

## Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2018 – 2020

Il Decreto Legislativo 75/2017 all'art.4 modifica gli articoli 6 e 6 bis del D.L.vo 165/2001 prevedendo che le Pubbliche Amministrazioni devono adottare un **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** (PTFP) in conformità sia con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, sia con le **Linee di Indirizzo** che il Ministero per la Semplificazione deve adottare. Tale Piano ha lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il quale sono state adottate le **Linee di Indirizzo** (in corso di pubblicazione sulla G.U.) orienta le amministrazioni nella predisposizione del PTFP stabilendo in premessa che il Piano **“deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione generale”** alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione e deve contribuire **“alla scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione”** e che l'attenta ponderazione nell'individuazione delle risorse umane necessarie è il presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e per offrire migliori servizi alla collettività.

Da qui la necessità che il Piano TFP sia coerente con il Ciclo della Performance e con il Piano Strategico che rappresenta il documento di programmazione con cui vengono definiti la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo.

Per dar conto della coerenza del PTFP con il Piano Strategico di Ateneo si riportano di seguito le quattro direttrici e in estrema sintesi quanto indicato in relazione alle professionalità da ricercare.

**Didattica:** migliorare l'uso delle risorse, sostenere la formazione elevandone il livello qualitativo anche con azioni di orientamento e tutorato in ingresso, attivare piattaforme on line per la fruizione di corsi di base, riorganizzare le segreterie studenti con la finalità di trasformarle anche in luoghi di incontro per attività di coaching e counseling, migliorare la funzionalità e le dotazioni standard delle strutture didattiche, promuovere la mobilità studentesca

**Ricerca:** migliorare i servizi comuni per la ricerca, aumentare il tasso di successo dei progetti europei dotando l'ateneo di una adeguata struttura amministrativa in grado di gestire e rendicontare i flussi finanziari e in grado di supportare i ricercatori nella predisposizione dei progetti, incrementare i contratti di collaborazione/cooperazione a livello internazionale

**Terza Missione:** migliorare il rapporto con il territorio in una logica di integrazione e inclusione, organizzazione di eventi che facilitino la disseminazione dei risultati della ricerca e dell'offerta formativa

**Qualità, Organizzazione e Comunicazione:** revisionare e reingegnerizzare i processi in una logica di semplificazione, revisionare la normativa interna per renderla più fruibile e accessibile a tutta l'utenza, razionalizzazione dei servizi e dell'utilizzo delle risorse umane

Per quanto sopra e sulla base del disposto del D.L.vo 75/2017 l'ateneo ha predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018-2020 con l'obiettivo di realizzare una programmatica copertura del fabbisogno di personale, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili e nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il PTFP verrà aggiornato annualmente

## 1 Contesto normativo

L'Università di Cagliari, tenuto conto del Piano Strategico di Ateneo, dei documenti di programmazione, del fabbisogno del personale e dell'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio, con il presente documento intende definire il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2018-2020**.

Il PTFB viene redatto in attuazione della:

- Legge 240/2010,
- D.L.vo 49/2012
- D.vo 165/2001
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche,
- Circolare n.3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione
- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il quale sono state adottate le **Linee di Indirizzo** (in corso di pubblicazione sulla G.U.).

Il PTFP raccoglie e sistematizza le delibere assunte dagli organi per la programmazione del personale premettendo alle stesse alcuni dati di contesto, che sono stati analizzati nel programmare la scelta delle professionalità e competenze necessarie a questo ateneo.

Per quanto sopra si richiamano di seguito i vincoli normativi con particolare riferimento all'assunzione in ruolo del personale docente e del personale tecnico amministrativo.

### 1.1 Personale docente

La Legge 240/2010, agli art. 18 e art. 24 prevede che:

- Art. 18 comma 4: “Ciascuna università statale, nell'ambito della programmazione triennale, vincola le risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa”.
- Art. 24 comma 6: “Nell'ambito delle risorse disponibili per la programmazione, fermo restando quanto previsto dall'articolo 18, comma 2, dalla data di entrata in vigore della presente legge e fino al 31 dicembre dell'ottavo anno successivo, la procedura di cui al comma 5 può essere utilizzata per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'università medesima, che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'articolo 16. A tal fine le università possono utilizzare fino alla metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo. A decorrere dal nono anno l'università può utilizzare le risorse corrispondenti fino alla metà dei posti disponibili di professore di ruolo per le chiamate di cui al comma 5”.

