



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Piano di programmazione del reclutamento del personale per il triennio 2025-2027

Criteri di assegnazione e utilizzo del Budget docenza e del Fondo Budget di Ateneo per il triennio 2025-2027

Criteri di assegnazione e utilizzo del budget ordinario e delle politiche strategiche per il personale tecnico-amministrativo per il triennio 2025-2027

Università di Padova

Criteri di assegnazione e utilizzo del Budget docenza e del Fondo Budget di Ateneo per il triennio 2025-2027

1. Premesse e obiettivi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-27, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 28 gennaio 2025, alla sezione “3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale” ha individuato gli obiettivi generali e le principali tappe di implementazione del Piano Triennale di Reclutamento di personale 2025-2027.

Il nuovo Piano triennale di programmazione del reclutamento del personale docente si inserisce in una fase di transizione e ridefinizione del sistema universitario, caratterizzata da cambiamenti normativi e strutturali. Tra gli elementi di contesto che definiscono l'attuale scenario si evidenziano:

- un parziale recupero del turnover (pari, per professori di I e II fascia, al 75% della quota di punti organico derivanti da cessazioni per l'anno 2025 e del 100% per gli anni 2026 e 2027 e per i Ricercatori al 75% per l'anno 2026, e al 100% per gli anni 2025 e 2027);
- la conclusione dei principali piani di finanziamento straordinari, che negli anni recenti avevano sostenuto in modo significativo l'espansione della ricerca e del reclutamento: le risorse straordinarie per il 2025 e 2026 (piani C e D previsti dal DM 445/2022) sono state destinate al cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale;
- la fine del PNRR che ha portato a reclutamenti straordinari di RTDa e all'aumento del numero di assegni di ricerca e di borse di dottorato;
- l'entrata a regime della nuova figura del Ricercatore in Tenure-Track (RTT), introdotta dalla Legge 79/2022, e il progressivo superamento della figura del Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A;
- la necessità di gestire in modo efficace le proroghe dei contratti RTDa ancora attivi, garantendo continuità nella ricerca e nell'insegnamento;
- la revisione complessiva del preruolo universitario, con l'introduzione delle nuove figure a tempo determinato delle figure dei contratti di ricerca, degli incarichi post-doc e degli incarichi di ricerca (art. 22, 22bis e 22 ter della Legge 240/2010).

Tutti questi cambiamenti si collocano a valle di una fase espansiva che ha visto un significativo aumento delle risorse destinate alle borse di dottorato, agli assegni di ricerca, alle posizioni di ricercatore a tempo determinato di tipo a e b.

Alla luce di questo scenario, la programmazione triennale del reclutamento si propone di garantire equilibrio tra sostenibilità finanziaria, qualità della ricerca e continuità nei percorsi di carriera accademica, in coerenza con l'evoluzione normativa e con le strategie di sviluppo dell'Ateneo.

Le risorse complessivamente disponibili per il reclutamento di personale docente sono pari a 125 punti organico, così suddivisi:

- 87,5 assegnati ai Dipartimenti che li utilizzeranno in base alla loro programmazione nella misura autorizzata dall'Ateneo;
- 37,5 al Fondo Budget di Ateneo per specifiche politiche di reclutamento di interesse generale.

Gli obiettivi che il Piano di reclutamento 2025-2027 si pone sono:

- Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito (Per_01)
- Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva (Per_04)
- Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca (Ric_01)
- Incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti (Ric_03)
- Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari (Ric_04)
- Favorire lo sviluppo delle competenze trasversali e interdisciplinari (Did_04)

2. Fondo budget di Ateneo (FbA)

Il Fondo budget di Ateneo, introdotto fin dal Piano di reclutamento del personale 2016-18, si è rivelato un efficace strumento di stimolo e sviluppo di politiche innovative sul reclutamento. Nel presente piano le risorse gestite attraverso il FbA sono pari a 37,5 punti organico.

Il Fondo budget di Ateneo è gestito sotto diretta responsabilità della Rettrice per sostenere, attraverso linee di intervento mirate e specifici progetti, obiettivi e strategie di sviluppo del reclutamento del personale di interesse generale dell'Ateneo, quali ad es. favorire la capacità di acquisire ulteriori risorse e il reclutamento di esterni, promuovere l'interdisciplinarietà e avere uno strumento flessibile per la gestione delle situazioni impreviste ed imprevedibili.

Sulla base dell'esperienza maturata nei precedenti piani triennali e alla luce dell'evoluzione del quadro normativo sono individuate come prioritarie le seguenti linee di intervento che possono essere **attivate con specifici provvedimenti della Rettrice**:

- 1) **Progetti di reclutamento interdipartimentali**: impegnano ex ante una quota di punti organico e sono gestiti attraverso Call di Ateneo competitive emanate con decreto della Rettrice e indirizzate ai dipartimenti, ai quali viene chiesto di proporre e cofinanziare un progetto di reclutamento condiviso tra due o più dipartimenti per personale da impegnare su temi di interesse trasversale. Nell'arco dei due precedenti piani triennali sono state attivate 3 call con oltre 130 progetti cofinanziati che si sono rivelati un ottimo strumento per favorire il dialogo e il confronto tra i dipartimenti finalizzato al potenziamento e al sostegno dell'offerta formativa innovativa e della ricerca di natura interdisciplinare.
- 2) **Reclutamento di docenti esterni all'Ateneo**: l'intervento sostiene, in coerenza con le indicazioni ministeriali, il reclutamento di docenti esterni all'Ateneo cofinanziando in punti organico le assunzioni mediante procedure art. 18 c. 4 e art. 7 c. 3 e c. 5-bis della L. 240/2010.
- 3) **Chiamate dirette di docenti e ricercatori**: l'Ateneo intende proseguire e consolidare la politica di sostegno ai dipartimenti per le chiamate dirette di docenti e ricercatori nelle situazioni in cui risulta utilizzabile questa modalità di reclutamento: studiosi stabilmente impegnati all'estero in ruolo equipollente; vincitori – anche interni - di progetti di alta qualificazione [DM 919/2022](#); mobilità nazionale, ecc. Tale intervento è coerente con le previsioni normative e permette all'Ateneo di incrementare le risorse ordinarie grazie al finanziamento ministeriale destinato alle chiamate dirette. Per favorire, in continuità con quanto ampiamente sperimentato nei piani precedenti, la flessibilità e la tempestività di intervento tale linea sarà gestita a sportello, garantendo, però, ai dipartimenti certezza e tempestività nell'assegnazione delle risorse, nonché un livello di cofinanziamento anche superiore a quello assegnato dal

MUR.

