procedure valutative per classi e scatti stipendiali, ritenendo solo possibile l'eventualità esse si concludano nel 2026



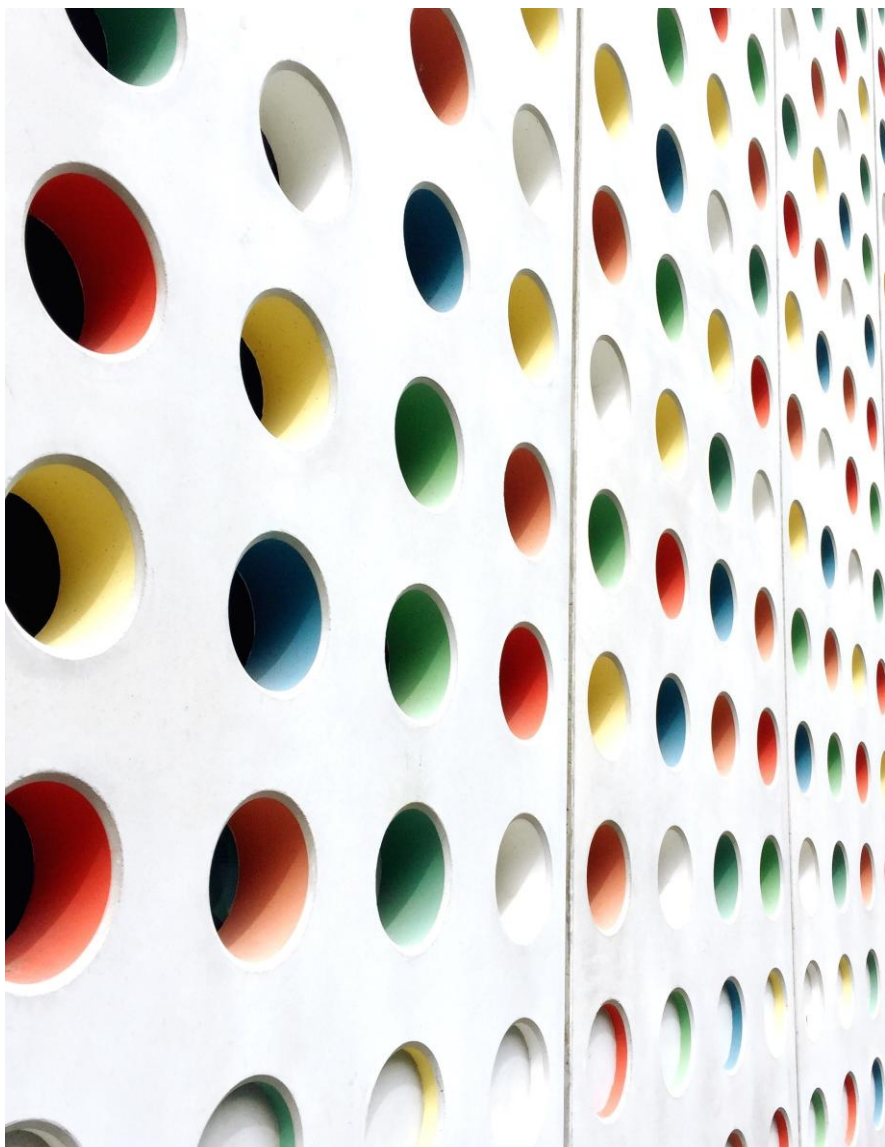
Sezione Personale Tecnico Amministrativo e Dirigente



RIFERIMENTI NORMATIVI SPECIFICI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE

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

- i decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione per la definizione dei fabbisogni di personale adottati:
 - il 22 luglio 2022 recante la *Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*;
 - il 28 settembre 2022 recante *Linee guida per l'accesso alla dirigenza*;
 - il 9 agosto 2023 sulle *Competenze trasversali del personale non dirigenziale*;
- degli artt. 30, 33, co. 2, 35 e ss., 36 del d.lgs. n. 165/2001;
- dell'art. 6, d.l. n. 80/2021 conv. con modificazioni con legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii.
- Capo II e III del d.l. n. 25/2025, conv. con modificazioni con l. n. 69/2025;
- dei CCNLL del Comparto Istruzione e Ricerca per il personale tecnico amministrativo e dei CCNLL dell'Area Istruzione e Ricerca per il personale dirigente vigenti;
- Legge 30.12.2024 n. 207 (Legge di Bilancio 2025), articolo 1, comma 162, lettere a) e b);
- Legge 30.12.2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026), articolo 1, comma 185.



