

Programmazione triennale fabbisogno personale universitario.**Personale docente.**

L'utilizzazione dei Punti Organico destinati al personale docente è oggetto di apposito atto programmatico, da adottarsi in conformità al Piano Strategico di Ateneo, nel rispetto dei vincoli di legge vigenti nonché del DPCM 27 novembre 2024, recante gli indirizzi per la programmazione 2024-2026, che definisce i limiti di spesa e gli obiettivi di reclutamento in attuazione dell'art. 4, co. 4 e 5, del D. Lgs n. 49/2012.

A partire dall'anno 2020, l'Ateneo si è dotato di un "Regolamento relativo alla programmazione, da parte dei Dipartimenti, del fabbisogno del personale docente e tecnico-scientifico", che correla la programmazione del fabbisogno dipartimentale all'adozione di Piani di Sviluppo coerenti con il Piano Strategico di Ateneo (PSA).

La redazione dei Piani di Sviluppo, su base triennale e aggiornabili annualmente, comprensivi delle politiche di reclutamento e coerenti con gli obiettivi del PSA, è delegata ai Dipartimenti. Nell'ambito di tali Piani, ciascun Dipartimento definisce, tra l'altro, le proposte di reclutamento del personale docente e di ricerca, indicando le relative priorità (alta, media, bassa) con riferimento ai singoli settori scientifico-disciplinari, tenendo conto delle esigenze di didattica, ricerca e terza missione.

Sulla base di tali analisi e dell'esame degli obiettivi strategici, il Dipartimento formula le proposte di reclutamento del personale docente e tecnico-scientifico, indicando il settore scientifico-disciplinare, la tipologia di ruolo, l'obiettivo specifico perseguito e la priorità nell'ambito della programmazione.

I Piani di Sviluppo sono sottoposti alla valutazione degli Organi di Ateneo, che ne verificano la conformità agli indirizzi strategici, nonché la coerenza con le risorse assegnate al Dipartimento e con quelle potenzialmente disponibili nel triennio di riferimento.

L'Ateneo ha inoltre adottato criteri coerenti con le proprie politiche e strategie per la distribuzione dei Punti Organico tra i Dipartimenti. In particolare, una quota pari al 20% del contingente assunzionale annuale è riservata al Rettore, il quale ne propone l'utilizzo agli Organi di governo per la copertura di esigenze di carattere generale, quali la sostenibilità di settori sottodimensionati o lo sviluppo di ambiti strategici.

La restante quota dell'80% è distribuita tra i Dipartimenti sulla base di criteri ponderati relativi alla qualità della ricerca e alla sostenibilità dell'offerta formativa, attribuendo i seguenti pesi:

- 60% ai risultati della VQR
- 20% alla consistenza numerica delle aree
- 10% al numero degli studenti iscritti ai corsi di studio
- 10% al numero di docenti cessati nelle diverse aree

La programmazione del personale docente è stata, da ultimo, oggetto di specifica [deliberazione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 settembre 2025](#).

Per quanto riguarda le procedure di reclutamento riservate ai ricercatori e ai professori di II fascia in servizio presso l'Ateneo, il Consiglio di Amministrazione, nella [seduta del 20 dicembre 2023](#), ha approvato i criteri per il ricorso alla procedura di cui all'art. 24, comma 6, della legge n. 240/2010 (la cui validità è prevista transitoriamente fino al 31/12/2026), a valere sulle risorse destinate alle esigenze generali di Ateneo, nonché i relativi vincoli.

Di particolare rilievo per le future politiche di reclutamento del personale docente sono le disposizioni introdotte dall'art. 1, commi 305 e seguenti della legge 30 dicembre 2025, n. 199, che prevedono l'istituzione di un Piano straordinario di reclutamento del personale ricercatore a tempo determinato già impiegato in progetti finanziati dal PNRR.

In base a tali disposizioni, le Università potranno procedere all'assunzione di ricercatori universitari a tempo determinato in tenure track, ai sensi dell'art. 24, comma 3, della Legge n. 240/2010, attraverso procedure selettive riservate ai ricercatori precedentemente reclutati con contratti di cui al medesimo art. 24, comma 3, lett. a), nel testo vigente prima dell'entrata in vigore della Legge n. 79/2022, e già impiegati in progetti finanziati dal PNRR.

Tali assunzioni potranno avvenire nel limite massimo del 50% dei posti complessivamente attivabili. Le procedure dovranno essere espletate:

- entro il 31 dicembre 2026, per il personale con contratti in scadenza nell'anno 2025
- entro il 31 dicembre 2027, per il personale con contratti in scadenza nell'anno 2026

Per tali assunzioni è previsto un cofinanziamento statale pari al 50% del trattamento stipendiale, comprensivo degli oneri contributivi e previdenziali, mediante un corrispondente incremento del Fondo di Finanziamento Ordinario, nei limiti delle risorse stanziare.