- 4) **Interventi su specifiche situazioni prospettate dai dipartimenti che evidenziano criticità didattiche e disciplinari (anticipi, prestiti, cofinanziamenti):** si tratta di assegnazioni di risorse, previa valutazione della richiesta del dipartimento, da attuarsi con Decreto Rettoriale, di entità comunque modesta, orientate a consentire ai dipartimenti di superare criticità nel reclutamento – anche transitorie – determinatesi in specifici ambiti disciplinari.
- 5) **Sostegno alle politiche di riequilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.** Gli interventi si inseriscono nel quadro più generale delle azioni dell'Ateneo per favorire il riequilibrio di genere. Può tradursi in intervento ex ante solo nel caso di reclutamento nominale attraverso chiamata diretta, in questo caso è infatti possibile prevedere un cofinanziamento maggiore per i dipartimenti che propongono chiamate di docenti donne e ricercatrici.
- 6) **Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti:** questa linea di intervento intende tutelare quei dipartimenti che, anche se provvisti di ottimi indicatori premiali, riescono ad acquisire attraverso il modello di distribuzione solo una parte troppo esigua del turnover generato. In tali casi è assegnata al dipartimento a carico del FbA un'integrazione in p.o. in grado di garantire la disponibilità di almeno il 75% delle risorse liberate da turnover che, a valle della costituzione del Fondo Budget di Ateneo, sarebbero assegnate al Dipartimento attraverso il solo Indicatore Cessazioni.
- 7) **Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti per cause diverse dal pensionamento:** questa linea di intervento affronta, in continuità con quanto messo in atto nel piano precedente, la criticità delle cessazioni non riconducibili al pensionamento: trasferimento ad altra sede universitaria, anche straniera, decesso, dimissioni. La necessità di assicurare in questi casi un regime speciale di reintegro dei cessati trova giustificazione nella criticità che generalmente si viene a determinare a causa del carattere straordinario e non prevedibile dell'evento; va inoltre considerata la propensione alla mobilità che molto spesso caratterizza i docenti e ricercatori di alto profilo scientifico e la conseguente esigenza di tutelare i dipartimenti che investono risorse in tale direzione. Si prevede pertanto che i punti organico relativi a tali tipologie di cessazioni siano assegnati al Fondo budget di Ateneo e che la Rettrice provveda con proprio decreto ad assegnare direttamente ai dipartimenti una quota in punti organico, precisando anche eventuali vincoli di destinazione. Nel caso di cessazione di Professori di I fascia saranno assegnati 0,7 punti organico; nel caso di cessazione di un Professore di II fascia saranno assegnati 0,5 punti organico, nel caso di RTT, RTDb e RU il reintegro sarà pari al 100%. Qualora il reclutamento del personale cessato sia avvenuto con meccanismi che prevedono cofinanziamenti ministeriali o del Fondo Budget di Ateneo, si intende che essi rimarranno in toto o in proporzione nelle disponibilità del FbA.
- 8) **Progetti collaborativi:** questa linea di intervento intende favorire e stimolare la partecipazione a progetti collaborativi europei o internazionali e coordinati da un docente dell'Ateneo. La presente linea di intervento intende assegnare una premialità al dipartimento di afferenza del coordinatore dell'intero progetto pari a 0,15 punti organico. I progetti collaborativi che danno accesso alla premialità sono quelli finanziati all'interno del programma Horizon Europe, a sostegno della ricerca e dell'innovazione, e del programma Life, volto alla tutela dell'ambiente, alla conservazione della biodiversità e all'azione per il clima.

3. Budget assegnato ai dipartimenti

Le risorse assegnate ai dipartimenti sono pari a 87,5 punti organico. Per la suddivisione delle risorse sono stati considerati una pluralità di indicatori riconducibili: i) alla dinamica delle cessazioni, ii) alla valutazione della ricerca, iii) alla didattica.

I dipartimenti utilizzano il budget loro assegnato attraverso il “Piano triennale del personale del dipartimento”, strumento raccordato con la pianificazione strategica dipartimentale (le modalità saranno definite da specifiche linee di indirizzo emanate con Decreto Rettorale). Il piano dovrà, in coerenza con il Piano strategico dipartimentale, proporre un utilizzo delle risorse in linea con gli indirizzi strategici dell’Ateneo (conferma dell’eccellenza nella ricerca, internazionalizzazione del corpo docente e studentesco, utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell’offerta formativa e del numero complessivo degli studenti regolari) ed essere compatibile con il rispetto delle regole e dei vincoli generali imposti dalla normativa ministeriale. Inoltre il piano dovrà prevedere un elenco di priorità al fine di articolare la programmazione su base triennale, in relazione alle risorse annualmente impiegabili. I piani proposti dai dipartimenti dovranno essere approvati con decreto della Rettore, alla quale è demandata la verifica di coerenza con gli indirizzi strategici sopra riportati. L’approvazione del “Piano triennale del personale del dipartimento” costituisce presupposto per la sua effettiva implementazione nei limiti della spesa autorizzata dal CdA.

3.1 Indicatori

Gli indicatori utilizzati per la distribuzione del budget ai dipartimenti, in larga parte in linea con quelli utilizzati nei precedenti piani triennali, sono i seguenti:

D0 - Indicatore cessazioni - IC

Esprime la quota di cessazioni in punti organico sul totale di Ateneo riferito agli anni 2024, 2025 e 2026: il dato 2024 considera le cessazioni effettive, il dato 2025 comprende le cessazioni previste per raggiunti limiti di età e le cessazioni effettive note ad aprile 2025, il dato 2026 considera le sole cessazioni note per raggiunti limiti di età. Non sono utilizzate per il calcolo dell’Indicatore le cessazioni per trasferimento, decesso o dimissioni verificatesi nel 2024 e nel primo quadrimestre 2025 che sono gestite separatamente nell’ambito della relativa linea di intervento del FbA.

D1 - Indicatore ISPD (Indicatore Standardizzato della Performance Dipartimentale)

Calcolato in base ai risultati della VQR 2015-19, è un indicatore standardizzato i cui presupposti metodologici sono riportati nella nota ANVUR allegata al Decreto Ministeriale sui Dipartimenti di eccellenza. L’indicatore tiene conto della posizione dei dipartimenti nella distribuzione nazionale della VQR con riferimento al posizionamento del dipartimento rispetto a tutti i dipartimenti con la medesima composizione disciplinare. L’indicatore **D1** esprime la quota percentuale di pertinenza di ciascun dipartimento derivante dalla combinazione di ISPD con la dimensione del dipartimento (numero di docenti al 1° gennaio 2025). In coerenza con il piano 2022-2024 l’indicatore ISPD è riparametrato sul valore minimo (73) per essere inseriti nella lista dei 350 Dipartimenti per i Dipartimenti di eccellenza.

D2 - Indicatore ISPD relativo ai prodotti dei soggetti in mobilità – R2

L’indicatore è ripreso dal BIRD ed è basato sull’indicatore R2 della VQR 2015-2019, calcolato come la media delle valutazioni ottenute dai prodotti presentati dal personale in mobilità rapportata alla media dell’area di appartenenza. Tale indicatore, riparametrato considerando la posizione (rango), è stato combinato con il numero di docenti in mobilità (reclutamenti e progressioni di carriera) nel periodo 2021-2023. Anche in questo caso D2 esprime la quota % di pertinenza di ciascun dipartimento.

