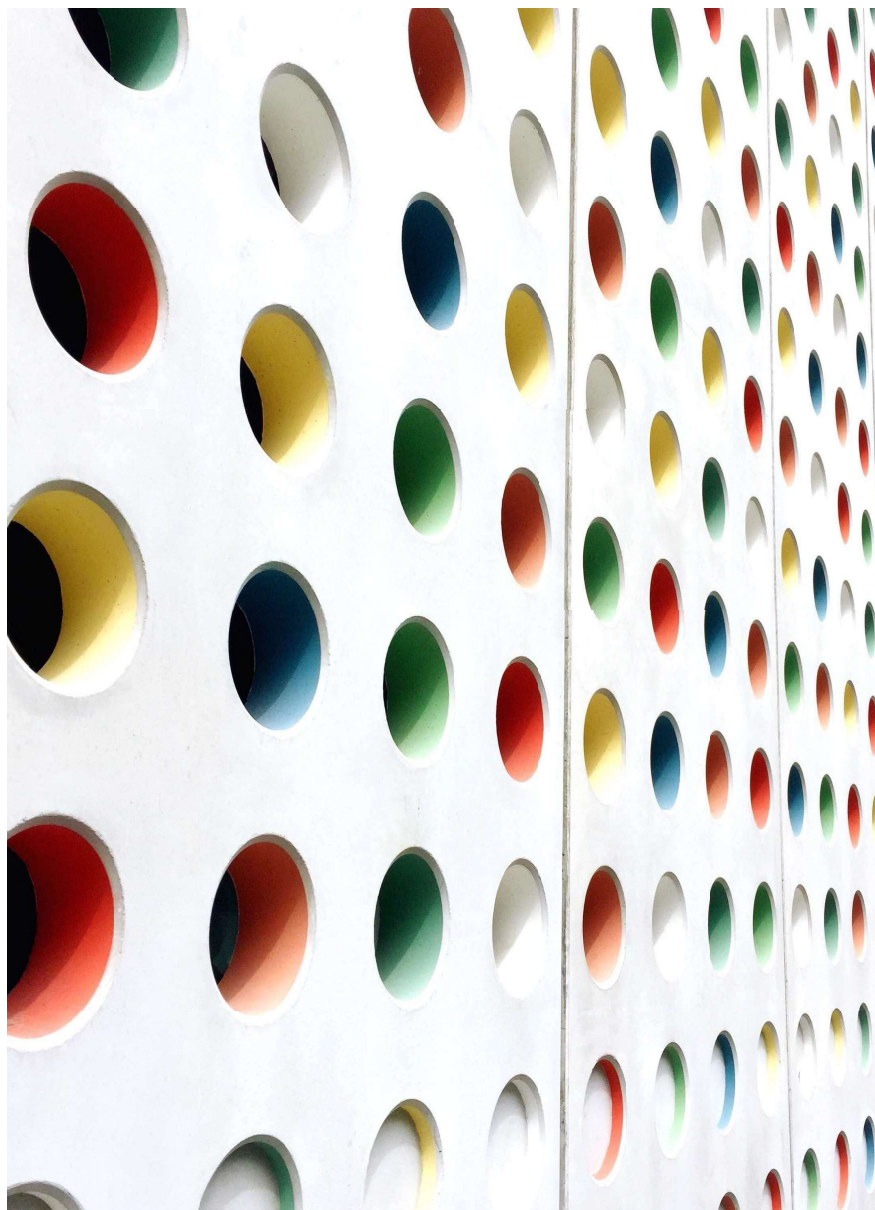




Università degli Studi di Napoli  
Federico II



# ADDENDUM

## Programmazione

### Fabbisogno del Personale

### 2024-2026





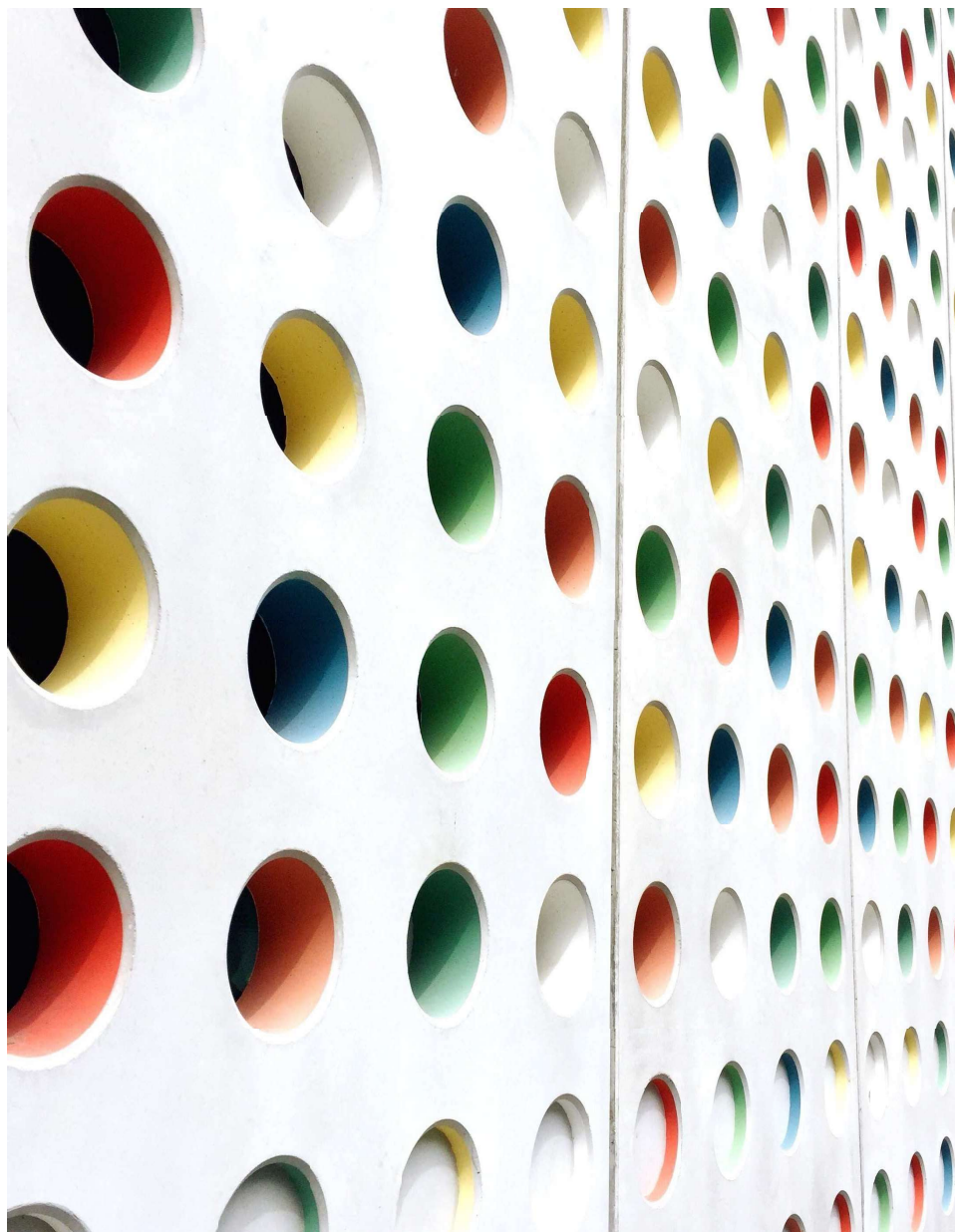
1. Premessa.....	pag. 3
2. Risorse disponibili per il Fabbisogno del Personale.....	pag. 4
3. Politiche di reclutamento personale docente e ricercatore: obiettivi e attuazione.....	pag. 6
4. Politiche di reclutamento personale tecnico amministrativo: obiettivi e attuazione.....	pag. 9
5. Conclusioni .....	pag. 12



# PREMESSA

Il presente Addendum al Piano dei fabbisogni del personale è stato elaborato:

- a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su parere favorevole del Senato Accademico, nell'adunanza 29/01/2024, della ripartizione delle risorse utilizzabili a partire dall'anno 2024, di cui al DM 795/2023;
- sulla base dei punti organico di cui al D.M. 1560 dell'1/12/2023, recante "Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2023";
- sulla base della stima dei punti organico che saranno attribuiti con successivi Decreti Ministeriali in base alle cessazioni attese.



