

Programmazione triennale

Cornice normativa

Le Università sono state destinatarie negli anni di numerosi interventi normativi finalizzati a improntare la gestione delle stesse a principi aziendalistici e manageriali. Il Legislatore ha inteso introdurre negli Atenei un sistema di governo improntato alla programmazione, da declinarsi in termini di strategia, pianificazione e organizzazione teso alla gestione sostenibile e responsabile delle risorse. Il sistema di valutazione, di cui AVA 3 rappresenta la più matura evoluzione, è finalizzato a valutare la capacità degli Atenei di definire, formalizzare e realizzare, attraverso politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi, una propria visione, chiara, coerente, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e delle complessive attività istituzionali e gestionali.

La riforma degli Atenei ha incoraggiato sempre più la definizione, in ottica pluriennale, degli indirizzi di sviluppo, spingendo verso l'attivazione di un processo di pianificazione agganciato all'avvio del ciclo della performance nelle amministrazioni pubbliche. La normativa ha, infatti, reso obbligatoria l'adozione di un programma triennale dal quale far discendere la realizzazione dei principali obiettivi correlati alla *mission* universitaria (Cfr., AA.VV., *La pianificazione strategica nelle Università come strumento di Governance e innovazione manageriale. Un'analisi comparativa*, 2020).

La programmazione ministeriale, prevista dall'articolo 1-ter della legge 43/ 2005, definisce con cadenza triennale e previo parere di CUN, CRUI e CNSU, gli obiettivi di sviluppo del sistema universitario. Tali obiettivi forniscono un coerente quadro di insieme entro il quale ciascuna Università valorizzi la propria autonomia nelle politiche di internazionalizzazione, offerta formativa, servizi agli studenti, sviluppo delle politiche del personale e della ricerca.

I capisaldi di tale processo riformatore sono rinvenibili nei seguenti principali riferimenti normativi:

- l'art. 1-ter comma 1 del D.L. 31 gennaio 2005, n.7, convertito dalla legge 31 marzo 2005, n. 43, che ha introdotto la programmazione strategica triennale degli Atenei coerente *“con le linee generali d'indirizzo definite con decreti ministeriali, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti”*, di cui si tiene conto nella ripartizione del fondo di finanziamento ordinario delle università;
- l'art. 2 del D.L. 180/2008 (L. 1/2009) – sul quale è poi intervenuto l'art. 13 della L. 240/2010 – che, al fine di promuovere l'incremento qualitativo delle attività delle università statali e di migliorare l'efficacia e l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, ha introdotto meccanismi premiali nella ripartizione del Fondo di finanziamento ordinario, di cui all'art. 5 della L. 537/1993, da riconoscere agli atenei in base alla qualità dell'offerta formativa e dei risultati dei processi formativi, alla qualità della ricerca scientifica, alla qualità, efficacia ed efficienza delle sedi didattiche;
- il D. Lgs. n. 150/2009, testo vigente, che ha introdotto e declinato il concetto di *“performance organizzativa”*, da realizzarsi a valle degli obiettivi strategici, da perseguire con efficienza ed efficacia, in grado di produrre “Valore Pubblico” in termini di attuazione di politiche e di conseguimento di obiettivi collegati ai

bisogni e alle esigenze della collettività di riferimento, come espressi dall'art. 8. Si introduce il collegamento tra la performance, ex D.Lgs. 150/2009, e la programmazione strategica e finanziaria delle amministrazioni pubbliche, in coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi strategici si definiscono quelli operativi, declinati in obiettivi finali e intermedi e risorse occorrenti, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi target e indicatori;

- la legge 240/2010, all'art.5, che ha delegato il Governo ad adottare Decreti Legislativi volti a introdurre nelle università un sistema teso alla valorizzazione della qualità ed efficienza anche attraverso l'introduzione di: un sistema premiale di assegnazione delle risorse in base a criteri individuati ex ante; un sistema di contabilità economico-patrimoniale che sia valido ausilio alle politiche di programmazione e che consenta trasparenza e omogeneità anche al fine di verificare l'esatta situazione patrimoniale e l'andamento complessivo della gestione; e, sentita l'ANVUR, di un sistema di valutazione ex post delle politiche di reclutamento degli atenei, sulla base di criteri definiti ex ante;