D3 - Indicatore IQD (Indicatore Quantitativo Didattica)

L’indicatore esprime il numero di studenti regolari pesati (quota % sul totale di Ateneo) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura

considera il numero di studenti regolari di ciascun corso di studio rispetto alle soglie di riferimento minima e massima definite dai DM 987/2017, DM 1015/2021 e DM 1154/2021 e successivi aggiornamenti (costo standard studenti); la ponderazione premiale del numero di iscritti regolari avviene in relazione al superamento o meno di tali soglie. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2021-22, 2022-23 e 2023-24).

D4 - Indicatore DID_Reg

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore composito che dipende dalla regolarità delle carriere. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2021-22, 2022-23 e 2023-24).

D5 - Indicatore DID_int

È riferito al numero degli studenti pesati (quota %) attribuiti a ciascun dipartimento in base ai CFU erogati dai docenti dei dipartimenti nei diversi corsi di studio. La pesatura considera un indicatore qualitativo composito che dipende dall'internazionalizzazione delle carriere degli studenti. È calcolato come valore medio di tre anni accademici (2021-22, 2022-23 e 2023-24).

L'indicatore **D0** è riconducibile al livello di turnover del dipartimento, gli indicatori **D1** e **D2** alla performance VQR del dipartimento, gli indicatori **D3**, **D4** e **D5** ad aspetti quantitativi e qualitativi della didattica. Ciascuno degli indicatori esprime, per ogni dipartimento, la relativa quota % di accesso alla risorsa in distribuzione (punti organico o ammontare in euro). Le risorse complessive in distribuzione sono assegnate ad ogni indicatore nelle percentuali riportate in Tabella I.

Tabella I – Peso (%) di ciascun indicatore nell'assegnare le risorse

Indicatore	Peso %	Punti organico
D0 - Indicatore cessazioni – IC	35	30,625
D1 - Indicatore ISPD	30	26,250
D2 - Indicatore ISPDsm	15	13,125
D3 - Indicatore quantitativo didattica – IQD	10	8,750
D4 - Indicatore DID_Reg	5	4,375
D5 - Indicatore DID_int	5	4,375
TOTALI	100	87,50

Il peso di ciascun indicatore è rimasto inalterato rispetto al precedente Piano di reclutamento 2022-2024.

3.2 - Suddivisione dei punti organico tra i dipartimenti

Gli indicatori calcolati per i 32 dipartimenti sono riportati nella Tabella II: il valore di ciascun indicatore definisce la quota % di suddivisione dei punti organico per l'ammontare di pertinenza. Il fattore dimensionale è riferito al numero complessivo dei docenti e ricercatori (PO, PA, RU, RTD) di ciascun dipartimento alla data del 1° gennaio 2025. Il fattore dimensionale (numero docenti) è utilizzato direttamente nella costruzione degli indicatori VQR, in questo caso la differenza tra indicatore VQR e percentuale dell'indicatore dimensione (% doc) esprime direttamente premialità, in caso di differenza positiva, o penalizzazione in caso di differenza negativa.

Tabella II – Valori dei diversi indicatori (quote %) per i 32 dipartimenti.

Dipartimento	Dimensionale		Cess. 24-26	VQR 2015-19		Didattica		
	Ndoc (con TD) 1.1.25	% doc	D0 - IC %	D1 - ISPD %	D2 - R2 %	D3 - IQD %	D4 - DID_Reg %	D5 - DID_Int %
DAFNAE	83	3,03	4,03	3,22	3,55	1,70	2,08	1,82
DBC	57	2,08	1,46	2,11	1,31	2,22	2,40	2,46
DIBio	102	3,72	1,89	3,96	3,73	2,52	2,41	1,86
BCA	52	1,90	1,20	2,02	2,13	0,83	1,00	1,27
DPD	59	2,15	2,57	2,28	1,60	3,29	2,70	3,14
DIPIC	57	2,08	1,03	2,19	1,42	2,90	2,45	3,02
FISPPA	138	5,03	4,37	3,82	4,25	9,97	9,57	7,49
DFA	158	5,76	8,23	6,14	6,57	4,49	4,33	3,33
GEO	70	2,55	0,86	2,72	2,57	0,70	0,71	0,78
ICEA	97	3,54	7,11	3,74	4,26	2,36	2,49	3,10
DEI	131	4,78	1,71	5,09	4,26	5,31	5,05	5,47
DII	147	5,36	6,86	5,69	4,85	6,98	6,48	4,40
DM	137	5,00	3,77	3,12	3,99	6,56	5,51	3,46
DIMED	111	4,05	10,97	4,31	5,24	2,18	2,59	2,24
MAPS	53	1,93	0,43	1,99	0,89	0,62	0,79	0,84
DMIM	62	2,26	1,46	2,41	2,80	1,43	1,67	1,84
DNS	92	3,36	4,63	3,57	2,66	1,65	1,98	1,49
DPSS	69	2,52	1,71	2,68	2,13	4,30	4,21	3,34
DPG	75	2,74	1,71	2,91	3,90	3,02	3,14	3,83
SDB	55	2,01	3,17	2,14	2,26	0,91	0,95	0,62
DSB	90	3,28	4,37	3,50	4,35	2,71	2,96	2,41
DCTV	85	3,10	5,91	3,30	2,00	1,84	2,18	1,30
DISC	103	3,76	2,91	4,00	4,70	1,85	2,18	1,33
DISCOG	67	2,44	2,06	2,60	3,64	1,62	1,89	1,49
DSF	52	1,90	1,71	2,02	1,17	1,77	2,07	1,18
DSEA	83	3,03	2,57	3,22	3,73	4,04	3,98	8,34
SPGI	99	3,61	2,31	1,45	1,88	6,51	6,52	10,43
DSS	50	1,82	0,60	1,94	1,46	2,05	2,16	2,10
DSSGeA	72	2,63	1,29	2,73	2,06	3,26	3,17	3,59
DISLL	95	3,46	0,00	3,62	3,55	5,90	5,72	8,36
DTG	74	2,70	0,60	2,88	3,82	3,46	3,29	1,93
TESAF	67	2,44	6,51	2,59	3,28	1,06	1,34	1,74
TOTALI	2742	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

L'assegnazione in punti organico utilizzando gli indicatori di Tabella II è riportata in Tabella III.

Tabella III – Suddivisione dei 87,5 punti organico tra i dipartimenti utilizzando i diversi indicatori.

