

## PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

TRIENNIO 2022 – 2024

Il Piano triennale del fabbisogno di personale viene predisposto annualmente, dall'Ateneo, in coerenza con la normativa e le indicazioni ministeriali ed è improntato armonicamente, nell'ambito delle azioni e degli indicatori previsti dal Piano Strategico dell'Ateneo, allo scopo di definire il fabbisogno di capitale umano da impiegare nelle attività dell'Ateneo stesso, tenuto conto delle risorse assunzionali e finanziarie disponibili nel triennio. L'esigenza è garantire la sostenibilità dell'offerta formativa, le attività di ricerca e di trasferimento tecnologico e la qualità dei servizi a supporto delle stesse.

Il presente Piano triennale di programmazione del personale 2022–2024 costituisce l'aggiornamento annuale, con scorrimento al 2024, del Piano triennale 2021–2023.

### **Anno 2022 - Azioni ed Analisi degli effetti –**

Le azioni poste in essere dall'Università di Parma, nell'anno 2022, si collocano nell'ambito delle azioni e degli indicatori previsti dal "Piano Strategico 2022-2024", approvato con delibera n. 340 del Consiglio di Amministrazione del 20 luglio 2021, con il parere favorevole del Senato Accademico, reso con delibera n. 98 del 20 luglio 2021, nel quale sono state descritte le linee strategiche fondamentali su cui l'Ateneo intende investire fino al 2024 e sono contemplate e sviluppate anche le azioni individuate dall'Ateneo, nella propria programmazione triennale, ai sensi del D.M. n. 289 del 25 marzo 2021 recante "*Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*".

Anche nel corso dell'anno 2022 la vita e le azioni dell'Ateneo sono purtroppo state influenzate, in parte, dalla recente pandemia da COVID rendendo con ciò necessario, far tesoro degli insegnamenti appresi nel corso degli anni 2020 e 2021, per rilanciare, con ancora maggiore intensità, linee strategiche e obiettivi concreti in grado di cogliere appieno le urgenze e le necessità del tempo che stiamo vivendo.

Fra gli ambiti strategici principali a cui tutta l'azione dell'Ateneo è da sempre e dovrà sempre essere orientata, nel rispetto degli equilibri economico, finanziario e patrimoniale complessivi ed in linea con gli assunti di base che devono pervadere l'intera pianificazione strategica dei diversi ambiti, fra i quali la centralità del "*capitale umano*", lo sviluppo sostenibile dell'Ateneo e la collaborazione e integrazione territoriale, compaiono, senza ombra di dubbio, lo sviluppo ed il continuo miglioramento dell' **attività Didattica**, nelle sue diverse forme previste, sempre più in grado di promuovere la cultura, il sapere scientifico e l'acquisizione di nuove competenze, attenta a promuovere l'internazionalizzazione, attraverso una accresciuta penetrazione nelle reti internazionali della ricerca e della formazione superiore, con ciò aumentando sempre di più l'attrattività dell'Ateneo; **dell'attività di Ricerca**, svolta in un ambiente permeato dalla tensione all'innovazione che deve essere in grado di contribuire al progresso delle conoscenze; **dell'attività di Terza Missione** in costante dialogo con la Società, partner prioritario per lo sviluppo economico-sociale che si realizza in virtù del trasferimento delle conoscenze all'esterno dell'ambito universitario.

Particolare attenzione è rivolta ai temi dello sviluppo sostenibile, delle pari opportunità, della digitalizzazione dei processi amministrativi, delle politiche di *welfare*, per le diverse componenti la Comunità universitaria, obiettivi fondamentali e trasversali di Ateneo perseguibili attraverso l'adozione di opportune politiche e pratiche operative che rappresentano, nel loro complesso, non solo una necessità ma anche un'opportunità di crescita e innovazione. Questa prospettiva è stata adottata anche in considerazione del particolare momento storico che ha visto impegnata l'Università di Parma, nell'anno 2022, analogamente all'intero sistema universitario, nella convinta e decisa realizzazione delle azioni conseguenti all'adozione delle misure previste nel Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) che ha consentito, l'emanazione di n. 40 procedure di reclutamento per RTD a) e n. 126 Assegni di Ricerca.

Il Piano Strategico sopra citato ha previsto, nell'ambito **dell'Obiettivo R1 "Rafforzamento del capitale umano"** le seguenti azioni ed obiettivi:

- **Azione strategica R 1.1** *"Aumentare il personale addetto alla ricerca, in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR, in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa"* –

**Obiettivo operativo R1.1.1** *"Attuare le procedure amministrative finalizzate al reclutamento di nuovo personale docente e tecnico-amministrativo addetto alla ricerca"*;

- **Azione strategica R1.2** *"Facilitare, studiando percorsi dedicati ed identificando i previsti ed opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc."*

L'orientamento quindi, dell'ateneo per l'anno 2022 ha assunto un indirizzo teso a rafforzare il capitale umano, non solo sotto il profilo quantitativo, in termini di consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *"mission"* dell'Ateneo, ma anche e, soprattutto, in termini qualitativi, sulla base di tipologie di profili e competenze professionali che rispondano al meglio alle esigenze dell'Amministrazione tenuto anche conto di professionalità emergenti, in ragione dell'evoluzione normativa, di organizzazione e obiettivi da realizzare, con particolare riferimento al reclutamento di giovani ricercatori di qualità che abbiano una forte propensione al confronto internazionale e che, con la loro intraprendenza e voglia di innovare, possano competere a livello nazionale ed internazionale, migliorando le prestazioni complessive in termini di prodotti della ricerca e possano favorire il ricambio generazionale in atto, rendendo possibile il rafforzamento di tutte le discipline necessarie per mantenere la vocazione multidisciplinare del nostro Ateneo, sia attraverso la chiamata di professori di altissimo profilo, provenienti dall'estero, ma anche attraverso la qualificazione e lo sviluppo delle competenze del personale, già presente in Ateneo, nel pieno rispetto dell'uguaglianza di genere sia nel reclutamento che nella progressione di carriera, della sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio.

A tal fine l'Ateneo, seguendo il percorso già intrapreso negli ultimi anni, ha agito su due fronti, anche e soprattutto sfruttando al meglio le opportunità offerte, per lo sviluppo della ricerca, dalle risorse straordinarie del PNRR

a) coltivare i migliori talenti al suo interno;

b) attrarre giovani e validi ricercatori anche dall'estero.

In particolare si è messa in atto la volontà di aumentare il personale addetto alla ricerca attraverso il reclutamento di Ricercatori, (sia nell'ambito delle risorse del PNRR che compatibilmente con le risorse di bilancio in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo e ampliamento dell'offerta formativa) e a facilitare, studiando percorsi dedicati ed identificando i previsti ed opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di

ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a programmi di ricerca di alta qualificazione, finanziati dall'Unione Europea o dal MUR di cui all'art. 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni di cui al recente DM 919 del 22 luglio 2022.

L'impronta internazionale del nostro Ateneo sarà resa più marcata accrescendo il contributo di docenti internazionali all'interno dei corsi d'insegnamento, attraverso un utilizzo diffuso e sistematico della modalità telematica o mista, coinvolgendo in primo luogo docenti stranieri delle Università partner nonché incrementando e diversificando la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.

In relazione a quanto sopra è importante segnalare la recente approvazione, da parte degli Organi di Ateneo del regolamento che ha recepito le modifiche apportate dall'art. 26 comma 2 lett. a) del Decreto-Legge 6 novembre 2021 n. 152, così come convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021 n. 233 all'art. 7 della legge n. 240/2010 introducendo, dopo il comma 5, i seguenti commi:

*“5-bis. Nell'ambito delle relative disponibilità di bilanci, e a valere sulle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, e per far fronte a specifiche esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione, le università possono procedere alla chiamata di professori ordinari e associati già in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impiegati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento che ricoprono una posizione accademica equipollente presso università straniere, sulla base di tabelle di corrispondenza, aggiornate ogni tre anni, definite dal Ministro dell'università e della ricerca, sentito il CUN, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla rispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università. Per le chiamate di professori ordinari ai sensi del primo periodo, ai candidati è richiesto il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente per gli aspiranti commissari per le procedure di Abilitazione scientifica nazionale, di cui all'articolo 16. Le università pubblicano sul proprio sito l'avviso pubblico ai fini della raccolta delle manifestazioni di interesse per la copertura di posti di personale docente di cui al presente articolo.*

*La presentazione della candidatura ai fini della manifestazione di interesse non dà diritto, in ogni caso, all'ammissione alle procedure d'accesso alle qualifiche del personale docente dell'Università. La proposta di chiamata viene deliberata dal Consiglio di Dipartimento con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori ordinari, nel caso di chiamata di un professore ordinario, ovvero dei professori ordinari e associati, nel caso di chiamata di un professore associato, e viene sottoposta, previo parere del Senato accademico, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che si pronuncia entro il termine di trenta giorni. La proposta di chiamata può essere formulata anche direttamente dal Senato accademico, ferma restando l'approvazione del Consiglio di Amministrazione secondo le modalità di cui al secondo periodo.*

*5-ter. Alle procedure selettive di cui al comma 5-bis possono partecipare anche dirigenti di ricerca e primi ricercatori presso gli enti pubblici di ricerca ovvero i soggetti inquadrati nei ruoli a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, commi 422 e seguenti della [legge 27 dicembre 2017, n. 205](#), degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), che svolgano attività di ricerca traslazionale, preclinica e clinica purché in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale nella qualifica corrispondente nel settore specifico. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, sentito il Ministro della salute, sono stabilite le modalità attuative delle disposizioni di cui al presente comma.*

*5-quater. Dalle disposizioni di cui ai commi 5-bis e 5-ter non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*

Anche con riferimento al personale tecnico-amministrativo si intende proseguire negli investimenti, finalizzati, da un lato, al potenziamento delle risorse umane e alla loro valorizzazione e, dall'altro, alla promozione e al mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori. Obiettivo di tali azioni, in linea, tra l'altro, con quanto indicato nel *“Piano Strategico di Ateneo 2022-2024”*, è quello di garantire un modello di gestione sempre più efficace ed efficiente avendo riguardo, al contempo, alla figura della persona, quale lavoratore. In particolare, si proseguirà nella realizzazione di:

- a) interventi orientati a favorire un nuovo modo di lavorare: si tratta di riscoprire, a tutti i livelli, la volontà di partecipare attivamente alla vita del nostro Ateneo, riaffermando la cultura del servizio alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, cioè la consapevolezza di partecipare a un processo fondamentale per la vita dell'Università;
- b) interventi di valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti attraverso la previsione di un piano di formazione continua e personalizzata, a tutti i livelli, realizzato attraverso un'analisi dei bisogni formativi percepiti e futuri, questi ultimi in considerazione della continua trasformazione del contesto lavorativo; in tal modo l'Ateneo, integrando una comunità di apprendimento, persegue trasversalmente una delle finalità che le sono proprie;
- c) iniziative di organizzazione e gestione del personale orientate ad accrescerne il benessere fisico e psicologico attraverso, tra l'altro, la previsione di azioni mirate all'implementazione di meccanismi atti a favorire la conciliazione vita/lavoro del lavoratore, il consolidamento del ricorso al lavoro agile, la creazione di ambienti di lavoro sempre più idonei; ciò nell'ottica di favorire il miglioramento della qualità della vita lavorativa, delle prestazioni, nonché delle relazioni di lavoro;
- d) azioni volte a garantire un sempre più efficace supporto alle crescenti incombenze di natura amministrativa che gravano sui docenti impegnati nella direzione o nel coordinamento di strutture operative (Dipartimenti, Centri di ricerca e di servizi, Corsi di Studio, Dottorati di ricerca, Scuola di Alta Formazione ecc.);
- e) un adeguato livello dei servizi di welfare aziendale, attraverso il consolidamento degli interventi in essere e valutando la possibile attuazione di ulteriori benefici anche al fine dell'incremento del benessere organizzativo dei dipendenti;
- f) iniziative volte al progressivo e continuo sviluppo della digitalizzazione dei processi amministrativi di riferimento, nell'ambito del più generale obiettivo previsto dal già richiamato *“Piano Strategico d'Ateneo”*, per il raggiungimento di minori tempi di gestione degli stessi, favorendo, così, l'innalzamento degli standard di qualità dei servizi interni ed esterni;
- g) strategie atte a sviluppare e promuovere la comunicazione interna tra le strutture di Ateneo ed il relativo personale, in virtù di una maggiore consapevolezza inerente la complementarietà di azione che necessariamente intercorre tra di esse.