Consistenza e Quiescenze del Personale Tecnico Amministrativo



Andamento e Consistenza Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo indeterminato

Area	2023	2024	2025
Operatori	465	468	476
Collaboratori	1.121	1.108	1.087
Funzionari	691	716	780
Elevate Professionalità	103	94	88
CEL	6	4	7
Dirigenti	11	11	12
Totale	2.397	2.401	2.450

Consistenza Personale Tecnico Amministrativo in servizio a tempo determinato

Area	2023	2024	2025
Collaboratori	0	0	1
Funzionari	3	9	6
Elevate Professionalità	1	1	0
Totale	4	10	7

CEL: Collaboratori esperti linguistici



QUIESCENZE previsione 2026-2028

Personale Tecnico – Amministrativo e Dirigente

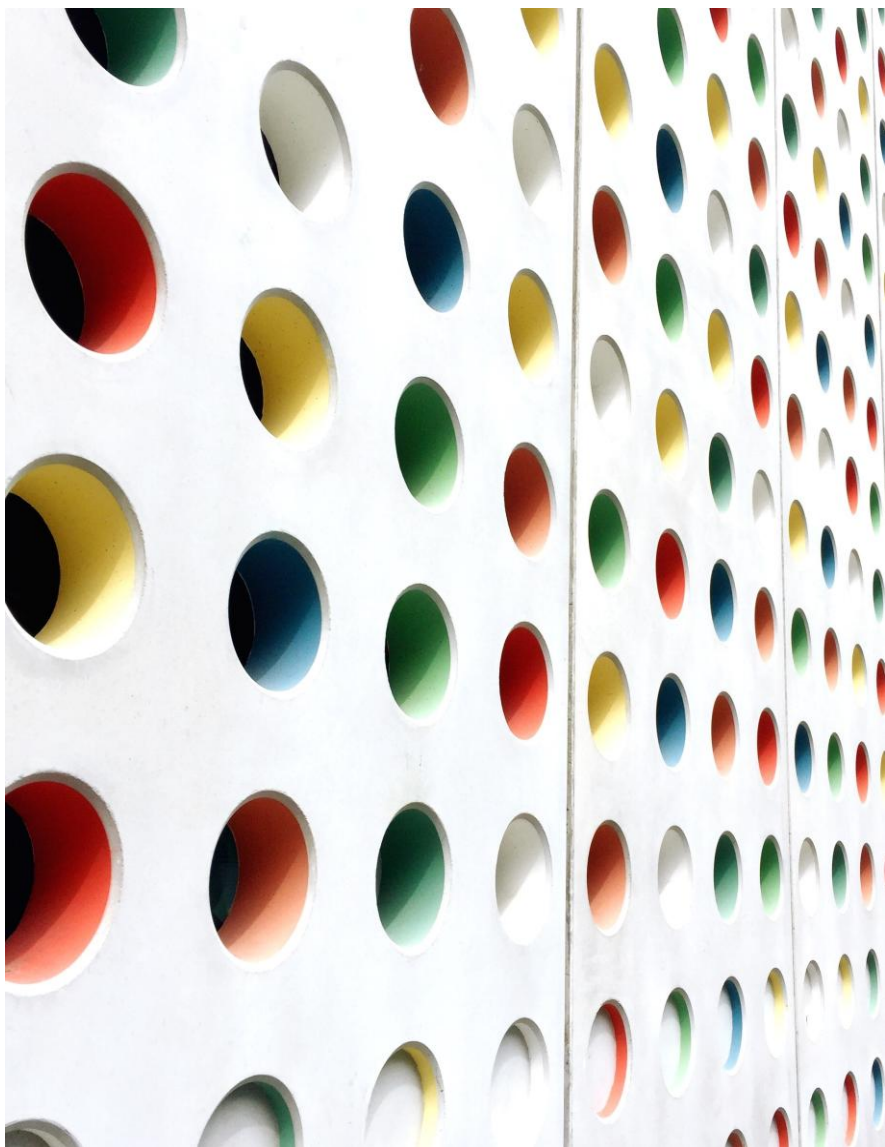
Quiescenze 2025 in termini di UNITA' di personale a tempo indeterminato

Area	Operatori	Collaboratori	Funzionari	Elevate Professionalità	CEL	Dirigenti	Totale
Unità personale	23	51	37	10	0	0	121

Quiescenze PREVISIONE 2026 - 2028 in termini di UNITA' di personale

Area	2026	2027	2028
Operatori	20	22	14
Collaboratori	41	34	38
Funzionari	18	25	20
Elevate Professionalità	7	4	2
CEL	0	1	0
Dirigenti	0	0	0
Totale	86	86	74

Fonte Dati: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo



Politiche di Reclutamento del Personale Tecnico Amministrativo



Personale tecnico
amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – OBIETTIVI

