

# **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DOCENTE**

**2022 – 2024**

## **Indice**

### **1 Premessa**

### **2 Riferimenti Normativi**

### **3 Contesto organizzativo di Ateneo**

### **4 Consistenza organico docente (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)**

### **5 Previsione cessazioni personale docente**

### **6 Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale**

### **7 Programmazione del fabbisogno di personale docente**

### **8 Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del personale docente**

### **9 Criteri condivisi per la programmazione del fabbisogno di personale docente per gli anni 2022-2024**

## **1. Premessa**

Il presente Piano sintetizza le linee generali e programmatiche dell'azione che questo Ateneo vuole realizzare nel triennio 2022-2024 in continuità con il Piano triennale del fabbisogno di personale 201.2023.

## **2. Riferimenti Normativi**

Il presente piano viene predisposto in attuazione:

- dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che, tra l'altro, dispone: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.”*, il quale, al comma 1, dispone *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6,*

*comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”, in attuazione del quale è stato emanato il D.M. 8 maggio 2018 avente ad oggetto “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173;*

*- del D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 49, avente ad oggetto “Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5.”, che disciplina gli indirizzi per la programmazione del personale, individuando limiti e vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata; in particolare l'art. 4, commi 1 e 2, dispone: “1. Le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato. 2. La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 – disciplinante il “Piano economico-finanziario triennale” - e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 – disciplinante il “Limite massimo alle spese di personale” - e 7 – disciplinante il “Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento” -”;*

*- delle previsioni del D.P.C.M. 28 dicembre 2018 avente ad oggetto “Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2018-2020, a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49.”, nelle more dell'adozione del D.P.C.M. per il triennio 2022-2024;*

*- dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, che, tra l'altro, dispone: “ ... il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato..... La predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Resta fermo quanto disposto dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2015, con riferimento alle facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240. L'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni di cui ai periodi precedenti è effettuata con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49. ...”;*

- del D.M. n. 1096 del 24 settembre 2021 avente ad oggetto “*Contingente assunzionale delle Università – Contingente 2021*”;

- del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, con particolare riferimento all’art. 19;

- della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, avente ad oggetto “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*”, con particolare riferimento all’art. 1, comma 297, che prevede un incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario delle Università destinato, tra l’altro, “*all’assunzione di professori universitari, di ricercatori di cui all’articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010 n. 240...*” il cui riparto è rimesso ad un Decreto del Ministro dell’Università e della Ricerca da adottarsi nel termine di 120 giorni dall’entrata in vigore della legge stessa;

- degli artt. 16 e 20 dello Statuto che, in materia di programmazione del fabbisogno di personale docente e conseguente assegnazione di posti di personale docente, dispongono quanto segue:

*(art. 16, comma 2, lett. j. e k.)*

*“ Il Senato Accademico in particolare esercita le seguenti funzioni:*

*.....*

*j. formula parere al Consiglio di Amministrazione sulla destinazione delle risorse in ordine al fabbisogno di professori e di ricercatori e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL di Ateneo;*

*k. formula parere al Consiglio di Amministrazione, sentito il Nucleo di Valutazione, sulla assegnazione dei posti di professori e di ricercatori e di personale tecnico, 14 amministrativo, bibliotecario e CEL tenendo conto delle proposte formulate dai Consigli dei Dipartimenti;”*

*(art. 20, comma 2, lett. i. e l.)*

*“In particolare, il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni:*

*.....*

*i. delibera, tenuto conto delle priorità e dei criteri stabiliti dal Senato Accademico e previo parere di quest’ultimo, sulla programmazione annuale e triennale del fabbisogno di professori e di ricercatori;*

*.....*

*l. delibera, in assenza della componente studentesca, nel rispetto della programmazione relativa al fabbisogno di professori e di ricercatori e in base alla sostenibilità finanziaria, sulle proposte di copertura dei posti di professore e di ricercatore, di loro chiamata e nomina presentate dai Dipartimenti, previo parere del Senato Accademico;”.*

### **3. Contesto organizzativo di Ateneo**

La macrostruttura dell'Università degli Studi di Perugia è composta dall'Amministrazione Centrale, dai Dipartimenti, dal Polo scientifico didattico di Terni e dai Centri di cui alle disposizioni dello Statuto, del Regolamento Generale di Ateneo e del Regolamento per l'Amministrazione la Finanza e la Contabilità.

La struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale dell'Ateneo è costituita dalla Direzione generale e dalle Ripartizioni, con i rispettivi uffici, ai quali spetta l'erogazione dei servizi generali e dei principali servizi integrativi per lo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca e dei principali servizi in favore di utenti interni ed esterni alla comunità universitaria.

Il Direttore Generale, sulla base dei programmi e degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile e provvede alla gestione complessiva e alla organizzazione dei servizi, delle risorse e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, assicurando la legittimità, l'imparzialità, il buon andamento e la trasparenza dell'attività amministrativa dell'Ateneo.

A capo di ogni Ripartizione è posto un Dirigente, al quale spetta, per quanto di competenza della relativa Ripartizione e nel rispetto delle previsioni normative e statutarie vigenti in materia, l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Università verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di controllo sull'acquisizione delle entrate e di organizzazione delle risorse umane e strumentali, la direzione, il coordinamento ed il controllo dell'attività degli uffici che da lui dipendono, la nomina dei responsabili dei procedimenti e delle articolazioni amministrative nelle strutture di cui sono responsabili, nel rispetto delle linee guida del Direttore Generale, l'adozione di ogni provvedimento atto a definire i compiti e verificare la corretta esecuzione degli stessi segnalando eventuali infrazioni disciplinari, con conseguente responsabilità della gestione, della connessa attività amministrativo-contabile e tecnica e dei relativi risultati.

Le Ripartizioni sono articolate in aree, che a loro volta sono articolate in uffici, vengono pertanto conferiti incarichi di Responsabilità di Area e di Ufficio e, all'interno dell'Ufficio, Responsabilità del Procedimento, rispettivamente ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL Comparto Università sottoscritto il 16 ottobre 2008.

La Struttura decentrata più importante nell'ossatura organizzativa dell'Ateneo è il Dipartimento. Ai sensi dell'art. 37 dello Statuto, i Dipartimenti costituiscono le strutture organizzative fondamentali finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione. I Dipartimenti sono costituiti da professori e ricercatori dell'Ateneo che appartengono a settori scientifico - disciplinari omogenei sotto il profilo culturale. I Dipartimenti curano l'organizzazione, la gestione e il coordinamento delle attività di ricerca dei professori e ricercatori che ad essi afferiscono, nel rispetto dell'autonomia di ogni singolo e del suo diritto di accedere

direttamente ai finanziamenti di ricerca; delle attività didattiche e formative, anche di concerto con altri Dipartimenti; delle attività rivolte all'esterno correlate o accessorie a quelle di ricerca scientifica, di didattica e di formazione. In riferimento a tutte le suddette attività, i Dipartimenti curano la comunicazione verso l'esterno e promuovono forme di collaborazione a vario titolo con soggetti nazionali, europei, internazionali ed esteri, pubblici e privati. Nel caso in cui alle funzioni di ricerca e di didattica siano associate funzioni assistenziali, i Dipartimenti garantiscono l'inscindibilità delle funzioni di formazione e di ricerca con quelle di assistenza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Dipartimenti hanno autonomia gestionale nelle forme e nei limiti previsti dallo Statuto e dai Regolamenti di Ateneo; godono inoltre di autonomia regolamentare per le materie di propria competenza, per la propria organizzazione e funzionamento. Ai Dipartimenti fanno altresì riferimento gli assegnisti, i cui progetti di ricerca siano riferibili ai settori scientifici-disciplinari presenti, i professori a contratto, che svolgono insegnamenti nei Corsi di Studio del Dipartimento, i dottorandi di ricerca ed i *Visiting Professor* e *Visiting Researcher* ai quali il Dipartimento abbia attribuito il titolo. A ciascun Dipartimento vengono assegnati una adeguata dotazione di personale tecnico e amministrativo e un Segretario amministrativo, il quale coadiuva il Direttore del Dipartimento, provvede agli adempimenti necessari ad assicurare l'esecuzione delle delibere degli organi del Dipartimento e ne è responsabile; è altresì responsabile della gestione e della organizzazione amministrativa del Dipartimento.

A decorrere dal 1° novembre 2020 l'Ateneo si articola in 14 Dipartimenti.

