

**UNIVERSITA' DI FOGGIA**

**PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE  
2021 – 2023**

## Indice

1. Premessa .....	3
2. Quadro normativo di riferimento .....	3
3. Organico personale tecnico amministrativo .....	4
4. Risorse previste .....	5
5. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale .....	5
6. Fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2021-2023.....	8
7. Personale docente .....	8

## **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 2021-2023 e costituisce aggiornamento del precedente piano 2020-2022. Esso è definito in coerenza con gli obiettivi del piano strategico di Ateneo, tenuto conto dei vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni e delle risorse finanziarie dell'Ateneo. Il PTFP viene 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 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 06 agosto 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";
- 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.

- 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 D. Lgs. n. 165/2001 e le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA
- il DM n. 1096 dell'24 settembre 2021 "Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2021", 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 2021;

### **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.

CATEGORIE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
B	33	36	35	34	34	34	33	34	31	31	29	29
C	205	195	191	190	189	186	182	179	163	162	158	153
D	108	106	105	102	101	99	96	97	91	90	90	87
E.P.	33	33	32	31	30	30	29	29	27	26	26	23
C.E.L.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5
Dirigenti	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>386</b>	<b>376</b>	<b>369</b>	<b>363</b>	<b>359</b>	<b>354</b>	<b>345</b>	<b>344</b>	<b>317</b>	<b>316</b>	<b>310</b>	<b>298</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 dell'ultimo triennio.

<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 evidenziato nel paragrafo precedente, 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 10.85 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	4,13
2022	1,32
TOTALE	10.85

\*residuo assegnazioni anni pregressi.

#### 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 sviluppo strategico dell'Ateneo.

Sulla base di quanto sopra, le linee di intervento del Piano 2021-2023 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 7,60 punti organico per un totale di 25 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 unariprogettazione 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.

Va peraltro evidenziato che il reclutamento del personale si è già avviato, sulla scorta della programmazione 2020-2022 attraverso l'emanazione di un bando per 2 posti di categoria EP.

## **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 2,10 punti, sono destinati all'assunzione di 7 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.

Nel corso del 2021 si è già avviato e completato il reclutamento di personale su questa linea, per un totale di 3 unità già assunte.

## **5.3 – Linea di intervento 3 – 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;

Con la Linea di intervento 3 si procede alla copertura di un totale di 3 posti di categoria di categoria C (di cui 2 già assunte nel corso del 2021) destinate al soddisfacimento delle esigenze strategiche di seguito indicate:

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

#### **5.4 - Linea di intervento 4 – 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 nonché dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001 attraverso l'indizione di procedure selettive per la progressione verticale tra le categorie per un totale di 8 posti, impegnando 0,40 punti organico.

#### **6. Fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2021-2023**

Sulla base delle esigenze sopra prospettate, si espone nella tabella allegata il Piano del fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2021-2023 (all. n. 1).

#### **7 Personale docente**

Il citato DPCM del 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 06 agosto 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" dispone che programmazione del personale persegue e si conforma ai seguenti indirizzi:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di prima fascia sia contenuta entro il 50 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva vincolando le risorse necessarie;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non inferiore a quello dei professori di prima fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili, per le istituzioni con una percentuale di professori di prima fascia superiore al 30 per cento del totale dei professori con l'obbligo di rientrare nel predetto parametro dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie;
- c) realizzare una composizione dell'organico di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a), della legge n. 240 del 2010, non inferiore al 10 per cento dei professori di prima e seconda fascia, con l'obbligo di adeguarsi al predetto parametro entro il triennio.

Pertanto, la programmazione triennale del fabbisogno di personale docente per il triennio, nel rispetto dei piani di sviluppo e delle relative programmazioni proposte dai Dipartimenti in forza del relativo Regolamento di Ateneo (Programmazione, da parte dei Dipartimenti, del fabbisogno di personale docente e tecnico-scientifico – D.R. n. 235/2020) nell'ambito dei piani triennali di sviluppo dei Dipartimenti) si atterrà alle indicazioni sopra riportate, con verifica periodica a cadenza almeno annuale del rispetto delle stesse.



I Dipartimenti assumono le decisioni in merito all'utilizzo della capacità assunzione attribuita dal Consiglio di Amministrazione, sia in termini di programmazione pluriennale che di singole richieste di attivazione ruoli, in relazione alle strategie perseguite ed in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano Integrato di Ateneo.

L'Ateneo prevede ulteriori azioni di reclutamento a valere sulla quota indivisa attribuita alle esigenze generali di Ateneo (pari attualmente al 20% del contingente assunzionale ai sensi del sopra citato regolamento).

**PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2021-2023**

Linee di intervento		Area/servizio	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
Obiettivi (Piano strategico 2020-2022)									
1	Potenziare i servizi agli studenti	Area Didattica e servizi agli studenti	2					2	0,50
2	Potenziare i servizi per favorire l'internazionalizzazione	Area Relazioni internazionali/CLA	1				2	3	0,65
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	1			3	0,75
		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				2	0,55
		Servizio beni economici		1				1	0,30
		Area tecnica						0	0,00
6	Supportare i processi di riorganizzazione	Area Risorse umane/Servizio Rapporti con il Serv. sanitario ed enti finanziari	1					1	0,25
		Aree Amministrative e Tecniche	3	4	2	2		11	4,05
<b>Programmazione strategica (totale)</b>			<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>7,60</b>

Linee di intervento		Area/servizio	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
Esigenze area tecnico-scientifica									
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	0,30
		Core facility Agraria		1				1	0,30
2	Esigenze del SSD AGR/03 Arboricoltura e coltivazioni arboree	Fondi Dipartimento DAFNE - Piano sviluppo triennale approvato dal CdA 22.07.2020		1				1	0,30
3	Esigenze del SSD AGR/16 Microbiologia agraria			1				1	0,30
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 (Fondi esigenze strategiche di Ateneo)	Area Medica		1				1	0,30
5	Esigenze Dipartimento DISTUM (Fondi esigenze strategiche di Ateneo)	DISTUM		2				2	0,60
<b>Programmazione tecnici di laboratorio (totale)</b>			<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2,10</b>

Linee di intervento		Area/servizio	Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
Superamento del Precariato									
1	Potenziare i servizi agli studenti	Aree Carriere e servizi agli studenti (art. 20 d.lgs. 165/2001)	1					1	0,25
		Area Alta formazione e studi Avanzati (art. 20 d.lgs. 165/2001)	1					1	0,25
		Servizio Ricerca - Dipartimenti Area Economica (art. 20 d.lgs. 165/2001)	1						1
<b>Programmazione superamento del precariato (totale)</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0,75</b>

Programmazione totale		Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
		12	16	3	2	2	35	10,45

Progressioni verticali		Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001			1				1	0,05
Procedure ex art. 22, comma 2, D. Lgs. 75/2017		3	4	0	0	0	7	0,35
<b>TOTALE</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0,40</b>

PIANO ASSUNZIONALE COMPLESSIVO		Cat. C	Cat. D	Cat. EP	Dirig.	C.E.L.	Totale esigenze di personale	Totale P.O.
		15	21	3	2	2	43	10,85