

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO, CEL 2021 – 2023

Indice

1 Premessa

2 Riferimenti Normativi

3 Contesto organizzativo di Ateneo

4 Consistenza organico (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020)

5 Previsione cessazioni

6 Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale

7 Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente

8. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del personale Dirigente, tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL

1. Premessa

Il presente Piano sintetizza le linee generali e programmatiche dell'azione che questo Ateneo vuole realizzare nel triennio 2021-2023 in soluzione di continuità con i termini e le modalità con cui fino ad oggi è stata gestita presso l'Università degli Studi di Perugia la programmazione del fabbisogno di personale docente e non docente, pur nel rispetto delle disposizioni normative e dei vincoli derivanti dalle programmazioni attuate fino al 31 ottobre 2019.

2. Riferimenti Normativi

Il presente piano viene predisposto in attuazione:

- dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. dall'art. 4, comma 1, lett. b), D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che, tra l'altro, dispone: *“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 quale, al comma 1, dispone *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di*

finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”, in attuazione del quale è stato emanato il D.M. 8 maggio 2018 avente ad oggetto “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”, pubblicato nella Gazz. Uff. 27 luglio 2018, n. 173;

- del D.Lgs. 29 marzo 2012, n. 49, avente ad oggetto “Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5.”, che disciplina gli indirizzi per la programmazione del personale, individuando limiti e vincoli all'interno dei quali la stessa può essere effettuata; in particolare l'art. 4, commi 1 e 2, dispone: “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 – disciplinante il “Piano economico-finanziario triennale” - e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 – disciplinante il “Limite massimo alle spese di personale” - e 7 – disciplinante il “Rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento” -”;

- delle previsioni del D.P.C.M. 28 dicembre 2018 avente ad oggetto “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.”, nelle more dell'adozione del D.P.C.M. per il triennio 2021-2023;

- dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, che, tra l'altro, dispone: “ ... il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato..... La predetta facoltà è fissata nella misura del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Resta fermo quanto disposto dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2015, con riferimento alle facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240. L'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni di cui ai periodi precedenti è effettuata con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49. ...”;

- del D.M. n. 441 del 10 agosto 2020 avente ad oggetto “*Contingente assunzionale delle Università – Contingente 2020*”;

- della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 “*Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021*”, con particolare riferimento all’art. 1, commi 400 (in materia di stanziamento per piani straordinari per RTD tipo B), 401 (in materia di stanziamenti per piani straordinari per piano straordinari di progressione da RU a PA), nonché commi 975 e 978 (in materia di incremento di stanziamenti per l’FFO);

- del D.L. 16 luglio 2020 n. 76 convertito con Legge 11 settembre 2020 n. 120, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l’innovazione digitale*”, con particolare riferimento all’art. 19.

3. Contesto organizzativo di Ateneo

La macrostruttura dell’Università degli Studi di Perugia è composta dall’Amministrazione Centrale, dai Dipartimenti, dal Polo scientifico didattico di Terni e dai Centri di cui alle disposizioni dello Statuto, del Regolamento Generale di Ateneo e del Regolamento per l’Amministrazione la Finanza e la Contabilità.

La struttura organizzativa dell’Amministrazione centrale dell’Ateneo è costituita dalla Direzione generale e dalle Ripartizioni, con i rispettivi uffici, ai quali spetta l’erogazione dei servizi generali e dei principali servizi integrativi per lo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca e dei principali servizi in favore di utenti interni ed esterni alla comunità universitaria.

Il Direttore Generale, sulla base dei programmi e degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, è responsabile e provvede alla gestione complessiva e alla organizzazione dei servizi, delle risorse e del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, assicurando la legittimità, l’imparzialità, il buon andamento e la trasparenza dell’attività amministrativa dell’Ateneo.

A capo di ogni Ripartizione è posto un Dirigente, al quale spetta, per quanto di competenza della relativa Ripartizione e nel rispetto delle previsioni normative e statutarie vigenti in materia, l’adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l’Università verso l’esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di controllo sull’acquisizione delle entrate e di organizzazione delle risorse umane e strumentali, la direzione, il coordinamento ed il controllo dell’attività degli uffici che da lui dipendono, la nomina dei responsabili dei procedimenti e delle articolazioni amministrative nelle strutture di cui sono responsabili, nel rispetto delle linee guida del Direttore Generale, l’adozione di ogni provvedimento atto a definire i compiti e verificare la corretta esecuzione degli stessi segnalando eventuali infrazioni disciplinari, con conseguente responsabilità della gestione, della connessa attività amministrativo-contabile e tecnica e dei relativi risultati.

Le Ripartizioni sono articolate in aree, che a loro volta sono articolate in uffici, vengono pertanto conferiti incarichi di Responsabilità di Area e di Ufficio e, all'interno dell'Ufficio, Responsabilità del Procedimento, rispettivamente ai sensi degli artt. 75 e 91 del CCNL Comparto Università sottoscritto il 16 ottobre 2008.

