UNIVERSITÀ DEGLI STUDI «G. D'ANNUNZIO»
CHIETI - PESCARA

INGENIUM European University

Delibera n. **337** del Consiglio di Amministrazione del **22/09/2026**

OGGETTO: **Linee guida programmazione 2025-2027 per il reclutamento di personale docente e ricercatore.**			
N. o.d.g.: **11/01**	Rep. n. **337/2026**	Prot. n. **73786/2026**	UOR: **SETTORE RECLUTAMENTO PERSONALE DOCENTE E RICERCATORI**

Nominativo	F	C	A	As	NC
Liborio Stuppia	X				
Grazia Monia Buta	X				
Elisabetta Dimauro	X				
Stefano Civitarese Matteucci	X				
Samuele Biondi	X				
Elvira D'Annunzio	X				

Nominativo	F	C	A	As	NC
Lorenzo Appignani	X				
Angelo Marrone	X				
Pierluigi Pennetta	X				
Alessandro Di Sante	X				
Alessio Pignocchi				X	

Legenda: (F - Favorevole) - (C - Contrario) - (A - Astenuto) - (As - Assente) - (NC - Non convocato)

VISTO l'art. 1-ter del D.L. 31/01/2005, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 31/03/2005, n. 43, e in particolare:

- comma 1: "*le Università (…) adottano programmi triennali coerenti con le linee generali d'indirizzo definite con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti la Conferenza dei rettori delle università italiane, il Consiglio universitario nazionale e il Consiglio nazionale degli studenti universitari (…)*";
- comma 2: "*i programmi delle università di cui al comma 1 (…) sono valutati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e periodicamente monitorati sulla base di parametri e criteri individuati dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, avvalendosi dell'ANVUR, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane (…) Dei programmi delle università si tiene conto nella ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario delle università*".

VISTA la Legge 30/12/2010, n. 240, recante "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema università" e ss.mm.ii.;

VISTO il D. Lgs. 29/03/2012, n. 49, recante la disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli Atenei, ed in particolare:

- l'art. 4, comma 2, lettera c), il quale dispone che per gli Atenei con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30% del totale dei professori, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b) della L. 240/2010 non può essere inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;
- l'art. 4, comma 2, lettera c-bis, introdotta dall'art. 1, comma 347 della L. 23/12/2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), la quale prevede che "*in deroga alla disposizione di cui alla lettera c) per la sola programmazione delle annualità 2015, 2016 e 2017, fermi restando i limiti di cui all'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 49/2012, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b) della L. 240/2010, non*

può essere inferiore alla metà di quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili";

VISTO il DM n. 289 del 25/03/2021 con cui sono state definite le linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2021-2023 e i relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati; e in particolare l'art. 2, che prevede la presentazione da parte delle Università di programmi in coerenza con gli obiettivi e le azioni indicati nel medesimo articolo, e la valutazione, da parte del Ministero, ai fini dell'attribuzione delle risorse relative alla programmazione triennale, della somma pari ad almeno 65 milioni di euro annui per le Università statali e a 1 milione di euro annui per le Università non statali;

VISTO il DPCM del 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". (21A04638) (GU Serie Generale n.187 del 06-08-2021);

VISTO il DM n. 1154 del 14/10/2021: "Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio";

VISTO il DM n. 998 del 01-08-2023 recante "Linee guida per la valutazione della qualità della ricerca (VQR) 2020-2024";

VISTO il DM n. 773 del 10 giugno 2024 con cui sono state definite le linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2024-2026 e i relativi indicatori per la valutazione periodica dei risultati; e in particolare gli artt. 3 e 4, che prevedono la presentazione da parte delle Università di programmi in coerenza con gli obiettivi e le azioni indicati nei medesimi articoli, e la valutazione, da parte del Ministero, ai fini dell'attribuzione delle risorse relative alla programmazione triennale, della somma pari ad un massimo di 68 milioni di euro annui per le Università statali e ad un massimo di 2 milioni di euro annui per le Università non statali, Registrato presso la Corte dei Conti in data 05/07/204, atto n. 1941;

VISTO in particolare, l'art. 1 comma 3 del DM n. 773 del 10 giugno 2024 che recita: "*La programmazione del sistema universitario di cui al co. 1 è finalizzata all'innalzamento della qualità del sistema universitario assicurando il progressivo miglioramento del benessere degli studenti. Costituiscono obiettivi specifici della programmazione: A. innovare la didattica universitaria e ampliare l'accesso alla formazione universitaria; B. promuovere le reti di ricerca e valorizzare l'attrattività del Paese; C. potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle diseguaglianze; D. promuovere la dimensione internazionale dell'alta formazione e della ricerca; E. valorizzare il personale delle università, anche attraverso la mobilità*" nonché il comma 6 del predetto articolo che prevede: "*a partire dal 2025, i risultati conseguiti dagli Atenei sulla base degli indicatori di cui presente decreto contribuiscono al giudizio di accreditamento periodico degli stessi"*;

VISTO il DPCM del 27 novembre 2024 "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 2024-2026" (GU Serie Generale n.17 del 22-01-2025);

VISTE le Linee Guida ANVUR per il Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) che stabiliscono le modalità applicative con cui gli atenei devono strutturare i propri processi interni;

VISTO il DM n. 595 del 07-08-2025 Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università Statali e dei Consorzi interuniversitari per l'anno 2025;

VISTO il D.M. n. 193 del 5/03/2026 "Piano Straordinario Reclutamento RTT riservato a RTD-a" e successivi chiarimenti sulla portata applicativa del medesimo decreto, giusta nota prot. N. 29530 del 15.04.2026;

RICHIAMATO lo Statuto di Ateneo (emanato con D.R. n. 425 del 14/03/2012 e ss.mm.ii.), in particolare l'art. 22 c. 2 lettera k) e l'art. 51 c. 1 lettera d);

RICHIAMATO il Regolamento di Ateneo per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia (emanato con D.R. n. 142 del 26/02/2013 e ss.mm.ii.);

RICHIAMATO il Regolamento per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato (emanato con D.R. n. 172 del 23/12/2011 e ss.mm.ii.);

RICHIAMATO il Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato in Tenure Track (RTT) emanato con D.R. n. 1583 del 31/07/2024 e ss.mm. ii;

RICHIAMATO il Regolamento per l'Istituzione temporanea di posti di Professore Straordinario a tempo determinato ex L. n. 230/2005, art. 1 comma 12, emanato con D.R. n. 1905/2026 del 09/12/2025;

