

## **PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DIRIGENTE, TECNICO AMMINISTRATIVO, BIBLIOTECARIO, CEL 2022 – 2024**

Indice

1 Premessa

2 Riferimenti Normativi

3 Contesto organizzativo di Ateneo

4 Consistenza organico (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

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

9. Programmazione del fabbisogno di personale per il biennio 2022-2023

10. Programmazione del fabbisogno di personale per il 2024

1. Premessa

Il presente Piano sintetizza le linee generali e programmatiche dell'azione che questo Ateneo vuole realizzare nel triennio 2022-2024, in linea di continuità con le determinazioni assunte nel corso dell'anno 2021 in sede di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 e con le conseguenti determinazioni attuative, in qualità di strumento per portare a compimento l'azione di riorganizzazione dell'Amministrazione nel suo complesso avviata nell'anno 2021.

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 2022-2024;

- 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”*;

- del D.M. n. 1096 del 24 settembre 2021 avente ad oggetto *“Contingente assunzionale delle Università – Contingente 2021”*;

- Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, avente ad oggetto *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”*, che all'art. 1, comma 297.

Si deve tenere altresì conto di quanto oggi dispone l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.L. 80/2021 convertito con L. 113/2021, che recita: *“Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.”*

Inoltre nella medesima norma si prevede che *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza*

*tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente."*

### 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 ha avviato 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.

In tale contesto si pongono le determinazioni relative alla Riorganizzazione adottate con delibere del Consiglio di Amministrazione del 31 marzo 2021 e del 27 ottobre 2021 e le determinazioni relative alle prime attuazioni del Piano triennale del fabbisogno di Personale 2021-2023 adottate dal Consiglio di Amministrazione nelle delibere del 27 settembre 2021 e del 27 ottobre 2021.

#### 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, 2021)

Fascia	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Professori I Fascia	234	213	198	196	185	179	174
Professori II Fascia	374	377	408	412	427	417	455
Ricercatori Universitari TI	378	357	316	284	265	255	236
RTD a) ex L. 240/2010	122	119	22	58	40	37	37
RTD b) ex L. 240/2010	8	28	108	57	66	68	60
<b>Totale complessivo</b>	<b>1116</b>	<b>1094</b>	<b>1052</b>	<b>1007</b>	<b>983</b>	<b>956</b>	<b>962</b>

##### 4.2 Consistenza del personale tecnico amministrativo bibliotecario e CEL (anni 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021)

Consistenza del Personale tecnico amministrativo, CEL e dirigente di ruolo

RUOLO		anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Dirigenti								
	Dirigenti	4	4	4	5	5	5	5
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Collaboratori Esperti Linguistici								
	Lettori	20	19	18	17	14	10	10
	CEL	1	1	4	10	15	16	16
<b>Totale</b>		<b>21</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>26</b>
Personale tecnico amministrativo								
	B	262	258	251	250	238	233	227
	C	547	549	536	572	562	546	527
	D	252	239	222	205	199	185	176
	EP	50	43	41	38	34	30	28
<b>Totale</b>		<b>1111</b>	<b>1089</b>	<b>1050</b>	<b>1065</b>	<b>1033</b>	<b>994</b>	<b>958</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1136</b>	<b>1113</b>	<b>1076</b>	<b>1097</b>	<b>1067</b>	<b>1025</b>	<b>989</b>

(\*) incarico di dirigente a tempo determinato ricoperto al 31.12.2021 da unità di personale di cat. EP in aspettativa

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	31/12/2021
Dirigenti								
	Direttore Generale	1	1	1	1	1	1	1
	Dirigenti	1	1	1	1		1	1
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Collaboratori Esperti Linguistici								
	CEL	11	6	7	1	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Personale tecnico amministrativo								
	B	3	1	2	-	-	-	-
	C	64	23	13	-	-	-	-
	D	7	6	1	-	-	-	-
	EP	1	1	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>75</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>88</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## 5. Previsione cessazioni

5.1 Previsione cessazioni del personale docente e ricercatore (anni 2020, 2021, 2022, 2023, 2024) con valorizzazione in punti organico Previsioni cessazioni

RUOLO		Tipo uscita	2020	2021	2022	2023	2024
I Fascia	PO	Limiti d'età	9	6	12	12	13
		altri motivi/stima	1	1	2	1	1
PO Totale			10	7	14	13	14
II Fascia	PA	Limiti d'età	5	5	11	7	4
		altri motivi/stima	3	4	1	3	3
PA Totale			8	9	12	10	7
Ricercatori	RU	Limiti d'età	5	9	5	5	11
		altri motivi/stima	4			1	1
RU Totale			9	9	5	6	12
Totale complessivo			27	25	31	29	33
di cui limiti di età			19	20	27	24	28
di cui altri motivi/stima			8	5	4	5	5