In attuazione delle linee di indirizzo generale di cui all'art. 6, comma 2, lett. c) del d.l. 80/2021 conv. e ss.mm.ii. e in linea con il Piano Strategico di Ateneo, le risorse disponibili a partire dall'anno 2026, sono finalizzate alla realizzazione dei seguenti obiettivi generali:

- A. garantire la copertura dei posti resisi vacanti a seguito di cessazioni dal servizio;
- B. continuare azione di potenziamento del PTA ;
- C. migliorare il rapporto tra personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo;
- D. proseguire con le attività connesse ai progetti di ricerca di interesse nazionale e internazionale;
- E. assicurare lo sviluppo delle infrastrutture connesse alla digitalizzazione dei processi e rafforzare il processo di transizione digitale, sfruttando al meglio e nel modo corretto l'applicazione delle nuove tecnologie, come l'intelligenza artificiale, al fine di migliorare la qualità dei servizi destinati alle imprese e ai cittadini;
- F. incentivare l'internazionalizzazione della didattica e della ricerca e potenziare gli uffici preposti a tali funzioni;
- G. favorire le attività di public engagement;
- H. tutelare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo;
- I. realizzare l'Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica presentato agli Organi Collegiali nelle adunanze del 26 novembre 2025;
- J. potenziare i vari laboratori dell'Ateneo;
- K. continuare nel processo di semplificazione amministrativa.

Pertanto, si provvederà, in continuità con il Piano Triennale dei Fabbisogni 2025-2027, a soddisfare prioritariamente il fabbisogno di figure professionali che guidino o supportino i processi connessi alle *mission* dell'Ateneo, in linea con gli obiettivi sopra elencati, con competenze in materia di:

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



Personale tecnico
amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO - OBIETTIVI

L'attuazione delle politiche di reclutamento sopra indicate è intesa in una logica di scorrimento, pertanto, presenta, gradi di maggior dettaglio per l'anno 2026, mentre definisce più in generale la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2027-2028, nelle more dell'adozione da parte del MUR dei successivi decreti di assegnazione dei contingenti assunzionali e delle attribuzioni da parte dei competenti organi di Ateneo delle risorse destinate al personale tecnico amministrativo, nonché degli aggiornamenti che si renderanno necessari, di anno in anno, per far fronte a nuovi obiettivi e conseguenti esigenze organizzative dell'Ateneo.

In particolare, nell'anno 2026, si darà priorità al reclutamento di:

- unità di personale nell'ambito del settore tecnico-informatico per garantire la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data, in ossequio alle linee di indirizzo generale di cui all'art. 6, comma 2, lett. c) bis del d.l. 80/2021 conv. e ss.mm.ii.;
- unità di personale nell'ambito del settore della progettazione e della rendicontazione dei programmi di ricerca.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalla legge n. 207/2024, art. 1, comma 165, sarà disposto il trattenimento in servizio di un'unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari, settore tecnico-informatico, in considerazione della necessità di continuare ad avvalersi della professionalità e dell'esperienza maturata, anche in vista del trasferimento di conoscenze alle nuove unità di personale che saranno reclutate nel settore.



Personale tecnico
amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO – DETTAGLIO PER IL 2026

Nell'anno 2026, si provvederà ad utilizzare:

- in via prioritaria, le risorse residue della programmazione ordinaria anno 2024 (derivanti dal superamento di concorsi da parte di personale già in servizio in Ateneo) - già assegnate con delibera del CDA n. 48 del 29.04.2025 al personale tecnico-amministrativo, che ammontano a **1,24 punti organico**;
- le ulteriori risorse derivanti dal turn-over 2024, destinate al personale tecnico amministrativo sul contingente assunzionale anno 2025 di cui al DM 719/2025,

attraverso:

- la procedura di mobilità ex art. 30, d.lgs. n. 165/2001, nel rispetto del 15% minimo delle facoltà assunzionali che saranno assegnate sul contingente 2025;
- l'indizione di nuovi bandi e/o scorrimenti di graduatorie attive, a seconda delle esigenze organizzative dell'Ateneo, finalizzati alla realizzazione degli obiettivi generali indicati in precedenza (come dettagliato nella successiva tabella), fermo restando che, qualora si dovessero realizzare dei residui di punti organico derivanti dal superamento di concorsi da parte di personale già in servizio in Ateneo, si procederà all'assunzione di ulteriore personale al fine di incrementare o quanto meno mantenere inalterata la consistenza del personale tecnico amministrativo ovvero per far fronte ad esigenze organizzative sopravvenute, anche per quelle derivanti dal passaggio alle Aree superiori da parte del personale interno, a seguito delle procedure di progressione verticali attualmente in itinere;
- l'attivazione di contratti di lavoro a tempo determinato a valere su specifici progetti gestiti dalle strutture decentrate dell'Ateneo, ove alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dagli articoli 35 e seguenti del Decreto Legislativo n. 165/2001 e dal vigente regolamento di Ateneo, coerentemente con i vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