RICHIAMATO il Piano strategico di Ateneo 2024/2026 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18/10/2024 su parere del Senato Accademico reso nella seduta del 18/10/2024;

VISTE le convenzioni in essere tra l'Ateneo e le Aziende Sanitarie Locali di Chieti e Pescara rispettivamente del 18/12/2007 e del 24/07/2006 e ss.mm.ii.;

RICHIAMATE le delibere sulla programmazione triennale per il reclutamento del personale docente e ricercatori con cui l'Ateneo ha progressivamente strutturato il proprio sistema di programmazione attraverso l'adozione di criteri formalizzati, approvati da ultimo dagli Organi Accademici nelle sedute S.A. e CdA del 30 luglio 2024;

RICHIAMATO il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 (PIAO), approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29/01/2026 e sottoposto all'attenzione del Senato Accademico nella seduta del 16/03/2026;

RICHIAMATA la nota prot. 78282 del 06/10/2025 avente ad oggetto: "Programmazione 2025/2027 per il reclutamento di personale docente e ricercatore → comunicazioni" con la quale sono state riassunte le indicazioni discusse in sede di audizioni dei Direttori di Dipartimento e di Consulta;

RICHIAMATE le riunioni della Consulta dei Direttori di Dipartimento, in data 15 gennaio, 11 febbraio, 19 marzo e tutte le successive sedute in cui si è discusso in ordine ai criteri da adottare per la programmazione triennale e all'attuazione del Piano Straordinario D.M. 193/2026;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 197 del 28 aprile 2026 avente ad oggetto: "Bilancio Unico di Ateneo di esercizio 2025";

RICHIAMATA la relazione del Nucleo di Valutazione sul Bilancio Unico di Ateneo – annualità 2025;

RICHIAMATA la relazione del Nucleo di Valutazione sul Bilancio Unico di Ateneo di previsione autorizzatorio 2026;

RICHIAMATE la nota rettorale prot. n. 31698 del 21/04/2026 avente ad oggetto "*Linee Guida programmazione 2025-2027 per il reclutamento di personale docente e ricercatore - richiesta acquisizione istanze dipartimentali e formulazione istanze attuazione Piano Straordinario RTT e programmazione ordinaria*" e successiva integrazione di cui al prot. n. 43344 del 05/06/2026 avente ad oggetto: "*Programmazione ordinaria 2025/2027. Comunicazioni*" (**All. n. 1 e 2 alla presente in via istruttoria**);

RICHIAMATA la nota rettorale prot. 40959 del 27/05/2026 avente ad oggetto: "*Esiti analisi attività di ricerca di Ateneo (periodo 2021–2025) ed impatto sulla programmazione 2025/2027 – Comunicazioni*" (**All. n. 3 alla presente in via istruttoria**);

VISTI gli esiti della VQR 2020/2024 pubblicati sul sito Anvur e liberamente consultabili al seguente indirizzo: https://www.anvur.it/it/ricerca/qualita-della-ricerca/rapporti-di-valutazione/vqr-2020-2024, nonché le analisi riportate al seguente link da parte della Commissione VQR di Ateneo: https://pqa.unich.it/attivita-aq-2024/vqr-2020-2024;

DATO ATTO del parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta straordinaria del 25.06.2026;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione del 31/07/2026 relativa al Piano di Riequilibrio di Ateneo, che costituisce il riferimento strategico attuale per il riequilibrio strutturale e per una gestione più efficiente e consapevole delle risorse disponibili anche ai fini programmatori.

Il Rettore rammenta che la programmazione triennale a scorrimento annuale per il reclutamento di personale docente e ricercatori rappresenta uno strumento centrale di governo dell'Ateneo, finalizzato alla caratterizzazione di obiettivi strategici che determinino

risultati chiari e misurabili con conseguente sostenibilità della scelta nel tempo. La programmazione assunzionale è in linea con le politiche di sviluppo dell'Ateneo in materia di didattica, ricerca e terza missione-impatto sociale-valorizzazione della conoscenza (di seguito, per brevità, "VDC") nonché con i principi del sistema AVA 3. Evidenzia, altresì, la necessità per l'Ateneo di impostare la propria strategia assunzionale in maniera ancor più sistematica ed integrata, oltre che con i fabbisogni dipartimentali, anche con la visione prospettica contenuta nel Piano Strategico di Ateneo 2024/2026 e con modalità coerenti con i processi di assicurazione della qualità, in un'ottica di valorizzazione del merito solo laddove vi sia una chiara esigenza assunzionale dell'Ateneo.
In tal senso il Rettore rammenta tutte le deliberazioni nelle quali sono state determinate le linee guida della programmazione assunzionale di Ateneo, nello specifico: le deliberazioni assunte dal Senato Accademico nelle sedute del 10 luglio e 13 novembre 2018, del 15 gennaio, 22 luglio, 8 ottobre e 10 dicembre 2019, del 19 gennaio, 9 marzo e 9 novembre 2021, del 27 settembre 2022, del 30 maggio e del 20 settembre 2023, del 13 febbraio, 11 marzo e 12 giugno 2024, e, da ultimo, del 30 luglio 2024 e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 17 luglio e 27 novembre 2018, del 5 marzo, 23 luglio e 22 ottobre 2019, del 26 gennaio, 23 marzo e 11 novembre 2021, del 27 settembre 2022, del 30 maggio e del 26 settembre 2023, del 28 febbraio, 26 marzo e 25 giugno 2024 e, da ultimo, del 30 luglio 2024. Le stesse sono consultabili nell'apposita sezione del sito di Ateneo (https://core.unich.it/dashboard/home.php).
Le odierne linee programmatiche e la strategia assunzionale di Ateneo vanno, invero, inquadrate nel più generale contesto universitario italiano, che appare di recente notevolmente mutato. Con particolare riferimento al nostro Ateneo, come noto si registra una crescente rigidità della struttura dei costi sostenuti, con una quota prevalente assorbita della spesa di personale, soprattutto accademico, con conseguente compromissione di spazi di manovra in sede, tra l'altro, anche di programmazione dello stesso personale.
Tale quadro impone una revisione delle politiche programmatorie in senso più prudenziale e selettivo. Si impone, quindi, una riflessione: l'attribuzione – in momenti di maggiore floridità di bilancio e di finanziamenti ministeriali in costante crescita – di punti organico, come la capacità assunzionale, ai singoli Dipartimenti, in alcuni casi, ha creato una sorta di disponibilità da usare necessariamente. In alcune situazioni, le scelte di reclutamento non sono state felici, ne sono testimoni i risultati della VQR dei neoassunti, deludenti negli ultimi due esercizi di valutazione.
Il meccanismo di attribuzione, seppur lodevole in temini di *accountability*, appare aver avuto, in talune occasioni, una sorta di applicazione distorta. Vi è stata una proliferazione di proposte di attivazione dei Corsi di studio (si è passati da 56 nell'anno accademico 2018/19 fino ad arrivare a 68 nell'anno accademico 2023/2024). Iniziative sicuramente utili per aggiornare l'offerta formativa di Ateneo ma cui non è corrisposta una razionalizzazione dei corsi desueti. Tutto ciò si è tradotto in un aumento dei corsi, fino ad arrivare agli attuali 74 corsi di studio, cui non è corrisposto un aumento del numero degli studenti. Tutto ciò è stato anche accompagnato al crescere delle ore di didattica offerta.
Alla luce di questo quadro, si è ritenuto, sin dall'inizio del mandato dell'attuale Governance, di rivedere il meccanismo favorendo la centralità delle esigenze di Ateneo in una visione più sinergica delle proposte.
In tal senso, si richiama la delibera del 30 luglio 2024 con cui la Governance, in un contesto finanziario favorevole, ha avviato un ampio piano di reclutamento, valorizzando pienamente le capacità assunzionali allora disponibili e procedendo all'assunzione di numerosi docenti e

