

**14) PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023****- O M I S S I S -**

- Il Senato Accademico, .....,
- UDITA la relazione del Pro-Rettore vicario;
- VISTO l'art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" il quale dispone che: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter (...) Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";
- VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA adottate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione dell'8.5.2018 (pubblicate nella G.U. n. 173 del 27.7.2018);
- VISTO 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;
- VISTO, in particolare, l'art. 4 del D.Lgs. 49/2012, che 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;
- VISTO 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;
- VISTO 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";
- VISTI 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.";
- VISTO 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;
- VISTO l'art. 22, co.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";
- VISTO l'art. 52, co. 1-bis, del D.Lgs. 165/2001 relativo alle progressioni tra le aree;
- VISTO 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;
- VISTO 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;
- ESAMINATA la proposta di Programmazione del Fabbisogno di Personale dell'Università di Foggia per il triennio 2021-2023;

- TENUTO CONTO dell'esigenza di consolidare il livello dei servizi ordinari e, al contempo, di potenziare le attività di supporto per il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo;
- ATTESO che la programmazione proposta si muove lungo le seguenti quattro linee di intervento
- Programmazione strategica;
  - Programmazione tecnici di laboratorio;
  - Progressioni economiche verticali;
  - Superamento del precariato;
- PRESO ATTO che il documento sottoposto al vaglio del consesso qui riunito è stato oggetto di informazione alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 42, comma 7, lettera b) del C.C.N.L. del comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018,

DELIBERA

per quanto di propria competenza:

di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023, che si allega con il n. 12 al presente verbale.

Il presente dispositivo è approvato seduta stante e, pertanto, è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 60, comma 3, del Regolamento Generale di Ateneo.

\*\*\*\*\*

*Delibera assegnata alle unità organizzative sottostanti per gli adempimenti di competenza:*

*- U.O.R.: gabinetto del rettore – area risorse umane.*

*In caso di necessità, potrà essere richiesta all'unità organi collegiali copia conforme all'originale del presente atto.*

IL SEGRETARIO  
(dott.ssa Teresa Romei)

IL PRESIDENTE  
(prof. Agostino SEVI)

*firma digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 82/2005*