Le logiche che sottendono alle suddette azioni sono, principalmente, correlate a politiche di Ateneo di benessere organizzativo che conducano ad un miglioramento e ad una crescita della qualità della vita lavorativa e a progressi in termini di efficienza, motivazione e affezione al proprio contesto lavorativo, ma non solo. L'Ateneo ritiene, altresì,

fondamentale la promozione della parità e delle pari opportunità e a tal proposito si rinvia a quanto espresso di seguito nel paragrafo dedicato alle Pari Opportunità. Non meno importante è il perseguimento, come fatto negli ultimi anni, di azione atte a potenziare gli istituti premiali delle performance individuali e organizzative.

Infine, altro piano d'azione riguarda l'adozione di interventi orientati al supporto dei processi di gestione, monitoraggio e rendicontazione svolti nell'ambito dei progetti ai quali aderisce o intende aderire, a vario titolo, l'Ateneo.

Tutto quanto sopra è realizzato nel rispetto della *mission* fondamentale dell'Ateneo, inerente il perseguimento della sostenibilità interna ed esterna allo stesso.

Le facoltà assunzionali dell'Ateneo, per l'anno 2022, sono state definite dalla assegnazione dei punti organico anno 2021, pari a 31,40, effettuata con DM n. 1096 del 24 settembre 2021, dalle assegnazioni PNRR che hanno consentito l'emanazione di n. 40 procedure di reclutamento per RTD a) e n. 126 Assegni di Ricerca nonché dalle assegnazioni di cui al DM 6 maggio 2022, n. 445 – *“Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026”*.

Con il suddetto DM, a valere sulle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a) della legge 30 dicembre 2021, n. 234, sono state assegnate all'Ateneo, per la realizzazione del Piano Straordinario A – Intervallo temporale reclutamento 1 ottobre 2022 – 31 ottobre 2024, n. 42 punti organico e relative risorse finanziarie.

Le suddette disponibilità dovranno essere utilizzate, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, per il reclutamento di professori universitari, attraverso l'indizione di procedure di cui all'art. 18 della legge n. 240/2010 con vincolo di almeno un quinto per le chiamate ai sensi del comma 4 del medesimo art. 18, per il reclutamento ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240/2010 e di personale tecnico amministrativo, nel rispetto degli indirizzi della programmazione triennale del personale definita con il DPCM di cui all'art. 4, comma 5, del d.lgs 49/2012, tenuto anche conto dell'esigenza di migliorare il rapporto tra il numero di studenti e unità di personale docente e non docente con riferimento in particolare alle aree scientifico tecnologiche.

Con il recente DM n. 1106 del 24 settembre 2022, sono inoltre state assegnati all'Ateneo n. 30,11 punti organico – assegnazioni 2022.

Occorre rilevare che un'ulteriore importante fonte di risorse per l'Ateneo ed in particolare per il rafforzamento dell'organico, è rappresentata dal *“Fondo di finanziamento dei dipartimenti universitari di eccellenza”*, istituito come sezione del FFO, dalla legge 11 dicembre 2016 n. 232 (legge di bilancio 2017). L'Ateneo, per il quinquennio 2023-2027, vede candidati 4 Dipartimenti (GIURI, DUSIC, SCVSA, ALIFAR). Nei progetti presentati al MUR sono previste numerose procedure di reclutamento per diverse figure di personale docente che potrebbero comportare, con finanziamento a carico MUR ed in parte con cofinanziamento Ateneo, il reclutamento di circa 54 unità di personale fra Ricercatori a tempo determinato (RTD a), RTD b) e RTT), contrattisti di ricerca, docenti di I e II Fascia e personale Tecnico amministrativo.

L'Ateneo in data 31 marzo 2022, con delibera CDA n. 106 in pari data, ha approvato le ***“Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022 – 2024”*** con cui è stato ribadito quanto già affermato attraverso le *“Linee guida sul reclutamento del personale docente 2019-2021”* ed in particolare che il mantenimento del carattere multidisciplinare dell'Ateneo, di un'offerta formativa di qualità e del necessario equilibrio tra le attività didattiche e di ricerca richiede un attento e lungimirante impiego dei Punti Organico (P.O.) che dovrà essere improntato, in maniera armonica con il Piano Strategico di Ateneo ed i Piani Strategici Dipartimentali relativi al triennio 2022-2024, al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. **garantire il consolidamento dell'offerta formativa e il miglioramento della qualità nei servizi erogati dall'Ateneo**, attraverso la verifica e il monitoraggio delle consistenze del personale docente e tecnico amministrativo, con l'intento di bilanciare le stesse con una politica assunzionale idonea ad assicurare il rafforzamento armonico dell'organico del personale;
2. **garantire la sostenibilità economica di lungo termine delle politiche di reclutamento**, tenuto conto dei vincoli di bilancio;
3. **garantire la sostenibilità dell'Offerta Didattica di Ateneo**, con l'intento di migliorare la performance dei Corsi di Studio e il diritto allo studio;
4. **garantire l'accREDITAMENTO delle Scuole di Specializzazione di Area Sanitaria**;
5. **garantire il rafforzamento e le funzionalità dei gruppi di ricerca**, allo scopo di migliorare la qualità della ricerca, anche in relazione ai risultati della VQR;
6. dare continuità alle politiche di reclutamento di giovani ricercatori;
7. **sostenere le strategie e le politiche definite nel Piano Strategico di Ateneo e nei Piani Strategici Dipartimentali relativi al triennio 2022-2024.**

Il raggiungimento di tali obiettivi richiede l'adozione di adeguate strategie per l'assegnazione delle risorse ai Dipartimenti, cui compete la proposta della relativa programmazione. L'approvazione di tali motivate proposte dovrà essere altresì coerente con i sopra richiamati obiettivi.

Le succitate "Linee guida" hanno stabilito i criteri di ripartizione dei punti organico fra i Dipartimenti, in parte basati sulle oggettive necessità degli stessi (numerosità del corpo docente, incidenza delle cessazioni, rilevanza dei carichi didattici, difficoltà di individuazione della docenza di riferimento, ecc.), in parte su strategie di Ateneo, assicurando una significativa incidenza di criteri incentivanti e di natura premiale. Questi ultimi devono essere fortemente correlati con gli indicatori del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), allo scopo di favorire il conseguimento di migliori risultati per l'Ateneo nelle assegnazioni dei contributi ministeriali. Inoltre, agli indicatori direttamente discendenti dalle previsioni dei decreti di assegnazione del FFO, si aggiungeranno altri criteri che considerano le performance dei Dipartimenti.

I criteri per la ripartizione dei punti organico per il triennio 2022-2024 per il personale docente si esplicitano quantitativamente mediante la seguente suddivisione percentuale:

- A. 45% utilizzando indicatori attinenti al rafforzamento della didattica, della ricerca e dell'autonomia responsabile, secondo una suddivisione coerente con le logiche di attribuzione del FFO.
- B. 25% quota base e turnover;
- C. 30% a disposizione del CdA, per la realizzazione delle azioni strategiche strategie dell'Ateneo, su proposta del Rettore.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 31 marzo 2022 CDA/31-3-2022/107, ha deliberato la ripartizione fra le diverse qualifiche del personale, i punti organico 2021 così come da sottototata tabella:

QUALIFICHE	A Totale Programmazione 2021
I Fascia	10,16
II fascia	5,5
Ricercatore	5,5
Dirigente e PTA	10,24

<b>Totale</b>	<b>31,4</b>
---------------	-------------

In data 10 maggio 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'utilizzo massimo, nell'anno 2022, di n. 20 punti organico derivanti da programmazione 2021 e residui da programmazioni pregresse per la realizzazione delle politiche di reclutamento del personale docente. Con la suddetta delibera è stata approvata la ripartizione fra i dipartimenti di n. 14 punti organico nel rispetto delle *"Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024"* e del *"modello di calcolo"* accluso alle stesse e l'utilizzo di n. 4 punti organico per il reclutamento di personale docente attraverso procedure di *"chiamata diretta"*, ai sensi del comma 9 dell'art. 1, della legge 230/2005.

In data 26 maggio il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'assegnazione di una quota, pari a n. 2 P.O., ai Dipartimenti di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali (n. 0,8 P.O.), di Scienze Economiche e Aziendali (n. 0,8 P.O.) e di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale (n. 0,40 P.O.) per le esigenze dagli stessi manifestate tese ad implementare i processi di internazionalizzazione non solo a livello dipartimentale ma anche di Ateneo, attraverso una intensa attività organizzativo-gestionale, di raccordo sistematico e di coordinamento con Atenei stranieri in sintonia con i processi di internazionalizzazione degli Atenei Europei e al fine di permettere all'Ateneo di Parma di assumere un ruolo di sempre maggior rilievo nella comunità scientifica internazionale e nello spazio europeo della ricerca, dell'istruzione e della formazione, alla luce del Piano strategico 2022-2024 che ha elevato l'internazionalizzazione a priorità attraverso la realizzazione di molteplici attività, sia in ambito strettamente europeo sia aprendosi al resto del mondo.

In data 5 settembre 2022 il Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'emanazione del DM 445/2022 *"Piani Straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026"* sopra citato, ha deliberato:

-di approvare l'utilizzo massimo, nell'anno 2022-2023 per il reclutamento di personale docente di n. 37 Punti Organico (di cui n. 10 PO a carico del bilancio di Ateneo e 27 PO a gravare sul DM 445/2022);

-di procedere al completamento della programmazione 2022/2023 del personale docente e ricercatore, assegnando ulteriori 17 punti organico come di seguito indicato:

*10 P.O. per la programmazione dipartimentale;*

*5,4 P.O. da destinare a procedure ex art. 18 comma 4 legge 240/2010 al fine di rispettare i vincoli del piano straordinario;*

*1,6 P.O., a disposizione di questo Consiglio per esigenze particolari e/o chiamate dirette;*

-di invitare i Dipartimenti a compiere un'analisi puntuale dei propri fabbisogni di personale docente e ricercatore che pongano a sistema le diverse azioni disponibili e che mettano in luce i benefici attesi dal piano assunzionale.