La previsione per il 2026 sarà aggiornata, previa informativa e incontro di approfondimento con i soggetti sindacali, per far fronte ad esigenze organizzative non prevedibili allo stato, riconducibili alla realizzazione dell'Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica presentato agli Organi Collegiali nelle adunanze del 26 novembre 2025 e agli esiti delle procedure di progressione verticali attualmente in itinere, nonché al fine di destinare parte delle risorse alla valorizzazione del personale interno all'Ateneo per il tramite di nuove procedure di progressione verticale.



Personale tecnico
amministrativo

POLITICHE DI RECLUTAMENTO PREVISIONE RECLUTAMENTO PER IL 2026

AREA	CESSAZIONI ANNO 2025	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2026 PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO DI CUI AL PUNTO A	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2026 PER L'ASSUNZIONE DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI PER GLI OBIETTIVI DI CUI AI PUNTI DA B) a K)	SETTORE PROFESSIONALE	TOTALE UNITA' DA RECLUTARE DALL'ESTERNO NELL'ANNO 2026	IPOTESI P.O. 2025 E RESIDUI ANNI PRECEDENTI
OPERATORI	22	14		Settore dei servizi generali e tecnici	14	2,80
COLLABORATORI	48	8	4	Settore amministrativo	18	4,5
			6	Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali		
FUNZIONARI	37	2		Settore amministrativo –gestionale/Settore amministrativo dipartimentale	6	1,8
			4	Settore tecnico – informatico/Settore scientifico - tecnologico		
ELEVATE PROFESSIONALIT A'	10	3		Settore amministrativo –gestionale/Settore amministrativo dipartimentale	6	2,4
			3	Settore tecnico – informatico/Settore scientifico - tecnologico		
TOTALE	117	27	17		44	11,50

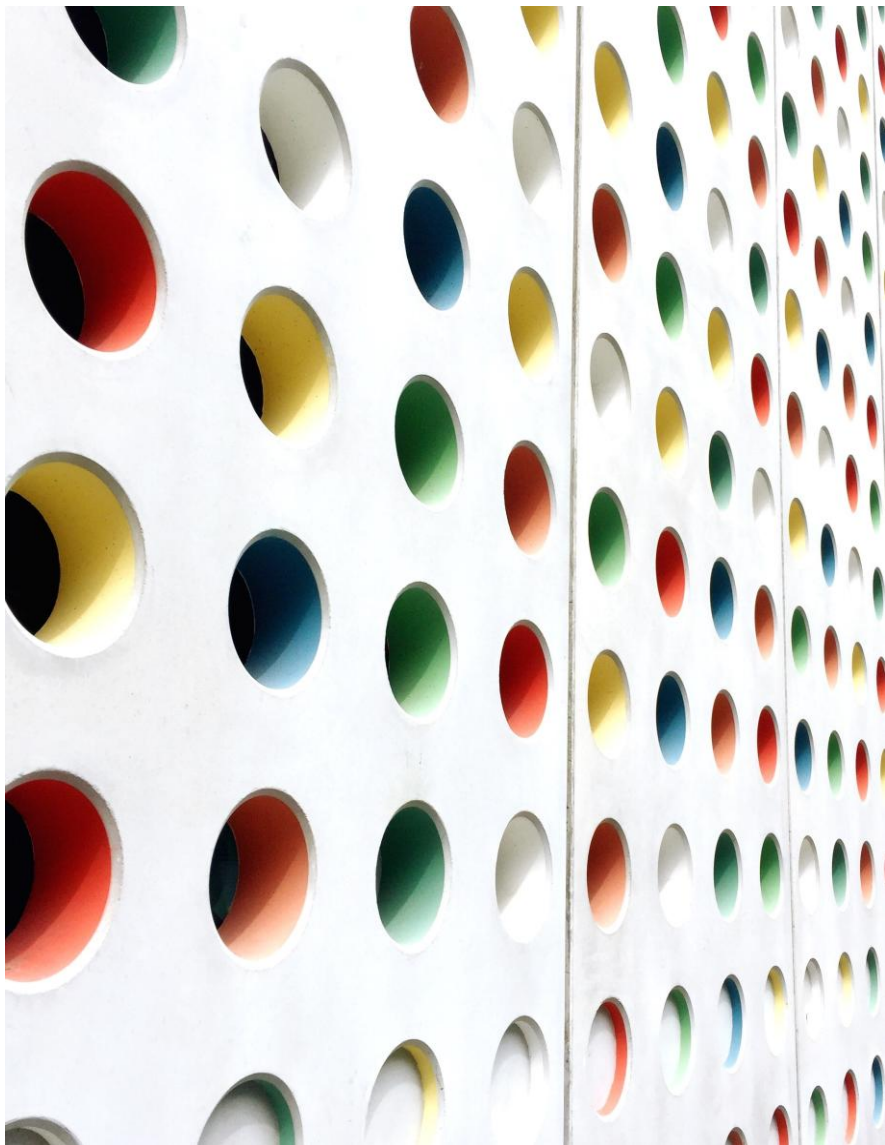
TRATTENIMENTI IN SERVIZIO EX COMMA 165, ART. 1,L. N. 207/2024		
AREA	SETTORE	TOTALE UNITA'
FUNZIONARI	Tecnico-informatico	1