- il DPR n. 76/2010 che definisce il ruolo dell'ANVUR nei sistemi di Accreditamento e di Valutazione Periodica e nell'elaborazione dei parametri di riferimento per l'allocazione dei finanziamenti statali. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, l'ANVUR è tenuta a rendere pubblici i risultati delle proprie valutazioni e a riesaminare, per una sola volta e sulla base di motivata richiesta dell'istituzione interessata, i rapporti di valutazione;

- il D.lgs.27 gennaio 2012, n. 18, che stabilisce all'art. 1 *“al fine di garantire trasparenza e omogeneità dei sistemi e delle procedure contabili, di consentire l'individuazione della situazione patrimoniale e la valutazione dell'andamento complessivo della gestione, le università adottano un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica”*;

- il D.lgs. 19/2012 che ha disciplinato l'introduzione del **sistema nazionale** di valutazione, assicurazione della qualità e accreditamento delle università, articolato in un sistema integrato di **Autovalutazione, Valutazione periodica** (esterna) e **Accreditamento iniziale e periodico** (c.d. **AVA**);

- il D. lgs. 49/2012 che, all'art. 4, prevede che *“1. Le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato. 2. La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7.”*;

- il D. lgs. n. 165/2001, testo vigente, con particolare riferimento agli artt. 6 e 6 ter;

- il D.M. 1154/2021 relativo agli indicatori di Assicurazione della Qualità ai fini dell'accREDITamento Periodico delle sedi e dei corsi di studio per la verifica della persistenza dei requisiti che hanno condotto all'AccREDITamento Iniziale e del possesso di ulteriori requisiti di qualità, efficienza ed efficacia delle attività svolte;

- il 773/2024 relativo alle Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale del sistema universitario per il triennio 2024-2026;

- il d.l. n. 80 del 9.6.2021 che all'art. 6 prevede l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, un nuovo elaborato che dovrà tenere conto degli obiettivi programmatici e di performance, delle strategie con le quali gestire le risorse umane, dei processi da

semplificare e reingegnerizzare, delle azioni per assicurare la piena accessibilità dei servizi pubblici informatizzati.

Personale docente

Il DPCM del 24 giugno 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 187 del 06 agosto 2021 in tema di *“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”*, richiamato dal D.M. n. 1560 del 01.12.2024, dispone la programmazione del personale perseguita 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, in armonia con gli obiettivi del Piano strategico di Ateneo e 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), si atterrà alle indicazioni sopra riportate, con verifica periodica a cadenza almeno annuale del rispetto delle stesse.

In particolar modo, ci si propone di concorrere, attraverso la programmazione e triennale, al raggiungimento dell'obiettivo strategico DI.2 ***“Promuovere la qualità e l'innovazione delle attività didattiche”***, incrementando i punti organico da destinare al potenziamento dell'offerta formativa esistente e programmata, così promuovendo anche ***l'istituzione di nuovi CdS e/o curricula internazionali o CdS già presenti nell'offerta formativa, erogati in lingua inglese*** (obiettivo strategico DI.3 ***“Favorire l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e la mobilità studentesca”***).

Al fine di rendere efficace ed efficiente l'utilizzo delle risorse destinate al potenziamento del personale docente, senza pregiudizio per un'armonica crescita complessiva dell'Ateneo, gli organi centrali di governo dell'Università hanno anche ***deliberato l'adozione di un algoritmo di riparto tra le aree scientifico-disciplinari di Ateneo*** che attribuisce un peso del 60% ai risultati della VQR, al del 20% alla consistenza numerica delle aree (e quindi all'ampiezza degli ambiti didattico-scientifici delle stesse), del 10% al numero degli studenti iscritti ai CdS (e quindi al volume delle attività didattiche erogate) e del 10% in relazione al numero di docenti cessati nell'ambito delle diverse aree.