I Dipartimenti, a seguito di approvazione da parte del Consiglio di amministrazione in data 5 settembre 2022, sono stati invitati a predisporre una approfondita relazione che evidenzi, anche attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori, con riferimento a tutte le azioni poste in essere (utilizzo punti organico per programmazione dipartimentale, chiamate dirette, progetti PNRR, progetti di cui al DM 247/2022, procedure art. 18, c. 4.):

- il quadro complessivo delle politiche di reclutamento e la loro coerenza con il Piano Strategico;
- le ricadute attese in termini di efficacia e qualità delle politiche di reclutamento in relazione ai parametri fissati dai criteri di assegnazione del FFO;
- la coerenza delle politiche di reclutamento per il consolidamento e lo sviluppo dell'offerta formativa dipartimentale in un arco temporale almeno triennale, tenendo in considerazione anche gli obiettivi della recente programmazione triennale (PRO3);

- i benefici attesi sul piano della ricerca, sia in termini di miglioramento degli indicatori di qualità della stessa, sia per quanto attiene al rafforzamento e ampliamento delle aree scientifiche indispensabili per la caratterizzazione dipartimentale;
- i benefici attesi sulle attività di terza missione che contraddistinguono il Dipartimento;
- il contributo atteso per il rafforzamento e lo sviluppo delle politiche di internazionalizzazione di Ateneo (EU Green) e dipartimentale (nuovi corsi in lingua inglese, doppi titoli, programmi Erasmus e Overworld, ecc.).

In data 29 settembre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha pertanto deliberato di approvare la ripartizione fra i Dipartimenti, di un totale complessivo di 24 Punti organico (di cui 14 già attribuiti con propria deliberazione n. 201 del 10 maggio 2022 considerando l'indicatore IRFD della VQR 2011-2014) secondo la seguente tabella riassuntiva, nel rispetto delle "Linee guida sul reclutamento del personale docente 2022-2024" e del nuovo modello di calcolo effettuato sulla base dell'indicatore IRD\_1\_2 relativo alla VQR 2015-2019, come da tabella sotto riportata:

<b>Punti Organico in distribuzione: 24</b>	<b>45%</b>	<b>25%</b>	<b>TOTALE</b>	<b>P.TI ORGANICO DELIBERA CDA 201</b>	<b>ASSEGNAZIONE</b>	<b>ASSEGNAZIONE ARROTONDATA</b>
	Parametro A (componenti legate a FFO)	Parametro B (quota base e Turnover)				
<i>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</i>	2,116	0,907	<b>3,023</b>	<b>1,75</b>	1,273	<b>1,30</b>
<i>Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali</i>	0,901	0,493	<b>1,394</b>	<b>0,85</b>	0,544	<b>0,55</b>
<i>Dipartimento di Ingegneria e Architettura</i>	2,178	1,326	<b>3,504</b>	<b>2,00</b>	1,504	<b>1,50</b>
<i>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</i>	3,058	1,861	<b>4,919</b>	<b>3,00</b>	1,919	<b>1,90</b>



<i>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</i>	1,935	1,168	<b>3,103</b>	<b>1,80</b>	1,303	<b>1,30</b>
<i>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco</i>	1,605	0,81	<b>2,415</b>	<b>1,40</b>	1,015	<b>1,00</b>
<i>Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali</i>	1,782	0,755	<b>2,537</b>	<b>1,40</b>	1,137	<b>1,15</b>
<i>Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche</i>	1,018	0,734	<b>1,752</b>	<b>1,05</b>	0,702	<b>0,70</b>
<i>Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie</i>	0,842	0,521	<b>1,363</b>	<b>0,75</b>	0,613	<b>0,60</b>
<b>TOTALI</b>	<b>15,44</b>	<b>8,575</b>	<b>24,01</b>	<b>14</b>	10,010	<b>10</b>

Fatte queste considerazioni l'Ateneo, nell'anno 2022 ha assunto: 29 RTD a) di cui 16 PNRR e 5 chiamate dirette PNRR e 32 RTD b; n. 1 docente di I fascia stabilmente impegnato all'estero, mediante procedura di "Chiamata Diretta". Sono tuttavia al vaglio del MUR n. 7 proposte di reclutamento mediante procedura di chiamata diretta di cui n. 2 di I fascia e n. 5 di II fascia.

Di seguito si evidenzia il rapporto percentuale tra le diverse qualifiche delle procedure di reclutamento del personale docente per l'anno 2022, ivi comprese quelle ancora in corso di svolgimento i cui vincitori assumeranno servizio nei primi mesi del 2023:

<b>Procedure</b>	<b>%</b>
Prima fascia	7%
Seconda fascia	25%

Ricercatori

68%

Anche per il Personale Tecnico Amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, con propria delibera CDA del 9 novembre 2022 *“PROVVEDIMENTI IN MERITO AL FABBISOGNO DEL PERSONALE – POTENZIAMENTO DELL’ORGANICO DI ATENE0 2022”* ha deliberato di approvare una programmazione del personale Tecnico Amministrativo per un contingente massimo di PO pari a 29, così suddivisi:

<b>n. 10,24 P.O.</b>	Programmazione 2021 (CDA/31-03-2022/107)
<b>n. 15,00 P.O.**</b>	D.M. n. 445/2022 <i>“Piani straordinari reclutamento personale universitario 2022-2026”</i> (CDA/05-09-2022/346)
<b>n. 3,76 P.O.</b>	D.M. 24.09.2022, n. 1106

**\*\* di cui n. 1,00 già impegnato per procedure assunzionali finalizzate al potenziamento dell’Area Edilizia e Infrastrutture**

Per quanto attiene al **Personale docente**, nel biennio 31 dicembre 2020-31 dicembre 2022, vi sono state **226 uscite** di personale docente di cui n. 20 di I fascia; n. 55 di II fascia; n. 40 RUC; n. 49 RTD a) e 62 RTD b) mentre vi sono state **318 entrate** così suddivise: n. 38 di I fascia; n. 98 di II fascia; n. 1 RUC per trasferimento; n. 86 RTD a) e n. 95 RTD b). Quanto detto ha portato la consistenza numerica del personale da n. 877 unità al 31 dicembre 2020 a n. 969 unità al 31 dicembre 2022, con un incremento netto di n. 92 unità. Nel triennio 2022 – 2024 si prevedono circa 281 cessazioni così suddivise: 16 di I fascia, 29 di II fascia, 35 RUC, 95 RTD a), 106 RTD b), per raggiunti limiti di età, per dimissioni volontarie o per termine del contratto a tempo determinato. Per sopperire in parte a questo fenomeno, occorre nuovamente mettere in campo nuovi investimenti, come del resto già effettuato dal 2019 ad oggi e che hanno consentito, sempre secondo criteri rigorosamente rispettosi della sostenibilità economica degli interventi, l’ingresso di nuove unità di Personale docente. Inoltre, anche a seguito dell’espletamento delle procedure di concorso tuttora in atto, l’organico, nei primi mesi del 2023, si incrementerà, molto verosimilmente, di 55 unità, con un incremento netto, rispetto alla situazione in essere al 31/12/2020, di circa 143 unità nel periodo considerato. La composizione dei ruoli nel biennio 31/12/2020 al 31/12/2022 vede un incremento di circa 18 unità per i Professori Ordinari e di circa 44 unità per i Professori Associati, e un significativo investimento sulle posizioni per Ricercatori, al fine di mantenerne sempre alta l’incidenza complessiva sul totale dei Docenti (42% circa);

Il quadro normativo di riferimento per l’attuazione della programmazione è costituito dalla legge n. 240/2010, ai sensi della quale occorre:

- 1) Destinare 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.”*;
- 2) vincolare le risorse necessarie all’inquadramento nel ruolo dei professori associati dei ricercatori titolari dei contratti previsti all’art. 24 comma 3 lettera b) della legge in caso di esito positivo della procedura di valutazione (cd. *tenure track*);

- 3) fino al 31 dicembre 2021, non utilizzare più di metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di professori di prima e seconda fascia, di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Dal 1 gennaio 2022 il limite massimo del 50% delle risorse è riferito ai passaggi da Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) a Professore di ruolo di II fascia, ai sensi del comma 5 dell'art. 24 della legge n. 240/2010;

In relazione a quanto sopra occorre altresì evidenziare che il DPCM 24 giugno 2021 *“Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023”*, ed in particolare l'art. 2, comma 2 che detta gli indirizzi per la programmazione del personale universitario, ai sensi dell'art. 4, comma 5, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49 e reca disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento delle università statali, ai sensi dell'art. 7, comma 6, del medesimo decreto legislativo, per il triennio 2021-2023, prevede che: *“2. La programmazione del personale di cui al comma 1 persegue e si conforma ai seguenti indirizzi:*

*a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;*

*b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;*

*c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10% dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio”*

I successivi commi 4 e 5 prevedono che: *“4. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui al comma 2, lettera c) e' prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026.*

*5. In caso di mancato rispetto nel triennio 2021-2023 del parametro di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010, come modificato dall'art. 19, comma 1, lettera d), del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, e' prevista una penalizzazione, pari al 10 per cento, a valere sulle assegnazioni annue delle facoltà assunzionali dell'Ateneo relative al triennio 2024-2026”.*

*6. La programmazione e' adottata e aggiornata annualmente dal consiglio di amministrazione, in sede di approvazione del bilancio unico di Ateneo di previsione triennale.*

**Si ritiene importante evidenziare che l'Ateneo, permane in conformità agli indirizzi espressi dal citato DPCM .**

Anche con riferimento al **Personale tecnico e amministrativo** l'Ateneo ha investito con particolare intensità procedendo sia nella direzione del potenziamento delle risorse e della loro qualificazione, sia affinché possa essere accresciuto il livello di *“benessere organizzativo”*. Ad oggi, rispetto al 31/12/2021, il Personale tecnico e amministrativo ha visto un

incremento pari a 25 unità, cui si aggiungeranno ulteriori unità che saranno assunte a seguito delle procedure concorsuali in atto o che saranno avviate nel corso del 2023.