Per consentire le suddette assunzioni, la legge dispone infatti un incremento strutturale del Fondo di Finanziamento Ordinario pari a 11,3 milioni di euro annui a decorrere dal 2026 e ad ulteriori 38,7 milioni di euro annui a decorrere dal 2027. I criteri di ripartizione di tali risorse tra le università saranno definiti con decreto del Ministro dell'università e della ricerca.

La quota di spesa a carico delle università che procederanno alle predette assunzioni, comprensiva dell'accantonamento previsto dall'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (finalizzato al passaggio a professore associato), è imputata alle ordinarie facoltà assunzionali e nei limiti delle stesse.

Le eventuali risorse non utilizzate dalle Università per le predette finalità saranno successivamente redistribuite in proporzione e ad integrazione del Fondo di Finanziamento Ordinario.

Personale Tecnico-Amministrativo

Nel corso degli anni le Università sono state oggetto di numerosi interventi normativi volti a orientarne la gestione verso un modello sempre più basato sul perseguimento di obiettivi misurabili e sulla valutazione dei risultati conseguiti. In tale contesto, la digitalizzazione dei processi lavorativi e la gestione sostenibile e responsabile delle risorse rappresentano una leva strategica fondamentale per il miglioramento delle modalità di accesso e di fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Il sistema di valutazione, di cui AVA 3 ne costituisce l'evoluzione più matura, è finalizzato a valutare la capacità degli Atenei di definire, formalizzare e realizzare, attraverso politiche, strategie, obiettivi strategici e operativi, una propria visione della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione e, più in generale, dell'insieme delle attività istituzionali e gestionali. Tale visione deve risultare chiara, coerente, articolata e pubblicamente accessibile.

Più in generale, la Pubblica Amministrazione ed in particolare il sistema universitario hanno vissuto negli ultimi tempi un cambiamento sostanziale dei paradigmi nei quali si era abituati a operare, passando dalla logica del mero adempimento, impostata su un approccio di tipo prescrittivo, non sempre idonea ad assicurare l'efficace erogazione dei servizi, ad una logica sempre più orientata al perseguimento di obiettivi misurabili e alla conseguente valutazione dei risultati, in cui la digitalizzazione dei processi lavorativi costituisce una leva fondamentale per il miglioramento delle modalità di accesso e di fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

Il passaggio dall'approccio prescrittivo a quello gestionale richiede negli Atenei lo sviluppo di modelli organizzativi capaci di assicurare l'efficace perseguimento dei fini istituzionali e di creare valore pubblico, nel rispetto di norme e regolamenti, assicurando la razionalizzazione delle risorse umane impiegate.

La riforma degli Atenei ha progressivamente incentivato la definizione, in una prospettiva pluriennale, degli indirizzi strategici di sviluppo, promuovendo l'attivazione di processi di pianificazione integrati con l'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 connessi alla missione universitaria.

La disciplina della programmazione del fabbisogno di personale delle Università, oltre alle norme generali applicabili a tutte le pubbliche amministrazioni contenute nel D.lgs. 165/2001, è definita principalmente dal D.lgs. 49/2012 e, da ultimo, dal D.P.C.M. 27 novembre 2024, recante gli indirizzi per la programmazione 2024-2026.

In particolare, il decreto individua:

- i principi di riferimento per la predisposizione dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale, finalizzati al riequilibrio dei rapporti di consistenza tra personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo degli Atenei;
- i limiti massimi di incidenza delle spese di personale, inclusi gli oneri per il trattamento accessorio derivanti dalla contrattazione integrativa, nonché i limiti di indebitamento, al fine di garantire la sostenibilità e l'equilibrio della gestione economico-finanziaria e patrimoniale delle Università anche in ottica pluriennale;
- l'Indicatore delle spese di personale (IP) e di Sostenibilità Economico-Finanziaria (ISEF);
- l'introduzione del costo standard unitario di formazione per studente in corso;
- un sistema di valutazione ex post delle politiche di reclutamento degli Atenei, basato su criteri definiti ex ante.

Nell'ambito della disciplina nazionale che stabilisce le facoltà assunzionali nella misura del 100% del turn-over registrato nell'anno precedente, per le Università tale limite è applicato a livello dell'intero Sistema Universitario (art. 66, comma 13-bis, del D.L. 112/2008). L'effetto di tale meccanismo, combinato con la valutazione degli indicatori di sostenibilità (IP – ISEF), comporta che via siano Atenei, come l'Università di Foggia in particolare negli ultimi anni, che registrano un turn over anche superiore al 100% (vale a dire un numero di punti organico che consente assunzioni superiori al numero di cessazioni) ed altri che invece registrano un turn over inferiore alla propria quota dei cessati del precedente anno.

Le risorse così determinate sono successivamente attribuite alle singole Università dal Ministero dell'Università e della Ricerca secondo due componenti:

- una quota fissa, pari al 50% delle cessazioni avvenute nell'anno precedente;
- una quota premiale, ripartita tra gli Atenei in proporzione al peso dell'indicatore ISEF di ciascuno sul Sistema Universitario.