Per quanto riguarda il personale docente il DPCM 7/7/2016 “Indirizzi della programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018” pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 193 del 19 agosto 2016 definisce i seguenti indirizzi:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso,

fermi restando i limiti di cui all'art. 1, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010, non può essere inferiore alla metà di quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;

c) in caso di mancato rispetto dei parametri previsti dall'art. 18, comma 4, della legge n. 240 del 2010 e dall'art. 4, comma 2, lettere c) e c-bis) del decreto legislativo n. 49/2012 con riferimento al triennio di programmazione precedente, obbligo di rientrare nei predetti parametri dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie.

## 1.2. Personale tecnico amministrativo

Il D.L.vo 25 maggio 2017, n. 75 “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, introduce con l'art. 6 “Modifiche all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165” dando indicazioni in merito alla redazione di un “Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale” che deve essere approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4 del decreto legislativo 165/2001” che prevede testualmente:

*“Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*

**L'art. 20** del menzionato D.L.vo. 25/5/2017 n. 75 prevede:

**Comma 1:** “Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data del 28 agosto 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.”

**Comma 2:** “Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso”

**L'art. 22 comma 15** prevede inoltre che:

“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **20 per cento** di

quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2010.

**La circolare n. 3/2017** del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" introduce precise indicazioni in merito all'attuazione del D.L.vo 75/2017.

**Le Linee di Indirizzo** di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (in corso di pubblicazione sulla G.U.) prevedono che i piani Triennali del fabbisogno debbano fondarsi su una complessiva analisi concreta dei compiti istituzionali in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate e professionalità necessarie e deve essere compatibile con l'equilibrio economico patrimoniale dell'ente.

## 2 - Contesto finanziario e risorse per l'organico

Le facoltà assunzionali dell'Università sono legate alla disponibilità dei Punti Organico assegnati annualmente con DM dal MIUR in relazione alle cessazioni avvenute nel precedente anno solare e in relazione a specifici criteri di premialità. Per valutare la sostenibilità della programmazione 2018 /2020 è necessario sottolineare che il calcolo dei Punti Organico effettivamente utilizzabili deriva dalle risorse finanziarie disponibili per l'Ateneo, che spesso risultano insufficienti per tutti i PO assegnati.

Pertanto di seguito si riporta una breve sintesi sui risultati che l'Ateneo ha conseguito sul Fondo di Finanziamento Ordinario negli anni 2015 e 2018, che determinano di fatto le facoltà assunzionali dell'Ateneo.