Si riporta di seguito la tabella del personale docente e tecnico amministrativo in servizio rispettivamente al 31 dicembre 2020, 2021 e 2022 e la tabella delle procedure di reclutamento in atto del personale docente :

	Personale in servizio al 31/12/2020				Personale in servizio al 31/12/2021				Previsione Personale in servizio al 31/12/2022
	USCITI	ENTRATI	SALDO		USCITI	ENTRATI	SALDO		
<b>PO</b>	220+2*	14+2*	35	+19	241	4	3	-1	240
<b>PA</b>	397	37	48	+11	408	18	50	+32	440
<b>RUC</b>	112	16	0	-16	96	24	1	-23	73
<b>RTD A</b>	76	31	57	+26	102	18	29	+11	113
RTD B	70	33	63	+30	100	29	32	+3	103
<b>TOTALI DOCENTI</b>	875 + 2 *	131 + 2*	203	70	947	93	115	22	<b>969</b>
<b>PTA</b>	<b>850</b>	41	31	<b>-10</b>	<b>840</b>	48	73	+25	<b>865</b>

\*Prof. Paolo Calidoni e Prof. Antonio Cuneo, in convenzione art. 6 c. 11 L.240/10

#### PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE DOCENTE IN ATTO

QUALIFICA	PROCEDURE DEL PERSONALE DOCENTE IN CORSO						
	ART. 18, commi 1 o 4 legge 240/2010	ART. 24, comma 5 legge 240/2010	RTD a)	RTD b)	TRASFERIMENTI RUC	Chiamate Dirette	Proroghe biennali RTD a)
<b>PO</b>	10					2	
<b>PA</b>	3	26				5	
<b>RUC</b>							

<b>RTD A</b>			N. 31 DI CUI N. 24 PNRR				6
<b>RTD B</b>				4			
<b>TOTALI</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<b>TOTALI COMPLESSIVI</b>	<b>81</b>						

Tenuto conto delle ore di didattica istituzionale dei docenti delle diverse fasce (stimando 120 ore per PO e PA; 60 ore per RTD b) e 40 ore per RTD a) come da Regolamento didattico di Ateneo) è possibile ipotizzare le ore aggiuntive di didattica istituzionale potenziale, che potranno essere erogate, a seguito delle assunzioni dei vincitori delle procedure in corso di espletamento o che saranno ultimate nei primi mesi del 2023:

<b>RUOLO NUOVI INGRESSI</b>	<b>INCREMENTO DIDATTICA POTENZIALE</b>
Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali	320
Dipartimento di Giurisprudenza, Studi politici e Internazionali	280
Dipartimento di Ingegneria e Architettura	660
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	1240
Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	840
Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco	360
Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali	440
Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche	260
Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	160
<b>Totale stimato ore potenziali di didattica aggiuntive a seguito nuove assunzioni</b>	<b>4560</b>

#### Cessazioni e previsioni delle cessazioni del personale docente

<b>Qualifica</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Totale Cessazioni</b>
Professori di I Fascia	4	6*	6	16
Professori di II Fascia	18	6	5**	29

Ricercatori Universitari a tempo indeterminato	24	4***	7****	34
Ricercatori a tempo determinato tipologia A)	18	15	62	95
Ricercatori a tempo determinato tipologia B)	29	11	66	106
<b>Tot.</b>				

\*La Prof.ssa Elena Giovanna BIGNAMI ha reso noto di non aver ancora formalizzato con l'Università di Pisa gli accordi relativi al suo trasferimento, pertanto potrebbe chiedere che venga rinviata la presa di servizio presso l'Università di Pisa o decidere di rimanere in servizio presso l'Università di Parma.

\*\*La Prof.ssa Marisa BONINI può optare per la Legge Moratti e permanere in servizio fino al termine dell'anno accademico di compimento del 70° anno di età e cessare in data 01/11/2029, in caso contrario, come da nota della UO Previdenza, matura il diritto in data 1.9.2024.

\*\*\*La Dott.ssa Maria Giovanna PELA' sarà oggetto di verifica del possesso dei requisiti previsti dalla delibera del CdA n. 531/30834 del 22/12/2014, per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

\*\*\*\*La Dott.ssa Maria Giovanna PELA' nel caso in cui il Ricercatore non sia cessato precedentemente per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Dalla tabella di cui sopra si rileva che il numero dei docenti di I e II fascia che cesseranno, per raggiunti limiti di età, nei prossimi due anni è in linea con le cessazioni che si sono rilevate nell'anno 2021 e 2020 con numeri decisamente inferiori rispetto alle cessazioni, per le medesime motivazioni e per le medesime qualifiche che si rilevavano negli anni antecedenti al 2020, in particolare per i docenti di I fascia.

Quanto sopra, appunto, a seguito delle numerosissime cessazioni per raggiunti limiti di età negli anni dal 2017 al 2019 e, per converso, anche grazie alle numerose procedure concorsuali e conseguenti assunzioni degli ultimi anni (in particolare negli anni dal 2018 al 2022) che hanno consentito il reclutamento di personale docente di assai giovane età.

#### **PRIMA FASCIA**

- nell'anno 2022 sono cessati n. 4 docenti di cui n. 1 docente di riferimento. Tale cessazione, essendo avvenuta successivamente alla chiusura della banca-dati SUA-CdS 2022/2023, non ha determinato nel corrente anno accademico conseguenze in termini di accreditamento dei corsi di studio. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MED/41 Anestesiologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Infermieristica (chiamata presso altra sede);
- nell'anno 2023 cesseranno n. 6 docenti di cui n. 4 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - n. 1 professore sul S.S.D. IUS/18 Diritto romano e diritti dell'antichità - Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali - Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. MED/12 Gastroenterologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia- Corso di Laurea

- Magistrale in Medicina e Chirurgia (raggiunti limiti di età);
- n. 1 professore sul S.S.D. SECS-S/03 Statistica economica - Dipartimento di Ingegneria e Architettura - Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Gestionale (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. SECS-P/06 Economia applicata - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea Magistrale in International Business and Development (raggiunti limiti di età);
- nell'anno 2024 cesseranno n. 6 docenti di cui n. 6 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
- n. 1 professore sul S.S.D. BIO/07 Ecologia - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecnologie per l'Ambiente e le Risorse (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. BIO/14 Farmacologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. BIO/14 Farmacologia - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco - Corso di Laurea Magistrale in Scienze della Nutrizione Umana (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. ING-IND/14 Progettazione meccanica e costruzione di macchine - Dipartimento di Ingegneria e Architettura - Corso di Laurea Magistrale in Advanced Automotive Engineering - Università di Modena e Reggio Emilia (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. M-FIL/06 - Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea in Studi Filosofici (raggiunti limiti di età);
  - n. 1 professore sul S.S.D. MED/21 Chirurgia toracica - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (raggiunti limiti di età).

## **SECONDA FASCIA**

- nell'anno 2022 sono cessati n. 18 docenti di cui n. 4 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. L-FIL-LET/04 Lingua e letteratura latina - Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea in Beni Artistici e dello Spettacolo (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MED/39 Neuropsichiatria infantile - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (trasferimento presso altra sede);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. M-EDF/02 Metodi e didattiche delle attività sportive - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate (volontarie dimissioni);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. M-STO/02 Storia moderna - Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea Magistrale in Giornalismo, Cultura Editoriale, Comunicazione Ambientale e Multimediale (scambio contestuale);
- nell'anno 2023 cesseranno n. 6 docenti di cui n. 6 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. AGR/01 Economia ed estimo rurale - Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie - Corso di Laurea in Scienze Zootecniche e Tecnologie delle Produzioni Animali (raggiunti limiti di età);

- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. BIO/09 Fisiologia - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco - Corso di Laurea Magistrale in Farmacia (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. CHIM/03 Chimica generale ed inorganica - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco - Corso di Laurea Magistrale in Chimica e Tecnologia Farmaceutiche (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MAT/07 Fisica matematica - Dipartimento di Ingegneria e Architettura - Corso di Laurea in Ingegneria Meccanica (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MED/18 Chirurgia generale - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Infermieristica (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 professore sul S.S.D. SECS-P/08 Economia e gestione delle imprese - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea in Ingegneria Meccanica (volontarie dimissioni);
- nell'anno 2024 cesseranno n. 6 docenti di cui n. 5 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. BIO/18 Genetica - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea in Scienze della Natura e dell'Ambiente (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. CHIM/08 Chimica farmaceutica - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco - Corso di Laurea Magistrale in Farmacia (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MED/10 Malattie dell'apparato respiratorio - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicine and Surgery (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 professore sul S.S.D. M-FIL/02 Logica e filosofia della scienza - Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea in Studi Filosofici (raggiunti limiti di età).

#### **RICERCATORI**

- nell'anno 2022 sono cessati n. 24 docenti di cui n. 0 docente di riferimento;
- nell'anno 2023 cesseranno n. 4 docenti di cui n. 3 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. INF/01 Informatica - Dipartimento di Scienze Matematiche, Fisiche e Informatiche - Corso di Laurea in Informatica (raggiunti limiti di età).
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/08 Anatomia patologica - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicine and Surgery (volontarie dimissioni);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/26 Neurologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Fisioterapia (raggiunti limiti di età);
- nell'anno 2024 cesseranno n. 7 docenti di cui n. 6 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. BIO/16 Anatomia umana - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea in Tecniche di Laboratorio Biomedico (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. IUS/10 Diritto amministrativo - Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Politici e Internazionali - Corso di Laurea in Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali (raggiunti limiti di età);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare - Dipartimento di Medicina e



Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche delle Attività Motorie Preventive e Adattate (raggiunti limiti di età);

- ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/26 Neurologia - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicina e Chirurgia (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/43 Medicina legale - Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali - Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione e dei Processi Formativi (raggiunti limiti di età);
- ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. MED/43 Medicina legale - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Medicine and Surgery (raggiunti limiti di età).

#### **RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO**

- nell'anno 2022 cesseranno n. 5 docenti di riferimento. Nello specifico (il Dipartimento indicato è quello di afferenza del corso di studio):
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. BIO/13 Biologia applicata - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea in Sistema Alimentare: Sostenibilità, Management e Tecnologie (cessazione contratto);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. FIS/02 Fisica teorica modelli e metodi matematici - Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale - Corso di Laurea in Scienze Geologiche (cessazione contratto);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. M-PSI/03 Psicometria - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - Corso di Laurea Magistrale in Psicobiologia e Neuroscienze Cognitive (volontarie dimissioni);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. SECS-P/01 Economia politica - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea in Economia e Management (volontarie dimissioni);
  - ✓ n. 1 ricercatore sul S.S.D. SECS-P/01 Economia politica - Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali - Corso di Laurea Magistrale in Finanza e Risk Management (volontarie dimissioni).

È necessario precisare che, sulla base della normativa vigente, l'indicazione dei docenti di riferimento avviene con cadenza annuale, in sede di predisposizione della scheda SUA-CdS per il successivo anno accademico e, pertanto, è prevista la possibilità di sostituire eventuali docenti cessati dal servizio che, per ovvie ragioni, non saranno più presenti nella banca-dati.