Di seguito, si riportano le modalità di quantificazione degli indicatori rilevanti ai fini della determinazione delle ordinarie facoltà assunzionali.

PER L'INDICATORE DELLE SPESE DI PERSONALE (IP)

➤ Numeratore

Spese per assegni fissi al personale, anche a tempo determinato, al netto di quelle finanziate da terzi (per almeno un quindicennio o per la minore durata del contratto nel caso di personale a tempo determinato)

➤ Denominatore

Fondo di Finanziamento Ordinario, compresa la quota per la programmazione triennale dello sviluppo ordinario + Contribuzione studentesca, al netto dei rimborsi.

Quanto più basso è l'indicatore tanto più elevate sono le capacità assunzionali

PER L'INDICATORE DI SOSTENIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA (ISEF)

- Numeratore

Fondo di Finanziamento Ordinario + contribuzione studentesca - spese per fitti passivi

- Denominatore

Spese di personale + indebitamento (oneri annui di ammortamento: capitale ed interessi).

Quanto più alto è l'indicatore tanto più elevate sono le capacità assunzionali.

La Legge n. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025) ha previsto, limitatamente all'anno 2025, una riduzione della percentuale di turn-over al 75%, con riguardo ai soli professori ed al personale tecnico amministrativo e bibliotecario, mantenendo per lo stesso anno il turn over di sistema per i ricercatori in misura del 100%.

Con riguardo a questi ultimi, invece, la riduzione del turn over al 75% produce effetti con riguardo al solo anno 2026.

Il Ministero, tenendo conto della dinamica dei costi delle retribuzioni del personale docente, legata alla progressione per classi stipendiali, ha introdotto un coefficiente standard per la valorizzazione delle cessazioni e per l'attribuzione delle risorse assunzionali alle università, denominato Punto Organico (P.O.). Tale coefficiente corrisponde al costo medio nazionale di un Professore di prima fascia, attualmente pari, su base annua, ad euro 123.517,59.

Dal punto organico, riferito al costo medio nazionale di un docente di I fascia, deriva l'imputazione della frazione di P.O. delle ulteriori tipologie di personale. Più in particolare, per il personale dirigente, tecnico amministrativo e bibliotecario, tale frazione è pari a:

- 0,65 per 1 Dirigente
- 0,4 per 1 unità dell'area delle Elevate Professionalità;

- 0,3 per 1 unità dell'area dei Funzionari
- 0,25 per 1 unità dell'area dei Collaboratori
- 0,2 per 1 unità dell'area degli Operatori

L'attribuzione dei punti organico alle università, destinati alle assunzioni e alle progressioni di carriera, è effettuata annualmente dal Ministero, è parametrata in termini percentuali sulla quota del personale cessato nell'anno precedente e costituisce parte integrante della programmazione ordinaria degli atenei. A tale programmazione si affiancano eventuali risorse straordinarie, previste dalla Legge di Bilancio o da specifiche disposizioni normative, quali, a titolo esemplificativo, i piani straordinari per i ricercatori a tempo determinato di tipo B o per la progressione di carriera dei ricercatori universitari, il progetto "Dipartimenti di eccellenza", le risorse aggiuntive di cui ai D.M. n. 742/2019 e n. 925/2020, nonché i piani straordinari per il periodo 2022-2026 previsti dalla Legge di Bilancio 2022 (in particolare DD.MM. 445 del 6/5/2022 e 795 del 26/06/2023).

Nonostante, come sopra precisato, la riduzione del turn over di sistema al 75%, prevista per l'anno 2025, l'Università di Foggia ha ottenuto per lo stesso anno un'assegnazione di 10,87 punti organico, a fronte di un numero di cessati nel precedente anno 2024, espresso in punti organico, pari a 9,85, con un turn over del 110% ed avendo registrato un IP del 63,07% ed un ISEF del 1,29.

L'Università di Foggia presenta nell'anno 2025 un rapporto docenti/personale TAB pari a 1,16, calcolato considerando i ricercatori a tempo determinato e il personale TAB a tempo determinato: un dato che risulta superiore al dato medio degli Atenei.

Nell'ottica di migliorare tale rapporto e di garantire un adeguato supporto all'accresciuto livello e complessità dei servizi resi, l'Ateneo ha avviato una politica di investimento delle proprie risorse a favore del personale tecnico-amministrativo, favorendo l'assegnazione di punti organico a tale categoria di personale e consentendo sia il reclutamento esterno, sia la valorizzazione del personale in servizio. A tal proposito, degno di nota è l'indirizzo politico definito nella riunione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del [13 novembre 2024 \(punto 31\)](#) e del [27 novembre 2024 \(punto 41\)](#), secondo il quale le future programmazioni generali, concernenti l'utilizzo dei punti organico ordinari assegnati all'Ateneo, dovranno prevedere, come base minima, l'attribuzione, per le esigenze inerenti al personale tecnico-amministrativo, delle risorse corrispondenti a quelle che si sono prodotte in conseguenza delle relative cessazioni.