## **RISORSE DISPONIBILI per il Fabbisogno del Personale**



## RISORSE disponibili a partire dall'anno 2024

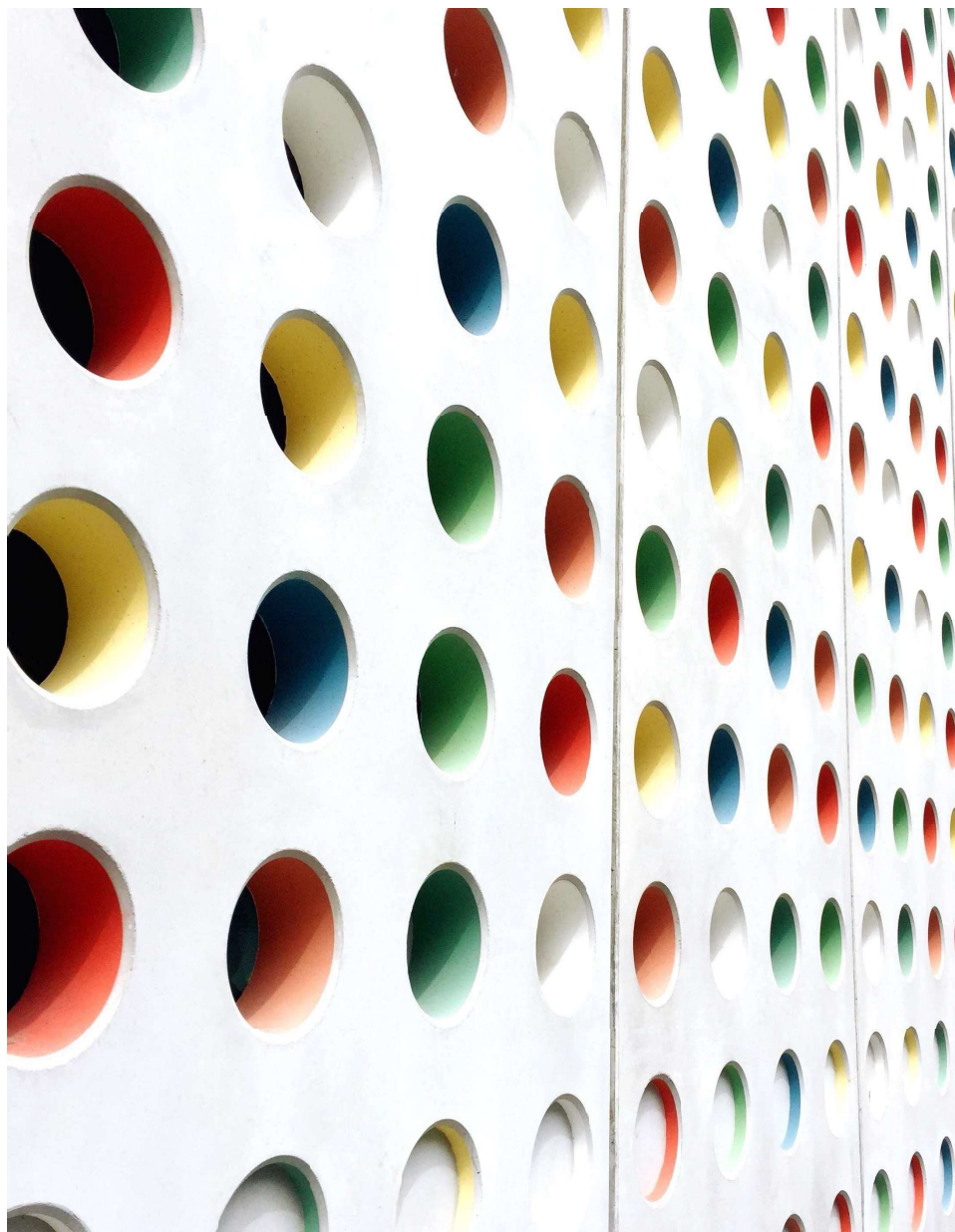
Con riferimento alle risorse disponibili a partire dall'anno 2024:

- il Consiglio di Amministrazione, su parere favorevole del Senato Accademico, ha approvato nell'adunanza del 29/01/2024 la programmazione dell'utilizzo dei punti organico di cui al **D.M. 795 del 26/6/2023** "*Piano straordinario reclutamento personale universitario 2024*" (cd. Piano B) pari a **159 p.o.**

**Tabella programmazione risorse  
D.M.795/2023**

<b>Piano Straordinario B</b>	<b>PUNTI ORGANICO</b>
<b>Professori prima fascia</b>	<b>34,1</b>
<b>Professori seconda fascia</b>	<b>7,7</b>
<b>Ricercatori a tempo determinato</b>	<b>62,9</b>
<b>Tecnici-Amministrativi</b>	<b>25</b>
<b>Non programmati</b>	<b>29,3</b>
<b>TOTALE</b>	<b>159</b>

- il MUR con **D.M. 1560 dell'1/12/2023**, recante "*Contingente assunzionale delle università statali per l'anno 2023*", ha attribuito all'Ateneo n. **85,78 punti organico (non ancora programmati)**



## **Politiche di reclutamento personale docente e ricercatore: obiettivi e attuazione**



# POLITICHE DI RECLUTAMENTO - OBIETTIVI

Le risorse disponibili a partire dall'anno 2024 sono finalizzate 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, anche in coerenza con le opportunità fornite dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal programma Next Generation EU

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 (RTDB e/o RTT)**: 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 RTDB, saranno considerate preferibilmente proposte inerenti settori concorsuali con potenziali candidati titolari di contratto RTDA che siano in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale.