Nell'anno accademico 2022/2023, conformemente al D.M. 1154/2021, il numero minimo di docenti di riferimento appartenente ai settori scientifico-disciplinari di base, caratterizzanti o affini e integrativi, relativamente ai corsi già accreditati presenti presso l'Università di Parma, è il seguente:

Corsi di studio	Docenza di riferimento ( <i>minimo</i> )	Professori a tempo indeterminato ( <i>minimo</i> )	Ricercatori	Docenti in convenzione art. 6, c. 11, L. 240/2010, oppure docenti art. 1, c. 12, L. 230/2005, oppure docenti a contratto	Docenti di università straniere per CdS interateneo
-----------------	--	--	-------------	--	---

				art. 23, L. 240/2010 (massimo)		(art. 6, c. 11; art. 23, c. 3, L. 240/2010)
				Tot.	di cui docenti a contratto	
LT	9	5	4	3	2	4
LM	6	4	2	2	1	3
LMCU 5 anni	15	8	7	5	3	7
LMCU 6 anni	18	10	8	6	4	9
LT Servizio Sociale LT Scienze Motorie	5	3	2	2	1	2
LT Prof. sanitarie LT a orient. profess. LM Servizio Sociale LM Scienze Motorie	4	2	2	1	1	2
LM Infermieristica	3	1	2	1	1	1

- Ogni docente di riferimento deve avere l'incarico didattico di almeno un'attività formativa nel relativo corso di studio; può essere conteggiato 1 sola volta o, al più, essere indicato come docente di riferimento per due corsi di studio con peso pari a 0,5 per ciascun corso di studio.
- Nell'ambito dei docenti di riferimento sono conteggiate le seguenti tipologie di docenza, fermo restando che almeno il 50% dei docenti di riferimento deve afferire a macrosettori corrispondenti ai settori scientifico disciplinari di base o caratterizzanti del corso:
  - a) Professori a tempo indeterminato, Ricercatori e Assistenti del ruolo ad esaurimento, Ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettere a) e b) della Legge 240/2010;
  - b) Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della Legge 240/2010, con Università anche straniere ed enti pubblici di ricerca (art.3, comma 1 del D.M. n. 24786 del 27 novembre 2012);
  - c) Docenti in convenzione ai sensi dell'art. 6, comma 11, della Legge n. 240/2010;
  - d) Professori a tempo determinato di cui all'articolo 1, comma 12, della Legge 230/2005, con incarichi di durata triennale;
  - e) Docenti ai quali siano attribuiti contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge 240/10, conteggiabili entro il limite massimo del 50% della quota della docenza di riferimento non riservata ai professori a tempo indeterminato.

Non sono previste regole incrementali per eventuali curriculum attivati all'interno dei corsi di studio. Nel caso in cui il numero di immatricolati a ciascun corso di studio superi le numerosità massime teoriche riportate nel D.M. 1154/2021, il numero di docenti di riferimento/anno viene incrementato in misura proporzionale al superamento di tali soglie, in base alla seguente formula:

$$D_{tot} = D_r \times (1 + W)$$

$$W = 0 \quad \text{se immatricolati} \leq \text{numerosità massima}$$

$W = (\text{immatricolati} / \text{numerosità massima immatricolati}) - 1$  se immatricolati > numerosità massima

Dtot = numero di docenti di riferimento necessari

Dr = numero di docenti di riferimento/anno

Da quanto più sopra indicato si rileva che le **cessazioni incidenti sui docenti di riferimento ("garanti") dei corsi di studio** sono le seguenti:

Docente	2022	2023	2024
I fascia	1	4	6
II fascia	4	6	5
Ricercatori	0	3	6
Ricercatori TD	5	/	/

➤ **Personale dirigente e tecnico amministrativo**

Previsione cessazioni biennio 2023 – 2024			
QUALIFICA	2023	2024	Totale cessazioni
Dirigenti	1	0	1
EP	2	2	4
D	5	7	12
C	11	6	17
B	1	4	5
Cel.	1	0	1
<b>Tot.</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>40</b>

La riduzione stimata della consistenza complessiva nel prossimo biennio è pari a n. 40 unità. Qui di seguito si riporta la previsione delle cessazioni suddivise per Categorie ed Aree di inquadramento, incidenti sulle diverse strutture dell'Ateneo:

**Previsione cessazioni del personale dirigente e tecnico amministrativo del Rettorato – Direzione Generale – Aree Dirigenziali biennio 2023 – 2024**

2023	Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Socio San.	Dirigenti
<b>Rettorato</b>						
<b>Segreteria Generale/Tecnica di Staff</b>						
Cat. B		1				

<b>U.O. Comunicazione Istituzionale</b>						
Cat. D	1					
<b>Direzione Generale</b>						
<b>U.O. Vigilanza e Logistica</b>						
Cat. C			1			
<b>Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti</b>						
<b>U.O. Carriere Studenti</b>						
Cat. C	2					
<b>U.O. Formazione Post-Lauream</b>						
Cat. C	1					
<b>Area Ricerca</b>						
<b>U.O. Biblioteche delle Scienze e Tecnologie</b>						
Cat. D				1		
<b>Area Terza Missione</b>						
<b>U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico</b>						
Cat. EP	1					
<b>Area – Edilizia e Infrastrutture</b>						
<b>U.O. Gestione Edifici</b>						
Cat. C			1			
<b>U.O. Gestione Impianti</b>						
Cat. D			1			
<b>U.O. Servizi Generali e Monitoraggio</b>						
Cat. C	1					
<b>Area - Sistemi Informativi</b>						
DIRIGENTE						1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE GENERALE 2023</b>	<b>12</b>					

2024		Amm.vi	Serv.Gen.	Tecnici	Bibl.	Socio San.	Dirigenti
<b>Rettorato</b>							
<b>U.O. Comunicazione Istituzionale e Cerimoniale</b>							
Cat. B			1				
<b>Direzione Generale</b>							
<b>U.O. Contratti Pubblici</b>							
Cat. D	1						

<b>U.O. Coordinamento Attività Amm.ve Dip. e Centri</b>						
Cat. EP	1					
<b>Area Didattica, Internazionalizzazione e Servizi agli Studenti</b>						
<b>U.O. Carriere Studenti</b>						
Cat. D	1					
Cat. C	1					
Cat. B		1				
<b>Area Personale e Organizzazione</b>						
<b>U.O. Amm. Personale T.A. e Organizzazione</b>						
Cat. C	1					
<b>Area Ricerca</b>						
<b>U.O. Biblioteche delle Scienze e Tecnologie</b>						
Cat. D				1		
Cat. B	1					
<b>U.O. Biblioteche delle Scienze Umane</b>						
Cat. D				1		
<b>Area Terza Missione</b>						
<b>U.O. Sistema Museale di Ateneo e Archivio Storico</b>						
Cat. C			1			
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE 2024</b>	<b>11</b>					

<b>BIENNIO 2023 – 2024 AREE</b>	<b>Amm.vi</b>	<b>Serv.Gen.</b>	<b>Tecnici</b>	<b>Bibl.</b>	<b>Socio San.</b>	<b>Dirigenti</b>
<b>TOTALE RIEPILOGATIVO</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE GENERALE 2023-2024 AREE</b>	<b>23</b>					

**Previsione cessazioni del personale tecnico – amministrativo delle Strutture Dipartimentali e dei Centri nel biennio 2023 – 2024**

<b>2023</b>	<b>Amm.vi</b>	<b>Tecnici</b>	<b>Socio-San.</b>	<b>Bibl.</b>
<b>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</b>				
Cat. C		1		
<b>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</b>				
Cat. D			1	

<b>Dipartimento di Scienze Matematiche Fisiche ed Informatiche</b>				
Cat. C		1		
<b>Dipartimento di Discipline Umanistiche e Sociali e delle Imprese Culturali</b>				
Cat. C	1			
<b>Dipartimento di Sc. Medico-Veterinarie</b>				
Cat. C		2		
<b>Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione – CSAC</b>				
<b>U.O. Archivistico – Museale</b>				
Cat. D		1		
<b>Centro Interdipartimentale Misure "Giuseppe Casnati" - CIM</b>				
Cat. EP		1		
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE 2023 COMPRENSIVO DI N. 1 UNITA' CEL</b>	<b>9</b>			

<b>2024</b>	<b>Amm.vi</b>	<b>Tecnici</b>	<b>Socio-San.</b>	<b>Bibl.</b>
<b>Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco</b>				
Cat. EP	1			
Cat. C		1		
<b>Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale</b>				
Cat. D		1		
<b>Dipartimento di Medicina e Chirurgia</b>				
Cat. D			1	
<b>Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali</b>				
Cat. B	1			
<b>Centro Centro Studi e Archivio della Comunicazione</b>				
<b>U.O. Archivistico - Museale</b>				
Cat. D		1		
Cat. C		1		
<b>Centro Universitario di Odontoiatria</b>				

Cat. C		1		
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE 2024</b>	<b>8</b>			

<b>BIENNIO 2023 – 2024 DIPARTIMENTI E CENTRI</b>				
<b>TOTALE RIEPILOGATIVO</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE GENERALE COMPRENSIVO DI N. 1 UNITA' CEL</b>	<b>17</b>			

### PROGRAMMAZIONE 2023

#### Personale docente

Così come nel 2022, anche per gli anni futuri, l'orientamento dell'Ateneo sarà teso a rafforzare il capitale umano, sia attraverso il reclutamento di giovani ricercatori di qualità che abbiano una forte propensione al confronto internazionale e che, con la loro intraprendenza e voglia di innovare, possano competere a livello nazionale ed internazionale, migliorando le prestazioni complessive in termini di prodotti della ricerca e possano favorire il ricambio generazionale in atto, rendendo possibile il rafforzamento di tutte le discipline necessarie per mantenere la vocazione multidisciplinare del nostro Ateneo, sia attraverso la chiamata di professori di altissimo profilo, provenienti dall'estero, ma anche attraverso la qualificazione e lo sviluppo delle competenze del personale, già presente in Ateneo, nel pieno rispetto dell'uguaglianza di genere sia nel reclutamento che nella progressione di carriera, della sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio.

A tal fine l'Ateneo vuole agire su due fronti, anche e soprattutto sfruttando al meglio le opportunità offerte, per lo sviluppo della ricerca, dalle risorse straordinarie del PNRR

- a) coltivare i migliori talenti al suo interno;
- b) attrarre giovani e validi ricercatori anche dall'estero.

In particolare si mira ad aumentare il personale addetto alla ricerca attraverso il reclutamento di Ricercatori di tipo a) e di tipo b), compatibilmente con le risorse di bilancio in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo e ampliamento dell'offerta formativa e a facilitare, studiando percorsi dedicati ed identificando i previsti ed opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSC.

L'impronta internazionale del nostro Ateneo sarà resa più marcata accrescendo il contributo di docenti internazionali all'interno dei corsi d'insegnamento attraverso un utilizzo diffuso e sistematico delle diverse forme di insegnamento, coinvolgendo in primo luogo docenti stranieri delle Università partner. A questo fine si tenderà sempre di più ad incentivare i Dipartimenti a sperimentare nei singoli corsi d'insegnamento forme flessibili di cooperazione con docenti e studenti stranieri. Ulteriore obiettivo è quello di incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo.