La Struttura decentrata più importante nell'ossatura organizzativa dell'Ateneo è il Dipartimento. Ai sensi dell'art. 37 dello Statuto, i Dipartimenti costituiscono le strutture organizzative fondamentali finalizzate a perseguire gli obiettivi di qualità delle attività di ricerca scientifica e di didattica dell'Ateneo e il trasferimento delle conoscenze e dell'innovazione. I Dipartimenti sono costituiti da professori e ricercatori dell'Ateneo che appartengono a settori scientifico - disciplinari omogenei sotto il profilo culturale. I Dipartimenti curano l'organizzazione, la gestione e il coordinamento delle attività di ricerca dei professori e ricercatori che ad essi afferiscono, nel rispetto dell'autonomia di ogni singolo e del suo diritto di accedere direttamente ai finanziamenti di ricerca; delle attività didattiche e formative, anche di concerto con altri Dipartimenti; delle attività rivolte all'esterno correlate o accessorie a quelle di ricerca scientifica, di didattica e di formazione. In riferimento a tutte le suddette attività, i Dipartimenti curano la comunicazione verso l'esterno e promuovono forme di collaborazione a vario titolo con soggetti nazionali, europei, internazionali ed esteri, pubblici e privati. Nel caso in cui alle funzioni di ricerca e di didattica siano associate funzioni assistenziali, i Dipartimenti garantiscono l'inscindibilità delle funzioni di formazione e di ricerca con quelle di assistenza, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. I Dipartimenti hanno autonomia gestionale nelle forme e nei limiti previsti dallo Statuto e dai Regolamenti di Ateneo; godono inoltre di autonomia regolamentare per le materie di propria competenza, per la propria organizzazione e funzionamento. Ai Dipartimenti fanno altresì riferimento gli assegnisti, i cui progetti di ricerca siano riferibili ai settori scientifici-disciplinari presenti, i professori a contratto, che svolgono insegnamenti nei Corsi di Studio del Dipartimento, i dottorandi di ricerca ed i *Visiting Professor* e *Visiting Researcher* ai quali il Dipartimento abbia attribuito il titolo. A ciascun Dipartimento vengono assegnati una adeguata dotazione di personale tecnico e amministrativo e un Segretario amministrativo, il quale coadiuva il Direttore del Dipartimento, provvede agli adempimenti necessari ad assicurare l'esecuzione delle delibere degli organi del Dipartimento e ne è responsabile; è altresì responsabile della gestione e della organizzazione amministrativa del Dipartimento.

A decorrere dal 1° novembre 2020 l'Ateneo si articola in 14 Dipartimenti.

L'Ateneo sta avviando un processo di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso finalizzato a contemperare l'esigenza di fare fronte a processi sempre più complessi e la costante diminuzione della dotazione di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il quale mira a:

- nell'ambito dei servizi che richiedono elevata specializzazione, creare un raccordo funzionale tra gli uffici dell'Amministrazione centrale e le strutture decentrate volto a garantire la vicinanza all'utenza nell'erogazione del servizio in coerenza con i fabbisogni della stessa, nel rispetto del principio di sussidiarietà.

- al fine di contemperare esigenze di economie di scala e di garanzia della qualità dei servizi in termini di competenze e specializzazione, organizzare l'erogazione di alcuni servizi sulla base di un'articolazione di relazioni tra l'amministrazione centrale e le strutture volta ad assicurare la supervisione ed il controllo dell'Amministrazione centrale e la prossimità con l'utenza, anche mediante la creazione di strutture di servizio a supporto dei Dipartimenti e dei Centri.

4. Consistenza organico

Al fine di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, suddivisi per personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo.

4.1 Consistenza del personale docente e ricercatore (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020)

Fascia	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020
Professori I Fascia	234	213	198	196	185	179
Professori II Fascia	374	377	408	412	427	416
Ricercatori Universitari TI	378	357	316	284	265	257
RTD a) ex L. 240/2010	122	119	22	58	40	37
RTD b) ex L. 240/2010	8	28	108	57	66	68
Totale complessivo	1116	1094	1052	1007	983	957

4.2 Consistenza del personale tecnico amministrativo bibliotecario e CEL (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020)

Consistenza del Personale tecnico amministrativo, CEL e dirigente di ruolo

RUOLO		31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Dirigenti							
	Dirigenti	4	4	4	5	5	5
Totale		4	4	4	5	5	5
Collaboratori Esperti Linguistici							
	Lettori	20	19	18	17	14	10
	CEL	1	1	4	10	15	16
Totale		21	20	22	27	29	26
Personale tecnico amministrativo							
	B	262	258	251	250	238	233
	C	547	549	536	572	562	546
	D	252	239	222	205	199	185
	EP	50	43	41	38	34	30
Totale		1111	1089	1050	1065	1033	994