# 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 Settore Concorsuale 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.



# POLITICHE DI RECLUTAMENTO – ATTUAZIONE

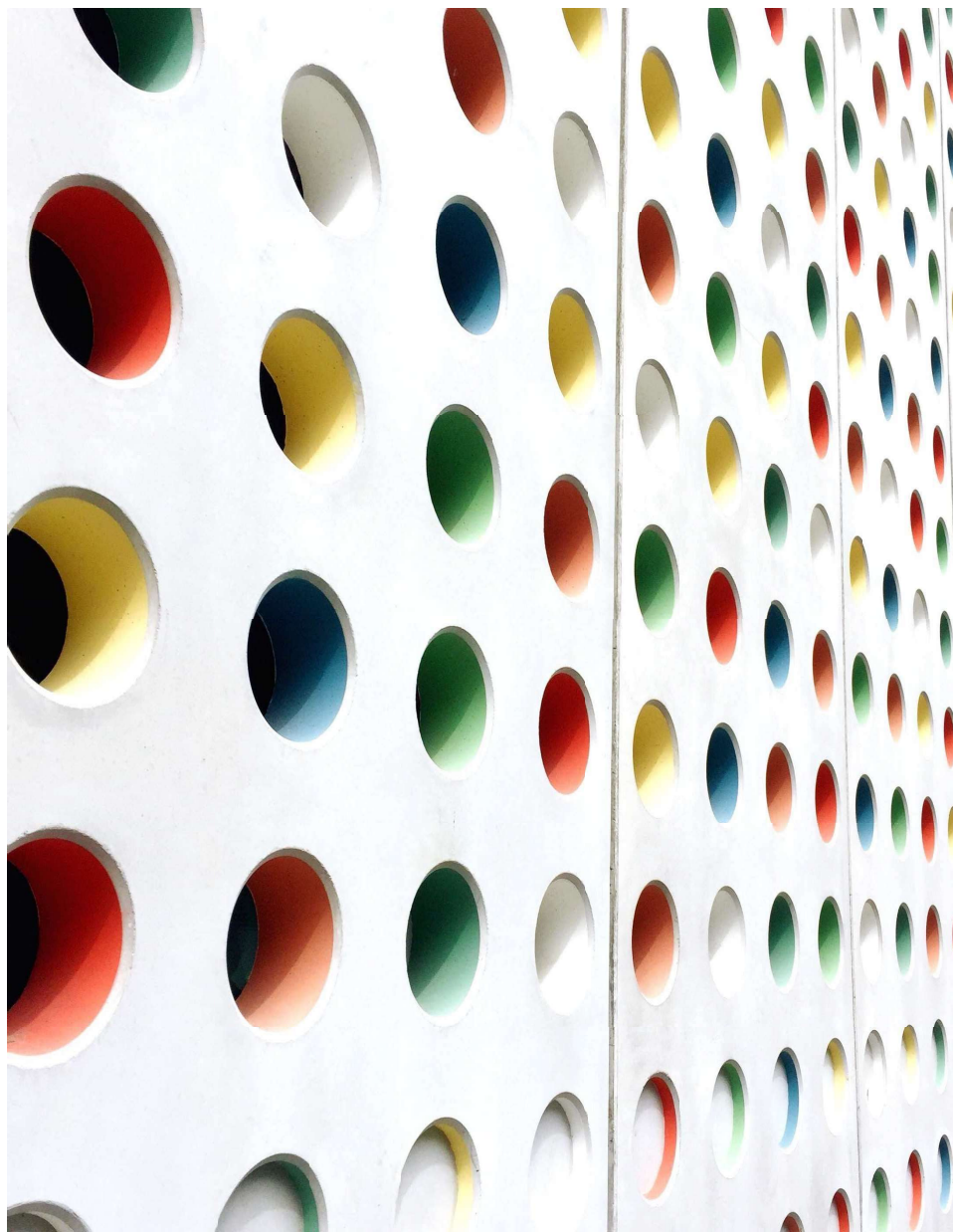
DIPARTIMENTO	QG	DIPARTIMENTO	QG
Agraria	5,14	Medicina molecolare e biotecnologie mediche	4,00
Architettura	3,61	Medicina veterinaria e produzioni animali	2,51
Biologia	4,53	Neuroscienze e scienze riproduttive ed odontostomatologiche	3,58
Economia, management, istituzioni	4,20	Sanità pubblica	2,72
Farmacia	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