In relazione a quanto sopra è importante segnalare il “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)” e le modifiche apportate all’art. 7 della legge n. 240/2010 con l’introduzione dei commi 5-bis, 5-ter e 5-quater in applicazione dei quali sarà consentito, anche grazie al regolamento di ateneo di recente integrato con le richiamate previsioni, procedere alla chiamata di professori ordinari e associati già in servizio da almeno cinque anni presso altre università nella fascia corrispondente a quella per la quale viene bandita la selezione, ovvero di studiosi stabilmente impiegati all'estero in attività di ricerca o di insegnamento che ricoprono una posizione accademica equipollente presso università straniere, sulla base di tabelle di corrispondenza, aggiornate ogni tre anni, definite dal Ministro dell'università e della ricerca, sentito il CUN, mediante lo svolgimento di procedure selettive in ordine alla rispondenza delle proposte progettuali presentate dal candidato alle esigenze didattiche, di ricerca o di terza missione espresse dalle università. A tali procedure potranno partecipare anche dirigenti di ricerca e primi ricercatori presso gli enti pubblici di ricerca ovvero i soggetti inquadrati nei ruoli a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, commi 422 e seguenti della [legge 27 dicembre 2017, n. 205](#), degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS), che svolgano attività di ricerca traslazionale, preclinica e clinica purché in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale nella qualifica corrispondente nel settore specifico.

Il Piano strategico di Ateneo 2022-2024 sopra citato ha previsto nell’ambito dell’**Obiettivo R1 “Rafforzamento del capitale umano”** le seguenti azioni ed obiettivi:

- **Azione strategica R 1.1** “Aumentare il personale addetto alla ricerca, in particolare dei ricercatori di tipo A e B, compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR, in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell’offerta formativa” –

**Obiettivo operativo R1.1.1** “Attuare le procedure amministrative finalizzate al reclutamento di nuovo personale docente e tecnico-amministrativo addetto alla ricerca”;

- **Azione strategica R1.2** “Facilitare, studiando percorsi dedicati ed identificando i previsti ed opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l’Università di Parma la loro attività di ricerca nell’ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.”

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell’obiettivo strategico sopra descritto sono:

Obiettivo strategico	Indicatori	Valore iniziale	Target per il triennio		
			2022	2023	2024
R1 Rafforzamento del capitale umano	IR11 Incremento netto personale docente (numero di RTDA e RTDB reclutati meno il numero di docenti non più in servizio) nell'anno solare di riferimento	2	>=3	>=3	>=3



	IR12 Numero di chiamate di docenti e ricercatori da programmi di rientro e/o reclutati all'estero	3	3	3	3
--	---	---	---	---	---

Occorre menzionare la recente pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2022 del testo della legge n. 79 di conversione del decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 che all'art. 14 prevede disposizioni in materia di reclutamento del personale della ricerca delle università.

L'intervento legislativo ha inciso sulla legge 30 dicembre 2010 n. 240 ed in particolare sull'art. 24 della legge n. 240/2010 attraverso l'eliminazione della figura del ricercatore di tipo a) e la ridefinizione della figura del ricercatore a tempo determinato in tenure-track (RTT) che sostituirà i RTD a) e i RTD b).

Nella fase transitoria e per 12 mesi successivi all'entrata in vigore della legge (30 giugno 2023) sarà possibile indire procedure di reclutamento per RTD b) mentre per 36 mesi successivi (30 giugno 2025) sarà possibile indire procedure per RTD a) nell'ambito della azioni PNRR o su tematiche riconducibili al PNR 2021-2027.

L'Ateneo, per gli anni 2023 e 2024 destinerà pertanto una quota di punti organico al personale docente riservandola, prevalentemente, al reclutamento di RTD (RTD a), RTD b), e RTT), così da consentire di adempiere a quanto deliberato dagli Organi nell'approvazione del Piano Strategico, perseguendo una politica assunzionale, soprattutto rivolta al reclutamento di giovani ricercatori, finalizzata a far fronte alle esigenze e allo sviluppo della didattica, alla competitività della ricerca, a favorire le attività di terza missione e ad implementare l'internazionalizzazione.

Le politiche di reclutamento del personale docente per gli anni 2023 e 2024, saranno tese, per quanto attiene alla **Didattica**, alla riqualificazione, ampliamento, sostenibilità a lungo termine dell'offerta formativa e delle sue linee di espansione, al consolidamento numerico e all'estensione del bacino d'attrazione delle lauree magistrali, a garantire la copertura dei corsi delle discipline di base e specialistiche richieste da altri corsi di studi incardinati su altri Dipartimenti, all'aumento delle attività di tutorato in ingresso, in itinere e in uscita, compatibilmente con i fondi disponibili stanziati dall'Ateneo, alla sostenibilità, alla valorizzazione del sistema di formazione post-lauream, rivolta agli studenti dei corsi di dottorato di ricerca incardinati sui Dipartimenti, alla promozione dell'offerta formativa presso le scuole di dottorato di cui i corsi fanno parte e, per quanto riguarda il Dipartimento di Medicina e Chirurgia, particolare attenzione è rivolta alla sostenibilità delle Scuole di Specializzazione che, come è noto, richiedono almeno due Docenti dei SSD caratterizzanti per potere essere accreditate, nonché ai risvolti assistenziali della copertura di ruoli universitari in SSD clinici.

Ed inoltre saranno in sintonia con gli obiettivi della recente programmazione triennale (PRO3), ed in particolare con l'obiettivo A\_b, ossia quello che impone la Proporzionalità dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei corsi di studio (L, LM, LMCU) attivati.

Per quanto attiene alla **Ricerca**, saranno tese al rafforzamento del capitale umano, con particolare attenzione al reclutamento di giovani ricercatori di qualità al fine di assicurare continuità all'operato didattico e di ricerca e un suo consolidamento anche grazie a una forte propensione al confronto internazionale. Un altro versante correlato riguarda le possibilità di chiamata di professori di alto profilo, in particolare docenti di I e II fascia o ricercatori a tempo determinato, reclutati mediante chiamata diretta. Ma l'ambito del capitale umano richiede anche, ovviamente, un'attenzione continua al corpo docente e ricercatore esistente, affinché si coltivino le condizioni perché possano

operare nel contesto più favorevole possibile; un'attenzione all'esperienza degli studenti e delle studentesse, in termini di formazione, di servizi e di opportunità di crescita personale.

Ed inoltre, per mantenere alto il livello delle pubblicazioni occorre mantenere forti i gruppi che già ottengono ottimi risultati, offrire possibilità di riconoscimento al personale ricercatore che si impegna (in ricerca e altre attività) con alti risultati, fornire una guida ai gruppi che ne sono privi e ottengono ottimi risultati. Ci si propone di incrementare le domande di partecipazione a progetti competitivi quali i PRIN e sfruttare meglio le possibilità di finanziamento con le varie tipologie messe a disposizione dall'ERC ed altri programmi di finanziamento internazionali.

Si segnala la partecipazione di diversi docenti dei Dipartimenti a progetti finanziati nell'ambito del PNRR e di bandi europei.

Vengono esplorate le possibilità di proporre chiamate dirette dall'estero, a costo ridotto per l'ateneo, in risposta ai relativi bandi nel corso dei due prossimi anni accademici.

Si tenderà a raggiungere un equilibrio tra il rafforzamento dei settori disciplinari più produttivi scientificamente e più attivi nel reperimento di risorse attraverso bandi competitivi e contratti di ricerca ed il potenziamento di quelli meno rappresentati numericamente e/o in fase di sviluppo; a potenziare la sinergia e l'osmosi tra attività di didattica ed attività di ricerca; a recuperare e potenziare la competitività, particolarmente a livello internazionale, rafforzando e sviluppando politiche di internazionalizzazione *di Ateneo (EU Green) e dipartimentale (nuovi corsi in lingua inglese, doppi titoli, programmi Erasmus e Overworld, ecc.)*, anche attraverso l'incremento della mobilità internazionale di docenti e studenti; ad attrarre fondi e studenti, attraverso un'opera di sostegno alla ricerca; a posizionarsi in un contesto di leadership in ambito regionale relativamente ai temi di ricerca, terza missione e didattica specialmente in alcuni settori come ad esempio quello degli alimenti e della nutrizione, anche attraverso un ruolo propulsivo nel Food Project di Ateneo, e nel settore della cura, preservazione e prevenzione dello stato di benessere dell'uomo e dell'animale.

Per quanto riguarda la **Terza Missione**, l'obiettivo sarà quello di condividere la conoscenza e lo sviluppo dell'imprenditorialità accademica e dei rapporti con il territorio, in particolare per quanto riguarda il public engagement, i rapporti con la scuola e con le aziende. I principali obiettivi strategici relativi all'attività di terza missione che ci si prefigge sono:

- incrementare il numero di eventi di divulgazione scientifica, svolti con soddisfazione dei partecipanti
- mantenere il buon livello di attività di ricerca applicata, in particolare riguardo all'attività di consulenza e prestazioni conto terzi nei confronti di aziende del territorio e non
- mantenere e rafforzare gli ottimi rapporti con gli Istituti scolastici del territorio.

A fronte di un'attività di Terza missione molto consistente ed estremamente variegata, il reclutamento di docenti, ricercatori è finalizzato a prevenire un'importante problematica, definita nell'analisi SWOT della Terza missione (Piano Strategico dipartimentale 2022-2024) quale *"aumento degli espletamenti gestionali e burocratici che gravano sui ricercatori a ogni livello e che possono disincentivare sia la progettazione e la realizzazione di attività di Terza Missione sia l'immissione in IRIS dei dati relativi alle attività realizzate"*.

E' importante notare che, al di là degli obiettivi citati, il ringiovanimento in atto del corpo docente avrà presumibilmente effetti benefici anche per quanto riguarda i servizi offerti agli studenti e la promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica e gli obiettivi strategici trasversali.

Occorre altresì evidenziare l'attività svolta, nell'anno 2022 e negli anni scorsi, in modo sinergico con il Sistema Sanitario e, in particolare, con le Aziende Sanitarie, nella consapevolezza della sempre maggiore rilevanza del tema della ricerca

clinica, che ha avuto, fra l'altro, come effetto positivo per l'Ateneo, la stipula di convenzioni per l'attivazione di procedure di reclutamento sia di personale docente di I, II Fascia che di Ricercatore a tempo determinato, con finanziamento interamente a carico delle Aziende Sanitarie stesse.

In particolare sono stati completamente finanziati dall'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma:

- n. 2 posti di professore di II Fascia s.s.d. MED/09 – Medicina interna (uno è stato ricoperto e il docente ha preso servizio in data 1/10/2022, per l'altro è in corso la procedura di reclutamento);

n. 1 posto di professore di II Fascia s.s.d. MED/40 – Ginecologia e ostetricia (per il quale è in corso la procedura di reclutamento).

Tale collaborazione sarà perseguita con decisione anche nel prossimo triennio per favorire una migliore e sempre maggiore integrazione e un ulteriore rafforzamento della collaborazione con il Servizio Sanitario.

Degno di menzione è il progetto volto alla individuazione di "sedi ulteriori" (ai sensi dell' art. 18 del "Protocollo di Intesa" tra la Regione Emilia-Romagna – Università): è stato sottoscritto un primo Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione della U.O.C. di Ortopedia e Traumatologia presso l'Ospedale "Guglielmo da Saliceto" di Piacenza quale sede ulteriore e parte integrante della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di Parma, che ha portato fra l'altro, alla stipula di una convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di professore universitario di I fascia per il SSD MED/33 e alla stipula di convenzione per il totale finanziamento di 1 posto di RTD b).