### 2.1 Fondo di Finanziamento Ordinario

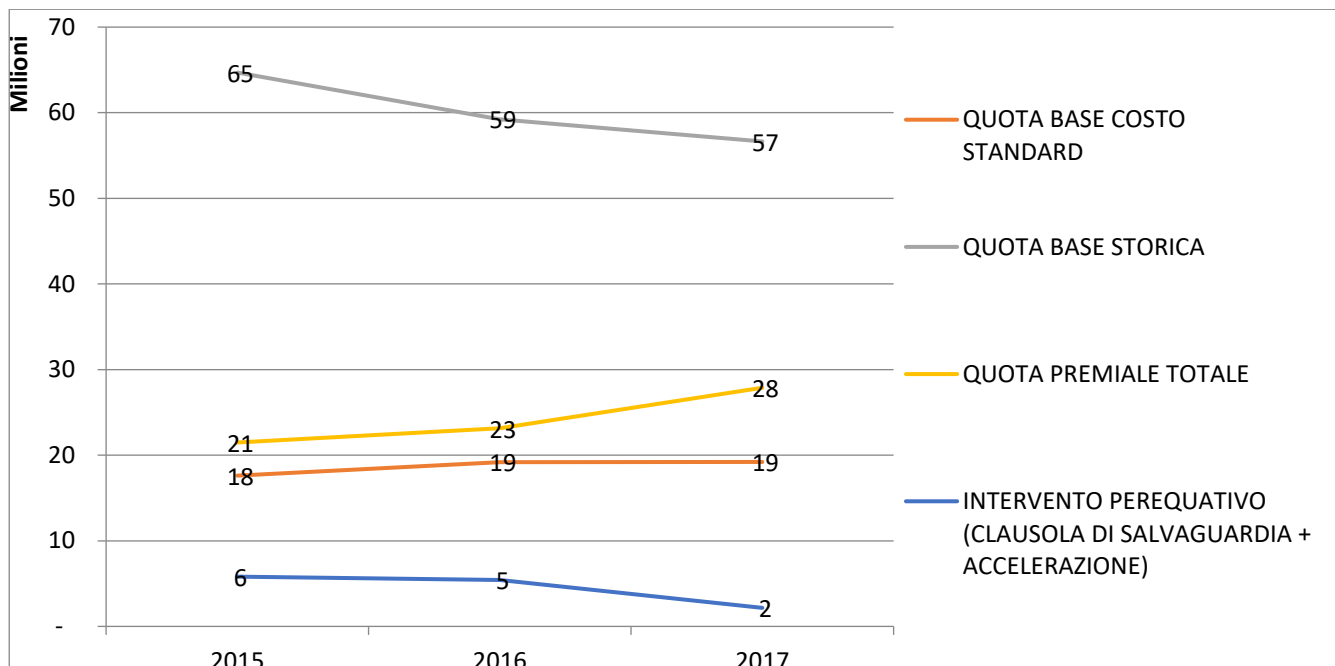
La tabella sottostante riporta il dato del FFO totale dell'Università di Cagliari negli anni 2015 – 2018. Il dato del 2018 è una stima previsionale poiché il D.M. di ripartizione del Fondo non è stato ancora emanato e il dato del 2017 è da considerare ancora provvisorio poiché alcune assegnazioni devono ancora essere definite.

**Tab 1 - Totale FFO anni 2015-2018 Università di Cagliari**

ANNO	TOTALE FFO
2015	117.327.677
2016	115.847.615
2017	116.285.329
2018	114.580.655

Fonte: Dir Fin

**Tab 2** - Andamento delle quote di FFO dell'Università di Cagliari negli anni 2015-2017



Fonte: Dir Fin

Il grafico riporta, invece, solo i dati relativi alle quote più importanti del FFO.

Si possono osservare l'andamento decrescente della quota base assegnata in relazione al FFO storico e dell'intervento perequativo e l'andamento crescente della quota premiale e della quota assegnata in base al costo standard. Tale andamento è dovuto, da una parte, alle politiche statali di ripartizione delle risorse tra gli atenei, dall'altro alla strategia dell'Ateneo tesa al miglioramento della posizione nella graduatoria nazionale stilata in base al numero degli studenti regolari e alla qualità della ricerca.

Dal punto di vista dell'Ateneo cagliaritano la dinamica competitiva introdotta nel sistema dai Decreti di ripartizione del FFO degli ultimi anni ha stimolato comportamenti virtuosi volti ad incrementare (o almeno mantenere costante) il numero dei nuovi iscritti e a migliorare le attività didattiche e di ricerca per ottenere buone posizioni nelle graduatorie della quota premiale.

Per queste ragioni le quote decrescenti del FFO sono quella relativa all'assegnazione storica e all'intervento perequativo e le quote crescenti sono quelle relative al costo standard e alla premialità.

**Tab 3** - Percentuale Quota premiale dell'Università di Cagliari – Anni 2015 -2017

ANNO	% QUOTA PREMIALE RICERCA VQR	% QUOTA PREMIALE RICERCA RECLUTAMENTO	% QUOTA PREMIALE DIDATTICA INTERNAZIONALIZZAZIONE/VALORIZZAZIONE AUTON RESPONSABILE NEL 2016	% QUOTA PREMIALE TOTALE
2015	1,61%	1,50%	1,40%	1,57%
2016	1,67%	1,72%	1,39%	1,61%
2017	1,67%	2,36%	1,84%	1,82%

Fonte: Dir Fin

La tabella evidenzia il miglioramento dell'Ateneo nell'ultimo triennio per quanto riguarda la quota premiale del FFO. Si ricorda che tale quota viene ripartita in base ai seguenti indicatori:

- valutazione dei prodotti della Ricerca condotta dall'ANVUR per il quadriennio 2011-2014;
- qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati da ciascun ateneo nel triennio 2014 – 2016;
- variazioni di risultato dei 2 Indicatori scelti da ciascun ateneo rispetto agli obiettivi di qualità della ricerca,
- qualità della didattica e strategie di internazionalizzazione nell'ambito di quanto previsto dal DM 635/2016 *“Linee generali di indirizzo della programmazione delle università 2016-2018 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati”*.