Dipartimento	Cess. 24-26	VQR 2015-19		Didattica			Indicatori p.o. 25-27
	D0 - p.o.	D1 - p.o.	D2 - p.o.	D3 - p.o.	D4 - p.o.	D5 - p.o.	
DAFNAE	1,233	0,847	0,466	0,149	0,091	0,080	2,866
DBC	0,446	0,554	0,172	0,194	0,105	0,108	1,579
D'Biò	0,577	1,040	0,489	0,221	0,106	0,082	2,515
BCA	0,367	0,530	0,280	0,073	0,044	0,055	1,349
DPCD	0,787	0,599	0,210	0,288	0,118	0,138	2,140
D'PIC	0,315	0,575	0,186	0,254	0,107	0,132	1,569
FISPPA	1,338	1,003	0,558	0,872	0,419	0,328	4,518
DFA	2,519	1,612	0,862	0,393	0,189	0,146	5,721
GEO	0,262	0,714	0,338	0,061	0,031	0,034	1,440
ICEA	2,178	0,982	0,559	0,207	0,109	0,136	4,171
DEI	0,525	1,336	0,559	0,464	0,221	0,239	3,344
DII	2,099	1,493	0,637	0,611	0,284	0,192	5,316
DM	1,155	0,820	0,524	0,574	0,241	0,152	3,466
DIMED	3,359	1,132	0,687	0,191	0,113	0,098	5,580
MAPS	0,131	0,524	0,116	0,054	0,034	0,037	0,896
DMM	0,446	0,632	0,367	0,125	0,073	0,081	1,724
DNS	1,417	0,938	0,349	0,144	0,087	0,065	3,000
DPSS	0,525	0,704	0,280	0,377	0,184	0,146	2,216
DPG	0,525	0,765	0,512	0,264	0,138	0,168	2,372
SDB	0,971	0,561	0,297	0,080	0,042	0,027	1,978
DSB	1,338	0,918	0,571	0,237	0,130	0,105	3,299
DCTV	1,811	0,867	0,262	0,161	0,095	0,057	3,253
D'ISC	0,892	1,051	0,617	0,161	0,095	0,058	2,874
DISCOG	0,630	0,683	0,477	0,142	0,082	0,065	2,079
DSF	0,525	0,530	0,153	0,155	0,091	0,052	1,506
DSEA	0,787	0,847	0,489	0,354	0,174	0,365	3,016
SPGI	0,709	0,382	0,247	0,569	0,285	0,456	2,648
DSS	0,184	0,510	0,192	0,179	0,095	0,092	1,252
DSSGeA	0,394	0,717	0,270	0,285	0,139	0,157	1,962
DISLL	0,000	0,950	0,466	0,516	0,250	0,366	2,548
DTG	0,184	0,755	0,501	0,303	0,144	0,084	1,971
TESAF	1,994	0,681	0,431	0,093	0,059	0,076	3,334
TOTALI	30.623	26.252	13.124	8.751	4.375	4.377	87.502

3.3 Interventi di Reintegro delle cessazioni dei dipartimenti per cause diverse dal pensionamento

Le cessazioni legate a trasferimenti ad altra sede universitaria, anche straniera, decessi e/o dimissioni nel corso del 2025 e 2026 saranno gestite attraverso l'assegnazione ai Dipartimenti interessati di una quota aggiuntiva di punti organico provenienti dalla linea 7 del Fondo Budget di Ateneo, entro i primi mesi dell'anno successivo alla cessazione. Le assegnazioni relative alle cessazioni impreviste avvenute nell'anno 2024 sono già state riconosciute ai Dipartimenti con provvedimento della Rettrice.

La Tabella IV evidenzia il costo provvisorio della Linea 7 finora rilevato.

Tabella IV – Interventi Linea 7

Dipartimento	Assegnazione	Anno 2024	Anno 2025	Totale
DAFNAE	2,866		0,7	3,566
FISPPA	4,518	1,55	0,5	6,568
DFA	5,721	1,275		6,996
DEI	3,344	0,525		3,869
DIMED	5,58	0,525	0,5	6,605
MAPS	0,896	0,525		1,421
SDB	1,978	0,525		2,503
DSB	3,299		0,5	3,799
DCTV	3,253	0,45		3,703
DiSCOG	2,079		0,5	2,579
DSF	1,506	1,05		2,556
DSEA	3,016	0,996		4,012
DiSSGeA	1,962	0,525		2,487
DTG	1,971	0,5		2,471
		8,446	2,7	

3.4 Interventi di salvaguardia del turnover dei dipartimenti

L'analisi dell'andamento delle cessazioni nel triennio 2024-2026 evidenzia una variabilità dell'incidenza delle cessazioni nei diversi dipartimenti, che varia dallo 0% del DISLL ad un valore massimo di 10,97% del DIMED. Si ricorda che l'indicatore cessazioni IC (D0) assegna una quota pari al 35% dei punti organico in distribuzione ai dipartimenti, mentre la parte rimanente è acquisita dai dipartimenti stessi in base agli indicatori ricerca (30% + 15%) e didattica (10%+5%+5%): ne risulta che i dipartimenti con un turnover eccessivo rispetto alla loro dimensione, anche se provvisti di ottimi indicatori premiali, riescono ad acquisire solo una parte del turnover generato. Questo può rendere critica la sopravvivenza di alcune aree disciplinari e mettere in crisi la sostenibilità dell'offerta formativa: si prevede pertanto una misura di salvaguardia tale da assicurare ad ogni dipartimento la disponibilità di almeno il 75% delle risorse liberate da turnover, al netto del contributo al FbA, che sarebbero assegnate al Dipartimento attraverso il solo indicatore cessazioni.

La Tabella V evidenzia l'intervento di salvaguardia del costo complessivo di 2,35 punti organico.

Tabella V – Misura di salvaguardia sul turnover.

Dipartimento	Assegnazione	Salvaguardia	Finale
ICEA	4,171	0,187	4,358
DIMED	5,580	1,140	6,720
DCTV	3,253	0,370	3,623
TESAF	3,334	0,656	3,990
		2,353	

Si ricorda che a valere sulle assegnazioni del Piano 2025-2027 è previsto il prelievo, a fronte delle risorse anticipate dal Fondo Budget di Ateneo 2022-2024, delle seguenti risorse:

- Quote di riequilibrio per i Dipartimenti vincitori dei progetti di eccellenza, edizione 2023-2027, così come previsto da delibera del CdA n. 85 del 18 aprile 2023;
- Conguagli negativi derivanti dall'aggiornamento delle quote relative agli indicatori D0, D1 e D2 realizzato nella Fase 2 del Piano 2022-2024, per un totale di 4,61 punti organico, così come previsto da delibera del CdA n. 218 del 18 luglio 2023.

3.5 Suddivisione delle risorse finanziarie “Fondo Giovani Ricercatori”

Il sistema di reclutamento universitario italiano è attualmente interessato da profondi cambiamenti normativi, che investono in particolare le figure preruolo. Tra gli interventi più rilevanti la **Legge 79/2022** ha riorganizzato su un orizzonte massimo di 6 anni un'unica figura di ricercatore a tempo determinato in “tenure” (ex RTDb), posto ad esaurimento la figura degli RTDa, abolito la figura degli assegnisti di ricerca e introdotto le figure del contrattista di ricerca, degli incarichi post-doc e di ricerca.

Questa riforma si inserisce in una fase di transizione complessa: da un lato, negli anni recenti si è registrato un forte incremento delle risorse destinate al reclutamento di giovani ricercatori (Dottorandi, Assegnisti, RTDa e RTDB), sostenuto anche dai fondi straordinari PNRR e PRIN; dall'altro, il sistema affronta oggi una **contrazione dei punti organico**, che limita le possibilità di reclutamento nei ruoli accademici e una **riduzione delle risorse per la ricerca**, dovuta alla conclusione di molte linee di finanziamento straordinario.