Nel triennio di riferimento, si continuerà a dare seguito alle esigenze di personale rappresentate dai **Dipartimenti di Eccellenza**, necessarie per l'attuazione dei relativi progetti e a valere sui punti organico ad essi destinati dal MUR con cofinanziamento di Ateneo, come indicato dettagliatamente nella sottoindicata tabella.

DIPARTIMENTO	Professori I Fascia	Professori II Fascia	RTDB/RTT
	Numero posizioni	Numero posizioni	Numero posizioni
Agraria			2
Architettura			6
Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale		2	
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione			2
Dipartimento di Ingegneria Industriale		1	2
Farmacia			
Scienze Chimiche	1		
Scienze Economiche e Statistiche		1	3
Scienze Mediche Traslazionali	1		
Scienze Sociali			4
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura		1	3
Studi Umanistici		1	2
<b>TOTALI</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>24</b>

Punti organico per categorie	
I Fascia	1
II Fascia	0,7
RU B	0,65
EP	0,4
D	0,3
C	0,25



## **Politiche di reclutamento personale tecnico amministrativo: obiettivi e attuazione**



## POLITICHE DI RECLUTAMENTO - OBIETTIVI

Le risorse disponibili a partire dall'anno 2024 sono finalizzate a dare attuazione ai seguenti obiettivi generali di politiche di reclutamento:

- a) migliorare il rapporto tra personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo
- b) garantire la copertura dei posti resisi vacanti a seguito dei pensionamenti
- c) attuare le attività progettuali connesse al PNRR e ai progetti dei Dipartimenti di Eccellenza
- d) assicurare lo sviluppo delle infrastrutture connesse alla digitalizzazione dei processi
- e) incentivare l'internazionalizzazione della didattica e della ricerca e potenziare gli uffici preposti a tali funzioni
- f) tutelare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo
- g) completare il riassetto organizzativo dell'Ateneo disposto con decreto direttoriale n. 162 del 21/02/2023
- h) potenziare i vari laboratori dell'Ateneo
- i) offrire opportunità di crescita professionale al personale dipendente mediante progressione verticale.

L'attuazione delle politiche di reclutamento sopra indicate è intesa in una logica di scorrimento, pertanto, presenta, gradi di maggior dettaglio per l'anno 2024, mentre definisce più in generale la programmazione delle possibili assunzioni per gli anni 2025-2026, nelle more dell'adozione da parte del MUR dei successivi decreti di assegnazione dei contingenti assunzionali, anche di quelli relativi alla programmazione straordinaria di cui ai piani C e D ex DM 445/2020, e degli aggiornamenti che si renderanno necessari, di anno in anno, per far fronte a nuovi obiettivi e conseguenti esigenze organizzative dell'Ateneo.

Eventuali aggiornamenti potrebbero rendersi necessari anche nel corso dell'anno 2024, a fronte di sopravvenute esigenze di personale non prevedibili allo stato.



## POLITICHE DI RECLUTAMENTO - PROGRAMMAZIONE STRAORDINARIA EX D.M. 795/2023

**Nell'anno 2024**, si provvederà ad utilizzare prioritariamente le risorse della programmazione straordinaria di cui al DM 795/2023 - già assegnati, con delibera del CDA n. 71 del 30.01.2024, al personale tecnico-amministrativo, nella misura di **25 punti organico** – attraverso:

- l'indizione di nuovi bandi e/o scorrimenti di graduatorie attive, per un totale di **n. 20 punti organico**, finalizzati alla realizzazione degli obiettivi di cui ai punti a), b), c), d), e), f), g) e h), come indicato nella tabella sotto riportata;
- destinazione al fondo trattamento accessorio per il personale T.A. per i restanti **n. 5 punti organico**

CAT.	AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	AREA AMMINISTRATIVA	AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	TOTALE UNITA'	TOTALE P.O.
B	8				8	1,6
C		31		3	34	8,5
D			14	15	29	8,7
EP			2	1	3	1,2
					<b>74</b>	<b>20</b>

## POLITICHE DI RECLUTAMENTO - CONTINGENTI ASSUNZIONALI ORDINARI

Con **D.M. 1560 dell'1/12/2023**, sono stati assegnati all'Ateneo **85,78 punti organico** a valere sul turnover 2022, per i quali si assume che una **quota pari al 30%**, calcolata nella tabella sottostante, sarà destinata al personale tecnico-amministrativo per le assunzioni a partire dall'anno 2024.