Per quanto riguarda la quota del FFO assegnata in base al costo standard il miglioramento tra il 2015 e il 2016 non è stato confermato nel 2017 poiché i dati utilizzati dal Miur nella ripartizione non sono stati aggiornati.

Il Decreto Legge 20 giugno 2017 n. 91, convertito con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017 n. 123, prevede (art. 12, comma 7) che, a decorrere dal 2018, la quota del finanziamento ordinario determinata in base al costo standard debba essere incrementata “in modo da sostituire gradualmente la quota di finanziamento determinata sulla base del trasferimento storico e fino a un massimo del 70%”. Il Decreto prevede anche (art. 12, comma 6) la rideterminazione del modello di calcolo del costo standard di formazione per studente in base agli indici di costo previsti dal comma 2 dello stesso articolo 12, che ribadiscono, con alcune precisazioni, i principi già contenuti nel D.I. 893/2014. Tra le precisazioni di maggiore interesse si rilevano quella relativa al fatto che il nuovo costo standard per studente dovrà tenere conto della “diversa accessibilità di ogni Università in funzione della rete dei trasporti e dei collegamenti” e che gli iscritti al primo anno fuori corso verranno conteggiati insieme agli iscritti da un numero di anni accademici non superiore alla durata normale del corso. L'emanazione del Decreto con il nuovo metodo di calcolo del costo standard e del Decreto ministeriale di assegnazione del FFO 2018 chiariranno in che misura l'Ateneo cagliaritano è stato avvantaggiato o svantaggiato dalle novità del Decreto Legge 91/2017.

Questa nuova modalità genera qualche incertezza di valutazione dell'impatto del nuovo calcolo.

## 2.2 Risorse per l'organico

La programmazione del personale del sistema universitario è incentrata sull'attribuzione dei punti organico (P.O.), che rappresenta l'unità di misura delle assunzioni.

E' calcolato prendendo a riferimento il costo medio del professore ordinario, pertanto:

- il professore ordinario vale 1,00 P.O.,
- il professore associato 0,70 P.O.,
- il ricercatore di tipo b) 0,50 P.O.,
- il ricercatore di tipo a) 0,40 P.O. (Tenendo presente che *la legge n. 208/2015, prevede al comma 251 che: “A decorrere dall'anno 2016, alle sole università che si trovano nella condizione di cui al periodo precedente, è consentito*

*procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over"),*

- il personale dirigente 0,65 P.O.,
- il personale tecnico-amministrativo di Cat. EP 0,40 P.O.,
- di Cat. D 0,30 P.O.,
- di Cat. C 0,25 P.O.,
- di Cat. B 0,20 P.O.

Al fine della previsione delle risorse destinabili al piano di assunzioni occorre ricordare che il comma 13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008 e successivamente modificato, prevede che: "... il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente al 100 per cento" delle cessazioni dell'anno precedente "a decorrere dall'anno 2018".

L'attribuzione dei punti organico agli Atenei avviene per il 50% sulla base delle cessazioni e per la rimanente quota sulla base di meccanismi premiali in relazione agli indicatori di virtuosità dell'Ateneo. Questa seconda quota è attribuita in relazione al cosiddetto "Margine", che è dato dalla differenza tra l'82% delle entrate complessive nette detratti i fitti passivi e la somma delle spese di personale e oneri di ammortamento.

Per la programmazione 2017, con il D.M. n. 614 del 10 agosto 2017 all'Università degli Studi di Cagliari sono stati attribuiti 35,09 punti organico (di cui 0,49 destinati al ricollocamento del personale delle Camere di Commercio ai sensi del D.lgs. 219/2016) a fronte di cessazioni per 49,75 punti organico pari al 70,53% di turn over rispetto al 80% di turn over previsto per la media di sistema.