POLITICHE DI RECLUTAMENTO

PREVISIONE RECLUTAMENTO PER IL TRIENNIO 2026-2028 MEDIANTE UTILIZZO DELLE RISORSE DETERMINATE
SULLA PROIEZIONE P.O. ATTESI DAL TURN-OVER ANNI 2025-2027 ESPRESSO IN UNITÀ DI PERSONALE*

AREA	CESSAZIONI ANNO 2025	UNITA' DA RECLUTARE NELL'ANNO 2026	P.O. 2026	CESSAZIONI ANNO 2026	UNITA' DA RECLUTARE NELL'ANNO 2027	P.O. 2027	CESSAZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2027	UNITA' DA RECLUTARE NELL'ANNO 2028	P.O. 2028
OPERATORI	22	13	2,60	19	24	4,80	32	20	4
COLLABORATORI	48	45	11,25	38	38	9,50	34	34	8,5
FUNZIONARI	37	35	10,50	16	16	4,80	25	25	7,5
ELEVATE PROFESSIONALITA'	10	8	3,20	7	9	3,6	4	4	1,6
CEL	0	0	0	0	0	0	1	1	0,2
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0		0	0
TOTALE	117	101	27,55	80	87	22,70	92	84	21,8

*Tale previsione sarà oggetto di revisione a seguito delle future attribuzioni delle facoltà assunzionali da parte del MUR (punti organico 2026, 2027 e 2028) e delle conseguenziali assegnazioni al PTA che saranno deliberate dai competenti organi di Ateneo.



Sezione Personale DOCENTE E RICERCATORE



Riferimenti normativi specifici personale docente e ricercatore

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

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



- **l'art. 18, comma 4, della Legge n. 240/2010**, secondo cui ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio quale professore ordinario di ruolo, professore associato di ruolo, ricercatore a tempo indeterminato, ricercatore a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettere a) e b), o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa, ovvero alla chiamata di cui all'articolo 7, comma 5-bis;
- **l'art. 18, comma 4-ter, della Legge n. 240/2010**, secondo cui ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di prima fascia alla chiamata di studiosi in possesso dell'abilitazione per il gruppo scientifico-disciplinare e per le funzioni oggetto del procedimento. A tali procedimenti non sono ammessi a partecipare i professori di prima fascia già in servizio;
- **l'art. 24 comma 1 bis della Legge 240/2010**, che impone a ciascuna università, nell'ambito della programmazione triennale, di vincolare le risorse corrispondenti ad almeno un terzo degli importi destinati alla stipula dei contratti di RTT, in favore di candidati che per almeno trentasei mesi, anche cumulativamente, abbiano frequentato corsi di dottorato di ricerca o svolto attività di ricerca sulla base di formale attribuzione di incarichi, escluse le attività a titolo gratuito, presso università o istituti di ricerca, italiani o stranieri, diversi da quella che ha emanato il bando;
- **l'art. 24, comma 6, della Legge n. 240/2010**, con il quale si dispone che nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della medesima legge e fino al quindicesimo (31 dicembre 2026) successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università' possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dall'undicesimo anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5.