Analogamente, a valere sul turnover 2023 2024 e 2025, si assume che la medesima percentuale del **30% dei punti organico** che il MUR assegnerà con successivi DD.MM., come indicato nella medesima tabella sotto riportata, sarà destinato al personale T.A.:

30% destinato al PTA su DM 1560/2023 e sulle previsioni p.o. che saranno assegnati con successivi DD.MM.								
	D.M. 1560 dell'1/12/2023	30%	2024	30%	2025	30%	2026	30%
Totale P.O già assegnati e Proiezione P.O. da Quiescenze Attese	85,78	25,73	61,81	18,543	57,06	17,118	72,21	21,663

La quota del 30% così calcolata sarà destinata al personale tecnico-amministrativo come di seguito indicato:

- **almeno il 30%**, per la realizzazione dell'obiettivo di cui al punto b) - (v. slide 17-19)
- **gli ulteriori punti organico per:**
  - **l'assunzione di figure professionali**, necessarie per la realizzazione degli obiettivi di cui ai punti a), c), d), e), f), g) e h), definiti nel dettaglio per l'anno 2024 (v. slide 17) e suscettibili di futuri aggiornamenti per far fronte ad eventuali nuove esigenze organizzative;
  - **la progressione verticale del personale interno** all'Ateneo, previa adozione del Regolamento di Ateneo che disciplinerà le modalità di svolgimento della procedura, sia di quella speciale prevista dall'art. 165, co. 5 del CCNL sottoscritto il 18.01.2024 per il triennio 2019-2021, sia di quella ordinaria di cui all'art. 52 comma 1bis del d.lgs. n. 165/2001, riservando 4 p.o. per l'anno 2024 (v. slide 17).

Infine, nel triennio di riferimento, si continuerà a dare seguito alle esigenze di personale rappresentate dai **Dipartimenti di Eccellenza**, necessarie per l'attuazione dei relativi progetti e a valere sui punti organico ad essi destinati dal MUR con cofinanziamento di Ateneo, come indicato dettagliatamente nella slide n. 19.



**POLITICHE DI RECLUTAMENTO - CONTINGENTE ASSUNZIONALE ORDINARIO  
DETTAGLIO PER IL 2024**



<b>30% PER LA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO DI CUI AL PUNTO B</b>				
CAT.	AREA	CESSAZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2023	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2024	P.O.
B	SGT	4	3	0,6
	AMM	19	6	1,2
C	AMM	24	7	1,75
	BIBL	3	1	0,25
	TTSED	12	4	1
D	AMM-GEST	10	3	0,9
	BIBL	2	1	0,3
	TTSED	11	3	0,9
EP	AMM-GEST	5	1	0,4
	BIBL	2	0	0
	TTSED	1	1	0,4
<b>TOTALE</b>		<b>93</b>	<b>30</b>	<b>7,70</b>

<b>54% PER L'ASSUNZIONE DI NUOVE FIGURE PROFESSIONALI PER GLI OBIETTIVI DI CUI AI PUNTI A), C), D), E), F), G) e H)</b>						
CAT.	AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	AREA AMMINISTRATIVA	AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	TOTALE UNITA'	TOTALE P.O.
B	10	5			15	3
C		10		10	20	5
D			10	6	16	4,8
EP			1	2	3	1,2
					<b>54</b>	<b>14</b>

<b>PER LA PROGRESSIONE VERTICALE DEL PERSONALE INTERNO</b>	
<b>P.O.</b>	<b>4,00</b>



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – PREVISIONE RECLUTAMENTO DEL 30% DELLE RISORSE DETERMINATO SULLA PROIEZIONE P.O. ATTESI SUL TURN-OVER PER GLI ANNI 2025 E 2026 ESPRESSO IN UNITÀ DI PERSONALE