L'Ateneo sta avviando un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso finalizzato a contemperare l'esigenza di fare fronte a processi sempre più complessi e la costante diminuzione della dotazione di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il quale mira a:

- nell'ambito dei servizi che richiedono elevata specializzazione, creare un raccordo funzionale tra gli uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture decentrate volto a garantire la vicinanza all'utenza nell'erogazione del servizio in coerenza con i fabbisogni della stessa, nel rispetto del principio di sussidiarietà.
- al fine di contemperare esigenze di economie di scala e di garanzia della qualità dei servizi in termini di competenze e specializzazione, organizzare l'erogazione di alcuni servizi sulla base di un'articolazione di relazioni tra l'amministrazione centrale e le strutture volta ad assicurare la supervisione ed il controllo dell'Amministrazione centrale e la prossimità con l'utenza, anche mediante la creazione di Poli amministrativi al servizio di più strutture decentrate con analogia di fabbisogni e funzionalmente correlati alle Ripartizioni dell'Amministrazione centrale.

In tale contesto si pongono le determinazioni relative alla Riorganizzazione adottate con delibere del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021 e le determinazioni relative alle prime attuazioni del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023 adottate dal Consiglio di Amministrazione nelle delibere del 28 aprile 2021, 27 settembre 2021 e del 27 ottobre 2021.

#### 4. Consistenza organico docente

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per personale docente e ricercatore.

#### Consistenza del personale docente e ricercatore (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

Fascia	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Professori I Fascia	234	213	198	196	185	179	174
Professori II Fascia	374	377	408	412	427	417	455
Ricercatori Universitari TI	378	357	316	284	265	255	236
RTD a) ex L. 240/2010	122	119	22	58	40	37	37
RTD b) ex L. 240/2010	8	28	108	57	66	68	60
<b>Totale complessivo</b>	<b>1116</b>	<b>1094</b>	<b>1052</b>	<b>1007</b>	<b>983</b>	<b>956</b>	<b>962</b>

#### 5. Previsione cessazioni personale docente

#### Previsione cessazioni del personale docente e ricercatore (anni 2021, 2022, 2023, 2024) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

RUOLO		Tipo uscita	2020	2021	2022	2023	2024
I Fascia	PO	Limiti d'età	9	6	12	12	13
		altri motivi/stima	1	1	2	1	1
PO Totale			10	7	14	13	14
II Fascia	PA	Limiti d'età	5	5	11	7	4
		altri motivi/stima	3	4	1	3	3
PA Totale			8	9	12	10	7
Ricercatori	RU	Limiti d'età	5	9	5	5	11
		altri motivi/stima	4			1	1
RU Totale			9	9	5	6	12
<b>Totale complessivo</b>			<b>27</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>33</b>
di cui limiti di età			19	20	27	24	28
di cui altri motivi/stima			8	5	4	5	5

## Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO	2020	2021	2022	2023	2024
I Fascia	10,00	7,00	14,00	13,00	14,00
II Fascia	5,60	6,30	8,40	7,00	4,90
Ricercatori	4,50	4,50	2,50	3,00	6,00
Totale	20,10	17,80	24,90	23,00	24,9

### **6. Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale**

Il via preliminare il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, definisce in ordine ai punti organico assegnati all'Ateneo ai sensi dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, quanto degli stessi debbano essere destinati al reclutamento del personale tecnico-amministrativo e quanto al reclutamento del personale docente, precisando in merito la quota parte per il reclutamento di professori ordinari, di professori associati e di ricercatori a tempo determinato, determinazioni che tengono conto delle cessazioni verificatesi per personale docente e non docente in relazione all'anno precedente rispetto all'anno di riferimento del contingente assegnato e sono destinate ad essere inserite in PROPER (art. 16, comma 2, lett. J, Statuto).

Analogamente si procede in sede di rimodulazione del contingente dell'anno precedente, ove ne venga consentita dal Ministero la rimodulazione.

### **7. Programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore**

Con riferimento alla programmazione del personale docente e ricercatore, vengono definite delle linee guida/criteri condivise dai Dipartimenti e deliberate dal Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione, alla luce delle quali vengono vagliate le delibere con cui i Dipartimenti esprimono il rispettivo fabbisogno motivato su esigenze didattiche e di ricerca e terza missione (art. 20, comma 2, lett. i, Statuto). Ciò al fine di garantire la conformità del fabbisogno alle effettive esigenze didattiche e di ricerca dell'Ateneo nonché alle linee di sviluppo strategico dello stesso.