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. 14, comma 6-septies del medesimo decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha modificato l'art. 22 della L. 240 del 2010, istituendo il **contratto di ricerca** in luogo degli assegni di ricerca in virtù del quale *“Le università, ..., possono stipulare, ai fini dell'esclusivo svolgimento di specifici progetti di ricerca, ...contratti di ricerca”*. La spesa complessiva per l'attribuzione dei contratti di ricerca non può superare – ai sensi del comma 6 del citato art. 22 - la spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca, come risultante dai bilanci approvati. Al riguardo, il MUR – con nota prot. n. 9303 del 8/7/2022 – ha chiarito che *“essendo stata tale disposizione inserita al fine di garantire la sostenibilità finanziaria dell'introduzione della nuova figura – tale limite non può che riferirsi alla spesa media sostenuta con fondi interni degli atenei, con esclusione, quindi, delle cc.dd. risorse esterne (tra le quali, in particolare, quelle provenienti da progetti di ricerca finanziati, in tutto o in parte, da soggetti esterni), con le quali i contratti di ricerca potranno essere finanziati senza limitazioni”*



- **l'art. 1, comma 9 della Legge n.230/2005 e ss.mm.ii.** che dispone: *Nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, le università possono procedere alla copertura di posti di professore ordinario, di professore associato e di ricercatore mediante chiamata diretta di studiosi stabilmente impegnati all'estero o presso istituti universitari o di ricerca esteri, anche se ubicati nel territorio italiano, in attività di ricerca o insegnamento a livello universitario, che ricoprono da almeno un triennio presso istituzioni universitarie o di ricerca estere 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, ovvero di studiosi che siano risultati vincitori nell'ambito di specifici programmi di ricerca di alta qualificazione, identificati con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, sentiti l'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca e il Consiglio universitario nazionale, finanziati, in esito a procedure competitive finalizzate al finanziamento di progetti condotti da singoli ricercatori, da amministrazioni centrali dello Stato, dall'Unione europea o da altre organizzazioni internazionali. Nell'ambito delle relative disponibilità di bilancio, le università possono altresì procedere alla copertura dei posti di professore ordinario mediante chiamata diretta di studiosi di chiara fama. A tali fini le università formulano specifiche proposte al Ministro dell'università e della ricerca il quale concede o rifiuta il nulla osta alla nomina, previo parere, in merito alla coerenza del curriculum dello studioso con il settore concorsuale in cui è ricompreso il settore scientifico disciplinare per il quale viene effettuata la chiamata, nonché in merito al possesso dei requisiti per il riconoscimento della chiara fama, della commissione nominata per l'espletamento delle procedure di abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16, comma 3, lettera f), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, e successive modificazioni, per il settore per il quale è proposta la chiamata, da esprimere entro trenta giorni dalla richiesta del medesimo parere. Non è richiesto il parere della commissione di cui al terzo periodo nel caso di chiamate di studiosi che siano risultati vincitori di uno dei programmi di ricerca di alta qualificazione di cui al primo periodo, effettuate entro tre anni dalla vincita del programma. Il rettore, proprio decreto, dispone la nomina determinando la relativa classe di stipendio sulla base della eventuale anzianità di servizio e di valutazioni di merito.»*



- **Il D.M. n. 919 del 22 luglio 2022, n. 919** che identifica i programmi di ricerca di alta qualificazione, finanziati, in esito a procedure competitive finalizzate al finanziamento di progetti condotti da singoli ricercatori, da Amministrazioni centrali dello Stato, dall'Unione europea o da altre Organizzazioni internazionali a cui l'Italia partecipi, i cui vincitori possono essere destinatari di chiamata diretta per la copertura di posti di professore di ruolo di I e di II fascia e di ricercatore a tempo determinato da parte delle università ai sensi dell'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni.