L'Ateneo nell'ambito dei precedenti Piani triennali, ha destinato ingenti risorse di bilancio finalizzate al reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 lettera a) della L 240/2010. Questa politica ha dato luogo ad un processo di filiera del reclutamento che si è dimostrato in grado di valorizzare una percentuale oscillante tra il 60 e il 70 % di queste figure per il proseguimento della carriera accademica nei ruoli successivi.

In questo contesto, il Fondo Giovani Ricercatori rappresenta uno strumento strategico per garantire la continuità delle attività di ricerca e la valorizzazione delle competenze già formate e favorire l'attrazione dei talenti, in coerenza con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo 2023-2027, volti a promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca (RIC_01) e incrementare la capacità di attrazione di ricercatrici e ricercatori eccellenti (RIC_03). Esso costituisce inoltre uno strumento per accompagnare la transizione verso il nuovo modello di reclutamento previsto dalla L. 79/2022, tuttora in fase di completamento.

Lo stanziamento per il triennio è fissato in € 10M: il fondo è costituito con risorse derivanti dal patrimonio netto non vincolato per € 7M e per € 3M dalla destinazione dell'utile di esercizio del bilancio consuntivo 2024. Tali risorse sono rese disponibili alla programmazione e alle progettualità dei dipartimenti e distribuite tra le strutture, in analogia a quanto fatto in passato, attraverso la componente premiale del modello di distribuzione dei punti organico. Le quote % di accesso alle risorse sono quindi calcolate per ciascun dipartimento sulla base dei soli indicatori degli ambiti VQR e didattica.

I Dipartimenti si impegnano a cofinanziare i contratti con fondi propri e/o esterni per un importo complessivamente pari a € 1,5M.

I Dipartimenti possono utilizzare immediatamente le risorse del Fondo Giovani Ricercatori per prorogare contratti di RTDa (fino al termine massimo quinquennale previsto dalla legge per la durata complessiva del contratto), stipulare contratti di ricerca e/o incrementare le borse di dottorato (fino a un massimo di un terzo 1/3 dell'incremento della borsa di dottorato stessa), secondo quanto definito nella propria programmazione triennale.

L'utilizzo delle risorse del Fondo Giovani Ricercatori per finanziare la proroga degli RTDa è subordinato all'esaurimento delle risorse liberate dalla cessazione anticipata di RTDa (ad es. per passaggio al ruolo di RTT).

L'attivazione di contratti di ricerca è subordinata al rispetto di uno specifico vincolo normativo: la spesa complessiva per l'attivazione di tali contratti non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per l'erogazione degli assegni di ricerca. In Tabella VI è riportata la

spesa media nel triennio 2022-2024 per assegni di ricerca di ciascun Dipartimento, che costituisce il limite annuo da rispettare per i contratti di ricerca stipulati nel triennio 2025-2027. In tal senso è virtuoso utilizzare il finanziamento di Ateneo come co-finanziamento per contratti a valere su fondi esterni.

La programmazione del reclutamento della nuova fattispecie di “incarichi post-doc” ai sensi dell’art. 22 bis della L. 240/2010 è ad oggi subordinata all’emanazione del provvedimento ministeriale di definizione degli elementi caratterizzanti il trattamento economico, nonché all’emanazione di apposito Regolamento di Ateneo. Anche l’attivazione di incarichi post-doc è subordinata al rispetto di uno specifico vincolo normativo: la spesa complessiva per tali incarichi non può essere superiore alla spesa media sostenuta nell'ultimo triennio per il conferimento di assegni di ricerca e contratti di RTDa. Tale limite a livello di Ateneo è stimato in 15,7M. Il limite annuo da rispettare per ciascun Dipartimento sarà definito con successivo provvedimento una volta possibile l’avvio dei reclutamenti.

La Tabella VI riporta il riparto delle risorse ai dipartimenti, il cofinanziamento richiesto a ciascuna struttura, nonché i limiti di spesa per l’assunzione di contrattisti di ricerca.

Tabella VI – Suddivisione Fondo Giovani Ricercatori tra i dipartimenti utilizzando i diversi indicatori.

Dipartimento	Quota %	Fondo Giovani Ricercatori	Cofinanziamento dipartimenti	Limite annuo spesa per contratti di ricerca
DAFNAE	2,89	288.719,33 €	43.307,90 €	163.297,42 €
DBC	1,97	197.418,90 €	29.612,83 €	209.171,20 €
DiBio	3,41	341.430,55 €	51.214,58 €	151.542,02 €
BCA	1,74	173.652,21 €	26.047,83 €	43.678,44 €
DPCD	2,36	235.936,63 €	35.390,49 €	148.679,33 €
DiPIC	2,18	218.418,17 €	32.762,73 €	125.671,06 €
FISPPA	5,56	555.761,48 €	83.364,22 €	238.602,59 €
DFA	5,65	565.176,45 €	84.776,47 €	548.155,10 €
GEO	2,08	208.341,30 €	31.251,20 €	102.628,30 €
ICEA	3,52	352.155,79 €	52.823,37 €	235.762,21 €
DEI	4,94	494.055,27 €	74.108,29 €	539.063,65 €
DII	5,64	563.704,98 €	84.555,75 €	577.069,43 €
DM	4,06	406.046,60 €	60.906,99 €	289.135,73 €
DIMED	3,94	393.938,79 €	59.090,82 €	150.671,88 €
MAPS	1,33	133.375,10 €	20.006,26 €	43.794,48 €
DMM	2,26	226.066,59 €	33.909,99 €	52.836,62 €
DNS	2,78	278.163,99 €	41.724,60 €	44.323,50 €
DPSS	2,95	295.072,31 €	44.260,85 €	251.424,41 €
DPG	3,26	326.372,87 €	48.955,93 €	100.494,47 €
SDB	1,78	178.198,87 €	26.729,83 €	59.734,89 €
DSB	3,47	346.934,07 €	52.040,11 €	106.329,97 €
DCTV	2,52	252.187,65 €	37.828,15 €	152.088,22 €
DiSC	3,52	351.701,30 €	52.755,19 €	250.422,68 €
DiSCOG	2,58	257.680,91 €	38.652,14 €	190.323,50 €
DSF	1,71	171.081,38 €	25.662,21 €	88.467,87 €
DSEA	3,91	391.362,49 €	58.704,37 €	96.740,16 €
SPGI	3,37	337.235,21 €	50.585,28 €	104.108,64 €
DSS	1,87	186.667,55 €	28.000,13 €	123.608,98 €
DiSSGeA	2,74	273.904,59 €	41.085,69 €	156.061,11 €
DISLL	4,46	445.656,73 €	66.848,51 €	346.657,28 €
DTG	3,16	315.778,29 €	47.366,74 €	113.815,31 €
TESAF	2,38	237.803,68 €	35.670,55 €	129.762,26 €
TOTALI	100,00	10.000.000,00 €	1.500.000,00 €	5.934.122,74 €

4. Attuazione del piano triennale

Le risorse in punti organico e in euro assegnate ai dipartimenti si riferiscono al triennio 2025-27 e sono utilizzabili per il “Piano triennale del personale del dipartimento”.