Confrontando questi risultati con quelli dell'anno precedente si nota un leggero miglioramento, considerato che nel 2016, a fronte di cessazioni per 54,15 punti organico, l'Università degli Studi di Cagliari ha avuto un'attribuzione di 25,64 punti organico, pari al 47,74% di turn over a fronte di una media di sistema del 60%. Ricordando quanto già detto del comma 13-bis dell'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito in legge 133/2008, sulla base del quale dal 2018 il turn over di sistema è fissato al 100%, l'equivalente in punti organico delle cessazioni degli anni 2017-2019 corrisponde ai valori riportati in tabella 4 e al relativo turn over, che determinano la programmazione degli anni successivi.

Si può stimare il numero di punti organico attesi rispetto alle cessazioni, attestandosi prudenzialmente sul 90% quale quota di assegnazione di punti organico per il nostro Ateneo, rispetto al 100% previsto a livello di sistema.

**Tab.4- Punti organico attesi in relazione alle cessazioni previste**

	2017*	2018**	2019**	2020**
Punti organico previsti da cessazioni	49,75	42,65	25,90	25,60
% turn over di sistema	80%	100%	100%	100%
% turn over UniCA	70,53%	90%	90%	90%
Punti organico - Quota base	24,88	21,33	12,95	12,80
Punti organico - Quota premiale	10,21	17,06	10,36	10,24
<b>Totale attribuzione prevista in p.o.</b>	<b>35,09</b>	<b>38,39</b>	<b>23,31</b>	<b>23,04</b>

\* I dati per l'anno 2017 sono effettivi (DM614/2017).

\*\* I dati per gli anni 2018-2020 sono basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione e non comprendono le cessazioni dei ricercatori a tempo determinato in quanto l'evoluzione della loro carriera rende difficile prevedere l'impatto di tali cessazioni in termini di punti organico attesi da turn over.

[2.3 Il personale in servizio al 31/12/2017 - Andamento del personale in servizio anni 2015-2016-2017](#)

**Tab.5** -Personale Docente e Ricercatore in servizio - confronto 2015-2017.

RUOLO	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Professori ordinari	200	197	185
Professori Associati	347	340	343
Ricercatori	336	303	285
Ricercatori TD	100	91	106
Tot.	983	931	919

**Tab.6** Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato in servizio - confronto 2015-2017.

RUOLO	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Dirigenti	9	9	9
EP	31	32	33
D	282	282	272
C	478	473	457
B	167	165	157
*Tot.	967	961	928

*\*Compreso personale assegnato al SSN - AOU Cagliari*

**Tab.6 bis** Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria

RUOLO	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017
Dirigenti	0	0	0
EP	4	3	3
D	55	51	46
C	167	162	155
B	29	28	22
*Tot.	255	244	226



**Tab. 7 - Rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente /ricercatore  
- confronto con altri Atenei di analoga dimensione**

Un ulteriore elemento di conoscenza di cui risulta opportuno tenere conto è costituito dal rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente (professori e ricercatori). Per le opportune valutazioni si riporta la situazione per l'anno 2016 dell'Università degli Studi di Cagliari e di altri atenei di analoga dimensione.

Consistenza al 31/12/2016

ATENEIO	DOC./RIC	PTA	RAPPORTO PTA /DOC-RIC	PTA in convenzione	RAPPORTO PTA /DOC-RIC escluso PTA convenzionati
MESSINA	1098	1131	1,03	160	0.88
GENOVA	1275	1420	1,11	55	1.07
PARMA	905	846	0,93	0	0.93
PAVIA	915	820	0,90	11	0.89
CAGLIARI*	927	952	1,03	244	<b>0.76</b>
L'AQUILA	539	469	0,87	8	0.85

*N.B. 244 unità di personale tecnico amministrativo sono assegnate all'azienda ospedaliero universitaria di Cagliari e questa situazione porta ad un rapporto PTA/ Doc Ric nettamente inferiore a quello degli Atenei elencati confrontabili per dimensioni*

**2.4.-Personale in comando in ingresso e in uscita.**

Alla data del 31/12/17 risulta in posizione di comando da altra pubblica amministrazione una unità di Categoria D assegnata alla Facoltà di Medicina e Chirurgia (Delibera CdA . n. 84/17C del 28/04/2017) Tra i dipendenti dell'Ateneo risultano comandati presso altra Pubblica Amministrazione una unità di Categoria EP e una unità di categoria B.