Consistenza e Quiescenze del Personale Docente e Ricercatore



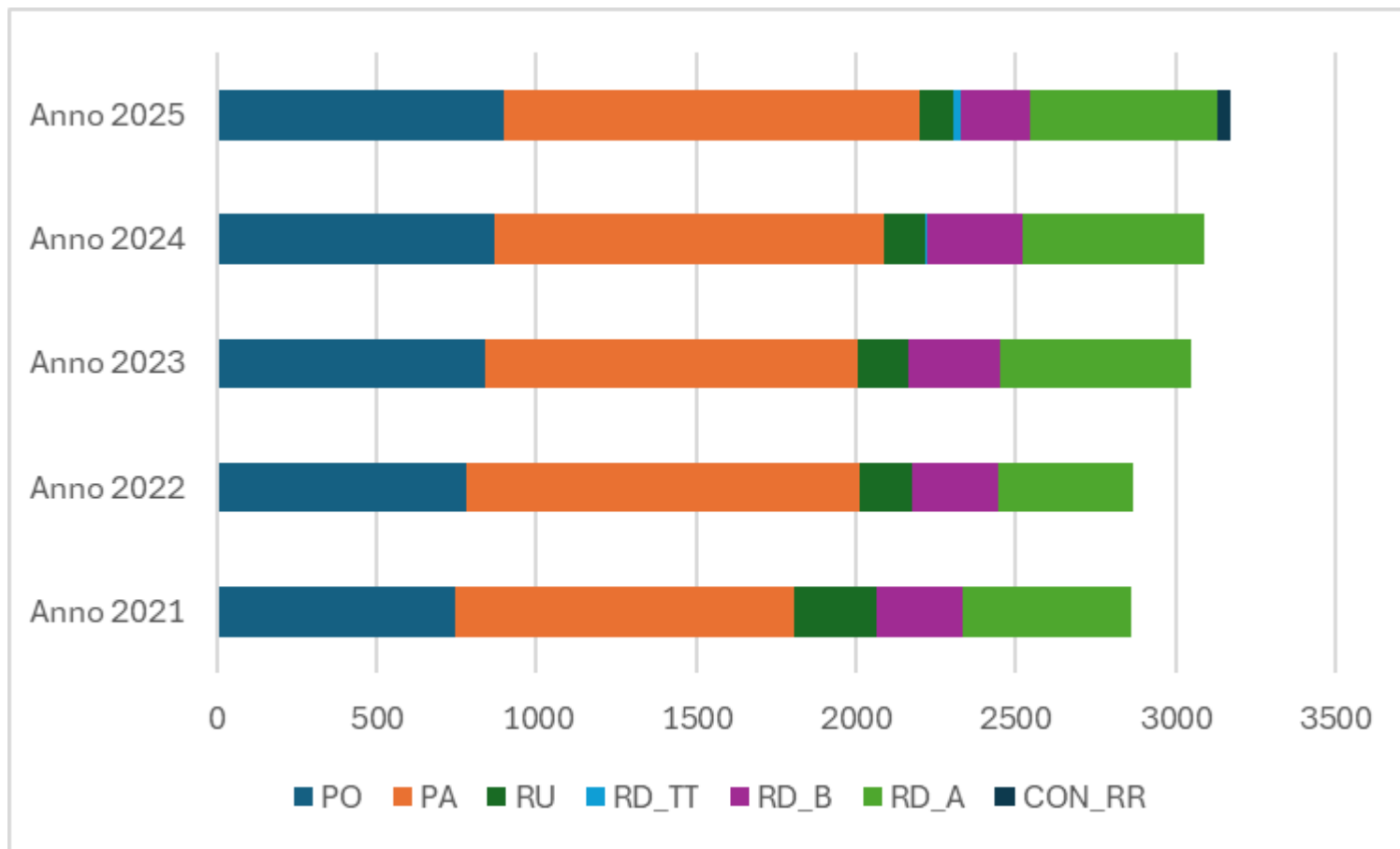
Andamento e Consistenza al 31/12 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

RUOLO / ANNO	2021	2022	2023	2024	2025
PRIMA Fascia (PO)	744	781	838	868	899
SECONDA Fascia (PA)	1060	1.228	1.169	1219	1299
Ricercatori Tempo Ind. (RU)	258	167	155	127	108
Ricercatori TD tipo TT	-	-	-	8	21
Ricercatori TD tipo B	274	268	286	296	215
Ricercatori TD tipo A	524	423	602	571	591
Contrattisti di Ricerca Art. 22 L. 240/2010	-	-	-	-	36
TOTALE	2860	2.867	3.050	3089	3169

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



Andamento e Consistenza al 31/12 PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE



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



QUIESCENZE previsione 2026 – 2028 PROFESSORI E RICERCATORI

CESSAZIONI 2025 in termini di UNITA' di personale al 31/12/2025

Ruolo	PO	PA	RTI	Totale
Unità di personale	30	25	9	64

PREVISIONI QUIESCENZE 2026 – 2028 in termini di UNITA' di personale in base età anagrafica al 31/12/2025

Ruolo\Anno	2026	2027	2028	Totale Ruolo
PO	30	39	44	113
PA	17	11	27	55
RTI	10	13	10	33
Totale	57	63	81	201

Previsione TERMINE CONTRATTI RTD 2026 – 2028 in termini di UNITA' di personale

Ruolo\Anno	2026	2027	2028
RTD_A - Fine Triennio	193	134	100
RTD_A - Fine Proroga	121	43	1
RTD_B - Fine Triennio	47	122	46

RTD_A: ricercatori tempo determinato Legge n. 240/2010 (Legge Gelmini), in particolare l'articolo 24, comma 3, lettera A)

RTD_B: ricercatori tempo determinato Legge n. 240/2010 (Legge Gelmini), in particolare l'articolo 24, comma 3, lettera B)

(*) Termine del triennio del contratto nel ruolo rtd_a

(**) Termine della proroga biennale del contratto nel ruolo rtd_a

(***) Termine del triennio del contratto nel ruolo rtd_b

(fonte dati: Ufficio Personale Docente e Ricercatore)



Politiche di reclutamento Personale Docente e Ricercatore: Obiettivi e Attuazione



Fabbisogno di Personale Docente e Ricercatore

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

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

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

Il Rettore, valutate le richieste dei Dipartimenti, elabora la proposta complessiva da 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.