Si ricorda, infatti, che nella precedente programmazione del fabbisogno del personale TAB, relativo al triennio 2025-2027, sono stati destinati al personale TAB complessivamente **13,60** punti organico, di cui **10,20 pp.oo. previsti per l'anno 2025**, come di seguito specificato:

Facoltà assunzionali anno 2025	Punti Organico
Residui PTFP triennio 2024/2026	3,3
Turn over anno 2024 (cessazioni 2023)	5,35
Turn over previsto anno 2025, come ridotto al 75% (cessazioni 2024).	0,95
Facoltà assunzionali straordinarie ex DM 795/2023 piano B DAFNE e quota residua del turn over 2022 (anno di riferimento 2021) assegnato al Dipartimento DAFNE	0,6
Totale	10,2

Tali risorse sono state impegnate per:

- lo scorrimento di graduatorie di procedure concorsuali già espletate e con profili professionali adeguati alle esigenze organizzative, in misura di n. 18 unità di personale appartenente all'area dei Collaboratori, con un impegno di **4,50 P.O.**
- l'espletamento di n. 2 procedure concorsuali, con la quali sono state reclutate n. 2 unità di personale appartenenti all'area dei Funzionari, con competenze scientifiche - tecnologiche, con un impegno di **0,60 P.O.**, a valere sulle risorse rinvenienti dal piano di sviluppo del Dipartimento DAFNE;
- l'incremento stabile del fondo per il trattamento accessorio, ai sensi dell'art. 1, comma 832 della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (facoltà per le Amministrazioni Pubbliche di disporre l'aumento dei fondi accessori mediante un risparmio permanente delle facoltà assunzionali vigenti <<riduzione del turn over>>, deliberato dai competenti organi dell'Ente e certificato dal Collegio dei Revisori), con un impegno di **0,6 P.O.**

Sempre nell'ambito delle facoltà assunzionali dell'anno 2025, restano ancora da utilizzare, poiché oggetto di specifica precedente programmazione, le seguenti risorse in termini di punti organico:

- 1,25 pp.oo. relativi alla linea d'intervento "Programmazione strategica" (di cui 0,25 già destinati al reclutamento di una unità di personale dell'area dei collaboratori, con profilo di geometra/perito industriale, per le esigenze del Servizio Edilizia di Ateneo, giusta [delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/10/2025](#));
- 3,25 pp.oo., relativi alla linea d'intervento "Valorizzazione delle risorse umane" (PEV).

In merito alle disponibilità residue relative alla linea d'intervento "Programmazione Strategica", si osserva che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 26 novembre 2025, ha ravvisato l'opportunità di rimodulare le assegnazioni del contingente assunzionale assegnato con DM 795 del 26 giugno 2023, il cui termine di utilizzo è stato differito al 31/12/2027 ai sensi dell'art. 15, comma 1 *quinques* del DL 71/2024. In particolare, il Consiglio ha stabilito di destinare 1 punto organico a valere sul citato D.M. alle esigenze del personale TAB, attingendo contestualmente 1 punto organico dalle ordinarie facoltà assunzionali del personale TAB a favore delle esigenze del personale docente. Per effetto di tale rimodulazione, il residuo complessivo di 1,25 punti organico (facoltà assunzionali 2025), relativo alla linea di intervento "Programmazione strategica", risulta composto come segue:

- 1 punto organico a valere sul D.M. n. 796/2023 (Piano Straordinario)
- 0,25 punti organico a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali

Nella tabella sottostante, si riepiloga la composizione dei punti organico relativi alle facoltà assunzionali 2025.

Facoltà assunzionali anno 2025	P.O. 2025	Residuo P.O. 2025
Quota già utilizzata per il reclutamento di 18 unità di personale dell'area dei collaboratori	4,5	0
Quota già utilizzata per il reclutamento di 2 unità di personale tecnico per il Dafne (concorso in atto)	0,6	
Residuo disponibilità ordinarie linea di intervento "Programmazione Strategica"	0,25	4,50
Residuo disponibilità Piano Straordinario D.M. 795/2023 linea di intervento "Programmazione Strategica"	1	
Residuo disponibilità ordinarie linea di intervento "Valorizzazione delle risorse Umane" (PEV) di cui 0,60 già utilizzato per incrementare il fondo trattamento accessorio	3,85	
Totale	10,2	4,50

La rapida crescita dimensionale dell'Ateneo, il considerevole incremento di risorse da gestire (UniFg è la seconda università nel Paese con il [più alto tasso di crescita del FFO dal 2019 al 2025](#)), la devoluzione, a livello di Ateneo, di un crescente numero di funzioni nella gestione delle attività didattiche, ricerca e terza missione, peraltro oggetto di un più ampio perimetro di valutazione da parte dell'ANVUR (AVA3), la spinta sempre maggiore verso la digitalizzazione dei servizi e lo sviluppo sostenibile e l'esigenza di pervenire ad una maggiore omogeneità nell'organizzazione, in particolare dei dipartimenti, hanno reso necessario l'avvio di una revisione del modello organizzativo, con l'approvazione da parte del [Consiglio di Amministrazione del 30/7/2025 \(punto 50\)](#) del "[Progetto di macro riassetto del modello organizzativo gestionale di Ateneo](#)".