La programmazione del fabbisogno del personale docente e ricercatore viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, sentito il Nucleo di Valutazione e avendo presenti le proposte dei Dipartimenti, ove presenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 18, comma 4, L. 240/2010 (minimo 20% risorse per il reclutamento di professori riservati a reclutamenti di "soggetti esterni" all'Ateneo) e dell'art. 24, comma 6, L. 240/2010 (non più del 50% delle risorse per il reclutamento di professori destinabili a chiamate ex art. 24, comma 5, L. 240/2010).

Le risorse per tale programmazione vengono messe a disposizione in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo sulla base di una quantificazione che prescinde dagli effettivi punti organico a disposizione dell'Ateneo, ma che valuta il fatto che vengano stanziare risorse le quali, ove tutte utilizzate, non comportino la violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012.

Al Rettore viene riconosciuta la facoltà di proporre azioni di reclutamento mirate a specifiche esigenze didattiche, di ricerca, di terza missione e di sviluppo strategico dell'Ateneo nonché volte a garantire il rispetto dei limiti e criteri in materia di reclutamento di personale docente.

### **8. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale docente e ricercatore**

Si promuove la definizione di criteri condivisi alla luce di proposte in merito formulate dai Dipartimenti.

I criteri vengono sottoposti all'approvazione del Senato Accademico, sentito il Consiglio di Amministrazione.

Sulla base dei criteri così definiti, i Dipartimenti vengono invitati a deliberare proposte di programmazione dei rispettivi fabbisogni, i quali vengono rimessi al vaglio del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, che ne verificano la coerenza con i criteri predefiniti, unitamente alla definizione delle priorità in termini di esigenze di Ateneo tra le richieste avanzate, sempre alla luce dei suddetti criteri, con riserva di definire le procedure per i relativi reclutamenti, ai fini del rispetto delle previsioni di cui all'art. 18, comma 4, e 24, comma 6, della L. 240/2010, nonché dei limiti di spesa di cui all'art. 5 del D.Lgs. 49/2012. Resta salva la facoltà del Rettore di formulare proposte di reclutamento funzionali al rispetto delle suddette disposizioni normative e finalizzate al soddisfacimento di specifiche esigenze didattiche, di ricerca, di terza missione e di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Con riferimento ai ricercatori a tempo determinato di tipo a) e b), si privilegia l'autorizzazione di posti a valere su finanziamenti esterni o su finanziamenti ministeriali, ferma restando, in via residuale, la possibilità di autorizzare a valere su risorse del bilancio posti rispondenti ai sopra richiamati criteri.

### **9. Criteri condivisi per la programmazione del fabbisogno di personale docente e ricercatore per gli anni 2022 - 2024**

#### PARAMETRI

Le “priorità e criteri” su cui fondare la definizione del fabbisogno di personale docente e ricercatore necessariamente devono avere quali parametri di declinazione:

- Esigenze didattiche, intese come esigenza di garantire quanto più possibile la copertura di insegnamenti in determinati SSD con docenti del medesimo SSD (intendendosi per “docenti” i professori di I fascia, i professori di II fascia ed i RTD B, RU in fase di passaggio a Prof. II fascia)
- Esigenze di ricerca, intese, alternativamente o cumulativamente, esigenza di:
  - (i) di dare impulso e migliorare la performance di determinati settori (incrementando i gruppi di ricerca nel SSD o garantendo negli stessi upgrade),
  - (ii) consolidare i risultati già ottenuti (stabilizzando il numero dei componenti di gruppi di ricerca con performance meritevoli di attenzione / incrementando il numero dei componenti con nuovi inserimenti / consolidando strutture piramidali di taluni gruppi ove stiano venendo meno o manchino i professori di I fascia);
- Esigenze specifiche, legate all’accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali, ovvero all’esigenza di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(\*) i suddetti parametri potranno essere calmierati di fronte a proposte di reclutamento idonee a garantire un finanziamento integrale esterno (per la durata del contratto per gli RTD A, per 15 anni per i professori di I e II fascia e per gli RTD B) ovvero un cofinanziamento ministeriale (come nel caso di chiamate dirette ex art. 1, c. 9, L. 230/2005, ovvero di reclutamenti art. 18 L. 240/2010 riservati ad esterni).