Per la redazione del piano, con decreto della Rettrice saranno rese disponibili ai dipartimenti delle linee di indirizzo che dovranno contenere:

- un’indicazione sui contenuti attesi del documento di piano in termini di coerenza delle politiche di reclutamento proposte con gli obiettivi strategici di Ateneo in materia di ricerca, didattica e terza missione;
- la situazione attuale (AS IS) in relazione al rispetto dei vincoli ministeriali da parte di ciascun dipartimento e le indicazioni conseguenti con particolare riferimento alle politiche di reclutamento degli esterni;
- le indicazioni a ciascun dipartimento sulla programmazione delle I fasce nel triennio in relazione all’obiettivo dell’Ateneo di mantenere stabile l’attuale rapporto $PO/(PA+PO)$ attorno al valore di 0.35;
- indicazioni sulla gestione della fase transitoria del reclutamento, a valle del già citato provvedimento legislativo di revisione del preruolo e del reclutamento in ingresso.

Da un punto di vista operativo il piano sarà gestito per mezzo dell’applicativo “Proper PROD” che costituirà formale strumento di verifica della spesa e di aggiornamento della progressiva implementazione delle singole operazioni di reclutamento previste. L’Ufficio Sviluppo Organizzativo fornirà al riguardo specifiche indicazioni operative con particolare riferimento al flusso autorizzativo per le singole posizioni che saranno richieste.

Criteri di assegnazione e utilizzo del budget ordinario e delle politiche strategiche per il personale tecnico-amministrativo per il triennio 2025-2027

1. Premesse e obiettivi

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-27, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 28 gennaio 2025, alla sezione “3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale” ha individuato gli obiettivi generali e le principali tappe di implementazione del Piano Triennale di Reclutamento di personale 2025-2027.

Il nuovo Piano triennale di programmazione del reclutamento del personale tecnico-amministrativo si pone a valle di tre piani di programmazione che hanno investito ingenti risorse nel reclutamento di personale tecnico-amministrativo, a seguito di specifici interventi di Ateneo e di finanziamenti straordinari del MUR. Nel periodo 2016-2024 si è registrato un incremento del personale tecnico-amministrativo del 20%: negli ultimi 9 anni la componente tecnico-amministrativa è passata da 2.256 a 2.751 unità, con una previsione di 2.900 entro il 2027. Il rapporto docenti/PTA è passato da 0,91 nel 2016 a 1 nel 2025, in linea con la stima presentata nel piano strategico 2023.

L’Ateneo, anticipando le successive politiche ministeriali, già a partire dal 2016 ha progressivamente investito sulla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo destinando al reclutamento, nei diversi piani, risorse aggiuntive a quelle generate dal solo turnover e strutturando, con particolare riferimento ai Piani 2019-2021 e 2022-2024, dei Piani straordinari specifici.

È stato garantito un percorso di progressiva qualificazione del personale tecnico-amministrativo: ad inizio 2025 si rileva, rispetto al 2016, una prevalenza di Funzionari, con un incremento del 44%, grazie anche alle politiche di finanziamento dell’Ateneo finalizzate alle progressioni di carriera.

Parallelamente all’incremento di tecnici e amministrativi, a partire dal 2022 sono state destinate risorse incrementalmente per la valorizzazione del pta (Legge 30 dicembre 2021, n. 234 – art.1, comma 297, lett. b) pari a oltre € 2M annui. Inoltre a partire dal 2023 sono state destinate risorse all’incremento dei fondi per il salario accessorio del personale pari a 880.000€ annui.

Il Piano 2025-2027 viene implementato considerando alcuni importanti elementi di novità che caratterizzano l’attuale contesto normativo, tra cui:

- recupero solo parziale del turnover, pari al 75% della quota di punti organico derivanti da cessazioni per l’anno 2025, e del 100% per gli anni 2026 e 2027;

- destinazione delle risorse straordinarie per il 2025 e 2026 (piani C e D previsti dal DM 445/2022) al cofinanziamento dei maggiori oneri stipendiali del personale;
- introduzione della figura del tecnologo di ricerca a tempo indeterminato (la sequenza di approvazione dello schema contrattuale è tuttora in corso);
- possibilità di trattenimento in servizio del personale fino al compimento del settantesimo anno di età, ma solo in caso di specifiche esigenze organizzative, con conseguente minore turnover.

Le risorse derivanti da turnover 2024-2026 disponibili per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo sono stimate in 70 punti organico e sono così suddivise:

- 49 punti organico sono destinati al budget ordinario PTA (28 po) e al reintegro dei tecnici di laboratorio e sanitari (21 po);
- 21 punti organico sono destinati alle politiche strategiche.

A queste si aggiungono le risorse residue del budget della programmazione pta 2022-2024, pari a 5,40 punti organico.

Si destinano inoltre per il triennio 17M di euro per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo a tempo determinato, la cui copertura, per 15,5M, è garantita da risorse non FFO.

Il Piano di reclutamento 2025-2027 si pone l'obiettivo di mantenere il rapporto docenti/pta pari a 1, di assicurare la qualità dei servizi tecnico-amministrativi potenziati durante i precedenti piani di programmazione, attraverso l'acquisizione di competenze e profili professionali in linea con le esigenze strategiche e con attenzione alle politiche di valorizzazione del personale, finalizzate a supportare lo sviluppo di carriera, le progressioni verticali e la stabilizzazione del personale.

Tabella 1: Sintesi ripartizione delle risorse secondo le linee di intervento

ALLOCAZIONE RISORSE DISPONIBILI		P.O.
1	Budget ordinario	54,40
1A	Budget tecnici di laboratorio e sanitari	21
1B	Budget PTA e CEL	33,40
2	Politiche strategiche	21
	TOTALE	75,40

2. Attuazione delle linee di intervento

LINEA DI INTERVENTO 1a – BUDGET DEI TECNICI DI LABORATORIO E DEI TECNICI SANITARI

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 21, sono destinati alla sostituzione di tecnici di laboratorio e di tecnici sanitari che cesseranno nel triennio 2024-2026. Tale disponibilità

potrà essere aggiornata annualmente sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione.

La politica di reintegro del personale tecnico di laboratorio e sanitario costituisce una linea di intervento nell'ambito della programmazione triennale già a partire dal 2019 ed è finalizzata a garantire la continuità servizi tecnici di laboratorio e sanitari.

A differenza di quanto previsto nei precedenti piani, a partire dal 2025 una volta accertata la cessazione di tecnici di laboratorio (anche con atto ricognitivo), saranno assegnati alla struttura dove si verifica la cessazione 0,2 punti organico o, nel caso di tecnici sanitari convenzionati con il SSR, 0,25 punti organico. I Dipartimenti potranno integrare col budget docenza assegnato la quota necessaria per il reclutamento di nuovi tecnici.