ricercatori. Tale volontà è tutt'oggi presente ma va necessariamente mitigata a causa delle mutate condizioni economico-finanziarie riconducibili alla minor quota di assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario e ai consistenti incrementi degli oneri stipendiali conseguenti agli adeguamenti ISTAT del personale docente incidenti anche in termini di scatti stipendiali.
In tale contesto, al pari peraltro di altri Atenei, sono state introdotte numerose azioni volte al contenimento ed alla diluizione del costo assunzionale. Nello specifico:

- è stata di fatto sospesa la programmazione del 2025 e rallentata quella del 2026. Infatti, nella programmazione triennale a scorrimento annuale del 2025/2027, a seguito di prudenziale determinazione del Rettore, non è stata attivata l'annualità del 2025, e anche per il corrente anno la programmazione non è stata ancora definita. Ciò significa, con ogni probabilità, che l'impatto dell'eventuale sforzo assunzionale potrà gravare con incidenza minimale sul corrente anno 2026;
- è stato disposto il posticipo delle assunzioni con delibera del CdA del 29 gennaio 2025;
- è stato modificato il Regolamento sugli scatti stipendiali con introduzione di criteri più stringenti e qualificanti ai fini dell'attribuzione dello scatto con efficacia già dallo scatto maturato nel 2025 (rif. Delibere SA del 10.02.2026 e CdA del 25.02.2026).

Tali misure di mitigazione dell'esposizione di bilancio sono direttamente applicabili anche in sede di odierna strategia assunzionale[1] al fine di rafforzare la capacità competitiva dell'Ateneo attraverso politiche mirate di sviluppo e consolidamento, nonché al contenimento della spesa.
Il Rettore ricorda a tal proposito che la delibera n. 197/2026 del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2026 avente ad oggetto: "*Bilancio Unico di Ateneo di esercizio 2025*" ha evidenziato come il costo complessivo del personale abbia superato i 100 milioni di euro, con costi del personale docente pari a 73,8 milioni e costi del personale tecnico-amministrativo pari a 26,5 milioni, a fronte di entrate stabili da Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) pari complessivamente a circa 109 milioni di euro.
Tale situazione è stata oggetto di ampia discussione in sede di adunanza del Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2026, che, sulla base del parere del Collegio dei Revisori dei Conti sul Bilancio di Esercizio 2025, ha proposto possibili manovre correttive, sia annuali sia pluriennali. Si è così evidenziata la necessità, per l'Ateneo, di definire un piano riorganizzativo del sistema orientato non solo alla riduzione dei costi, ma anche alla razionalizzazione dei processi. Nello specifico, ha proposto che sia dato ulteriore impulso alle iniziative volte ad accrescere i proventi della didattica (derivanti ad esempio da percorsi abilitanti per l'insegnamento) e da fondi legati a progetti di ricerca competitivi e/o commissionati da privati, con aggiornamento della previsione triennale 2026-2028 entro settembre del corrente anno e l'adozione di un cronoprogramma degli interventi e dei relativi effetti attesi.
In termini di indirizzo strategico, il CdA ha infine deliberato di disporre che: "*nel caso di realizzazione e /o dismissione dell'asset FONDAZIONE/UNIDAV le relative entrate siano destinate a copertura degli investimenti, liberando a loro volta le riserve a questi vincolate, al fine di aver la maggior disponibilità possibile di risorse da destinare, nel caso, a copertura di costi di gestione*"…"*siano attuate tutte le manovre di contenimento e le prescrizioni indicate*

[1] Si veda nota prot. n. 33543 del 28/04/2026 avente ad oggetto: "*Aumento voce di costo spese del personale anni 2021 – 2025. Ricognizione e osservazioni*" - **allegata alla presente in via istruttoria**).

nel parere del Collegio dei Revisori, in particolare…(omissis)… *siano nel contempo valutate e sottoposte all'attenzione del C.d.A., nel corso del presente esercizio, possibili proposte di rivisitazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale, che:*

- *pur tutelando gli investimenti in risorse umane ed idonei a garantire la competitività della ricerca e dei servizi agli studenti, vadano a rivedere o modificare sulla base di nuove esigenze prospettiche, quanto deliberato in tema di contratti, ovvero a contenere gli effetti dell'entrata straordinaria su quella ordinaria dal MUR, utile a dare copertura a detti oneri;*
- *programmino una razionalizzazione dell'offerta formativa, partendo dai corsi che attraggono un numero esiguo di iscritti;*
- *consentano un contenimento dei costi generali della gestione corrente quali la spesa energetica, le consulenze esterne e i servizi in genere, con particolare attenzione a quelli derivanti dalle società di service, ricorrendo altresì a processi interni di ottimizzazione delle risorse già disponibili nell'ambito dell'Ateneo;*
- ***consentano un contenimento dei costi strutturali in tema di personale, fatte salve esigenze diverse, valutando il reclutamento del personale docente in ragione della capacità attrattiva di finanziamenti, auspicando altresì una diminuzione dell'onere per servizi di supporto dei processi tecnico-amministrativi a parità di perimetro;***
- *valutino un possibile aumento delle tasse universitarie, nei limiti dei vincoli di legge, salvaguardando il più possibile, la no-tax area e le fasce di reddito più basse*".