#### PRIORITA' E CRITERI DI CARATTERE GENERALE

Naturalmente le priorità ed i criteri per la definizione del fabbisogno incidono non solo sulla tipologia dei posti, ma anche sulle modalità di copertura dei posti richiesti.

Il reclutamento di RTD tipo A potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- richieste dal Dipartimento a valere su finanziamenti esterni finalizzati a il/i progetto/i di ricerca al cui sviluppo il RTD tipo A sia destinato. In tal modo i relativi oneri non graveranno sull’indicatore delle spese di personale di cui all’art. 5 del D.Lgs. 49/2012.

In tale contesto, volendo questo Ateneo scongiurare fenomeni di precariato nella ricerca, i Dipartimenti proponenti dovranno essere consapevoli che ogni tre RTD A vi è la necessità di programmare, nell’arco di tre anni, o un posto di RTD B o un posto di professore di II fascia.

Il reclutamento di RTD tipo B potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- esigenze didattiche nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse (nei contratti non potrà essere previsto un monte ore per didattica ufficiale "massimo" inferiore a 80 ore);

unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SSD a livello di Ateneo e/o di Dipartimento;

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(\*)

Il reclutamento di PROFESSORE DI II FASCIA potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- evidenti esigenze didattiche nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse;

Unitamente a

- esigenze di ricerca in termini di consolidamento, valorizzazione o stimolo dei risultati di ricerca del SSD a livello di Ateneo e/o di Dipartimento;

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero alla necessità di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(\*)

Il reclutamento di PROFESSORE DI I FASCIA potrà essere motivatamente richiesto ed autorizzato per soddisfare:

- esigenze di ricerca, volte a consolidare gruppi di ricerca con performance meritevoli al fine di favorirne la struttura piramidale oppure per stimolare gruppi di ricerca con nuovi inserimenti di alto profilo;

unitamente a

- esigenze di didattica nel SSD in cui il posto viene richiesto, da soppesare in relazione alle ore di didattica frontale nel SSD presenti nell'offerta formativa che non si riescano a coprire con Professori e RTD B del SSD d'interesse (da valutare in relazione a tipologia di reclutamento, in quanto solo con reclutamenti esterni di Prof di I fascia si potrà avere incremento di ore erogabili);

oppure

- esigenze legate all'accreditamento dei Corsi di studio, delle Scuole di Specializzazione Mediche, dei Collegi dottorali ovvero all'esigenza di dare impulso a determinati progetti inerenti la terza missione o comunque progetti di sviluppo del Dipartimento.

(\*)

#### RISPETTO DELLA PREVISIONE DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 4, L. 240/2010

Premesso che:

*l'art. 18, comma 4, L. 240/2010 dispone che "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."*

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

#### PROGRAMMAZIONE ORDINARIA E PIANO STRAORDINARIO DI RECLUTAMENTO SOPRA RICHIAMATO DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 297, L. 234/2021

Premessa:

- PUNTI ORGANICO COPERTI A BILANCIO 2022: 20 P.O.
- Piano straordinario di reclutamento sopra richiamato di cui all'art. 1, comma 297, L. 234/2021

Criteri

Il Rettore, nel rispetto ed in attuazione dei criteri enunciati nel presente documento, chiederà una declinazione specifica di proposte di posti di professore di I e II fascia, nonché di ricercatori ex art. 24, comma 3, lett. b), L. 240/2010 ove assegnati dal Ministero.

Il Rettore indicherà quali cardini di tali criteri le:

- Esigenze didattiche (come sopra descritte)
- Esigenze di ricerca (come sopra descritte)
- Esigenze specifiche (come sopra descritte)

#### VERIFICA DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO

Al termine dell'anno 2022 saranno avviate delle verifiche interne sulle politiche di reclutamento attuate nel triennio 2020 – 2022 al fine di rilevare l'efficacia delle stesse in termini di esigenze didattiche, di ricerca e terza missione, nonché in termini di valutazioni ministeriali.

Gli esiti di tali verifiche costituiranno la base per le successive determinazioni in termini di programmazione del fabbisogno di personale docente.