TOTALE		1136	1113	1076	1097	1067	1025
--------	--	------	------	------	------	------	------

Consistenza del Personale tecnico amministrativo, CEL e dirigente a tempo determinato

RUOLO		31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020
Dirigenti							
	DG	1					1
	Dir.ti		1	1	1		1*
Totale		1	1	1	1	0	2
Collaboratori Esperti Linguistici							
	CEL	11	6	7	1	-	-
Totale		11	6	7	1	0	0
Personale tecnico amministrativo							
	B	3	1	2	-	-	-
	C	64	23	13	-	-	-
	D	7	6	1	-	-	-
	EP	1	1	-	-	-	-
Totale		75	31	16	0	0	0
TOTALE		87	38	24	2	0	2

(*) incarico di dirigente a tempo determinato ricoperto al 31.12.2020 da unità di personale di cat. EP in aspettativa

5. Previsione cessazioni

5.1 Previsione cessazioni del personale docente e ricercatore (anni 2021, 2022, 2023) con valorizzazione in punti organico

Previsioni cessazioni

RUOLO		Tipo uscita	2020	2021	2022	2023
I Fascia	PO	Limiti d'età	9	6	12	12
		altri motivi/stima	1			
PO Totale			10	6	12	12
II Fascia	PA	Limiti d'età	5	5	13	8

		altri motivi/stima	3	3		
PA Totale			8	8	13	8
Ricercatori	RU	Limiti d'età	5	9	6	6
		altri motivi/stima	3			
RU Totale			8	9	6	6
Totale complessivo			26	23	31	26
di cui limiti di età			19	20	31	26
di cui altri motivi/stima			7	3	0	0

Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO	2020	2021	2022	2023
I Fascia	10,00	6,00	12,00	12,00
II Fascia	5,60	5,60	9,10	5,60
Ricercatori	4,00	4,50	3,00	3,00
Totale	19,60	16,10	24,10	20,60

5.2 Previsione cessazioni del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL (anni 2021, 2022, 2023) con valorizzazione in punti organico

		2020	2021	2022	2023
Cat. B					
	limiti di età	2	4	2	1
	altri motivi/stima	5	4	5	5
Totale B		7	8	7	6
Cat. C					
	limiti di età	3	5	7	6
	altri motivi/stima	14	8	12	12
Totale C		17	13	19	18
Cat. D					
	limiti di età	3	3	3	4
	altri motivi/stima	11	2	12	12

Totale D		14	5	15	16
Cat. EP					
	limiti di età	-	-	-	1
	altri motivi/stima	4	2	3	3
Totale EP		4	2	3	4
CEL					
	limiti di età	3	-	1	2
	altri motivi/stima	1	-	-	-
Totale CEL		4	0	1	2
Dirigenti					
	limiti di età	-	-	1	-
	altri motivi/stima	-	-	-	-
Totale Dirig.		0	0	1	0
Totale complessivo		46	28	46	46
di cui totale	limiti di età	11	12	14	14
di cui totale	altri motivi/stima	35	16	32	32

Categoria	2020	2021	2022	2023
Cat. B	1,00	1,40	1,40	1,20
Cat. C	4,00	2,75	4,75	4,50
Cat. D	3,90	1,50	4,50	4,80
Cat. EP	1,60	0,80	1,20	1,60
CEL	0,80	0,00	0,20	0,40
Dirigenti	0,00	0,00	0,65	0,00
Totale	11,30	6,45	12,70	12,50

Il valore dei P.O. è stato conteggiato dalla tabella "previsione cessazioni PTA RUOLO"

E' stato tenuto conto delle cessazioni che non liberano P.O..

5.3 Consistenza del personale docente e ricercatore al netto delle cessazioni (non considerando RTD tipo A e tipo B)

RUOLO		31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
I Fascia	PO	179	169,3	153,6	137,9
II Fascia	PA	416	406,7	389,4	377,1
Ricercatori	RU	257	244,7	235,4	226,1
Totale		852	820,7	778,4	741,1

5.4 Consistenza del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL al netto delle cessazioni

RUOLO		31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Dirigenti					
	Dirigenti	5	5	4	4
Totale		5	5	4	4
Collaboratori Esperti Linguistici					
	Lettori	10	10	9	7
	CEL	16	16	16	16
Totale		26	26	25	23
Personale tecnico amministrativo					
	B	233	225	218	212
	C	546	533	514	496
	D	185	180	165	149
	EP	30	28	25	21
Totale		994	966	922	878
TOTALE		1025	997	951	905

6. Descrizione del processo per la definizione della programmazione annuale

In via preliminare il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, definisce in ordine ai punti organico assegnati all'Ateneo ai sensi dell'art. 66, comma 13-bis, del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito con Legge 6 agosto 2008, n. 133, quanti degli stessi debbano essere destinati al reclutamento del personale tecnico-amministrativo e quanti al reclutamento del personale docente, precisando in merito la quota parte per il reclutamento di professori di I fascia, di professori di II fascia e di ricercatori a tempo determinato, determinazioni che tengono conto delle cessazioni verificatesi per personale docente e non docente in relazione all'anno precedente rispetto all'anno di riferimento del contingente assegnato e sono destinate ad essere inserite in PROPER (art. 16, comma 2, lett. J, Statuto).