A fronte delle indicazioni conferite dal Consiglio di Amministrazione nella sopra citata delibera è stato adottato il Piano di Riequilibrio. Le medesime indicazioni costituiscono il fulcro strategico delle Linee Guida per la programmazione, descritte nel prosieguo.
Con riferimento al costo del personale ed alle strategie assunzionali, l'obiettivo è quello di impedire che la spesa di personale continui a crescere più delle entrate stabili a mezzo delle seguenti azioni:

1. <u>mappare l'uscita del personale docente di Ateneo</u>:
   - verificando le fasce anagrafiche dei dipartimenti, SSD e ruolo a partire dal personale che raggiunge l'età anagrafica di 60 anni;
   - valorizzare il trasferimento delle competenze tra le generazioni, creando momenti strutturati di passaggio delle conoscenze, con coordinamento ed affiancamento tra personale senior e junior.

RECUPERO DA CESSAZIONI PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE - 2026 - 2033 (presenti 11/06/2026)

valore punto organico - DM 193/2026: **118.039,00 €**

RUOLO	INQ.	2026			2027			2028			2029		
		NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO
PO	-	18	18	2.124.702,00 €	10	10	1.180.390,00 €	9	9	1.062.351,00 €	11	11	1.298.429,00 €
PA	-	4	2,8	330.509,20 €	4	2,8	330.509,20 €	4	2,8	330.509,20 €	6	4,2	495.763,80 €
RU	-	2	1	118.039,00 €	3	1,5	177.058,50 €	1	0,5	59.019,50 €	5	2,5	295.097,50 €
TOTALE		**24**	**21,8**	**2.573.250,20 €**	**17**	**14,3**	**1.687.957,70 €**	**14**	**12,3**	**1.451.879,70 €**	**22**	**17,7**	**2.089.290,30 €**

RUOLO	INQ.	2030			2031			2032			2033		
		NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO	NR	PO	RECUPERO
PO	-	9	9	1.062.351,00 €	10	10	1.180.390,00 €	10	10	1.180.390,00 €	6	6	708.234,00 €
PA	-	9	6,3	743.645,70 €	6	4,2	495.763,80 €	9	6,3	743.645,70 €	10	7	826.273,00 €
RU	-	4	2	236.078,00 €	2	1	118.039,00 €	2	1	118.039,00 €	0	0	0,00 €
TOTALE		**22**	**17,3**	**2.042.074,70 €**	**18**	**15,2**	**1.794.192,80 €**	**21**	**17,3**	**2.042.074,70 €**	**16**	**13**	**1.534.507,00 €**

2. Blocco selettivo del turnover ordinario 2026-2027, ad eccezione di:
- posizioni finanziate integralmente da fondi esterni;
- posizioni indispensabili per accreditamento dei corsi (se pur necessariamente in fase di razionalizzazione);
- personale TAB necessario a riequilibrare il rapporto Docenti/tab migliorando il rapporto attuale al fine di farlo arrivare 1/1 nel lungo periodo.
- posizioni strategiche per attrazione di finanziamenti competitivi;
- posizioni funzionali ad ampliare la partecipazione dei docenti alla progettazione competitiva e a riequilibrare le differenze tra Dipartimenti in termini di proposte presentate, progetti finanziati e finanziamenti europei acquisiti;
- posizioni funzionali alla creazione dell'azienda ospedaliera universitaria.

3. Valutazione delle posizioni da reclutare sulla base di indicatori oggettivi di sostenibilità didattica, accreditamento, capacità di attrazione di finanziamenti competitivi, contributo alla VQR e rafforzamento dei settori strategici della ricerca. Sotto tale profilo l'utilizzo dei dati VQR rappresenta un supporto strategico per la programmazione e le politiche di sviluppo dell'Ateneo, favorendo scelte più consapevoli in materia di reclutamento, compatibilmente con quanto previsto dal DM n. 998/2023 circa l'uso aggregato del dato.

4. Piano di sostituzione non automatica: ogni cessazione genera una valutazione preventiva:
- sostituzione piena;
- sostituzione differita;
- sostituzione parziale;
- ridefinizione dei docenti che assicurano la sostenibilità dei Corsi di Studio;
- attivazione forme di convenzionamento con altri Atenei (riferimento art. 6 co. 11 L. 240/2010).

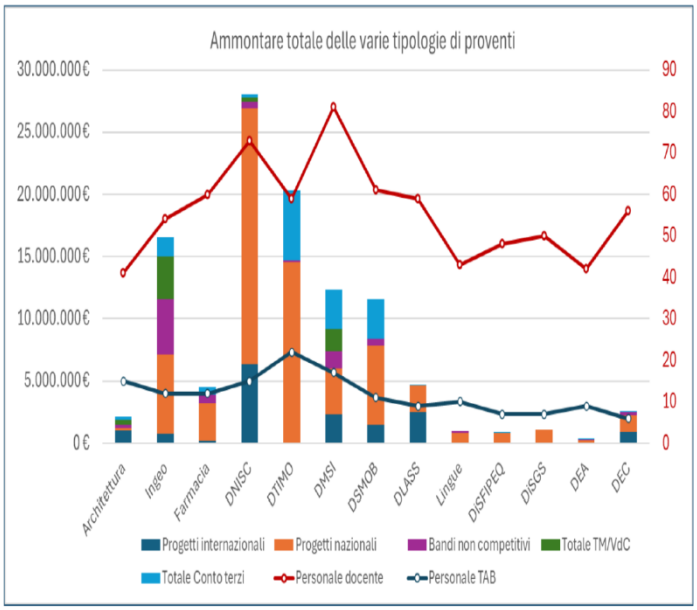
5. Revisione del Regolamento scatti stipendiali ripensandolo in modo più rigoroso.
6. Premialità interna per i docenti organizzata in una logica strategica: collegare gli incentivi e le eventuali quote di premialità interna a risultati misurabili di ricerca, progettualità competitiva, internazionalizzazione, qualità VQR, capacità di coinvolgere nuovi proponenti e impatto economico sui ricavi dell'Ateneo.