Nondimeno, l'Ateneo intende “accompagnare” con ulteriori risorse ***le linee strategiche d'intervento individuate quali ambiti strategici di potenziamento nell'ambito dei Piani assunzionali straordinari di cui ai DDMM 445/2022 e 795/2023***, di cui alle delibere CdA del 28.09.2022 e del 27.03.2024.

Nella programmazione del personale, prudenzialmente, si è tenuto conto del **turn over previsto per gli anni 2024, 2025 e 2026 (si ricorda che il CdA nel mese di novembre 2024 ha stabilito che il turn over del personale tecnico-amministrativo rimane destinato al fabbisogno del medesimo)**. Si auspica, infatti, che le previste decurtazioni nell'assegnazione del turn over (75% del totale) possa essere bilanciato dalla "quota premiale" che negli ultimi anni è stata particolarmente generosa per l'Università di Foggia, a motivo dell'andamento molto positivo degli indicatori economico-finanziari che si ritiene proseguirà nel prossimo triennio. A tale dotazione sono stati aggiunte le risorse assegnate all'Università da Foggia nell'ambito del Decreto MUR 1673 del 29.10.2024, per un totale di 26,5 punti organico

Il turn over è il seguente:

	CESSAZIONI			Piano straord. RTI	
	2023	2024	2025	2025	Totale
p.o. docenti	6,5	6,2	4,4	0,98	
p.o. PTA	4,05	2,1	2,25		
Totale	10,55	8,3	6,65	0,98	26,48

Personale tecnico-amministrativo

Come evidenziato dal Piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026 e dal PIAO 2024-2026, le strategie in materia di programmazione del reclutamento seguiranno tre linee di intervento.

La **linea di intervento 1** persegue le seguenti esigenze:

- 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:

- a) potenziare i servizi agli studenti e favorire l'**internazionalizzazione**; potenziare il supporto amministrativo alla ricerca; potenziare il supporto amministrativo per promuovere lo sviluppo culturale e l'innovazione tecnologica ed economico-sociale e incrementare la sostenibilità ambientale, sociale ed economica dell'Ateneo; potenziare i servizi informatici; potenziare il supporto amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture; supportare i processi di riorganizzazione.

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

Tale linea d'intervento viene alimentata dalle risorse che i Dipartimenti assegnano nell'ambito dei rispettivi piani di sviluppo triennale al fine di rafforzare e rendere più efficienti le strutture didattiche e di ricerca.

La **linea di intervento 3** persegue la valorizzazione delle risorse umane.

L'Ateneo ritiene che sia importante proseguire il 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. 52, comma 1-bis,

del D. Lgs. 165/2001 attraverso l'indizione di procedure comparative per la progressione verticale in misura non inferiore al 30% dei posti messi a concorso.

In particolare, la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze acquisite e maturate dal personale tecnico amministrativo faranno riferimento ai seguenti obiettivi strategici: supportare i processi di riorganizzazione; potenziare il supporto amministrativo e conservazione in sicurezza delle strutture. A tal fine risulta necessario individuare nell'ambito delle progressioni economiche verticali in particolare per soddisfare le esigenze relative al coordinamento delle Aree dell'attuale struttura amministrativa attualmente vacanti nonché prevedere figure professionali con competenze specifiche in determinati ambiti definire in sede di programmazione triennale del fabbisogno del personale i profili relativi alle PEV per il passaggio dell'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità in maniera coerente per supportare adeguatamente i processi di riorganizzazione.

Prospetto

Nel prospetto che segue, viene sinteticamente riportata la programmazione triennale 2024-2026 con l'indicazione dei punti organico che si programma di destinare alle diverse fasce di docenza e al personale tecnico-amministrativo.

PUNTI ORGANICO				
	2024	2025	2026	TOTALE
RUOLO				
PO	1	1	1	3
PA	0,7	3,8	2,8	7,3
RTT	1,4	2,8	2,8	7
Personale TAB	4,2	2,5	2,5	9,2
TOTALE	7,3	10,1	9,1	26,5