Analogamente si procedere in sede di rimodulazione del contingente dell'anno precedente, ove ne venga consentita dal Ministero la rimodulazione.

7. Programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente

Con riferimento alla programmazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, CEL e dirigente, viene formulata dal Direttore Generale una proposta di programmazione annuale e triennale, anche alla luce delle determinazioni in materia di organizzazione dell'Ateneo, dei fabbisogni emergenti per effetto delle cessazioni e delle istanze delle Strutture. La proposta viene sottoposta al parere della Consulta del personale tecnico amministrativo bibliotecario e CEL, al parere del Senato Accademico e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le risorse per tale programmazione vengono messe a disposizione in sede di approvazione del Bilancio unico di Ateneo sulla base di una quantificazione che prescinde dagli effettivi punti organico a disposizione dell'Ateneo, ma che valuta il fatto che vengano stanziare risorse le quali, ove tutte utilizzate, non comportino la violazione del limite dell'80% in materia di indicatore delle spese di personale ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. 49/2012.

8. Linee di intervento della programmazione triennale del fabbisogno del personale Dirigente, tecnico amministrativo, bibliotecario e CEL

Si premette che in merito si sta definendo una revisione dell'assetto organizzativo della struttura amministrativa dell'Ateneo, improntata all'ottimale utilizzazione del personale presente, ed alla conseguente declinazione del fabbisogno volta ad un superamento del mero reintegro di risorse conseguenti a cessazioni, ma volta alla individuazione delle specifiche professionalità necessarie al corretto funzionamento dell'assetto organizzativo ridefinito.

La definizione del fabbisogno, pertanto, viene improntata alla programmazione di nuovi reclutamenti unitamente a percorsi di progressione verticale, ordinaria e speciale, sempre finalizzate al soddisfacimento di specifiche esigenze dell'Amministrazione.

Dovranno essere programmati reclutamenti volti alla copertura dei ruoli apicali dell'Amministrazione centrale, al fine di garantire il presidio dei macrosettori della stessa ad opera di figure dirigenziali professionalmente qualificate anche in vista e per effetto del turn over correlato ai pensionamenti.

Nell'ambito del supporto alla ricerca, servizi per la didattica, servizi amministrativo contabili a supporto delle strutture decentrate, internazionalizzazione, servizi di prevenzione e protezione, servizi relativi all'edilizia, saranno programmate azioni di reclutamento e di progressione verticale per specifiche professionalità, congiuntamente sarà programmata la trasformazione a tempo pieno di contratti di lavoro di unità di personale assunte con contratto part-time, in coerenza con le esigenze di servizio emergenti.

Con riferimento ai servizi linguistici di Ateneo, si valuteranno i fabbisogni di CEL nelle diverse lingue di interesse dell'Ateneo al fine di programmare i relativi reclutamenti nel triennio.

La forte spinta alla digitalizzazione dell'Ateneo, funzionale anche all'ottimale utilizzo delle risorse umane a disposizione, richiederà reclutamenti mirati funzionali alla realizzazione ed implementazione dei progetti in atto.

Si procederà certamente all'attivazione di nuovi servizi, per il cui espletamento saranno necessari specifici reclutamenti, quali i servizi di Comunicazione ed il consolidamento e stabilizzazione dei laboratori di supporto agli studenti con disabilità, la cui sperimentazione ha riscosso un positivo riscontro.

Nei ruoli amministrativi saranno definite azioni di reclutamento e percorsi di progressione verticale in ambiti operativi propri dell'Amministrazione centrale ed in quelli ad essi correlati funzionalmente presso le strutture decentrate, nonché in ambiti operativi tecnici.

Resta fermo, peraltro, il possibile ricorso, per evidenti e comprovate esigenze temporanee ed eccezionali, a forme flessibili di reclutamento (tempo determinato, somministrazione a tempo determinato).

Resta, altresì, fermo il ricorso all'assegnazione temporanea ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del D.lgs. 165/2001 per motivate esigenze organizzative volte a sperimentare il temporaneo potenziamento di taluni settori e servizi dell'Ateneo.

Le presenti linee di intervento saranno attuate con motivate delibere degli Organi Accademici funzionali a dare attuazione agli interventi di organizzazione dei servizi e delle attività.