In tale ottica, il turnover sarà gestito in maniera selettiva e le cessazioni del personale non daranno luogo a sostituzioni automatiche, ma saranno oggetto di una valutazione caso per caso, privilegiando le posizioni strategiche, in particolare quelle sostenute da finanziamenti esterni o funzionali all'accreditamento dei corsi attualmente esistenti, al rafforzamento della progettualità competitiva e, più in generale, agli obiettivi strategici dell'Ateneo.
Tutto quanto sopra premesso, le presenti Linee Guida definiscono i criteri per la strategia assunzionale dell'Ateneo e saranno applicate in modo rigoroso alla luce delle criticità esposte.

Il Rettore evidenzia come l'adozione di Linee Guida che pongano al centro la qualità dei processi, la coerenza tra obiettivi, azioni e risultati di Ateneo ed il loro costante monitoraggio, rappresenti un doveroso atto di indirizzo strategico, volto a garantire una gestione delle risorse (sia "umane" che "economiche") più efficace, integrata e consapevole, sempre orientata al miglioramento continuo della qualità e delle performance istituzionali. Ciò, ancor più sulla scorta dei presupposti in fatto sopra evidenziati. Così facendo si agevola una maggiore coerenza strategica tra obiettivi, azioni e risultati, rafforzando la capacità decisionale degli Organi di Ateneo e delle strutture decentrate, incrementando la trasparenza e l'accountability, migliorando, quindi, anche la qualità dei processi, in coerenza con il sistema AVA3. Da un punto di vista metodologico, è bene osservare che in ragione dell'esigenza di una maggiore dinamicità decisionale, si è ritenuto opportuno adottare Linee Guida della programmazione rispetto ad apposito Regolamento in quanto lo strumento delle "*live guide*" meglio si adatta alla contingenza storica, nell'auspicio di poter rimodulare le odierne indicazioni strategiche al fine di valorizzare sempre il merito e favorire una sicurezza maggiore per coloro che approcciano l'avvio della carriera accademica.
Il Rettore ricorda, dopo aver condiviso in Consulta dei Direttori di Dipartimento le linee di indirizzo della programmazione, di aver invitato i Dipartimenti con nota prot. n. 31698 del 21/04/2026 alla presentazione delle richieste relative alla programmazione 2025–2027 e all'attuazione del Piano Straordinario di cui al D.M. 193/2026, raccomandando che le stesse fossero formulate tenendo conto della pianificazione strategica complessiva dell'Ateneo, pur in un quadro caratterizzato da significativa prudenza derivante dalla contrazione delle risorse ministeriali. Nella medesima sede venivano condivisi i criteri ispiratori delle Linee Guida oggetto della presente proposta di delibera e che di seguito si riassumono.
Successivamente, con nota prot. n. 40959 del 27/05/2026, avente ad oggetto "*Esiti dell'analisi delle attività di ricerca di Ateneo (periodo 2021–2025) ed impatto sulla programmazione 2025–2027 – Comunicazioni*", veniva ulteriormente sollecitato un approccio più propositivo da parte del corpo docente nella partecipazione a bandi finanziati, con il concreto auspicio di conseguire l'aggiudicazione di risorse "esterne" a sostegno delle attività di ricerca e del reclutamento di giovani ricercatori, con un rilevante impatto sulla qualità della produzione scientifica, sulla quota premiale del FFO e sul prestigio complessivo dell'Ateneo.
In tale contesto, il Rettore individuava come prioritaria l'esigenza di un rafforzamento strutturale della capacità progettuale dell'Ateneo, finalizzato ad ampliare la partecipazione ai bandi competitivi, migliorare la qualità delle proposte progettuali e accrescere la presenza dell'Ateneo nei programmi di ricerca europei e internazionali, anche mediante l'introduzione di meccanismi di premialità per i Dipartimenti basati sui risultati positivi conseguiti nella VQR, in relazione sia alla qualità sia al numero delle proposte progettuali presentate.
Il Rettore evidenzia come l'introduzione della valutazione triennale dei neoassunti prevista dalla legge n. 129/2026 renda opportuno dotare l'Ateneo di adeguati strumenti di monitoraggio dell'attività istituzionale dagli stessi svolta. A tal fine propone che i neoassunti predispongano una relazione annuale, o comunque infratriennale, concernente le attività di ricerca, didattica e terza missione svolte, da sottoporre all'esame del Dipartimento di afferenza, con il coinvolgimento in particolare dei docenti di riferimento del relativo SSD, fatte salve eventuali disposizioni che verranno adottate in sede di emanazione dei decreti attuativi.

Nella slide che segue è evidenziata la diversa capacità attrattiva dei Dipartimenti di Ateneo. Di seguito un'analisi ripresa dal documento Report dei RiD-2018/2023

(https://pqa.unich.it/attivita-aq-2026/aq-della-ricerca/riesame-dipartimentale-rid), nonché dai kpi predisposti da ANVUR (https://pqa.unich.it/attivita-aq-2026/aq-della-ricerca/indicatori-anvur-dipartimenti).



Ammontare totale in euro delle 5 macro-tipologie di proventi

Di seguito l'elaborazione dei dati sorgente della tabella precedente che indicano per ogni struttura:

- il totale dei proventi;
- il rapporto tra i proventi e i docenti afferenti alla struttura;
- il rapporto tra pta e docenti afferenti alla struttura.

Si richiama l'attenzione sulla circostanza che il dato fotografa necessariamente un assetto dipartimentale diverso dall'attuale

DIPARTIMENTO	TOTALE AMMONTARE PROVENTI DIPARTIMENTO	PROVENTI DIP/ NUMERO DOCENTI DIP	TAB / DOC
Architettura	2.102.605 €	51.283 €	0,37
Economia	2.609.008 €	46.589 €	0,11
Economia Aziendale	366.033 €	8.715 €	0,21
Farmacia	4.555.915 €	75.932 €	0,20
Ingegneria e geologia	16.582.555 €	307.084 €	0,22
Lettere, Arti e Scienze Sociali	4.667.233 €	79.106 €	0,15

Lingue, Letterature e Culture Moderne	965.995 €	22.465 €	0,23
Medicina e Scienze dell'Invecchiamento	12.391.460 €	152.981 €	0,21
Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche	28.062.593 €	384.419 €	0,21
Scienze Filosogiche, Pedagogiche ed Economico-Quantitative	867.873 €	18.081 €	0,15
Scienze Giuridiche e Sociali	1.068.873 €	21.377 €	0,14
Scienze Mediche, Orali e Biotecnologiche	11.592.079 €	190.034 €	0,18
Tecnologie Innovative in Medicina Odontoiatria	20.322.095 €	344.442 €	0,37