Previsioni cessazioni in punti organico

RUOLO	2020	2021	2022	2023	2024
I Fascia	10,00	7,00	14,00	13,00	14,00
II Fascia	5,60	6,30	8,40	7,00	4,90
Ricercatori	4,50	4,50	2,50	3,00	6,00
Totale	20,10	17,80	24,90	23,00	24,9

5.2 Previsione cessazioni del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL (anni 2021, 2022, 2023, 2024) con valorizzazione in punti organico

		2020	2021	2022	2023	2024
Cat. B						
	limiti di età	2	4	2	1	4
	altri motivi/stima	5	6	6	6	6
<b>Totale B</b>		<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
Cat. C						
	limiti di età	3	5	7	6	5
	altri motivi/stima	14	15	15	12	12
<b>Totale C</b>		<b>17</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>17</b>
Cat. D						
	limiti di età	3	3	3	4	1
	altri motivi/stima	11	6	5	7	7
<b>Totale D</b>		<b>14</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>8</b>
Cat. EP						
	limiti di età	-	-	-	1	-
	altri motivi/stima	4	2	4	2	2
<b>Totale EP</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
CEL						
	limiti di età	3	-	1	2	-
	altri motivi/stima	1	-	1	-	-
<b>Totale CEL</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Dirigenti						
	limiti di età	-	-	1	-	-
	altri motivi/stima	-	-	1	-	-
<b>Totale Dirig.</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>46</b>	<b>41</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>37</b>
di cui totale	limiti di età	11	12	14	14	10
di cui totale	altri motivi/stima	35	29	32	27	27

Previsioni cessazioni in punti organico

Categoria	2020	2021	2022	2023	2024
Cat. B	1,00	1,60	1,40	1,40	2,00
Cat. C	4,00	4,50	5,50	4,25	3,75
Cat. D	3,90	2,70	2,40	3,30	2,40
Cat. EP	1,60	0,80	1,60	1,20	0,80
CEL	0,80	0,00	0,20	0,40	0,00
Dirigenti	0,00	0,00	1,30	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>11,30</b>	<b>9,60</b>	<b>12,40</b>	<b>10,55</b>	<b>8,95</b>

Si è 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	31/12/2024
I Fascia	PO	179	174	162	149	135
II Fascia	PA	417	455	462	452	445
Ricercatori	RU	255	236	203	197	185
<b>Totale</b>		<b>851</b>	<b>865</b>	<b>827</b>	<b>798</b>	<b>765</b>

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

RUOLO		31/12/2020	cessazioni 2021	31/12/2021	cessazioni 2022	31/12/2022	cessazioni 2023	31/12/2023	cessazioni 2024	31/12/2024
Dirigenti										
	Dirigenti	5	0	5	2	3	0	3	0	3
<b>Totale</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Collaboratori Esperti Linguistici										
	Lettori	10	0	10	1	9	2	7	0	7
	CEL	16	0	16	1	15	0	15	0	15
<b>Totale</b>		<b>26</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
Personale tecnico amministrativo										
	B	233	10	223	8	215	7	208	10	198
	C	546	20	526	22	504	18	486	17	469
	D	185	9	176	8	168	11	157	8	149
	EP	30	2	28	4	24	3	21	2	19
<b>Totale</b>		<b>994</b>	<b>41</b>	<b>953</b>	<b>42</b>	<b>911</b>	<b>39</b>	<b>872</b>	<b>37</b>	<b>835</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1025</b>	<b>41</b>	<b>984</b>	<b>46</b>	<b>938</b>	<b>41</b>	<b>897</b>	<b>37</b>	<b>860</b>

## 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 procede 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 stanziati 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.

Con riferimento ai servizi linguistici di Ateneo, si valuteranno i fabbisogni di CEL nelle diverse lingue di interesse dell'Ateneo in relazione a progetti di miglioramento servizi, anche correlati ad obiettivi strategici di ampliamento delle competenze linguistiche del personale dell'Ateneo e del corpo studentesco.

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 il reclutamento già programmato nell'anno 2021 nell'ambito dei servizi di Comunicazione.

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.

Resta altresì fermo il fatto che si procederà a reclutamenti di personale di categoria C o B3, mediante concorsi riservati, o B, mediante chiamata numerica di coloro che sono nelle relative liste del collocamento, per la copertura di posti funzionali al rispetto di quote d'obbligo ai sensi della L. 68/1999.

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.