Le risorse residue che si renderanno disponibili a seguito delle cessazioni saranno utilizzate per cofinanziare posizioni di tecnici di laboratorio e sanitari nell'ambito delle call interdipartimentali o di specifiche call finalizzate al potenziamento dei servizi di laboratorio.

Si ricorda che l'incremento del numero dei tecnici di laboratorio e sanitari è sempre possibile attraverso le disponibilità dei dipartimenti nell'ambito dei p.o. destinati al reclutamento docenti.

LINEA DI INTERVENTO 1b – Budget PTA e CEL

I punti organico destinati alle strutture sulla base del turn-over (con esclusione dei tecnici di Laboratorio e tecnici area sanitaria) sono pari a 33,40.

Il budget viene destinato alle Macrostrutture (Dipartimenti, Amministrazione Centrale e Centri, Poli e Scuole) esclusivamente sulla base del Turnover effettivo rilevato da gennaio 2024 ad aprile 2025 e stimato, sulla base del raggiungimento del requisito di anzianità di servizio, fino al 31.12.2026 (Tabella 2).

Tale disponibilità potrà essere aggiornata sulla base del turnover effettivo, qualora differisse significativamente dalla previsione o in relazione a modifiche di tipo organizzativo che comportino la modifica dei processi di competenza delle strutture, quali ad esempio quelli relativi ad accentramento o decentramento di funzioni.

Tabella 2: ripartizione dei punti organico budget ordinario

Macrostruttura	Punti Organico
AC	6,35
CENTRI, POLI E SCUOLE	9,65
DIPARTIMENTI	17,40
Totale	33,40

Per la ripartizione del budget all'interno delle Macrostrutture si seguiranno i criteri di seguito indicati.

Dipartimenti

Il budget è assegnato ai Dipartimenti principalmente attraverso i criteri contenuti nel modello di pesatura, già utilizzato nelle precedenti programmazioni 2019-2021 e 2022-2024. Tale modello potrà essere integrato dall'utilizzo di ulteriori indicatori e da valutazioni gestionali riguardanti le

specificità di ciascun Dipartimento. L'applicazione del modello di pesatura, infatti, rappresenta il criterio di partenza nell'assegnazione del personale; sono poi considerati ulteriori elementi, quali le eventuali carenze di personale riconducibili ad attività e processi specifici e la necessità di acquisire competenze indispensabili e non presenti all'interno della struttura.

Amministrazione Centrale

Per l'Amministrazione Centrale il budget sarà assegnato alle Aree sulla base dei seguenti criteri:

- Turn-over
- Trasferimento di attività tra aree;
- Analisi dell'evoluzione dell'organico nel triennio comprensivo delle risorse a tempo determinato a carico del BU
- Conclusione progettualità specifiche attivate nelle precedenti programmazioni

Sarà presa in considerazione la consistenza delle aree a inizio 2025, comprensiva delle ulteriori assegnazioni, anche se non ancora attuate.

Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole

Per Centri di Ateneo, Poli Multifunzionali e Scuole l'assegnazione del budget si baserà sulle seguenti dimensioni:

- Turnover;
- Specificità delle singole strutture, in riferimento al dimensionamento e peculiari ambiti di attività;
- Conclusione progettualità specifiche attivate nelle precedenti programmazioni.

Il Budget destinato ai Centri ricomprende anche la programmazione dei Collaboratori ed Esperti Linguistici.

L'attuazione della linea di intervento 1b avviene attraverso formalizzazione dell'assegnazione e distribuzione delle risorse alle strutture con provvedimento del Direttore Generale.

LINEA DI INTERVENTO 2 – Politiche Strategiche

Gli interventi a supporto della pianificazione strategica sono indirizzati alla realizzazione di specifiche politiche definite a livello di Ateneo. Le risorse a supporto della pianificazione strategica sono gestite sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale per sostenere obiettivi di sviluppo di interesse generale per l'Ateneo. I punti organico destinati a tale linea di intervento sono pari a 21.

Gli interventi si articolano in tre Azioni.

Azione 1 – Progressioni verticali (7 po)

L'Ateneo ritiene che sia importante offrire al personale in servizio un percorso per lo sviluppo di carriera mediante procedure riservate, in attuazione dell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con legge n. 113 del 2021. Tale azione è finanziata con 7 punti organico, pari ad una programmazione che prevede il 50% delle

posizioni del piano (pari a 135), che è il massimo consentito dalla legge. Le progressioni verranno articolate con cadenza periodica.

Tali procedure possono essere svolte fino alla concorrenza del limite di 135 posizioni, a cui andranno sottratte le riserve di posti a favore del personale interno nei concorsi pubblici di cui al successivo punto 4.2, dal momento che l'insieme delle procedure interne e delle procedure riservate non può complessivamente superare il 50% dei posti messi a concorso.

Azione 2 – Sviluppo delle competenze e consolidamento dei processi (14 po)

L'Azione 2 è finalizzata a supportare lo sviluppo organizzativo in coerenza con la pianificazione strategica. In particolare, gli ambiti di intervento riguardano:

- Individuazione di nuove competenze a sostegno alla pianificazione strategica;
- Sostegno alla transizione digitale e all'innovazione dei processi: implementazione di soluzioni avanzate per la semplificazione amministrativa e integrazione strategica dell'Intelligenza Artificiale e di sistemi informatici innovativi nell'organizzazione di Ateneo;
- Sostegno alla valorizzazione del patrimonio immobiliare: supporto al sistema di gestione patrimoniale, pianificazione logistica, manutenzione ordinaria e straordinaria;
- Ottimizzazione e innovazione dei processi amministrativo-contabili: acquisizione di competenze specialistiche per incrementare l'efficienza, la trasparenza e la sostenibilità della gestione finanziaria dell'Ateneo;
- Ruoli di Responsabilità: garantire alle strutture la continuità operativa attraverso la sostituzione del personale con incarichi di responsabilità, sia in caso di avanzamenti di carriera interni che di cessazioni impreviste. L'obiettivo è assicurare una tempestiva copertura delle posizioni organizzative, mantenendo l'efficienza dei processi e valorizzando lo sviluppo professionale del personale in servizio
- Eventuali esigenze di carattere straordinario.

L'utilizzo delle risorse destinate alle progettualità sopra evidenziate avverrà con provvedimento del Direttore Generale.

Azione 3 - Fondo di rotazione per la tempestività del reclutamento (5,75)

Il fondo di rotazione è uno strumento strategico istituito nel Piano 2022-2024 per consentire lo scorrimento delle graduatorie con la chiamata di personale già in servizio presso l'Ateneo qualora questo sia necessario per arrivare alla chiamata di personale esterno collocato in graduatoria.