[si precisa che nel personale TAB è stato considerato, per semplicità, tutto il personale del Dipartimento senza distinzione tra personale amministrativo, tecnico e bibliotecario e non censendo il supporto in outsourcing per cui il dato non è esaustivo]

In questa prospettiva, un'efficace politica di reclutamento — intesa non solo come elevata qualificazione del personale selezionato, ma, in primo luogo, come qualità e valore della proposta progettuale presentata — rappresenta uno strumento strategico in grado di incidere significativamente sugli ambiti sopra evidenziati, nei quali l'Ateneo è chiamato a un ulteriore rafforzamento.
La presente proposta si inserisce nel solco di quanto già rappresentato dal Rettore nelle note sopra richiamate e, al contempo, intende valorizzare il significativo contributo offerto dai Direttori di Dipartimento, che il Rettore desidera espressamente ringraziare per la costante partecipazione e per la proficua condivisione sviluppatasi nell'ambito delle Consulte, riconosciute quali strumenti qualificati di confronto e di partecipazione istituzionale.
Tutto ciò premesso, il Rettore procede quindi a esporre il contenuto delle Linee Guida della programmazione triennale per il reclutamento di personale docente e di ricercatori, condividendone obiettivi ed aspettative.

Linee Guida per la Programmazione Triennale (a scorrimento annuale) del Personale Docente e Ricercatori

1. Premessa e principi generali.
Sin dal 2019, giuste delibere di Senato Accademico e di Consiglio di Amministrazione nelle rispettive sedute del 22.07.2019 e del 23.07.2019, è stata prevista la seguente allocazione dei Punti Organico, in ragione delle differenti categorie di personale:

- 20% PO
- 30% PA
- 40% RIC
- 10% PTA per le esigenze di attuazione della pianta organica.

Nelle delibere si stabilisce altresì che eventuali Punti Organico (quote premiali) vadano attribuiti per il 50% al PTA e per il restante 50% al Rettore per esigenze strategiche di Ateneo.
Tale modello di ripartizione dei Punti Organico è stato attuato anche nelle programmazioni successive.
Le presenti Linee Guida definiscono i criteri e gli indirizzi strategici per la programmazione del personale docente e ricercatore dell'Ateneo, nel rispetto dei vincoli normativi e delle

condizioni di sostenibilità economico-finanziaria, in coerenza con il quadro strategico istituzionale del Piano Strategico di Ateneo e con i principi del sistema AVA3. Le presenti linee, una volta condivise con gli Organi di Ateneo, saranno oggetto di pubblicazione anche con efficacia divulgativa, in una con la presente deliberazione.
Quale premessa si richiama integralmente quanto rappresentato nella narrativa della deliberazione.
L'efficacia temporale è fissata dal corrente anno.
Le proposte dipartimentali dovranno fondarsi sui seguenti principi fondamentali:

- aderenza ai fabbisogni reali (didattici, scientifici e di TM-Impatto Sociale-VDC), in una logica di razionalizzazione dell'offerta formativa;
- coerenza con la strategia complessiva di Ateneo di cui al Piano Strategico come meglio di seguito specificata;
- orientamento delle proposte di reclutamento al miglioramento delle missioni istituzionali di Ateneo (didattica, ricerca, TM-impatto sociale-Valorizzazione Delle Conoscenze) e internazionalizzazione, anche ai fini dell'accreditamento periodico.

In tal senso le proposte dipartimentali saranno necessariamente vagliate con il supporto del Nucleo di Valutazione ed eventualmente riviste anche alla luce della indispensabile sostenibilità economico finanziaria.

2. Obiettivi strategici della programmazione.

La programmazione delle assunzioni del personale docente e ricercatori è strategicamente orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi, in coerenza con le previsioni del Piano Strategico di Ateneo 2024/2026, ed in linea con le indicazioni conferite dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.04.2026, e con quanto esposto nella narrativa, ovvero:

- dare ulteriore impulso alle iniziative tendenti ad accrescere i proventi della didattica (derivanti ad esempio da percorsi abilitanti per l'insegnamento) e da fondi legati a progetti di ricerca competitivi e/o commissionati da privati;
- tutelare gli investimenti in risorse umane e idonei a garantire la competitività della ricerca e dei servizi agli studenti, con revisione o modifica sulla base di nuove esigenze prospettiche di quanto deliberato in tema revisione dell'offerta formativa, anche in vista del contenimento dei costi della docenza a contratto;
- favorire l'utilizzo delle entrate straordinarie, ivi comprese le risorse di cui al D.M. 193/2026 rispetto a quelle ordinarie provenienti dal MUR, utili a dare copertura agli oneri per il costo delle assunzioni;
- programmare una razionalizzazione dell'offerta formativa, partendo dai corsi che attraggono un numero esiguo di iscritti;
- favorire l'attivazione di posizioni sostenute da finanziamenti esterni;
- valorizzare lo sviluppo della TM-impatto sociale-VDC;
- migliorare gli indicatori di qualità della didattica, della ricerca e dell'internazionalizzazione;
- implementare le chiamate dirette come strategia per l'internazionalizzazione e per la valorizzazione dei giovani ricercatori vincitori di programmi di ricerca (FIS, MSCA, ecc.)

capaci di portare nuove competenze, innovazione metodologica e reti di collaborazione globali.
Con particolare riferimento alle chiamate dirette, l'Ateneo intende incentivare tale tipologia di reclutamento che rappresenta uno strumento strategico volto a rafforzare ed elevare il livello di qualificazione scientifica e didattica del personale, garantendo l'ingresso di profili di alto profilo già riconosciuti in contesti competitivi internazionali. Per l'Ateneo, infatti, la chiamata diretta costituisce un rilevante fattore di arricchimento e di valorizzazione del patrimonio culturale, scientifico e metodologico, con effetti positivi estesi anche ai settori in cui è prevista l'attività assistenziale, che beneficia di un innalzamento qualitativo in virtù del rapporto convenzionale con le ASL del territorio e con le strutture del SSN. Inoltre, la dimensione internazionale dei soggetti reclutati mediante chiamata diretta genera ricadute particolarmente positive sulla didattica dei Corsi di Studio, che si arricchiscono di approcci innovativi, contenuti aggiornati e prospettive di respiro globale, contribuendo così a rafforzare l'attrattività e il posizionamento complessivo dell'Ateneo nei *ranking* nazionali e soprattutto internazionali.