Un secondo Accordo ha riguardato la UOC di "Pediatria e neonatologia" della AUSL di Piacenza con il conseguente completo finanziamento, da parte della Azienda USL di Piacenza, di 1 posto per Professore Universitario di Ruolo di II fascia per il SSD MED/38.

Infine, in corso d'anno, è stato sottoscritto un Accordo con l'Azienda USL di Piacenza che prevede l'individuazione, come sedi ulteriori ex art. 18 del vigente protocollo d'Intesa Regione – Università, della U.O.C. di:

- Oncologia
- Cardiologia
- Ematologia
- Chirurgia generale
- Neurologia
- Medicina Riabilitativa di Integrazione ai percorsi Ospedale – Territorio.

L'individuazione di tali strutture come sedi ulteriori, divenute in quanto tali parti integranti della forma strutturale di collaborazione tra il Servizio Sanitario Regionale e l'Università di Parma, ha portato fra l'altro, alla previsione della stipula di più convenzioni per il completo finanziamento di:

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/06 Oncologia medica;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/07 Microbiologia e microbiologia clinica;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/15 Malattie del sangue;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/16 Reumatologia;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/18 Chirurgia generale;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/26 Neurologia;

N. 1 Professore di seconda fascia – SSD MED/42 Igiene generale e applicata;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/11 Malattie dell'apparato cardiovascolare;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/15 Malattie del sangue;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/18 Chirurgia generale;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/26 Neurologia;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/38 Pediatria generale e specialistica;

N. 1 RTD, art. 24, c. 3, lett b) L. n. 240/2010 – SSD MED/34 Medicina Fisica e Riabilitativa.

Occorre anche evidenziare, in tema di programmazione 2023 e 2024, che il Consiglio di Amministrazione e il Senato Accademico, nello scorso mese di novembre, hanno deliberato l'istituzione e la contestuale attivazione, a partire dall'anno accademico 2023/2024, dei seguenti corsi di studio, subordinatamente al rispetto dei vincoli ministeriali:

- **Corso di Laurea in Interprete di Lingua dei Segni Italiana e di Lingua dei Segni Italiana Tattile (L-12 Mediazione Linguistica)** - Dipartimento di Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali - *Laurea sperimentale ad orientamento professionale*;
- **Corso di Laurea in Educazione Professionale (L-SNT2 Professioni sanitarie della riabilitazione)** - Dipartimento di Medicina e Chirurgia - *Abilitante alla professione sanitaria di Educatore professionale*;
- **Corso di Laurea in Tecnologie e Gestione dell'Impresa Casearia (L-P02 Professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali)** - Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie (struttura dipartimentale di riferimento) e Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco (struttura dipartimentale associata) - *Laurea ad orientamento professionale*;
- **Corso di Laurea in Scienze Gastronomiche (L-26 Scienze e tecnologie alimentari)** - Dipartimento di Scienze degli Alimenti e del Farmaco, con graduale disattivazione, a partire dall'anno accademico 2023/2024, del Corso di Laurea in Scienze Gastronomiche (L-GASTR Scienze, culture e politiche della gastronomia).

Ciò renderà necessario, per il sostegno di tali nuove iniziative formative, un adeguato numero di docenti di riferimento per l'anno accademico 2023/2024, che viene riportato nella tabella seguente:

CORSO DI STUDIO	CLASSE	DOCENTI DI RIFERIMENTO
Corso di Laurea in Educazione Professionale	L-SNT2 Professioni sanitarie della riabilitazione	4
Corso di Laurea in Interprete di Lingua dei Segni Italiana e di Lingua dei Segni Italiana Tattile	L-12 Mediazione Linguistica	4
Corso di Laurea in Tecnologie e Gestione dell'Impresa Casearia	L-P02 Professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali	9

Non sono invece necessari docenti di riferimento aggiuntivi per il Corso di Laurea in Scienze Gastronomiche (L-26 Scienze e tecnologie alimentari) per effetto della disattivazione, a partire dall'anno accademico 2023/2024, del Corso di Laurea in Scienze Gastronomiche (L-GASTR Scienze, culture e politiche della gastronomia).

#### **Personale Tecnico amministrativo e Dirigente – Programmazione 2022/2023**

Nel corso del 2022 l'Ateneo di Parma ha innanzitutto proseguito il processo di potenziamento, in termini di risorse umane, di specifici ambiti, per far fronte a necessità inderogabili per assicurare l'attuale livello di efficienza della macchina tecnico-amministrativa, a completamento, in primo luogo, delle procedure assunzionali approvate in sede di

programmazione 2020 – 2021 che, a seguito della situazione emergenziale dettata dal virus Covid-19, come noto, avevano determinato una prima fase di sospensione delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego. Per l'effetto, il consistente piano assunzionale, a suo tempo approvato, ha visto la propria attuazione completarsi nel corso del 2022, come da dati riassuntivi di seguito esposti.

#### ***Assunzioni nel 2022 da graduatorie ancora vigenti di anni precedenti/da procedure di mobilità esterna***

Sono state effettuate **n. 19** assunzioni suddivise come segue:

- **n. 15 unità di categoria D**, di cui 5 in ambito approvvigionamenti, 3 per esigenze amministrative di dipartimento, 1 in ambito informatico, 1 in ambito socio-sanitario e 5 in ambito biblioteche;
- **n. 2 unità di categoria C** in ambito e-learning e servizi multimediali;
- **n. 2 unità di Categoria B**, di cui 1 per ambito edilizia e 1, tramite procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, per ambito orto botanico.

#### ***Assunzioni da procedure concorsuali indette nel 2021 e concluse nel 2022 ovvero con assunzioni nel 2022***

Sono state fatte **n. 48** assunzioni suddivise come segue:

- **n. 1 Dirigente** (*procedura di mobilità esterna*) area Ricerca;
- **n. 8 Collaboratori ed Esperti Linguistici** a tempo determinato per le esigenze linguistiche di Ateneo;
- **n. 2 unità di categoria C** con competenze in ambito laboratori dipartimentali;
- **n. 32 unità di Categoria C** con competenze amministrative;
- **n. 5 unità di personale** nell'ambito delle procedure di stabilizzazione: (n. 2 EP con profilo di veterinario, n. 2 D con profilo psicologo, n. 1 C con profilo di assistente di poltrona ambito odontoiatrico).

#### ***Assunzioni da procedure concorsuali indette nel 2022 e concluse nel 2022***

Sono state fatte **n. 47** assunzioni suddivise come segue:

- **n. 2 unità di personale di categoria EP** nell'ambito tecnico di Centro e dipartimentale;
- **n. 10 unità di personale di Categoria D**, di cui 5 con competenze amministrative-gestionali nell'ambito della ricerca, 1 in ambito tecnico di Centro, 1 in ambito laboratori di dipartimento, 3 in ambito medico in qualità di, rispettivamente, tecnico autoptico, ortottista ed audio protesista;
- **n. 12 unità di categoria C di area tecnica** di cui 6 in ambito edilizia, 4 in ambito laboratori ed officina meccanica di dipartimento e Centri e 2 in ambito informatico;
- **n. 21 unità di personale di Categoria B3 a tempo determinato per 12 mesi** in ambito vigilanza e logistica;
- **n. 2 tecnologi a tempo determinato** nell'ambito di specifico progetto PNRR.

#### ***Procedure concorsuali indette nel 2022, attualmente in itinere***

n. 1 procedura per **n. 1 Dirigente** di seconda fascia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato;

n. 2 procedure per **n. 2 unità di personale di Categoria EP** di area tecnica, di cui 1 nell'ambito edilizia e 1 nell'ambito di specifico progetto PNRR;

n. 2 procedure per **n. 2 unità di personale di Categoria D** di area tecnica nell'ambito edilizia.

#### ***Procedure concorsuali in fase di predisposizione***

n. 1 procedura per **n. 1 tecnologo** a tempo determinato nell'ambito di specifico progetto PNRR;

n. 1 procedura per **n. 11 CEL** a tempo determinato.

A fronte delle numerose procedure concorsuali indette dall'Ateneo, la partecipazione alle stesse da parte di potenziali soggetti, ha assunto livelli nettamente inferiori alla normalità, fenomeno, tra l'altro, comune ad altre pubbliche amministrazioni. Ciò ha determinato, con riferimento alle procedure bandite, in alcuni casi (pochi), un esito negativo delle stesse e, in altri casi, l'approvazione di graduatorie con un numero esiguo di candidati idonei.

Altro aspetto da tenere in considerazione è che le assunzioni di personale tecnico amministrativo, effettuate nel corso del 2022, a seguito di esito positivo di procedure concorsuali pubbliche o mediante scorrimento di vigente graduatoria, hanno interessato personale già dipendente dell'Università di Parma, spesso già inserito nella medesima struttura di destinazione, pertanto già carente di risorse umane.

Ciò, da un lato, ha permesso la valorizzazione del personale già presente nei ruoli dell'Università di Parma, dall'altro, ha determinato il mancato potenziamento, di fatto, di alcune strutture dell'Ateneo.

### **PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO 2023**

Tutto ciò premesso, il "*Piano Strategico 2022-2024*", approvato con propria deliberazione n. 340 adottata nella seduta del 20.07.2021, previo parere favorevole del Senato Accademico, reso con deliberazione n. 98 del 20.07.2021, con cui sono state descritte le linee strategiche fondamentali su cui l'Ateneo intende investire fino al 2024 e sono, altresì, contemplate e sviluppate le azioni individuate dall'Ateneo, nella propria programmazione triennale, ai sensi del D.M. n. 289 del 25.03.2021 recante "*Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*", fra gli ambiti strategici principali, a cui tutta l'azione dell'Ateneo è orientata, nel rispetto degli equilibri economico, finanziario e patrimoniale complessivi ed in linea con gli assunti di base che devono pervadere l'intera pianificazione strategica dei diversi ambiti, fra i quali la centralità del "capitale umano", lo sviluppo sostenibile dell'Ateneo e la collaborazione e integrazione territoriale, compaiono:

- lo sviluppo ed il continuo miglioramento dell'attività Didattica (che non si è mai arrestata, neppure in fase di piena emergenza COVID), sempre più in grado di promuovere la cultura, il sapere scientifico e l'acquisizione di nuove competenze, attenta a promuovere l'internazionalizzazione, attraverso una accresciuta penetrazione nelle reti internazionali della ricerca e della formazione superiore, con ciò aumentando sempre di più l'attrattività dell'Ateneo;
- un'attività di Ricerca in grado di contribuire al progresso delle conoscenze e svolta in un ambiente permeato dalla tensione all'innovazione;
- un'attività di Terza Missione in costante dialogo con la Società, partner prioritario per lo sviluppo economico-sociale che si realizza in virtù del trasferimento delle conoscenze all'esterno dell'ambito universitario;

Inoltre, particolare attenzione deve essere rivolta ai temi dello sviluppo sostenibile, delle pari opportunità, della digitalizzazione dei processi amministrativi, delle politiche di *welfare*, per le diverse componenti la Comunità universitaria; obiettivi fondamentali e trasversali di Ateneo perseguibili attraverso l'adozione di opportune politiche e pratiche operative che rappresentano, nel loro complesso, non solo una necessità ma anche un'opportunità di crescita e innovazione.

