

Documento di programmazione triennale del reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo 2026 – 2029 (artt. 3 e 4 del d.P.R. 83/2024)

1. Premessa

Il Documento di programmazione triennale o Piano triennale del reclutamento del personale (PTR) è lo strumento attraverso il quale, annualmente, l'Istituto Superiore per le Industrie Artistiche di Pescara, per il tramite dei propri organi, pianifica e approva il programma di reclutamento delle proprie risorse umane, a tempo determinato e indeterminato, con riferimento al triennio successivo per garantire le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

Il Piano si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

La programmazione tiene conto dell'effettivo fabbisogno di personale per il migliore funzionamento delle attività didattiche, di ricerca e dei servizi amministrativi e viene adottata nei limiti della effettiva dotazione organica, considerati i posti già vacanti e quelli disponibili nel triennio per cessazioni dal servizio, del numero di ricercatori che raggiungono nel triennio i requisiti per il passaggio alla docenza, nonché degli equilibri di bilancio.

Il PTR, perciò, non viene redatto secondo logiche meramente sostitutive in relazione al personale cessato/cessando, ma volge il proprio sguardo alla valutazione delle reali esigenze dell'Istituto circa il fabbisogno di personale sotto il profilo sia quantitativo (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere ai compiti demandati e istituzionali) che qualitativo (professionalità e competenze professionali necessarie in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare), così definendo il programma del fabbisogno di personale.

1.-bis Aggiornamento del ciclo programmatico

Il presente documento costituisce aggiornamento annuale del Documento di Programmazione Triennale del Reclutamento del Personale 2025-2028, approvato dagli organi dell'Istituto ai sensi degli articoli 3 e 4 del d.P.R. 83/2024.

L'aggiornamento tiene conto dello stato di attuazione delle misure di reclutamento programmate per l'a.a. 2025/2026, delle modifiche organizzative intervenute nel corso del medesimo anno accademico e delle ulteriori esigenze emerse in relazione all'evoluzione dell'assetto organizzativo dell'Istituto.

Pertanto, il presente documento non si configura quale nuova programmazione integralmente sostitutiva della precedente, ma quale aggiornamento della stessa, volto a recepire gli esiti delle attività già realizzate, quelle ancora in corso di completamento e le esigenze sopravvenute che interessano il triennio di riferimento 2026-2029.

2. Aspetti normativi-statutari e regolamentari

Ai sensi del comma 3 dell'art. 4 del d.P.R. 83/2024, la programmazione del reclutamento del personale è **approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Consiglio accademico** e trasmessa al Ministero entro il 15 maggio di ciascun anno con riferimento al triennio successivo, e può essere aggiornata annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione, nonché in ogni momento per l'adeguamento alla normativa nazionale o ai fini di cui al comma 6 del medesimo articolo. In sede di prima applicazione sono state previste, con nota MUR 8232 del 27/06/2025, scadenze ulteriori e straordinarie e, per il primo anno, il documento di programmazione triennale tiene conto del budget assunzionale già predisposto in occasione della procedura di richiesta e compilazione budget assunzionale a.a. 2025/2026, conclusasi il 20/06/2025.

Prot. n. 3206 del 20.07.2026

Inoltre, ciascun anno, nel corso del ciclo della programmazione, dopo la compilazione del budget assunzionale per l'anno accademico successivo, le Istituzioni sono chiamate ad aggiornare la loro programmazione triennale.

La definizione del Piano triennale del fabbisogno di personale rientra quindi tra le attività e competenze spettanti al Consiglio Accademico ed al Consiglio di Amministrazione, tenuto conto degli aspetti normativi (d.P.R. 83/2024), statuari e regolamentari vigenti.

Premesso che la definizione dell'organico del personale dell'Istituto è approvata dal Ministero dell'Università e della Ricerca, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Funzione Pubblica, ai sensi dello Statuto, approvato con Decreto Ministeriale n. 1843 del 06/11/2023:

- all'art. 7 (CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE), comma 6, lett. d), il Consiglio di Amministrazione definisce, nei limiti della disponibilità di bilancio, e su proposta del Consiglio Accademico, l'organico del personale docente per le attività didattiche e di ricerca, nonché del personale non docente;
- all'art. 13 (UFFICI E ORGANIZZAZIONE AMMINISTRATIVA), comma 1, con apposito regolamento di cui al precedente art. 3, lettera b), è disciplinata l'organizzazione degli uffici ai quali è attribuita la gestione amministrativa e contabile dell'ISIA di Pescara.

Nell'ambito di quanto deliberato dall'Istituto ed approvato dal Ministero dell'Università e Ricerca, il Decreto Direttoriale MUR n. 323 del 19/03/2025, individua tuttora all'art. 2 una **dotazione organica** complessiva di **24 unità**, ripartite per livelli, così come segue:

Profilo professionale		Dotazione Organica
Docente		6
Elevata Qualificazione (EQ)	Direttore Amministrativo	1
	Direttore di Ragioneria	1
Tecnico di laboratorio (Area Funzionari)		1
Funzionari (ex Area III) – ex Collaboratore		3
Assistente (ex Area II)		6
Operatore (ex Area I) – ex Coadiutore		6

L'attuale struttura organizzativa dell'Istituto, per come definita nel Piano delle Attività, prevede l'istituzione di varie Aree operativo-funzionali, dove le competenze di ciascuna Area sono aggregate in Uffici la cui organizzazione e coordinamento sono affidati, in primo luogo, ai Responsabili di ciascuna Area.

Tale impostazione della struttura organizzativa dell'Istituto è il risultato di un costante processo di razionalizzazione dell'articolazione degli Uffici, finalizzato a dare attuazione alla riorganizzazione dei processi in un ambito caratterizzato da una crescente dinamicità e complessità, sensibilizzando gli applicati a ciascuna Area all'importanza del raggiungimento degli obiettivi propri degli uffici di assegnazione, tenuto conto anche della necessità di garantire una gestione maggiormente efficiente delle risorse umane nelle attività svolte.

3. Organico effettivo al 22/06/2026

Alla data del 22/06/2026, l'**organico effettivo** risulta formato da un totale di **20 dipendenti**, di cui 2 con rapporto di lavoro a tempo determinato, così distribuiti per livello:

Profilo professionale		Unità	Rapporto di lavoro	
Docente		6	6	tempo indeterminato
Elevata Qualificazione (EQ)	Direttore Amministrativo	1	1	tempo indeterminato
	Direttore di Ragioneria	1	1	libero e vacante
Tecnico di laboratorio (area Funzionari)		1	1	libero e vacante
Funzionari (ex Area III)		3	2	tempo indeterminato
			1	libero e vacante
Assistente (ex Area II)		6	5	tempo indeterminato
			1	tempo determinato
Operatore (ex Area I)		6	4	tempo indeterminato
			1	tempo determinato ⁽¹⁾
			1	libero e vacante
Riepilogo:				
Dotazione organica		24	unità	
Posti liberi e vacanti		(4)		
Organico effettivo		20	dipendenti	
di cui:				
tempi indeterminati		18		
tempi determinati ⁽¹⁾		2		
Note:				
⁽¹⁾ Si veda la precisazione di cui al paragrafo 3-bis.2				

Pertanto, rispetto alla dotazione organica vigente, l'organico effettivo presenta uno scostamento di 4 unità afferenti a profili attualmente non ricoperti, rispettivamente:

- nell'Area EQ (n.1: Direttore di Ragioneria fuoriscito nel marzo 2026 per mobilità verso altro istituto AFAM);
- nell'Area dei Funzionari (n. 2, di cui un Tecnico di laboratorio che rientra contrattualmente nell'Area dei Funzionari ai sensi dell'art. 163 del CCNL 18/01/2024);
- nell'Area degli Operatori (n. 1).

3-bis. Stato di attuazione della programmazione precedente (2025-2028) e sopravvenienze organizzative

Nel corso dell'attuazione del Documento di Programmazione Triennale del Reclutamento del Personale 2025-2028 e, in particolare, nel corso del periodo dell'a.a. 2025/2026 successivo alla data di approvazione del documento di ciclo precedente, si è verificata una serie di eventi che hanno inciso sul quadro organizzativo dell'Istituto, sullo stato di utilizzo del budget assunzionale e, di riflesso, sulla programmazione del reclutamento del personale per il successivo ciclo programmatico, oggetto della presente trattazione.

3-bis.1 Conclusione della procedura di stabilizzazione nell'Area degli Assistenti

Successivamente all'approvazione del precedente documento di programmazione è pervenuto il visto della Ragioneria Territoriale dello Stato, acquisito al protocollo dell'Istituto n. 3805 del 30/07/2025, relativo alla conclusione della procedura di stabilizzazione di una posizione appartenente all'Area degli Assistenti, realizzata mediante trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato mediante utilizzo di apposita facoltà assunzionale riconosciuta in via residuale dal Ministero dell'Università e della Ricerca con D.D. n. 7507 del 13/06/2025.

La relativa unità di personale era già stata considerata nella rappresentazione organica contenuta nel precedente documento programmatico quale risorsa a tempo indeterminata, in considerazione del carattere sostanzialmente ricognitivo dell'adempimento richiesto alla Ragioneria Territoriale dello Stato. Tuttavia, ai fini della presente programmazione, si dà atto che l'intervenuta registrazione del provvedimento ha comportato la definitiva annotazione della trasformazione del rapporto nei registri della RTS con decorrenza dal 24/07/2025.

3-bis.2 Attuazione della prima fase del budget assunzionale a.a. 2025/2026 e stato della procedura di stabilizzazione nell'Area degli Operatori

Con riferimento al budget assunzionale originariamente assegnato all'Istituto per l'a.a. 2025/2026, si è dato seguito alle deliberazioni assunte dagli organi competenti in data 18/06/2025 in materia di utilizzo del budget assunzionale per la stabilizzazione del personale avente titolo.

Alla data di chiusura del precedente documento di programmazione le relative deliberazioni risultavano già adottate, ma non erano ancora stati completati gli adempimenti sulla piattaforma ministeriale AFAM – Anagrafiche. Nel corso dell'anno accademico 2025/2026 tali adempimenti sono stati regolarmente perfezionati e il budget è stato conseguentemente allocato ed utilizzato per la stabilizzazione della posizione appartenente all'Area degli Operatori.

L'operazione ha determinato l'utilizzo delle risorse programmate con la permanenza di un residuo di budget assunzionale pari ad euro 2.728,00, mantenuto a disposizione dell'Istituto per future esigenze programmatiche.

Tuttavia, sebbene ai fini del rispetto delle scadenze ministeriali il budget sia stato regolarmente utilizzato e la posizione sia stata inserita nella piattaforma AFAM quale assunzione a tempo indeterminato conseguente alla procedura di stabilizzazione, il protrarsi dello stato di assenza per malattia del dipendente interessato non ha consentito il completamento degli adempimenti amministrativi conclusivi della procedura, sia sotto il profilo esterno mediante espletamento della procedura riservata, sia sotto il profilo interno mediante stipulazione del contratto individuale a tempo indeterminato.

La posizione si trova pertanto in una fase procedurale pressoché conclusa sotto il profilo degli adempimenti compilativi della piattaforma di stato del MUR, nonché finanziariamente perfezionata, ma non ancora integralmente consolidata sotto il profilo giuridico-formale.

3-bis.3 Stabilizzazione della posizione di Assistente a decorrere dall'a.a. 2026/2027

Nel corso dell'anno accademico 2025/2026 l'Istituto ha richiesto al MUR conferma interpretativa in merito all'utilizzo del budget assunzionale originariamente vincolato al posto di Tecnico di laboratorio, ad oggi non reclutato, al fine di verificare la possibilità di destinarlo alla stabilizzazione della residua posizione di Assistente avente titolo.

Con comunicazione dell'Ufficio VI della Direzione Generale delle Istituzioni della Formazione Superiore del 15/04/2026 il Ministero ha confermato che il vincolo di destinazione associato a tale facoltà assunzionale permane per l'a.a. 2025/2026 e non consente pertanto una diversa allocazione delle risorse nel corso del medesimo anno accademico. Il MUR ha tuttavia precisato che, a decorrere dall'a.a. 2026/2027, tale vincolo viene meno e il relativo budget può essere utilizzato per altre finalità di reclutamento coerenti con il fabbisogno dell'Istituto.

Alla luce di tale chiarimento, l'Istituto procede a destinare prioritariamente le risorse in questione alla stabilizzazione della residua posizione di Assistente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, con decorrenza dal 1° novembre 2026. La stabilizzazione assume infatti carattere prioritario nell'ambito della presente programmazione, in coerenza con gli indirizzi ministeriali e con gli obiettivi di consolidamento dell'organico.

3-bis.4 Sopravvenienze relative al posto di Direttore di Ragioneria e seconda fase del budget assunzionale a.a. 2025/2026

Nel corso dell'anno accademico si sono inoltre verificati eventi sopravvenuti che hanno inciso in modo significativo sul quadro organizzativo e sulle disponibilità assunzionali dell'Istituto.

Con decorrenza 2 marzo 2026, il Direttore dell'Ufficio di Ragioneria dell'ISIA di Pescara è stato trasferito presso altra istituzione AFAM all'esito di procedura di mobilità volontaria, determinando la vacanza del corrispondente posto di Elevata Qualificazione e la contestuale generazione di una nuova disponibilità di budget assunzionale pari ad euro 51.565,00.

L'evento ha dato origine ad una seconda fase di utilizzo del budget assunzionale dell'a.a. 2025/2026, distinta da quella originariamente programmata nel precedente documento di ciclo. Considerata la natura apicale e strategica del profilo interessato per la gestione contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Istituto, gli organi hanno disposto l'integrale destinazione del budget generato dalla mobilità alla copertura del medesimo posto, autorizzando l'attivazione della procedura di reclutamento a tempo indeterminato del nuovo Direttore di Ragioneria e adottando contestualmente misure organizzative temporanee volte ad assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Ai sensi del d.P.R. 83/2024 la procedura è da attivarsi entro il 30/06/2026.

3-bis.5 Sopravvenienze relative alla cessazione di un'unità appartenente all'Area degli Operatori

Sempre nell'ambito degli eventi sopravvenuti che hanno inciso in modo significativo sul quadro organizzativo e sulle disponibilità assunzionali dell'Istituto, nel mese di marzo 2026 sono pervenute le dimissioni volontarie di un dipendente appartenente all'Area degli Operatori, con cessazione del rapporto di lavoro al 30/04/2026. La cessazione è intervenuta successivamente alla data di imputazione del budget assunzionale utile per i reclutamenti da attivare entro l'a.a. 2025/2026 e, pertanto, non ha prodotto effetti sul relativo contingente di budget assunzionale. Il corrispondente valore economico confluirà, a seguito della corretta contabilizzazione dell'evento nelle procedure ministeriali, nel primo budget assunzionale utile determinato dal MUR sulla base delle successive rendicontazioni, la cui imputazione temporale non risulta allo stato ancora definita e potrà pertanto riferirsi all'a.a. 2026/2027 ovvero all'a.a. 2027/2028.

Le suddette sopravvenienze costituiscono il principale elemento di raccordo tra il precedente ciclo programmatico e la presente programmazione 2026-2029, in quanto hanno modificato sia la consistenza del budget assunzionale disponibile sia il quadro dei fabbisogni organizzativi cui l'Istituto è chiamato a dare risposta nel successivo triennio.

4. Costo medio del personale per la programmazione

Gli indici di costo medio equivalente sono stati aggiornati con il Decreto Direttoriale n. 4 del 9 luglio 2026, recante l'aggiornamento delle posizioni retributive dei dipendenti AFAM. Al fine di poter programmare la spesa del personale, viene definita la stima del costo medio unitario annuale per ciascun livello, calcolata sul personale effettivamente in servizio, come risulta dalla Tabella n. 1 del d.P.R. 83/2024 (aggiornata con DDG MUR n. 4 del 09/07/2026), derivante dall'applicazione del CCNL AFAM per quanto attiene al personale con qualifica non dirigenziale:

Profilo professionale	Unità	Costo equivalente (€)	Costo medio annuo (€)
-----------------------	-------	-----------------------	-----------------------

Docente	6	58.385,87	350.315,22
Elevata Qualificazione (EQ)	1	54.735,08	54.735,08
Funzionari (ex Area III)	2	41.770,90	83.541,80
Assistente (ex Area II) – T.I.	5	36.200,43	181.002,15
Assistente (ex Area II) – T.D.	1	31.942,00	31.942,00
Operatore (ex Area I) – T.I.	4	31.915,12	127.660,48
Operatore (ex Area I) – T.D.	1	28.617,28	28.617,28
Totale	20	42.890,70	857.814,01

5. Piano del fabbisogno del personale in prospettiva triennale

5.1 Quadro del budget assunzionale e programmazione del fabbisogno per il triennio 2026-2029

Alla data di predisposizione del presente documento, il budget assunzionale dell'Istituto risulta articolato secondo il seguente quadro ricognitivo.

Descrizione	Importo (€)	Stato
Residuo della prima fase del budget assunzionale a.a. 2025/2026 conseguente alla stabilizzazione dell'Operatore	2.728,00	Disponibile e prioritariamente destinato alla stabilizzazione residua fino a concorrenza del relativo fabbisogno
Budget assunzionale Tecnico di laboratorio svincolato dall'a.a. 2026/2027	42.713,00	Disponibile e prioritariamente destinato alla stabilizzazione residua fino a concorrenza del relativo fabbisogno
Subtotale	45.441,00	
Budget assunzionale generato dalla mobilità in uscita del Direttore di Ragioneria	51.565,00 ⁽¹⁾	Integralmente vincolato alla copertura del medesimo posto
Subtotale	97.006,00	
Budget assunzionale prospetticamente generato dalla cessazione di un'unità appartenente all'Area degli Operatori	34.881,70	In attesa di recepimento ministeriale
Totale	131.887,70	

Nota:

⁽¹⁾ Importo ancorato alle tabelle di conversione ante aggiornamento DDG MUR n. 10/2026 e n. 4/2026

Le risorse immediatamente disponibili, pari ad euro 45.441,00, costituite dal residuo della prima fase del budget assunzionale dell'a.a. 2025/2026 e dal budget originariamente riferito al posto di Tecnico di laboratorio, sono prioritariamente destinate alla stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

Resta distinto e integralmente vincolato alla copertura del medesimo posto il budget assunzionale pari ad euro 51.565,00 derivante dalla mobilità in uscita del Direttore di Ragioneria.

L'Istituto dispone inoltre di ulteriore budget assunzionale prospettico pari ad euro 34.881,70, derivante dalla cessazione di personale intervenuta nel corso dell'a.a. 2025/2026 e subordinato alla relativa valorizzazione ministeriale.

5.2 Interventi di reclutamento già finanziati e di attuazione prioritaria

Alla luce del quadro sopra rappresentato, l'Istituto individua quali interventi prioritari e già integralmente finanziati nell'ambito della presente programmazione:

- la stabilizzazione della posizione appartenente all'Area degli Assistenti attualmente ricoperta da personale in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente;
- il reclutamento a tempo indeterminato della posizione di Direttore di Ragioneria resasi vacante a seguito della procedura di mobilità intervenuta nel corso dell'a.a. 2025/2026.

Con riferimento alla stabilizzazione dell'Assistente, l'Istituto destina prioritariamente a tale finalità il budget assunzionale originariamente riferito al posto di Tecnico di laboratorio, reso disponibile a decorrere dall'a.a. 2026/2027 secondo le indicazioni fornite dal MUR, nonché il residuo della prima fase del budget assunzionale dell'a.a. 2025/2026, indistintamente e fino a concorrenza del fabbisogno.

L'intervento comporta l'utilizzo di risorse per euro 36.200,43 e consente il completamento del percorso di stabilizzazione del personale avente titolo già individuato nel precedente ciclo programmatico.

Con riferimento alla posizione di Direttore di Ragioneria, l'Istituto conferma integralmente la destinazione del budget assunzionale pari ad euro 51.565,00 generato dalla mobilità in uscita del precedente titolare del posto, procedendo alla copertura della posizione mediante reclutamento a tempo indeterminato sul medesimo profilo professionale.

La situazione del budget assunzionale all'esito degli interventi sopra indicati, nonché prospettico, risulta pertanto la seguente.

Descrizione	Budget disponibile (€)	Utilizzo programmato (€)	Residuo (€)
Residuo prima fase budget assunzionale a.a. 2025/2026	2.728,00	2.728,00	0,00
Budget già riferito al posto di Tecnico di laboratorio	42.713,00	33.472,43	9.240,57
Subtotale	45.441,00	36.200,43	9.240,57
Budget generato dalla mobilità del Direttore di Ragioneria	51.565,00	51.565,00	0,00
Subtotale	97.006,00	87.765,43	9.240,57
Budget assunzionale in attesa di consolidamento	34.881,70		34.881,70
Totale	131.887,70	87.765,43	44.122,27

Permane inoltre il budget assunzionale prospettico pari ad euro 34.881,70 derivante dalla cessazione di un'unità appartenente all'Area degli Operatori, la cui effettiva utilizzabilità resta subordinata alla relativa valorizzazione ministeriale, a determinare risorse massime utilizzabili per € **44.122,27**.

Pertanto, alla luce degli interventi di reclutamento già programmati e finanziati, il programma delle assunzioni e del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2029 risulta il seguente:

Programma assunzioni e del fabbisogno di personale per il triennio 2026 - 2029

<u>Profilo professionale</u>	<u>Assunzioni</u>	<u>Cessazioni</u>	<u>Passaggi di livello/Progressioni</u>	<u>Variazione spesa annua (€)</u>
Docente	0	0	0	0

Docente a tempo definito	0	0	0	0
Elevata Qualificazione (EQ)	1	0	0	51.565,00
Funzionari (Area III)	0	0	0	0
Assistente (Area II)	1	0	0	36.200,43
Operatore (Area I)	0	0	0	0

5.3 Posizioni vacanti e indirizzi programmatori

All'esito degli interventi di cui al precedente paragrafo permangono vacanti le seguenti posizioni:

- n. 1 posto di Tecnico di laboratorio;
- n. 1 posto di Funzionario;
- n. 1 posto di Operatore.

L'analisi dell'evoluzione organizzativa dell'Istituto e delle attività sviluppate negli ultimi anni evidenzia tuttavia l'opportunità di riesaminare le modalità di copertura delle predette posizioni, al fine di garantire una maggiore coerenza tra la struttura organizzativa e le esigenze effettivamente manifestatesi nell'ambito delle attività istituzionali.

In particolare, l'Istituto rileva la crescente necessità di rafforzare le funzioni connesse alla comunicazione istituzionale, all'orientamento, al placement, ai rapporti con il territorio, alla promozione dell'offerta formativa, alla gestione dei canali digitali, al supporto alle attività progettuali e di terza missione, nonché alle iniziative di collaborazione con soggetti pubblici e privati.

Parimenti, si rileva l'esigenza di consolidare le competenze amministrative, giuridiche e organizzative a supporto dei processi di gestione dell'Istituto, anche alla luce della crescente complessità degli adempimenti connessi alla programmazione, alla contrattualistica pubblica, alla gestione del personale, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione e ai processi di assicurazione della qualità.

Alla luce delle predette esigenze, gli organi dell'Istituto individuano quali possibili opzioni organizzative da sottoporre a successiva rivalutazione nel corso del triennio:

- la possibile riconversione del posto vacante di Tecnico di laboratorio in un profilo appartenente all'Area dei Funzionari con competenze prevalenti in materia di comunicazione istituzionale, orientamento, promozione dell'offerta formativa, relazioni con il territorio e supporto alle attività progettuali e di terza missione;
- la possibile ridefinizione del posto vacante di Funzionario mediante attribuzione di competenze prevalentemente amministrative, giuridiche e organizzative, coerenti con l'evoluzione dei fabbisogni dell'Istituto.

Le predette ipotesi non costituiscono determinazioni definitive in ordine alla copertura delle relative posizioni, ma rappresentano indirizzi programmatori suscettibili di successivo aggiornamento da parte degli organi competenti in funzione dell'evoluzione delle esigenze organizzative, della disponibilità del budget assunzionale e degli indirizzi ministeriali vigenti.

In particolare, con riferimento alla possibile riconversione del posto di Tecnico di laboratorio, l'Istituto ritiene necessario procedere preliminarmente ad un supplemento istruttorio volto a verificare la compatibilità dell'operazione con il quadro normativo di settore e con gli orientamenti del Ministero dell'Università e della Ricerca, riservandosi ogni determinazione all'esito delle relative verifiche.

Conseguentemente, il primo budget assunzionale che dovesse rendersi disponibile successivamente agli interventi di cui al paragrafo 5.2 potrà essere destinato, previa nuova valutazione degli organi competenti, alla copertura di una delle posizioni vacanti sopra indicate, tenendo conto delle esigenze organizzative concretamente manifestatesi al momento della programmazione e delle eventuali determinazioni assunte in ordine alla ridefinizione dei relativi profili professionali.

5.4 Attuazione degli indirizzi programmatori

L'attuazione degli indirizzi programmatori di cui al precedente paragrafo formerà oggetto di successive deliberazioni del Consiglio Accademico e del Consiglio di Amministrazione, da assumersi in relazione:

- alla disponibilità del budget assunzionale;
- all'evoluzione dei fabbisogni organizzativi;
- agli indirizzi ministeriali;
- agli esiti dell'approfondimento istruttorio concernente il posto di Tecnico di laboratorio.

Le eventuali determinazioni assunte costituiranno aggiornamento del presente documento nei casi previsti dall'art. 4 del d.P.R. 83/2024.

5.5 Progressioni tra le aree

L'Istituto conferma l'interesse, già manifestato nel precedente ciclo programmatico, a valorizzare il personale interno attraverso gli strumenti di progressione tra le aree previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

Tuttavia, considerata la priorità attribuita alla copertura delle vacanze di organico attualmente esistenti e la limitata disponibilità del budget assunzionale residuo, l'eventuale attivazione di procedure di progressione verticale assume carattere residuale e potrà essere valutata soltanto successivamente all'attuazione degli interventi prioritari di reclutamento previsti dal presente documento.

Quanto, invece, alla copertura organica della posizione vacante eventualmente originatasi nell'Area degli Assistenti in funzione della progressione verticale, essa sarà possibile solo in funzione della formazione di ulteriore budget assunzionale, attualmente non ipotizzabile.

5.6 Strumenti di flessibilità organizzativa

Personale tecnico-amministrativo

Inoltre, laddove si manifestasse la necessità in relazione a comprovate esigenze di carattere temporaneo, si procederà in ogni caso, in relazione alle posizioni vacanti attuali o prospettiche (tecnico di laboratorio, funzionario e operatore) e in coordinamento con le eventuali procedure concorsuali a tempo indeterminato, all'attribuzione di contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.P.R. 83/2024 ovvero, residualmente, in relazione a peculiari e documentate esigenze amministrative o tecniche, alla somministrazione di contratti ai sensi del successivo comma 7, il tutto oggetto di rendicontazione attraverso la funzione "Supplenze e contratti" sul portale CINECA, resa disponibile dal MUR ovvero, ove applicabile, direttamente attraverso NOIPA.

Personale docente

Non sono previste movimentazioni in relazione al ruolo dei docenti e gli insegnamenti non coperti dal personale di ruolo saranno assegnati, come d'uso nel passato, tramite conferimento di incarichi esterni con procedura selettiva pubblica in base alla consueta dotazione economica ministeriale di funzionamento.

Le programmazioni contenute nel presente capitolo costituiscono il quadro di riferimento per il triennio 2026-2029 e potranno essere oggetto di aggiornamento, anche anteriormente alla scadenza annuale del presente documento, nei casi previsti dall'art. 4 del d.P.R. 83/2024 ovvero in presenza

Prot. n. 3206 del 20.07.2026

di sopravvenienze normative, organizzative o finanziarie incidenti sul fabbisogno di personale dell'Istituto.

6. Finanziamento e sostenibilità finanziaria dei costi del personale.

Ai fini della valutazione della sostenibilità economica della presente programmazione si tiene conto esclusivamente degli interventi di reclutamento prioritari e già finanziati di cui al paragrafo 5.2. Le eventuali progressioni tra le aree e gli ulteriori reclutamenti programmati nel presente documento sono subordinati alla successiva disponibilità di budget assunzionale e formeranno oggetto di autonome valutazioni da parte degli organi.

Lo schema riepilogativo è di seguito riportato:

Voce	Importo (€)
Budget assunzionale residuo (1° fase budget assunzionale 2025/2026)	2.728,00
Budget assunzionale originariamente riferito al posto di Tecnico di laboratorio	42.713,00
Utilizzo del budget assunzionale per la stabilizzazione dell'Assistente (a.a. 2026/2027)	(36.200,43)
Budget assunzionale residuo consolidato	9.240,57
Budget assunzionale generato dalla mobilità del Direttore di Ragioneria (2° Fase budget assunzionale 2025/2026)	51.565,00
Utilizzo del budget per il reclutamento del Direttore di Ragioneria	(51.565,00)
Budget assunzionale prospettico derivante dalla cessazione di un Operatore	34.881,70
Disponibilità budget assunzionale potenziale complessivo	44.122,27

Il quadro sopra rappresentato evidenzia la piena sostenibilità economica degli interventi di reclutamento già programmati nel presente Piano, i cui oneri trovano integrale copertura nel budget assunzionale già disponibile e nelle risorse statali destinate alle assunzioni.

Il budget assunzionale prospettico derivante dalla cessazione di personale, pari ad euro 34.881,70, non è stato considerato ai fini della copertura degli interventi di reclutamento già programmati e potrà essere utilizzato soltanto a seguito della relativa valorizzazione ministeriale e delle conseguenti determinazioni degli organi dell'Istituto e nel rispetto della disciplina vigente.

Resta ferma la possibilità di procedere, qualora si manifestino comprovate esigenze di carattere temporaneo, al reclutamento di personale a tempo determinato e agli ulteriori strumenti di flessibilità previsti dall'art. 14, commi 6 e 7, del d.P.R. 83/2024, nei limiti e secondo le modalità illustrate nel paragrafo 5.6 del presente documento.

Le relative procedure saranno rendicontate mediante la funzione "Supplenze e contratti" resa disponibile dal Ministero sul portale CINECA ovvero, ove previsto dalla disciplina vigente, direttamente attraverso il sistema NOIPA.

Il Direttore f.f.
 Donatella Furia

Approvato dal Consiglio di Amministrazione (delibera n. 55 del 20/07/2026) su proposta del Consiglio Accademico (delibera punto 2 o.d.g. del 20/07/2026)

Ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D. Lgs. 39/1993 e degli artt. 7 e 7-bis, comma 4, del D. Lgs. 33/2013, nonché delle Linee guida del Garante per la protezione dei dati personali, nella presente copia destinata alla pubblicazione sono state omesse firme autografe/digitali o dichiarazioni di concordanza. Tali elementi risultano regolarmente apposti o acquisiti con l'originale, conservato agli atti dell'Istituzione.