E' stato sviluppato un programma strutturato di mappatura organizzativa, che ha previsto la conduzione di 24 interviste con i responsabili di direzione e di area, con l'obiettivo di ricostruire lo stato attuale (as-is) delle competenze organizzative, con un'attenzione ai ruoli, responsabilità, attività svolte e alle interdipendenze tra aree, valutando anche i livelli di efficienza operativa, e di definire, anche sulla base del benchmark con altri atenei, un funzionigramma aggiornato e di maggiore dettaglio. A valle delle interviste già effettuate al personale delle tre Direzioni, sono state tracciate linee guida evolutive, articolate secondo i seguenti quattro principali ambiti di miglioramento:

- processi e organizzazione
- digitalizzazione
- competenze professionali
- programmi strategici

In particolare, la crescita esponenziale della popolazione studentesca, il cui numero di iscritti è passato da 10.623 dell'A.A. 2018/2019 a 14.208 dell'A.A. 2024/2025 (+34%) e la conseguente necessità di far fronte all'acquisizione di nuovi spazi ed alla riqualificazione di quelli esistenti, in coerenza con il Piano Strategico 2023 - 2025 (Ambito: Città Universitaria) e con gli indirizzi della nuova programmazione strategica 2026 - 2028, hanno peraltro indotto l'Ateneo a valutare l'introduzione, nel modello, di una quarta Direzione, denominata "Edilizia, Innovazione digitale e sostenibilità".

A tale Direzione potrà essere affidata la vasta gamma di attività relative alla progressiva realizzazione dei piani di sviluppo edilizio e alla gestione degli immobili e delle infrastrutture di Ateneo con la metodologia BIM (Building Information Modeling), che comporta la mappatura informativa digitale degli edifici, offrendo un corredo informativo su ciascuno di essi. La digitalizzazione della gestione e della manutenzione degli immobili è una delle frontiere più avanzate dei processi di transizione digitale e dei servizi ad essa connessi, la cui cura sarà anch'essa affidata alla nuova Direzione, unitamente al presidio della sicurezza e al coordinamento delle attività di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro e al coordinamento tecnico dei laboratori di ricerca.

Al responsabile di tale direzione potranno essere assegnati, tra gli altri, i compiti di cui all'art. 17 del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale – CAD), il quale prevede che ciascuna pubblica amministrazione affidi, ad un unico ufficio dirigenziale, la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione, finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità.

La nuova direzione potrà pertanto mettere utilmente a sistema, da un lato, le competenze tecnico-specialistiche proprie dei tradizionali uffici tecnici (ingegneristiche, tecnico-peritali) e, dall'altro, quelle della innovazione digitale (informatiche, sistemistiche ecc.), integrandole e potenziandone reciprocamente la capacità di intercettare i bisogni di ateneo, garantendo la piena fruibilità, accessibilità e funzionalità delle infrastrutture per la didattica e la ricerca e il

miglioramento continuo dei servizi ICT offerti agli studenti, ai docenti e al personale tecnico - amministrativo e bibliotecario. Nella nuova direzione saranno infatti concentrate le attività, i processi e le funzioni correlate allo sviluppo edilizio (lavori pubblici riguardanti nuove costruzioni, ristrutturazioni e recuperi di immobili esistenti), di conduzione e manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e dei relativi impianti, di gestione e implementazione della infrastruttura di rete e dei servizi digitali. Il tutto nell'ottica del rispetto della sostenibilità ambientale e dei principi di efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse e dell'energia e nella prospettiva di cogliere le opportunità offerte dallo sviluppo delle applicazioni di intelligenza artificiale.

Il nuovo modello organizzativo gestionale ha, tra l'altro, l'obiettivo di:

- semplificare ed efficientare i processi sottesi all'erogazione dei servizi, a favore di studenti e stakeholders, in un'ottica di miglioramento continuo e nel quadro delle indicazioni del Ministro per la Pubblica Amministrazione, tra l'altro centrate sull'importanza che ogni pubblico dipendente deve rivestire per il perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e per lo sviluppo delle proprie competenze, con precipuo riferimento alle soft skills;
- migliorare la capacità di risposta alle crescenti esigenze del contesto in cui l'Ateneo foggiano opera, fornendo idonei strumenti per governare la sua rapida espansione degli ultimi anni, tenendo conto di quanto previsto nel Piano Strategico;
- superare taluni elementi di disomogeneità della configurazione delle attuali articolazioni organizzative e alcune carenze/ridondanze funzionali ed operative, ove possibile pervenendo, dopo averne condiviso i contenuti con i direttori di dipartimento, ad un modello organizzativo dipartimentale omogeneo (tale fase seguirà quella relativa alla revisione del modello organizzativo gestionale dell'Amministrazione Centrale);
- prevedere, all'interno dell'amministrazione centrale, una struttura di raccordo con i Dipartimenti e i Centri; nella consapevolezza della strategicità del ruolo dei Dipartimenti, in cui si sviluppano le attività core di una università (didattica, ricerca, terza missione/ impatto sociale), la verticalità di tale struttura consente di integrare responsabili delle strutture dipartimentali nell'ambito dell'organizzazione dell'amministrazione, con il coordinamento di una direzione; tale approccio consente di consolidare e strutturare le relazioni verticali tra Direzione Generale e tutte le unità organizzative dell'Ateneo, ridefinendo l'equilibrio tra responsabilità dei ruoli gestionali e di indirizzo politico e favorendo omogeneità delle procedure gestite;
- superare la parcellizzazione e la disomogeneità di talune attività di lavoro e procedimenti, addivenendo alla definizione di un sistema snello ed efficace, sostanzialmente omogeneo ma rispettoso, al contempo, delle specificità di talune strutture e comunque aderente ai requisiti di assicurazione della qualità del modello AVA3, con una chiara definizione di ruoli e responsabilità.

Con riguardo allo sviluppo della quarta Direzione "Edilizia, Innovazione digitale e sostenibilità" ed all'esigenza dell'affidamento di apposito incarico dirigenziale, si osserva che l'art. 4, comma 7 ter del decreto-legge n. 25/2025 convertito con legge n. 69 del 9 maggio 2025, consente l'assunzione di un ulteriore dirigente rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 2024 a valere sulle risorse di cui all'art. 1, co. 297, lett. a) della legge di Bilancio 2022 (Piani Straordinari), purché tale ulteriore unità di personale dirigenziale non determini il superamento di un contingente finale superiore a 4 dirigenti per gli Atenei fino a 1.000 unità di personale.

Alla luce di tale novità ed in considerazione della circostanza che risultano attualmente in servizio n. 3 Dirigenti di II fascia, è possibile reclutare n. 1 Dirigente con funzioni tecniche/ingegneristiche, a cui affidare la costituenda Direzione Edilizia, Innovazione digitale e sostenibilità, utilizzando 1 punto organico assegnato al personale TAB con delibera del CdA del 26 novembre 2025 a valere sul DM 795/2023. Tale punto organico potrà essere utilizzato in misura

di 0,65 per il reclutamento e di **0,35** per incrementare il **fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**, in deroga al limite di spesa di cui all'art. 23 co. 2 d.lgs. n. 75/2017.

Infine, l'Ateneo potrà riservarsi anche per l'anno 2026 la possibilità di ricorrere al trattenimento in servizio di cui all'articolo 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, secondo i criteri individuati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 maggio 2025. L'eventuale ricorso nel corso dell'anno 2026 a tale facoltà determinerà l'esigenza di una rimodulazione delle facoltà assunzionali dell'anno 2027, per effetto del minor numero di cessazioni che si determineranno nello stesso anno 2026 e della conseguente riduzione del turn over stimato per il 2027.

Alla luce delle suddette considerazioni, le risorse che si prevede di destinare al soddisfacimento del fabbisogno di personale tecnico amministrativo per il triennio 2026-2028, nell'ambito delle macro linee d'intervento, sono rinvenienti:

- dalle economie del precedente piano triennale, pari a complessivi **4,50** pp.oo., di cui:
 - 1,25 pp.oo. relativi alla linea d'intervento "Programmazione strategica" (1 P.O. a valere sul Piano Straordinario di cui al DM 795/2023 e 0,25 P.O. a valere sulle ordinarie facoltà assunzionali)
 - 3,25 pp.oo., relativi alla linea d'intervento "Valorizzazione delle risorse umane", già destinate al personale TAB per l'anno 2024 e 2025 e finalizzate alla valorizzazione del personale in servizio, attraverso le progressioni di carriera (PEV).
- dalle quote di turn over assegnato o assegnabile all'Ateneo in ragione delle cessazioni verificatesi nell'anno 2025 e previste per gli anni 2026 e 2027 per raggiungimento dei limiti d'età (per gli anni 2026 e 2027 si ipotizza un turn over del 100%). Si evidenzia che nella programmazione triennale 2026/2028, in considerazione dell'assegnazione delle facoltà assunzionali comunicata con decreto del MUR n. 719 del 9 ottobre 2025, in misura pari a 110% delle cessazioni verificatesi nell'anno 2024, si sono rese disponibili per le esigenze del personale TAB risorse aggiuntive pari a 0,13 p.o.
- dalla quota di turn over 2023 (cessazioni 2022) che il Dipartimento DAFNE con delibera del 16 dicembre 2025 nell'ambito delle risorse disponibili del proprio piano di sviluppo triennale, intende destinare 0.30 p.o per il reclutamento di un tecnico-scientifico appartenente all'area dei funzionari, settore professionale scientifico-tecnologico, per le esigenze SSD AGRI-03/A "Arboricoltura generale e coltivazioni arboree"