CAT.	AREA	CESSAZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2024	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2025	CESSAZIONI PREVISTE PER L'ANNO 2025	UNITA DA RECLUTARE NELL'ANNO 2026
B	SGT	16	8	14	5
	AMM	2		3	1
C	AMM	13	4	10	3
	BIBL	1		2	
	TTSED	8	4	9	3
D	AMM-GEST	11	3	11	3
	BIBL	1		0	
	TTSED	3	1	3	1
EP	AMM-GEST	3	1	2	2
	BIBL	1		1	
	TTSED	1	1	6	1
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>	<b>22</b>	<b>61</b>	<b>19</b>



POLITICHE DI RECLUTAMENTO – PREVISIONE RECLUTAMENTO DEL 30% DELLE RISORSE DETERMINATO  
SULLA PROIEZIONE P.O. ATTESI SUL TURN-OVER PER GLI ANNI 2025 E 2026  
DETTAGLIO P.O.

ANNO 2025							
CATEGORIA	AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	AREA AMMINISTRATIVA	AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA BIBLIOTECHE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	TOTALE UNITA'	TOTALE P.O.
B	8					8	1,60
C		4			4	8	2,00
D			3		1	4	1,20
EP			1		1	2	0,80
						<b>22</b>	<b>5,60</b>

ANNO 2026							
CATEGORIA	AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	AREA AMMINISTRATIVA	AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	AREA BIBLIOTECHE	AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	TOTALE UNITA'	TOTALE P.O.
B	5	1				6	1,20
C		3			3	6	1,50
D		3			1	4	1,20
EP		2			1	3	1,20
						<b>19</b>	<b>5,10</b>

Categorie e aree sono indicate in base all'ordinamento professionale ancora vigente fino al primo maggio 2024. Saranno, poi, modificate con gli aggiornamenti al presente Piano



POLITICHE DI RECLUTAMENTO RELATIVE ALLE ESIGENZE DEI DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA  
APPROVATI CON DELIBERA DEL CDA N. 240 DEL 21.02.2023

DIPARTIMENTO	Personale EP			Personale D			Totale	
	Numero posizioni	Punti organico MUR	Punti organico Ateneo	Numero posizioni	Punti organico MUR	Punti organico Ateneo	Totale Punti Organico MUR	Totale Punti Organico Ateneo
Agraria				3	0,25	0,65	<b>0,25</b>	<b>0,65</b>
Dipartimento di Ingegneria Chimica, dei Materiali e della Produzione Industriale	1		0,4	1		0,3	<b>0</b>	<b>0,7</b>
Dipartimento di Ingegneria Elettrica e delle Tecnologie dell'Informazione	1	0,4					<b>0,4</b>	<b>0</b>
Dipartimento di Ingegneria Industriale				1		0,3	<b>0</b>	<b>0,3</b>
Scienze Chimiche	1	0,4					<b>0,4</b>	<b>0</b>
Scienze Mediche Traslazionali				1	0,3		<b>0,3</b>	<b>0</b>
Strutture per l'Ingegneria e l'Architettura				1	0,3		<b>0,3</b>	<b>0</b>
Studi Umanistici	1		0,4	1		0,3	<b>0</b>	<b>0,7</b>
<b>TOTALI</b>	<b>4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>8</b>	<b>0,85</b>	<b>1,55</b>	<b>1,65</b>	<b>2,35</b>



# CONCLUSIONI

Si rappresenta che la programmazione del D.M. 795/2023 potrà essere oggetto di rimodulazione a seguito di punti organico generati dalla conclusione di procedure i cui vincitori sono già in servizio presso l'Ateneo.

Con specifica richiesta formulata dal Rettore nel mese di febbraio 2024, i Dipartimenti sono stati chiamati a deliberare la propria programmazione di personale docente e ricercatore entro il 29 marzo 2024.

A valle dell'acquisizione di tutte le delibere di Dipartimento, tenendo conto degli obiettivi generali e dei criteri sopra individuati, sarà definito il numero di posizioni di professori e di ricercatori da reclutare a valere sulle risorse disponibili a partire dall'anno 2024.



Previsione del  
**TURNOVER 2024- 2026**

# QUIESCENZE

## PROFESSORI E RICERCATORI

### previsione 2024 - 2026

UNITA' di personale in base all'età anagrafica

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

Previsione Termine Contratti RTD in termini di UNITA' di personale

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

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

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

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

# QUIESCENZE

## PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E DIRIGENTE

### previsione 2024 - 2026

Previsione Quiescenze in termini di UNITA' di personale

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



## QUIESCENZE previsione 2024-2026 Personale PTA e PDR in termini di PUNTI ORGANICO

Quiescenze in base all'età anagrafica

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

La sequenza storica delle quiescenze per anno indica che il numero effettivo è **maggiore** di quello per età anagrafica, **ASSUMIAMO UN INCREMENTO DI CIRCA IL 10%**.