Tale fondo¹ può essere utilizzato per:

- scorrere la graduatoria qualora il personale sia in servizio a tempo indeterminato e per ragioni organizzative sia preferibile non procedere alla mobilità ad altre strutture; i

¹ Tale fondo era stato inizialmente finanziato con 4 punti organico nella programmazione 2022-2024, con possibilità di utilizzo "a leva" per ulteriori 10.

differenziali di punti organico relativi allo scorrimento saranno recuperati sul budget della programmazione 2025-2027;

- scorrere la graduatoria qualora il personale sia in servizio a tempo determinato presso l'Ateneo e sussistano ragioni organizzative che ne sconsigliano la mobilità ad altre strutture. Le risorse necessarie a copertura delle assunzioni saranno in questo caso recuperate sul budget ordinario attribuito alle strutture nella programmazione 2028-2030;
- far fronte a criticità nel reclutamento determinatesi in specifici ambiti tecnico-amministrativi. Anche in questo caso, le risorse necessarie a copertura delle assunzioni saranno recuperate sul budget ordinario attribuito alle strutture nella programmazione 2028-2030.

Come previsto dalla delibera 219/2022, le risorse relative alle posizioni finanziate dal fondo di rotazione sono un anticipo che viene poi recuperato sul budget ordinario destinato alle strutture. Si prevede la possibilità di utilizzare tale fondo "a leva" fino ad un massimo di 20 punti organico, dei quali 5,75 punti sono comunque stanziati nel budget della programmazione 2025-2027².

La Tabella 3 riporta il quadro sinottico di utilizzo delle risorse nelle diverse linee di intervento. E stima il numero di posizioni realizzabili sulla base dell'utilizzo medio del punto organico.

Tabella 3: ripartizione dei punti organico budget ordinario

LINEA DI INTERVENTO	P.O.	Utilizzo medio	POSTI
1a- Budget tecnici di laboratorio e sanitari	21	0,27	78
1b – Budget PT Ae CEL	33,4	0,27	123
2 - Supporto alla pianificazione strategica **	21		51 *
Totale	75,4		252
Fondo di Rotazione 2025-2027	5,75		21
TOTALE	81,15		273
** di cui			
Sviluppo delle competenze e consolidamento dei processi	14	0,27	51*
Progressioni verticali	7		135 (*)

(*) Il limite massimo di 135 posizioni include anche il personale assunto tramite riserva dedicata al personale già in servizio presso l'ateneo

4. Linee guida per il reclutamento

² In particolare 3,8 po sono recuperati sui residui del budget turnover e riequilibrio della programmazione 2022-2024 e 1,95 sono immediatamente recuperati sul budget ordinario 2025-2027 in fase di assegnazione delle posizioni alle strutture.

Per il triennio 2025-2027 si continuerà lungo la linea, già perseguita nei piani precedenti, di riduzione del frazionamento del reclutamento, onde conseguire maggiore efficacia e trasparenza, tramite le seguenti azioni:

1. Rilevazione dei profili professionali necessari, così da consentire una coerente programmazione delle procedure di reclutamento. Il profilo professionale richiesto dalle Strutture potrà anche essere diverso da quello del personale cessato, a seguito di diverse esigenze organizzative o di cambiamenti delle professionalità necessarie. In ogni caso i profili dovranno essere disegnati per garantire un adeguato accesso dall'esterno, e per garantire il reperimento di competenze adeguate rispetto alle attese. A tal fine l'Area Risorse Umane è incaricata di verificare la compatibilità dei profili professionali richiesti con le esigenze di cui sopra. L'Ateneo provvederà ad eseguire, anche attraverso valutazioni esterne, un'attività di monitoraggio circa l'adeguatezza dei profili disegnati e l'efficacia del reclutamento rispetto alle esigenze attese;
2. Razionalizzazione delle procedure di reclutamento attraverso l'aggregazione dei concorsi su profili omogenei, ove possibile. All'interno dei concorsi con più posizioni potranno trovare spazio le riserve per personale già assunto dall'ateneo a tempo indeterminato o determinato, o altre forme di collaborazione prevista dalla legge e nei limiti di legge;
3. Valorizzazione delle competenze trasversali ("soft skills"), oltre che delle competenze professionali e linguistiche; in particolare, nelle procedure concorsuali dovrà essere adeguatamente verificata la conoscenza della lingua straniera rispetto al livello richiesto dal bando;
4. Utilizzo di canali di comunicazione e promozione supplementari a quelli ufficiali (ad esempio social –media professionali), in modo da incrociare adeguatamente la domanda di lavoro;
5. Utilizzo dei canali di comunicazione interni all'Ateneo.

L'assegnazione di personale alle strutture potrà avvenire a seguito di mobilità interna all'Ateneo o a seguito di reclutamento dall'esterno. Le destinazioni a seguito di mobilità interna sono da considerare equivalenti alle destinazioni a seguito di reclutamento dall'esterno e alla struttura saranno addebitati i punti organico corrispondenti per l'assunzione dall'esterno della categoria del personale interno trasferito alla medesima.

Per garantire un maggiore controllo sistemico e una maggiore efficienza del processo, tutto il ciclo della programmazione e del reclutamento del personale tecnico-amministrativo verrà gestito attraverso l'applicativo Proper Prod, che costituirà la fonte di riferimento ufficiale dei dati.

All'interno del gestionale saranno sempre visibili le posizioni di personale tecnico-amministrativo finanziate nell'ambito della programmazione e lo stato di avanzamento del reclutamento.

5. Linee guida per l'assegnazione del personale a tempo determinato

Per il triennio di programmazione 2025-2027 sono previsti 17 milioni di euro per personale a tempo determinato, di cui 15,5M derivanti da risorse non FFO. Tale previsione è effettuata sulla base dell'utilizzo nel triennio precedente. A tale somma si aggiunge quella che verrà impegnata sui

budget delle singole strutture su fondi esterni o su fondi interni qualificati alla fonte dall'Ateneo come non FFO.

Le posizioni a tempo determinato possono essere attivate nel rispetto delle previsioni del D.Lgs 165/2001, ovvero per esigenze temporanee e/o eccezionali, attestate dal responsabile della struttura e verificate dall'Area Risorse Umane.

Il tetto che la norma impone è del 20% sul totale delle posizioni di ruolo, a livello di Ateneo. Il personale assunto con contratti a tempo determinato al 1.1.2025 costituisce il 10% del personale in servizio; si stima che nel triennio di programmazione tale % si attesterà entro il 15%.

Le strutture possono attingere al budget di Ateneo per il reclutamento di personale a tempo determinato secondo le seguenti linee di priorità:

- sostituzioni di maternità;
- sostituzione temporanea di personale per mobilità in uscita di personale di ruolo verso altre strutture dell'Ateneo (come previsto dal regolamento di mobilità dell'Ateneo);
- progetti di innovazione e miglioramento dei servizi; l'assunzione di personale a tempo determinato trova copertura:
 - a. per l'Amministrazione Centrale su fondi correlati alle contribuzioni studentesche provenienti dall'esterno (ad es. progetti a valere sull'attività commerciale e/o istituzionale);
 - b. per i Dipartimenti su fondi BIFED, BIRD correlati alle contribuzioni studentesche, oltre che su fondi esterni;
 - c. per Centri, Poli e Scuole sul budget di funzionamento assegnato, correlato alle contribuzioni studentesche, oltre che su fondi esterni.
- altre esigenze di carattere straordinario.