## 9. Programmazione del fabbisogno di personale per il biennio 2022-2023

Gli assi di intervento sono rappresentati dal fabbisogno di personale:

- nei servizi amministrativi strumentali alla gestione delle procedure di contabilità, alla gestione dei servizi in ambito didattico, di ricerca, nonché strumentali alla gestione delle procedure amministrative generali e trasversali ai suddetti servizi,
- nei servizi tecnici strumentali al mantenimento e potenziamento della attuale digitalizzazione, nonché nei servizi tecnici strumentali alla ricerca.

Si elencano sinteticamente di seguito i fabbisogni avvertiti:

Fabbisogno da soddisfare mediante reclutamento "esterno"

- N. 3 Dirigenti a tempo indeterminato (in funzione del riassetto dell'Amministrazione Centrale in concomitanza con il pensionamento di n. 2 dirigenti di ruolo nel corso del 2022)
- N. 15 unità di categoria D, di cui n. 8 area amministrativa gestionale (da reclutare in parte per la gestione di procedure di contabilità, in parte per la gestione di procedure amministrative generali, con particolare riferimento alla materia degli appalti, in parte per la gestione dei servizi laboratoriali dedicati agli studenti con disabilità o difficoltà di apprendimento) e n. 7 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (da reclutare in parte per la gestione di servizi tecnici di natura laboratoriale di supporto alla ricerca, in parte per la gestione di servizi di elaborazione dati e funzionali alla digitalizzazione, in parte per la gestione dei servizi laboratoriali dedicati agli studenti con disabilità o difficoltà di apprendimento)

- N. 22 di categoria C, di cui n. 16 area amministrativa (da reclutare in parte per supporto alla gestione di procedure di contabilità, in parte per supporto alla gestione di procedure amministrative generali, con particolare riferimento alla materia di gestione del personale, degli appalti ed alla materia dei servizi alla didattica e alla ricerca) e n. 6 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (da reclutare in parte per supporto ai servizi laboratoriali per la ricerca, in parte per supporto ai servizi di informatizzazione e digitalizzazione)

Per un totale di n. 37 unità di personale del comparto e n. 3 Dirigenti, tutti a tempo indeterminato e a tempo pieno, da sommare alle 6 unità di personale del comparto (1 EP, 5 C) e al Dirigente già autorizzati nel 2021, per un totale complessivo di 43 unità di personale del comparto e n. 4 Dirigenti.

Fabbisogno da soddisfare mediante progressioni economiche verticali a regime ai sensi dell'art. 52, comma 1bis del D.Lgs. 165/2001

- N. 2 unità cat. EP area amministrativa-gestionale (per sopperire esigenze gestionali in ambito contabile, amministrativo)
- N. 33 unità cat. D, di cui n. 27 area amministrativa-gestionale (per la gestione di servizi nell'ambito della didattica, di ricerca, degli affari generali, della contabilità) e n. 6 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (per la gestione di servizi informatici, di servizi tecnici, di supporto alla ricerca)
- N. 7 unità cat. C, di cui n. 5 area amministrativa (per il supporto alla gestione di servizi didattici, di ricerca, affari generali) e n. 2 area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (per supporto alla gestione di servizi informatici, tecnici)

Per un totale di n. 43 unità di personale del comparto oggetto di progressione economica verticale, nel rispetto delle previsioni dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 alla luce della programmazione di reclutamento "esterno" come sopra contestualmente definita.

Si procederà altresì nel 2022 alla copertura di n. 3 posti di categoria B – posizione economica B1 – area servizi generali e tecnici - da reclutare tramite procedure riservate ai sensi della L. 68/1999 e dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, a tempo pieno, di cui n. 1 da riservare ai sensi dell'art. 3 della L. 68/1999 e n. 2 da riservare ai sensi dell'art. 18 della L. 68/1999.

Resta salva la possibilità di integrare le previsioni di programmazione del fabbisogno di personale dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e cel per il suddetto biennio all'esito del varo del Piano straordinario di reclutamento di cui all'art. 1, comma 297, della Legge di Bilancio anno 2022 n. 234/2021, nonché all'esito del rinnovo del C.C.N.L. del comparto.

#### 10. Programmazione del fabbisogno di personale per il 2024

All'esito dei reclutamenti sopra ipotizzati, salvo restando il monitoraggio della spesa e l'incidenza della stessa sull'Indicatore di spesa del personale, per il 2024, in sede di aggiornamento del Piano in oggetto, potrà essere ampliato il programma di reclutamenti sopra illustrato, inserendo altresì l'attuazione delle progressioni economiche verticali ai sensi del nuovo C.C.N.L. del comparto, in fieri, a cui rinvia l'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs. 165/2001.