Il Rettore enuncia i seguenti obiettivi di ricerca, in allineamento con le politiche di qualità dell'ANVUR, che costituiranno, a loro volta, focus per le scelte strategiche di programmazione, valorizzando le proposte che riflettano il perseguimento di tali obiettivi da parte dei Dipartimenti.

- qualità e partecipazione della ricerca: promuovere l'eccellenza della ricerca nazionale, incoraggiare la partecipazione dei ricercatori e migliorare i processi di reclutamento e la progressione di carriera;

- collaborazione e impatto sociale: rafforzare l'integrazione tra ricerca, imprese, istituzioni, scuola e società civile per massimizzare i benefici economici e sociali;
- formazione e trasferimento tecnologico: migliorare la qualità del dottorato, potenziare le attività di trasferimento tecnologico e di valorizzazione delle conoscenze;
- internazionalizzazione e finanziamenti: incrementare la visibilità internazionale e la partecipazione ai fondi competitivi europei e internazionali;
- efficienza e infrastrutture: ottimizzare la capacità di spesa e valorizzare le infrastrutture di ricerca nazionali.

In coerenza con gli indirizzi ANVUR, le presenti Linee Guida orientano in modo sistemico la programmazione del fabbisogno del personale docente e ricercatore verso il perseguimento di obiettivi strategici di primaria rilevanza per l'Ateneo, come da Piano Strategico, quali: il rafforzamento della qualità e della partecipazione alle attività di ricerca, lo sviluppo e il consolidamento delle collaborazioni con il tessuto produttivo locale e nazionale nonché con i partner istituzionali, il potenziamento della capacità di attrazione di finanziamenti competitivi, sia a livello nazionale che internazionale, l'ulteriore impulso ai processi di internazionalizzazione.

L'intento è quello di orientare in modo esplicito la programmazione assunzionale al perseguimento di obiettivi chiari di sviluppo e di consolidamento delle aree già qualificate e competitive dell'Ateneo, valorizzando in particolare le proposte finalizzate all'attivazione di iniziative capaci di attrarre finanziamenti esterni, anche in un'ottica di più efficiente e strategico utilizzo delle risorse disponibili.
Le esigenze didattiche continueranno a essere considerate prioritarie, ferma restando la necessità di una progressiva razionalizzazione dell'offerta formativa. In tale prospettiva, a seguito dell'approvazione del Piano di Riequilibrio di Ateneo, sarà avviata una sistematica attività di revisione dell'offerta formativa. Nella fase immediata, saranno pertanto oggetto di valutazione prioritaria le istanze riconducibili a effettive e strutturali carenze nell'ambito della didattica.

3. Valutazione delle proposte dipartimentali.

Sulla scorta di quanto sopra indicato, le proposte dipartimentali saranno valutate sulla base di tutto quanto sopra rappresentato e dei seguenti criteri:

- esigenze didattiche contingenti e di ricerca, con la prescrizione di porre attenzione al Piano di Riequilibrio in tema di razionalizzazione dell'offerta formativa;
- coerenza con le linee strategiche di Ateneo di cui al Piano Strategico (si vedano punti che precedono);
- orientamento della programmazione assunzionale allo sviluppo e consolidamento delle aree di eccellenza, favorendo iniziative capaci di attrarre finanziamenti esterni e ottimizzare l'uso delle risorse;
- qualità e rilevanza delle motivazioni poste a sostegno della richiesta;
- sostenibilità economico-finanziaria;
- rispetto dei vincoli normativi (spendita di Punti Organico e riserve di legge sulla composizione dell'organico);
- numero degli iscritti regolari ai fini del costo standard - (indicatore ANVUR iC00e);
- rapporto studenti iscritti/docenti (pesato per le ore di docenza) - (indicatore ANVUR iC27).

Con riferimento all'attivazione delle procedure per il reclutamento di professori di I e II fascia ex art. 24 comma 6 della L. n. 240/2010 (in scadenza nel corrente anno 2026), si rinvia ai criteri di seguito indicati cui tenere conto per le proposte di attivazione:

- ✓ valutazione della didattica anche sulla base dell'opinione degli studenti (eliminando le voci non direttamente dipendenti in via oggettiva dal docente, come ad esempio spazi e servizi);
- ✓ leadership di gruppi/progetti/ambiti di ricerca ritenuti di particolare qualificazione e rilevanza per l'Ateneo;
- ✓ capacità di attrarre fondi mediante partecipazione a bandi competitivi, nazionali o internazionali (n. di applicazioni a bandi competitivi nazionali ed internazionali);
- ✓ mancanza di ordinari nel settore (pensionamento nel triennio anche fino al 2029), con il correttivo relativo alla razionalizzazione dei corsi di studio;

- ✓ pensionamenti nel triennio finalizzati al mantenimento del rapporto PO/(PO+PA) ≤ 50% (composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia);
- ✓ titolarità di incarichi gestionali e/o elettivi;
- ✓ valutazione della qualità della ricerca dipartimentale;
- ✓ attenzione al contenimento dei costi del personale docente;
- ✓ possesso in capo al candidato e/o candidati delle soglie da Commissario ASN;
- ✓ esigenze delle Scuole di Specializzazione e, più in generale, dei rapporti con la ASL;
- ✓ documentata attività di sviluppo attività di Terza Missione.

I criteri di rilievo su indicati non hanno un ordine di priorità, ma se ne terrà conto in sede di operatività della proposta di reclutamento di Ateneo.
I Dipartimenti, nel presentare le loro proposte, dovranno fornire adeguate motivazioni congruenti con i criteri di cui alle presenti Linee Guida, anche eventualmente integrando le richieste già deliberate, che hanno condotto all'individuazione delle priorità di reclutamento.

Si ricorda altresì che è obbligo del Dipartimento di fornire adeguata motivazione rafforzata a sostegno della richiesta, come da prescrizioni ANAC.

4. Attuazione della proposta di programmazione che tenga conto del principio di sostenibilità e migliore gestione delle risorse.

In un contesto caratterizzato da vincoli finanziari, riduzione delle risorse ministeriali, aumento del costo del personale e dinamiche demografiche sfavorevoli, le presenti Linee Guida rappresentano uno strumento essenziale per sostenere un miglioramento progressivo e misurabile della qualità del reclutamento con impatto positivo su didattica, ricerca e TM-impatto sociale-VDC. La prospettiva è di contribuire, così, al rafforzamento del posizionamento dell'Ateneo a livello nazionale e internazionale.
In considerazione di quanto sopra, le presenti Linee Guida propongono l'adozione di un approccio prudenziale, comunque già presente in Ateneo, basato su:

- differimento programmato delle assunzioni, compatibilmente con i limiti normativi;
- sincronizzazione temporale delle prese di servizio con il turn over programmato;
- distribuzione degli interventi sull'arco del triennio di programmazione o in via successiva;

La proposta di programmazione sarà, in linea con quanto fatto sino ad oggi, vagliata preventivamente sia dal Nucleo di Valutazione che dall'Area Finanziaria, per quanto di rispettiva competenza.

Con riferimento alle posizioni che prevedano attività clinico-assistenziale, anche in considerazione del mantenimento e sviluppo delle Scuole di Specializzazione, sarà necessario procedere alla condivisione della programmazione in sede di Commissione Paritetica con il parere della Scuola di Medicina e Scienze della Salute. In tal senso, delibere e profili dovranno indicare, ove ricorra, la proposta di convenzionamento.

In conclusione, si ribadisce come il presente strumento, concepito quale "*live guide*", garantisce una maggiore fruibilità rispetto all'adozione di un Regolamento per la programmazione. Esso risulta infatti più aderente alla contingenza storica, consentendo un aggiornamento dinamico delle indicazioni strategiche. In tale prospettiva, si auspica la possibilità di rimodulare progressivamente tali indirizzi, al fine di valorizzare sempre il merito, assicurando al contempo maggiori garanzie e stabilità a coloro che si accostano all'avvio della carriera accademica.
L'adozione di un impianto programmatorio organico favorisce un utilizzo più efficiente e razionale delle risorse disponibili, contribuendo a ottimizzare gli investimenti e a massimizzare l'impatto delle attività svolte, nell'ottica di promuovere la trasparenza dei processi decisionali di Ateneo. Le Linee Guida saranno, infatti, oggetto di pubblicazione, in una con la presente deliberazione, sul sito istituzionale di Ateneo e ne sarà data ampia diffusione anche attraverso gli ordinari strumenti di comunicazione.
Il vivo auspicio a seguito dell'adozione delle presenti Linee Guida muove, quindi, verso un significativo rafforzamento della qualità dei processi, in coerenza con i principi del sistema AVA 3, e una maggiore attenzione al monitoraggio e alla valutazione delle performance del personale da reclutare e di quello già reclutato, anche in termini di impatto sull'innalzamento della qualità della ricerca, capacità di attrarre risorse e sulla TM-Impatto Sociale-VDC di Ateneo, se pur in una generale ottica di stringente contenimento dei costi.

Su invito del Magnifico Rettore illustra il punto la Dott.ssa Albertazzi, Dirigente dell'Area delle Risorse Umane.

Si apre discussione sul punto
al termine,

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITA la relazione illustrativa, ringrazia il Rettore e la Governance tutta di Ateneo per l'impegno profuso nell'affrontare l'attuale contingenza;

VISTE le disposizioni normative e regolamentari richiamate in narrativa;

PRESO ATTO degli argomenti oggetto delle riunioni della Consulta dei Direttori di Dipartimento e dei Presidenti delle Scuole;

PRESO ATTO della nota rettorale prot. n. 31698 del 21/04/2026 avente ad oggetto "*Linee Guida programmazione 2025-2027 per il reclutamento di personale docente e ricercatore - richiesta acquisizione istanze dipartimentali e formulazione istanze attuazione Piano Straordinario RTT e programmazione ordinaria*" e successiva integrazione di cui al prot. n. 43344 del 05/06/2026 avente ad oggetto: "*Programmazione ordinaria 2025/2027. Comunicazioni*";

PRESO ATTO della prot. n. 33543 del 28/04/2026 avente ad oggetto: "*Aumento voce di costo spese del personale anni 2021 – 2025. Ricognizione e osservazioni*";

PRESO ATTO della nota rettorale prot. 40959 del 27/05/2026 avente ad oggetto: "*Esiti analisi attività di ricerca di Ateneo (periodo 2021–2025) ed impatto sulla programmazione 2025/2027 – Comunicazioni*";

CONSIDERATA la necessità di definire indirizzi omogenei e condivisi per la programmazione del reclutamento del personale docente e ricercatore in coerenza, altresì, con i principi del sistema AVA3;

TENUTO CONTO del contesto economico-finanziario e dei vincoli normativi in materia di reclutamento;

DATO ATTO che l'attivazione della campagna assunzionale basata sulle presenti linee guida di programmazione strategica sarà proposta solo a seguito di verifica della sostenibilità economico finanziaria della stessa, preferibilmente con utilizzo delle sole risorse già destinate allo sviluppo del personale ovvero con destinazione di risorse, già censite in bilancio, e non vincolate normativamente;

RICHIAMATO il Piano di Riequilibrio approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31.07.2026;

RITENUTO opportuno procedere all'approvazione delle Linee guida strategiche della programmazione, quali indirizzo generale per le successive fasi attuative sulla scorta di quanto rappresentato nella parte narrativa della presente proposta;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso dal Senato Accademico nella seduta straordinaria del 25.06.2026;

DELIBERA

1. di fare proprie le considerazioni tutte espresse dal Rettore nella narrativa;
2. di approvare le Linee guida strategiche della programmazione 2025–2027 per il reclutamento del personale docente e ricercatore, così come riportate in narrativa e nei documenti allegati;
3. di disporre la pubblicazione delle Linee guida sul sito istituzionale dell'Ateneo, in una con la presente deliberazione;
4. di rinviare ad altra deliberazione l'attivazione delle procedure di reclutamento.

Allegati in via istruttoria:

1) nota rettorale prot. n. 31698 del 21/04/2026 avente ad oggetto "*Linee Guida programmazione 2025-2027 per il reclutamento di personale docente e ricercatore - richiesta acquisizione istanze dipartimentali e formulazione istanze attuazione Piano Straordinario RTT e programmazione ordinaria*";
2) nota rettorale prot. n. 43344 del 05/06/2026 avente ad oggetto: "*Programmazione ordinaria 2025/2027. Comunicazioni*";
3) nota rettorale prot. 40959 del 27/05/2026 avente ad oggetto: "*Esiti analisi attività di ricerca di Ateneo (periodo 2021–2025) ed impatto sulla programmazione 2025/2027 – Comunicazioni*";

4) nota prot. n. 33543 del 28/04/2026 avente ad oggetto: *"Aumento voce di costo spese del personale anni 2021 – 2025. Ricognizione e osservazioni*".