Nella tabella sottostante si riporta il quadro riepilogativo delle predette risorse assunzionali, suddivise per anno di riferimento:

RISORSE DISPONIBILI PTFP 2026/2028				
Anni	2026	2027	2028	
P.O residui PTFP triennio 2025/2027 di cui 1 p.o. ex DM 795/2023 piano B	4,50	0	0	
Turn over anno 2025 (cessazioni 2024) maggiorazione del 10%	0,13	0	0	
Turn over previsto anni 2026/2028 (cessazioni 2025, 2026 e 2027).	3,65	1,85	1,7	
P.O residui turn over 2023 (cessazioni 2022) Dipartimento DAFNE	0,30			
Totali	8,58	1,85	1,7	12,13

Le risorse che si prevedono di destinare al soddisfacimento del fabbisogno di personale tecnico amministrativo nel triennio 2026 - 2028 sono pari pertanto a **12,13** punti organico.

In relazione alla vision strategica, supportata dalla predetta analisi e dalle implicazioni - sul piano della dotazione organica - originate dall'implementazione del sistema di assicurazione della qualità e dalla necessità di prevedere un costante equilibrio tra le esigenze di mantenimento di adeguati livelli di servizio, rispetto alle cessazioni intervenute ed a quelle previste nel triennio, ivi incluse le esigenze correlate all'istituzione di nuove competenze determinate dall'introduzione di processi, anche innovati, si ripropongono le seguenti linee d'intervento della programmazione triennale del fabbisogno di personale tecnico-amministrativo:

- 1) Programmazione strategica;
- 2) Programmazione tecnici di laboratorio;
- 3) Valorizzazione delle risorse umane.

Linea di intervento 1 – Programmazione strategica

Al fine di orientare il Piano alle esigenze strategiche, la Linea di intervento 1) prevede l'utilizzo di 4,60 punti organico per il reclutamento di n. 15 nuove unità di cui un Dirigente (1 P.O.) e 12 dell'area dei collaboratori e 2 dell'area dei funzionari (3,60 P.O.),

La suddetta linea di intervento **1** persegue l'obiettivo di potenziare l'organico per il raggiungimento delle seguenti direttrici fondamentali poste a presidio degli adottandi obiettivi strategici che guideranno l'Ateneo per il triennio 2026 - 2028:

- Sviluppo infrastrutturale: edilizia universitaria come leva per la crescita
- Internazionalizzazione: apertura al mondo e alle reti globali della conoscenza
- Innovazione formativa: sviluppo delle discipline STEAM nei settori strategici
- Innovazione e impresa: sostenere l'imprenditorialità nei settori Green e Digital

Per la realizzazione dei suddetti obiettivi strategici, si rende necessario:

1. potenziare il supporto tecnico-amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture;
2. favorire l'internazionalizzazione, attraverso il potenziamento in particolare delle strutture dedicata all'accoglienza ed all'attrazione di studenti di altri Paesi;
3. potenziare il supporto amministrativo alla didattica ed alla ricerca;
4. potenziare i servizi informatici per la realizzazione della transizione digitale, dell'innovazione tecnologica e per la prevenzione e la sicurezza;
5. supportare i servizi essenziali per la gestione delle attività negoziali e contabili e per la gestione delle risorse umane.

Linea di intervento 2 – Programmazione tecnici di laboratorio

La Linea di intervento **2** intende soddisfare le esigenze di nuove professionalità del settore professionale scientifico-tecnologico, rappresentate dalle strutture didattiche e di ricerca.

I punti organico di cui alla presente linea di intervento, pari a 0,30 punti, rivengono dalle facoltà assunzionali relative alla quota di turn over 2023 (cessazioni 2022) assegnata al Dipartimento DAFNE. Il Dipartimento DAFNE, infatti, al fine di rafforzare e rendere più efficienti le strutture didattiche e di ricerca nell'ambito del piano di sviluppo triennale, intende destinare tali risorse all'assunzione del seguente posto di personale:

- 1 tecnico di laboratorio appartenente all'area dei funzionari, settore professionale scientifico-tecnologico, per le esigenze SSD AGRI-03/A "Arboricoltura generale e coltivazioni arboree".

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

Linea di intervento 3 –Valorizzazione delle risorse umane

L'Ateneo ritiene prioritario proseguire nel percorso di valorizzazione dell'esperienza e delle competenze maturate nel tempo dal personale tecnico-amministrativo, offrendo al personale in servizio concrete opportunità di sviluppo professionale e di carriera. A tal fine, si intende dare attuazione all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, mediante l'indizione di procedure comparative per la progressione verticale, incrementandone l'incidenza percentuale in misura non inferiore al 40% dei posti complessivamente messi a concorso.