Le azioni da mettere in atto per il 2023, nell'ambito della presente programmazione relativa al fabbisogno del personale tecnico amministrativo, riguardano:

1. la conferma della graduale applicazione, nel 2023, del potenziamento dell'organico del personale tecnico amministrativo, che individua un insieme di competenze professionali che meglio rispondono alle esigenze dell'Ateneo, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini necessarie anche a sostegno della transizione digitale ed ecologica, contenute nella propria pronuncia n. 457

del 09.11.2022, recante *Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell'organico di Ateneo 2022*” e che di seguito si riporta:

**Posizioni inserite nella integrazione della programmazione 2022 per le quali sono da attivare le relative procedure assunzionali (mobilità, concorso, assunzione mediante scorrimento)**

POSTI	CATEGORIA	AREA FUNZIONALE	STRUTTURA
n.1	C	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	RETTORATO
n.1	EP	Amministrativa-Gestionale	DIREZIONE GENERALE
n.4	D		
n.1	D		
n.1	C		
n.2	D	Amministrativa-Gestionale	AREA DIDATTICA, INTERNAZIONALIZZAZIONE E SERVIZI AGLI STUDENTI
n.5	C	Amministrativa	
n.1	EP	Amministrativa-Gestionale	AREA RICERCA
n.1	D		
n.5	C		
n.5	C		
n.2	EP	Amministrativa-Gestionale	AREA TERZA MISSIONE
n.1	D		
n.3	C		
n.2	C	Amministrativa	AREA ECONOMICO FINANZIARIA
n.1	D	Amministrativa-Gestionale	AREA EDILIZIA E INFRASTRUTTURE
n.1	C		
n.2	D		
n.2	C		
n.2	D		
n.2	D	Amministrativa-Gestionale	AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE
n.1	C	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	
n.1	D	Amministrativa-Gestionale	AREA SISTEMI INFORMATIVI
n.2	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	
n.2	C	Dati	
n.1	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE UMANISTICHE SOCIALI E DELLE IMPRESE CULTURALI
n.1	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI GIURIPRUDENZA, STUDI POLITICI E INTERNAZIONALI
n.1	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA

n.1	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione	
n.5	C	Dati	
n.1	EP	Amministrativa-Gestionale	DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA
n.1	C	Amministrativa	
n.3	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	
n.1	B	Servizi Generali e Tecnici	
n.2	D	Socio-Sanitaria	
n.2	C	Amministrativa	
n.3	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE, DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE
n.2	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione	
n.1	C	Dati	
n.1	B	Servizi Generali e Tecnici	
n.2	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEGLI ALIMENTI E DEL FARMACO
n.4	C	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	
n.2	C	Amministrativa	DIPARTIMENTO DI SCIENZE MATEMATICHE FISICHE E INFORMATICHE
n.1	C	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA
n.2	B	Servizi Generali e Tecnici	
n.1	EP	Medico Odontoiatrica e Socio-Sanitaria	
n.1	C	Amministrativa	CENTRO STUDI E ARCHIVIO DELLA COMUNICAZIONE – C.S.A.C.
n.1	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione	
n.2	C	Dati	CENTRO UNIVERSITARIO DI ODONTOIATRIA
n.2	C	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	
n.1	C	Amministrativa	CENTRO PER LE ATTIVITA' E LE PROFESSIONI DELLE ARTI E DELLO SPETTACOLO – C.A.P.A.S.
n.1	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	CENTRO INTERFACOLTA' MISURE – C.I.M.
n.1	C	Amministrativa	CENTRO LINGUISTICO DI ATENEIO – C.L.A.
n.1	D	Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	ORTO BOTANICO



2. l'indizione di nuove procedure concorsuali per le posizioni che, nel corso del 2023, dovessero essere oggetto di altrettante procedure dichiarate deserte per mancanza di candidati idonei o che dovessero determinare una copertura parziale dei posti previsti;
3. la riassegnazione dei punti organico finalizzata alla sostituzione di unità presso quelle strutture che vedranno assegnarsi personale, quale vincitore di procedure concorsuali o in quanto utilmente collocato in graduatorie vigenti di idonei, già tuttavia dipendente dell'Ateneo nella categoria immediatamente inferiore e in servizio nella medesima struttura.

Il Piano assunzionale tiene anche conto del necessario e indispensabile presidio alla sovrintendenza e gestione delle attività correlate agli adempimenti e alla realizzazione di progetti del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e dall'altro il potenziamento strutturale dell'Amministrazione per renderla più idonea a cogliere le opportunità offerte dal PNRR e quindi meglio strutturata e rafforzata per affrontare a regime le missioni istituzionali dell'Ateneo.

Per attuare le misure previste dal PNRR è necessario, pertanto, rafforzare la macchina amministrativa, a partire dall'inserimento di esperti e professionisti in grado di gestire i progetti e le procedure previste dal Piano.

In tale contesto, con ulteriore propria pronuncia n. 456 del 09.11.2022, è stata costituita una Unità di missione denominata "*Unità Centrale di Coordinamento per il PNRR*", di livello dirigenziale generale, per l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza. Tale Unità si colloca nell'ambito del centro di responsabilità della Direzione Generale e rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR relativamente agli interventi a titolarità dell'Università. L'Unità di missione è articolata in due uffici dirigenziali di livello non generale e si raccorda con il Gruppo di lavoro PNRR di Ateneo e i TEAM trasversali attivati in attuazione del PIAO dell'Ateneo.

Nell'ambito dell'Ufficio di Management, tre Unità Organizzative Temporanee così articolate: UOT "Management" dedicata alla programmazione delle risorse e al supporto al coordinamento delle attività dei progetti PNRR M4C2; UOT "Progettazione e programmazione" dedicata al supporto allo sviluppo e all'attuazione delle nuove iniziative progettuali con particolare riferimento all'avanzamento fisico delle attività dei progetti del PNRR M4C2; UOT "Monitoraggio e rendicontazione" dedicata alle attività di monitoraggio della spesa e alla rendicontazione dei costi sostenuti dei progetti del PNRR M4C2;

M4C2 "Dalla Ricerca all'Impresa" mira a sostenere gli investimenti in ricerca e sviluppo, a promuovere l'innovazione e la diffusione delle tecnologie, a rafforzare le competenze favorendo la transizione verso una economia basata sulla conoscenza e che le suddette linee d'intervento previste coprono l'intera filiera del processo di ricerca e innovazione, dalla ricerca di base al trasferimento tecnologico;

Tale Struttura riveste carattere temporaneo e sarà attiva sino al 31.12.2026.

Per l'effetto saranno assunte opportune azioni per la temporanea copertura delle posizioni organizzative di riferimento, Inoltre, il D. Lgs. 25.05.2017, n. 75 (c.d. Decreto Madia), come modificato dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe), quest'ultimo convertito dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, prevede, tra l'altro, all'art. 22, comma 15, rubricato "*Disposizioni di coordinamento e transitorie*", per il triennio 2020-2022, che le pubbliche amministrazioni possano attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, per un numero di posti che non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni;

Alla luce del combinato disposto delle proprie delibere n. CDA/16-12-2020/470 del 16.12.2020, recante "*Provvedimenti relativi al "Piano triennale di programmazione del personale 2020 – 2022" Aggiornamento con scorrimento al 2022*", n.

CDA/24-09-2021/474 del 24.09.2021, recante “Autorizzazione modifica e integrazione Piano Assunzionale personale tecnico amministrativo – anno 2021” e n. CDA/09.11.2022 “Provvedimenti in merito al fabbisogno del personale – potenziamento dell’organico di Ateneo 2022”, è stata manifestata l’intenzione di applicare il sopra menzionato art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, al fine di valorizzare le professionalità del personale in servizio, autorizzando l’attivazione di procedure per le Progressioni Economiche Verticali – PEV, che ha consentito l’attivazione del seguente contingente massimo di Progressioni Economiche Verticali - PEV:

- n. 4 passaggi da D ad EP;
- n. 20 passaggi da C a D;
- n. 21 passaggi da B a C.

In continuità con le azioni già intraprese negli ultimi anni, e data la forte sinergia tra obiettivi e politiche di Ateneo e dipartimentali, anche per l’a.a. 2022-23, prosegue l’azione di potenziamento di reclutamento di unità di collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato, che trova fondamento sulla base di specifiche linee progettuali di Ateneo e di Dipartimento, volte a garantire un significativo miglioramento dei servizi didattici offerti alle studentesse e agli studenti della nostra Università, e in particolare:

- progettualità correlata al Centro Linguistico d’Ateneo (CLA), quale entità improntata al consolidamento e all’espansione della formazione linguistica e dei relativi processi di internazionalizzazione, a beneficio, pertanto, delle attività di Ateneo, negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione;
- obiettivi di internazionalizzazione esplicitati nel Piano Strategico di Ateneo 2022-24: INT1 (migliorare l’attrattività internazionale dell’Ateneo) e INT2 (incrementare e diversificare la mobilità internazionale di studenti, docenti e personale amministrativo);
- ampio ventaglio di progettualità previste dal Network EU Green, con particolare riferimento alle linee d’azione specificatamente dedicate alla ricerca nel campo della linguistica, dell’apprendimento delle lingue e della comunicazione;
- progettualità relativa all’internazionalizzazione contenuta nel Piano Strategico dipartimentale che, in linea con il Piano Strategico di Ateneo, declina i due obiettivi INT1 e INT2 con la finalità di sviluppare “*progetti nuovi che possano colmare le attuali lacune*”, tra cui lo sviluppo dell’offerta formativa in lingua inglese e il consolidamento di partnership internazionali per realizzare corsi di laurea con doppia titolazione;
- progettualità relativa alla didattica contenuta nel Piano Strategico dipartimentale, che prevede azioni di supporto e miglioramento a favore del Corso di Studi triennale in Civiltà e Lingue Straniere Moderne (L11), il cui numero di immatricolati ogni anno si attesta fra i più alti del Dipartimento, del Corso di Studi magistrale in Language Sciences and Cultural Studies for Special Needs (LM39), laurea in lingua inglese inaugurata nell’a.a. 2021-22, e del Foundation Year (attività, questa, gestita dal Dipartimento a beneficio dell’intero Ateneo).

Sarà inoltre cura dell’Ateneo garantire il rispetto delle quote d’obbligo, qualora dai prospetti annuali da redigere entro il 31 gennaio 2022, emergesse tale necessità di integrazione, attraverso il rinnovo della stipula della Convenzione di cui all’art. 11 della Legge n. 68/99, con le preposte strutture del Servizio Inserimento Lavoratori Disabili – SILD dell’Amministrazione Provinciale di Parma.

E’ infine condivisa la necessità di proseguire in un adeguato ricambio generazionale senza creare nocumto ai servizi erogati da strutture che hanno subito e subiranno cessazioni, confermando i criteri vigenti in materia di applicazione dell’istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro per personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL.