

# UNIVERSITA' DI FOGGIA

## PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO 2020 – 2022

## Indice

1. Premessa .....	3
2. Quadro normativo di riferimento .....	3
3. Organico personale tecnico amministrativo.....	5
4. Risorse previste.....	6
5. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.....	6
6. Fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2020-2022.....	8

BOLZA

## 1. Premessa

Il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (d'ora in poi anche Piano o PTFP) viene redatto ai sensi e nel rispetto delle disposizioni indicate nel successivo capitolo 2. Il PTFP ha come orizzonte temporale il periodo 2020-2022. Esso è definito in coerenza con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo 2020-2022, tenuto conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Ateneo. Il PTFP verrà aggiornato annualmente e potrà essere rimodulato dagli Organi di governo alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione di risorse assunzionali da parte del MIUR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

## 2. Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento per il sistema universitario in materia di facoltà assunzionali contempla:

- il d.lgs. 49/2012 "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei", che fissa gli indirizzi per la programmazione del personale unitamente ai limiti e ai vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata. In particolare, l'art. 4 del D.Lgs. 49/2012, dispone che, al fine di migliorare il funzionamento delle attività e dei servizi, le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, predispongono i Piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale e nel rispetto dei limiti di cui agli artt. 5 e 7 del decreto;

- l'art. 66 "Turn over", c. 13 bis, del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla legge 133/2008, inserito dall'art. 14, c. 3, del D.L. 95/2012, convertito, con modificazioni, dalla legge 135/2012 e successive modificazioni, il quale prevede che il sistema delle università statali, a decorrere dall'anno 2018, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente;

- il DPCM del 28 dicembre 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 36 del 12 febbraio 2019 "Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2018-2020, a norma dell'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49", secondo il quale, all'art. 1, c.2, "Al fine di assicurare il rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 6 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e successive modificazioni, nonché la sostenibilità e l'equilibrio economico-finanziario e patrimoniale delle università fatto salvo quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2011, n. 199, e ferme restando le disposizioni limitative in materia di assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato previste dalla legislazione vigente, che definiscono i livelli occupazionali massimi su scala nazionale, si prevede che:

a) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un importo delle spese di personale e degli oneri di ammortamento superiore all'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c), del medesimo decreto, fatto salvo quanto previsto al comma 3 del presente articolo, può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato

con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente;

b) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta valori inferiori a quelli di cui alla lettera a) può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, comma 3, lettera b) della legge n. 240/2010, con oneri a carico del proprio bilancio, per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, maggiorata di un importo pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c) del medesimo decreto, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente" [...];

- gli artt. 35 e 52, c. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, che disciplinano, rispettivamente, le procedure di reclutamento per l'assunzione nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento delle progressioni dei dipendenti pubblici all'interno dell'area funzionale di inquadramento ovvero tra le diverse aree, prevedendo, in quest'ultimo caso, che "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso.";

- l'art. 20, c.2, del D.Lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" in base al quale "Nel triennio 2018-2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, **alla data del 31 dicembre 2020**, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

- l'art. 22, c.15, del D.Lgs. 75/2017, secondo il quale "**Per il triennio 2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono 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. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001;

- il DM n. 740 dell'8 agosto 2019 "Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2019", che definisce i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del

contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2019;

- DM n. 742 dell'8 agosto 2019, che definisce i criteri per la ripartizione delle maggiori facoltà assunzionali per l'anno 2019;

- il DM n. 441 del 10 agosto 2020 "Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2020", che definisce i criteri per il riparto e l'attribuzione a ciascuna istituzione universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2020.

### 3. Organico personale tecnico-amministrativo

Al fine di individuare un trend e di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati dell'ultimo quinquennio riferiti al personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno.

<b>Consistenza organico personale tecnico amministrativo</b>					
<b>RUOLO</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Categoria B</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>29</b>
<b>Categoria C</b>	<b>182</b>	<b>179</b>	<b>163</b>	<b>162</b>	<b>158</b>
<b>Categoria D</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>91</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
<b>Categoria EP</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
<b>Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>345</b>	<b>344</b>	<b>317</b>	<b>316</b>	<b>310</b>

Come mostrano i dati sopra esposti, l'Ateneo ha registrato un trend di riduzione della dotazione di personale TA in tutti gli anni considerati con la sola eccezione dell'anno 2018, in cui la consistenza complessiva è rimasta sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente quale conseguenza della importante manovra di reclutamento straordinario deliberata dagli Organi accademici per la trasformazione di 11 rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

Si riporta di seguito, inoltre, un quadro di riferimento delle cessazioni di personale verificatesi nell'anno 2019 e di quelle previste nel biennio 2020 -2021.

<b>Cessazioni personale tecnico amministrativo</b>				
<b>RUOLO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Categoria B</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Categoria C</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

<b>Categoria D</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
<b>Categoria EP</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Collaboratori ed esperti linguistici (CEL)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Dirigenti</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>29</b>

#### 4. Risorse previste

Il reclutamento del personale universitario, come illustrato nel capitolo 2, è sottoposto a stringenti vincoli normativi, legati sia ad indicatori di sostenibilità economico-finanziaria sia alle cessazioni dell'anno precedente.

Le risorse che si prevede di destinare al soddisfacimento del fabbisogno di personale tecnico amministrativo nel triennio di riferimento potranno ammontare complessivamente a 7,10 punti organico e deriveranno dalle seguenti quote di turn over assegnato o assegnabile all'Ateneo per le cessazioni verificatesi negli anni precedenti a quelli di seguito indicati:

ANNI	PUNTI ORGANICO
2019	2,20
2020	3,20
2021	1,05
2022	0,65
TOTALE	7,10

#### 5. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico amministrativo

Il reclutamento del personale tecnico amministrativo deve necessariamente prevedere un equilibrio tra le esigenze di mantenimento di buoni livelli di servizio sulle attività correnti, rispetto alle cessazioni intervenute ed a quelle previste nel triennio, e le esigenze di potenziamento degli ambiti di sviluppo strategico dell'Ateneo.

Sulla base di quanto sopra, le linee di intervento del Piano 2020-2022 si possono così riassumere:

- 1) Programmazione strategica;
- 2) Programmazione tecnici di laboratorio;
- 3) Progressioni economiche verticali;
- 4) Superamento del precariato.

##### 5.1 - Linea di intervento 1 - Programmazione strategica

La Linea di intervento 1, alla quale sono assegnati 4,60 punti organico per un totale di 16 posti, è utilizzata per orientare il Piano alle esigenze strategiche definite dagli Organi ed è quindi indirizzata a procedure che prevedono assunzioni dall'esterno per:

- Adeguare l'organico agli obiettivi della programmazione strategica;
- Supportare nuove attività e nuove competenze necessarie per l'innovazione;
- Supportare e consolidare i processi di riorganizzazione;
- Favorire il ricambio generazionale ed il trasferimento delle competenze.

In particolare, le esigenze sopra descritte fanno riferimento ai seguenti obiettivi strategici:

1. potenziare i servizi agli studenti;
2. potenziare i servizi per favorire l'internazionalizzazione;
3. potenziare il supporto amministrativo alla ricerca;
4. potenziare i servizi di orientamento e placement;
5. potenziare i servizi informatici, di e-learning e di comunicazione, anche attraverso una riprogettazione dei siti web di Ateneo;
6. potenziare i servizi del welfare anche con riferimento al counseling psicologico;
7. potenziare il supporto amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture.

### **5.2 - Linea di intervento 2 - Programmazione tecnici di laboratorio**

La Linea di intervento 2 intende soddisfare le esigenze di nuove professionalità dell'area tecnico-scientifica rappresentate dalle strutture didattiche e di ricerca.

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 1,5 punti, sono destinati all'assunzione di 5 tecnici di laboratorio di categoria D, anche utilizzando, nella misura di 0,6 punti organico, il budget assegnato al Dipartimento DAFNE per la realizzazione del Piano di sviluppo triennale.

### **5.3 - Linea di intervento 3 - Progressioni economiche verticali**

L'Ateneo ritiene che sia importante intraprendere un percorso di valorizzazione dell'esperienza e delle competenze acquisite e maturate nel tempo dal personale tecnico amministrativo offrendo al personale in servizio la possibilità di ambire ad uno sviluppo di carriera. Pertanto, si intende dare attuazione all'art. 22, c. 15, del D. Lgs. 75/2017 attraverso l'indizione di procedure selettive per la progressione verticale tra le categorie per un totale di 5 posti.

Nello specifico, con la Linea di intervento 3 vengono riservati alle suddette procedure n. 0,25 punti organico, così ripartiti:

PROCEDURA	CAT. C	CAT. D	CAT. EP	PUNTI ORGANICO
Art. 22, c. 15, D.Lgs. 75/2017	2	3	0	0,25
TOTALE	3	5	0	0,25

### **5.4 - Linea di intervento 4 - Superamento del precariato**

Il personale che lavora o ha lavorato presso il ns. Ateneo con contratto di lavoro flessibile ha acquisito competenze ed esperienze specifiche che si intendono valorizzare attraverso l'assegnazione di una quota di punti organico, pari a 0,75, finalizzata al completamento del percorso di superamento del precariato (iniziato nel 2018) attraverso l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- a) indizione di procedure concorsuali riservate, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;

- b) indizione di procedure di reclutamento mediante concorso pubblico ai sensi delle lettere a) e/ o b) dell'art. 35, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001.

Con la Linea di intervento 4 si intende procedere alla copertura di un totale di 3 posti di categoria C da destinare al soddisfacimento delle esigenze strategiche di seguito indicate:

- potenziare i servizi agli studenti;
- potenziare il supporto amministrativo alla ricerca.

#### **6. Fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2020-2022**

Sulla base delle esigenze sopra prospettate, si espone nella tabella allegata il Piano del fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2020-2022.

BOLZA

BOLZA

Linee di intervento		Area/servizio	Esigenze di personale	Categ. C	Categ. D	Categ. EP	P.O.
<b>1 - Programmazione strategica</b>			<b>16</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4,60</b>
<b>Obiettivi (Piano strategico 2020-2022)</b>							
1	potenziare i servizi agli studenti	Area carriere e servizi agli studenti	1	1			0,25
		Area didattica	1		1		0,30
2	potenziare i servizi per favorire l'internazionalizzazione	Area relazioni internazionali / CLA	1	1			0,25
3	potenziare i servizi di orientamento e placement	Area orientamento e placement	1	1			0,25
4	potenziare i servizi informatici, di e-learning e di comunicazione, anche attraverso una riprogettazione dei siti web di Ateneo	Area e-learning e servizi multimediali	2		2		0,60
			1			1	0,15
		Area comunicazione	1		1		0,30
5	potenziare il supporto amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture	Area affari tecnici e negoziali	1		1		0,30
			1	1		0,25	
		Servizio beni economici	1		1		0,30
6	Supportare i processi di riorganizzazione	Area risorse umane / Serv. rapporti Serv. San.	1	1			0,25
		Aree Amministrative	4		2	2	1,40
<b>2 - Programmazione tecnici di laboratorio</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1,50</b>
<b>Esigenze area tecnico-scientifica</b>							
1	incrementare il numero di professori e ricercatori provenienti da Università ed Enti di ricerca esteri mediante il consolidamento e rafforzamento degli attuali rapporti di collaborazione con Università ed Enti di ricerca internazionali e/o coinvolgendoli in progetti di eccellenza con strutture universitarie funzionali e moderne, capaci di generare sinergie tra attività imprenditoriali, centri di ricerca (Core Facilities), laboratori e alta formazione	Core facility Medicina	1		1		0,3
		Core facility Agraria	1		1		0,3
2	Esigenze del SSD AGR/03 Arboricoltura e coltivazioni arboree	Fondi Dipartimento DAFNE - Piano sviluppo triennale approvato dal CdA 22.07.2020	1		1		0,3
3	Esigenze del SSD AGR/16 Microbiologia agraria		1		1		0,3
4	Esigenze del SSD MED/42 Igiene (da quota turn over strategico) a supporto della istituzione di un I.R.C.C.S. dedicato alle malattie infettive e all'epidemiologia presso il presidio D'Avanzo		1		1		0,3
<b>3 - Progressioni economiche verticali</b>			<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,25</b>
1	Procedure ex art. 22 DLgs 75/2017		5	2	3	0	0,25
<b>4 - Superamento del Precariato</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,75</b>
<b>Obiettivi (Piano strategico 2020-2022)</b>							
Potenziare i Servizi agli Studenti	Aree Carriere e Servizi agli studenti (art. 35, c. 3-bis, d.lgs. 165/2001)		1	1			0,25
	Area Alta formazione e Studi Avanzati (art. 20, c.2, d.l.75/2017)		1	1			0,25
Potenziare il supporto alla Ricerca	Servizio Ricerca - Dipartimento - Area Economica (art. 20, c. 2, d.l. 75/2017)		1	1			0,25
<b>Piano assunzionale complessivo</b>			<b>29</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>7,10</b>