In particolare, la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze acquisite e maturate dal personale tecnico amministrativo faranno riferimento agli obiettivi strategici definiti nella linea d'intervento n. 1.

A tal fine, si rende necessario individuare, nell'ambito delle progressioni economiche verticali, specifiche soluzioni finalizzate in particolare a soddisfare le esigenze di coordinamento delle strutture dell'attuale articolazione organizzativa attualmente vacanti, nonché a prevedere figure professionali dotate di competenze specialistiche in determinati ambiti. In tale contesto, occorre definire, in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale, le Progressioni Economiche Verticali (PEV) per il passaggio dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità, in modo coerente e funzionale al supporto dei principali processi di riorganizzazione.

Per la linea d'intervento 3 è previsto l'utilizzo di 3,65 punti organico, di cui 3,25 rinvenienti dal precedente piano triennale. Infine, si ricorda che l'Ateneo nella precedente programmazione triennale 2025/2027 ha destinato risorse di bilancio al fine di attivare le progressioni tra le aree con procedura straordinaria, in regime transitorio, nell'ambito e nei limiti delle risorse finanziarie determinate ai sensi dell'art. 1, c. 612, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022) e in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, come da previsione di cui al comma 7 dell'art. 92 del CCNL 2019/2021–Tale valore ha consentito di programmare un numero di progressioni economiche verticali corrispondenti a 11 passaggi dall'area dei collaboratori all'area dei funzionari.

Di seguito, in allegato si riporta, in termini numerici e suddiviso per anno, il piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2026/2028.

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028																													
			ANNO 2026								ANNO 2027								ANNO 2028										
LINEE DI INTERVENTO		PROGRAMMAZIONE STRATEGICA	/	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Accantonamento al fondo trattamento accessorio	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Accantonamento al fondo trattamento accessorio	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Accantonamento al fondo trattamento accessorio	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.
		EVENTUALE STRUTTURA DI RIFERIMENTO																											
1	Potenziare il supporto tecnico-amministrativo agli investimenti, alla riqualificazione e alla conservazione in sicurezza delle strutture	Direzione Edilizia, Innovazione digitale e sostenibilità (costituenda)		1			1		2	0,35	1,25							2		2	0,40		2						0,50
2	Favorire l'internazionalizzazione, attraverso il potenziamento in particolare delle strutture dedicata all'accoglienza ed all'attrazione di studenti di altri Paesi;	Direzione Ricerca, Internazionalizzazione e Interazione con il Territorio e/o strutture dipartimentali		2					2		0,50		2							2	0,50		1						0,25
3	Potenziare il supporto amministrativo alla didattica ed alla ricerca	Direzione Affari Legali, Servizi agli Studenti e Gestioni Strategiche e/o strutture dipartimentali		3	1				4		1,05		1							1	0,25		1						0,25
4	Potenziare i servizi informatici per la realizzazione della transizione digitale, dell'innovazione tecnologica e per la prevenzione e la sicurezza	Direzione Gestioni Operative e/o strutture dipartimentali		3					3		0,75												1						0,25
5	Supportare i servizi essenziali per la gestione delle attività negoziali e contabili e per la gestione delle risorse umane	Direzione Gestioni Operative e/o strutture dipartimentali		3	1				4		1,05		2							2	0,50		1						0,25
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA (TOTALE)				12	2		1		15		4,60		5					2		7	1,65		5					5	1,50
			ANNO 2026								ANNO 2027								ANNO 2028										
LINEA DI INTERVENTO		PROGRAMMAZIONE TECNICI DI LABORATORIO	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Accantonamento al fondo trattamento accessorio	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.		
		EVENTUALE STRUTTURA DI RIFERIMENTO																											
Esigenze Dipartimento DAFNE		SSD AGRI-03/A "Arboricoltura generale e coltivazioni arboree (valere sulla quota residua del turn over 2023 /anno di riferimento 2022)			1				1		0,3																		
PROGRAMMAZIONE TECNICI DI LABORATORIO					1				1		0,3																		
			ANNO 2026								ANNO 2027								ANNO 2028										
LINEA DI INTERVENTO		VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE/PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Accantonamento al fondo trattamento accessorio	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.	Operatori	Collaboratori	Funzionari	EP	DIRIG.	C.E.L.	Tot. esigenze di personale	Totale P.O.		
1	Supportare i processi di riorganizzazione	PEV residue predecendente programmazione		2	53	5			60		3,25			2	1				3	0,2			2	1				3	0,2
		PEV programmate 2026			6	1			7		0,4																		
		PEV transitorie di cui al comma 7 dell'art. 92 del CCNL 2019/2021.				11			11																				
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE/PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI (TOTALE)				2	70	6			78		3,65			2	1				3	0,2			2	1				3	0,2
Riserva categorie protette	Reclutamento ex L 68/99			4					4		0																		
TOTALE PIANO TRIENNALE 2026/2028				18	73	6	1		98		8,55		5	2	1		2		10	1,85		5	2	1				8	1,70