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

## Previsione Attribuzione Punti Organico 2024 – 2026 derivanti da Quiescenze

Assumiamo un turnover di Ateneo al 95%

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

**Previsione Attribuzione Punti Organico 2024 – 2026**  
**PIANI STRAORDINARI RECLUTAMENTO PERSONALE UNIVERSITARIO 2022-2026**  
**D.M. 445 del 6-05-22**

	<b>Assegnazione [M€]</b>	<b>scadenza</b>	<b>[P.O.]</b>	<b>Federico II [P.O.]</b>	<b>%</b>
<b>A</b>	<b>300</b>	31 ottobre 2024	<b>2.654,5</b>	<b>139,5</b>	<b>5,26</b>
<b>B</b>	<b>340</b>	31 ottobre 2025	<b>2.974,5</b>	<b>159,0</b>	<b>5,35</b>
<b>C</b>	<b>50</b>	31 ottobre 2026	<b>437,4</b>	<b>23</b>	<b>5,3</b>
<b>D</b>	<b>50</b>	31 ottobre 2027	<b>437,4</b>	<b>23</b>	<b>5,3</b>


Si assume che il costo della I F (114.300 €) e il peso dell'Ateneo sul sistema nazionale (5,35%) restino invariati

**I piani straordinari devono servire a ridurre il Rapporto Studenti/Docenti – il valore in Ateneo è diminuito da 25 nel 2022 a 23 nel 2023**

### Previsione Organico I e II fascia dopo espletamento concorsi già deliberati

	Organico MUR al 23/2/24		Cessazioni 2024	Bandi 2024 art.18 c.4	Bandi 2024 art.18 c.1	Bandi 2024 art.24 c.6	Tenure	Organico al 31/12/24	
<b>I F</b>	<b>834</b>	<b>41,7%</b>	<b>-25</b>	<b>+6</b>	<b>+68</b>			<b>883</b>	<b>41,9%</b>
<b>II F</b>	<b>1.167</b>	<b>58,3%</b>	<b>-11</b>	<b>+12</b>	<b>-68</b>	<b>+12</b>	<b>+111</b>	<b>1.223</b>	<b>58,1%</b>
<b>IF+IIF</b>	<b>2.001</b>	<b>100%</b>						<b>2.106</b>	<b>100%</b>

**Necessario limitare le nuove posizioni di I fascia a vantaggio di procedure RTT**



## **Fabbisogno** Personale Docente e Ricercatore e Piano di Reclutamento

## Piano reclutamento 2024 - 2026

anno	I Fascia		II Fascia			RTT RTD_B	PTA	P.O. necessari complessivi
	Numero di avanzamenti art.18 c.1 art.18 c.4 ter	Numero di procedure art.18 c.4 art.7 c.5	Numero di procedure art.18 c.4 art.7 c.5	Numero di procedure art.24 c.6	Tenure			
2024	30	5	7	8	111*	100	25	115,5
2025	30	5	7	8	127*	80	20	96,5
2026	30	5	7	8	47*	70	20	91,9

\* le 111 tenure del 2024 e 127 del 2025 sono già imputate su turn over 2022

\* 4 bandite con impegno di 0,5 – 32 di 0,65 – 11 di 0,7

Per gli RTDA, la definizione delle procedure sarà fatta anno per anno e dipenderà dalle disponibilità di bilancio, seguendo lo schema dell'attribuzione di annualità utilizzabili sia per le proroghe sia per nuovi reclutamenti, in base al valore QG

## Previsione risorse disponibili 2024 - 2026

### Fabbisogno complessivo

anno	P.O. necessari
2024	115,5
2025	96,5
2026	91,9
<b>Totale triennio</b>	<b>303,9</b>

### Disponibilità prevista

anno	P.O. disponibili turn-over	P.O. disponibili piani straordinari	P.O. disponibili totali
2024	86 (2023)	29 (B)	115
2025	62 (2024)	23 (C)	85
2026	57 (2025)	23 (D)	80
<b>Totale triennio</b>			<b>280</b>

**Ulteriori risorse in P.O. disponibili dopo il completamento della programmazione 2022 e 2023 (per i concorsi di I F art.18 c.1 e c.4 ter, è stato previsto un recupero di 0,7 P.O. per almeno il 75% delle procedure espletate) : 27,58**