Per quanto attiene ai contratti di RTDA, in scadenza nell'anno 2026, si procederà in ragione delle risorse che si renderanno disponibili sul Bilancio di Ateneo.



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

Le risorse disponibili a partire dall'anno 2026 sono finalizzate, in linea con il Piano Strategico di Ateneo, a dare attuazione alla programmazione tenendo conto dei seguenti obiettivi generali:

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

Le risorse saranno utilizzate bilanciando opportunità di crescita professionale per il personale già in servizio e nuovi ingressi nei ruoli dell'Ateneo soprattutto con riferimento ai giovani meritevoli che abbiano già consolidato esperienza nel sistema universitario e della ricerca nell'ambito dei recenti programmi nazionali ed internazionali.

Nella consapevolezza dell'impatto dell'esito della valutazione della qualità della ricerca sul prestigio dell'Ateneo oltre che sulle risorse ad esso destinate, tutte le richieste di attivazione di procedure saranno formulate con grande senso di responsabilità e con la certezza di poter contare sulla presenza di potenziali candidati con profili altamente qualificati in grado di assicurare un positivo contributo al miglioramento delle performance del Settore, quindi del Dipartimento e dell'Ateneo.



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

- Per il reclutamento di **professori di prima fascia** il Consiglio di Amministrazione destinerà le risorse:
 - A) per il 60% all'attivazione di procedure di reclutamento proposte dai Dipartimenti;
 - B) per il 20% all'attivazione di procedure per il reclutamento esclusivamente di docenti esterni all'Ateneo, sempre su proposta dei Dipartimenti;
 - C) per il restante 20% all'attivazione di procedure di reclutamento decise direttamente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore.

- Per il reclutamento di **professori di seconda fascia** il Consiglio di Amministrazione destinerà le risorse:
 - per l'attivazione di procedure per il reclutamento esclusivamente di docenti esterni all'Ateneo, sempre su proposta dei Dipartimenti; la quota C), di norma il 20%, sarà decisa direttamente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Rettore;
 - per l'attivazione di procedure per il reclutamento di professore di seconda fascia di ricercatori a tempo indeterminato che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Queste richieste potranno essere avanzate in qualunque momento nel corso dell'anno.



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

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

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



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

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



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

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

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

**PREVISIONE RECLUTAMENTO FINO AL 2028
 MEDIANTE UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI E LE RISORSE DETERMINATE
 SULLA PROIEZIONE P.O. ATTESI DAL TURN-OVER ANNI 2025-2027 ESPRESSO IN UNITÀ DI PERSONALE***

ANNO	I Fascia		II Fascia			Ricercatori Tempo Determinato	PO NECESSARI COMPLESSIVI
	art.18 c.1 art.18 c.4 ter	art.18 c.4 art.7 c.5	art.18 c.4 art.7 c.5	art.24 c.6	TENURE TRACK		
2025	30	5	7	8	127 ¹	80	76,5
2026	30	5	7	8	47 ²	70	69,50
2027	30	5	7	8	122 ³	50 oltre piani straordinari e residui bandi in corso	63,85
2028	29	5	7	8	46 ⁴	48 oltre piani straordinari e residui bandi in corso	54,00

*Le previsioni di cui alla presente tabella potranno essere oggetto di revisione a seguito delle future attribuzioni delle facoltà assunzionali da parte del MUR (punti organico 2026, 2027 e 2028) e delle conseguenziali assegnazioni al personale docente e ricercatore che saranno deliberate dai competenti organi di Ateneo.

- 1) Le 127 tenure del 2025 sono già imputate su turn over 2022 e non rientrano nel calcolo.
- 2) Per le 47 tenure anno 2026 da attivare sono già stati accantonati 2,85 punti organico a valere sui residui delle programmazioni assunzioni di personale fino all'anno 2024 giusta delibera del Cda del 19/12/2025 e non rientrano nel calcolo.
- 3) Delle 122 tenure track anno 2027 n. 81 richiedono 0 punti organico, n.39 richiedono 0,2 punti organico, n.1 richiede 0,5 punti organico e n. 1 richiede 0,05 punti organico.
- 4) Delle 46 tenure track anno 2028 n. 45 richiedono 0 punti organico, e n. 1 richiede 0,2 punti organico.

CONCLUSIONI



Il presente Piano va inteso in una logica di scorrimento, nelle more dell'adozione da parte del MUR dei decreti di assegnazione dei punti organico 2026 e 2027 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.