Il D.L.vo 75/2017 ha introdotto la previsione di utilizzo di personale di altre amministrazioni solo per motivate esigenze organizzative risultanti da documenti di programmazione.

Per l'eventuale sostituzione di personale in uscita, o per il personale in ingresso proveniente per mobilità da altre amministrazioni, si devono seguire le stesse logiche di tutte le altre cessazioni ovvero di tutti gli ingressi.

**2.4.1.- Adempimenti Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili"**

Nel corso degli anni l'Ateneo ha tenuto sotto controllo il rispetto della quota di riserva per le assunzioni obbligatorie ex L. 68/99 rispettando i limiti percentuali sul personale in servizio tramite l'immissione in ruolo degli iscritti nelle apposite liste. Per l'anno 2018, in relazione alle cessazioni stabilite ed alla copertura della quota di riserva obbligatoria, l'Ateneo ha programmato l'assunzione, tramite procedure concorsuali pubbliche riservate, di n. 1 unità lavorativa di personale tecnico amministrativo disabile iscritto alle liste del collocamento obbligatorio ex art. 1 L.68/1999, da inquadrare nella categoria C (Delibera CdA . n. 36/18C del 23/02/2018). L'eventuale graduatoria potrà essere utilizzata per sanare eventuali scoperture che si dovessero verificare con le prossime cessazioni attraverso l'assunzione degli idonei derivanti dalle procedure selettive. Per quanto riguarda la quota di riserva prevista dall'art. 18 della L. 68/1999 non risultano allo stato attuale scoperture.

## 2.5. - Personale tecnico amministrativo a tempo determinato

**Tab.8-** Personale tecnico amministrativo a tempo determinato in servizio al 31/12/2017

Categoria	A carico del bilancio d'Ateneo	Gravante su fondi esterni	Totale
<b>D</b>	2	8	10
<b>C</b>	7	5	12
Tot.	9	13	22

## 2.6. - Personale tecnico amministrativo destinatario del D.L.vo 75/2017, art.20

Il personale tecnico amministrativo potenzialmente destinatario del d.lgs. 75/2017, **art.20, comma 1** è stato individuato con apposito atto rettorale di ricognizione, presentato alle Organizzazioni Sindacali il 28.05.2018, in cui si dà evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti per il reclutamento speciale distinguendo i destinatari di cui al comma 1 da quelli di cui al comma 2 dell'art.20 menzionato, al fine di adottare preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone adeguata pubblicità.

La **Tab. 9** riporta il personale tecnico e amministrativo, ripartito per Categorie, potenzialmente destinatario delle procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art.20, **comma 1** del D.L.vo. 75/2017 (salvo verifica dell'effettivo possesso dei requisiti)

**Tab. 9 – Personale ex art.20, comma 1 del D.Lvo 75/2017**

Attività	Area	Cat.	Risulta in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28.08.2015, con contratto a TD	Risulta in servizio al 22.06.2017	(Ha maturato al 31.12.2017 almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni, anche con diverse tipologie di contratto flessibile)			(Lavoro flessibile dal 31.12.2009 al 31.12.2017)			Totale		
					Totale maturato a tempo determinato	Totale maturato con contratti flessibili			Totale				
					AA	MM	GG	AA	MM	GG	AA	MM	GG
1 - rendicontazione di Progetti Europei	Amministrativa Gestionale	DI	SI	SI	1	6	19	4	5	10	5	11	29
2 Rendicontazione di Progetti Europei	Amministrativa Gestionale	DI	SI	SI	1	6	26	4	0	13	5	7	9
3 Esperto Content Manager	Amministrativa Gestionale	DI	SI	SI	2	2	29	3	8	7	5	11	6
4 Esperto in trasferimento tecnologico e spin off	Amministrativa Gestionale	DI	SI	SI	2	4	12	3	6	4	5	10	16
5 Esperto in brevetti e licensing	Amministrativa Gestionale	DI	SI	SI	2	4	9	3	7	2	5	11	11
6 Esperto documentalista	Biblioteche	DI	SI	NO	0	11	11	3	8	0	4	7	11
7 esperto in gestione tecnica di laboratorio di ingegneria	Tecnica, Tecnico Scientifica ed	DI	SI	NO	2	10	29	0	2	17	3	1	16

<i>elettronica ed elettrica</i>	<b>Elaborazione Dati</b>												
<i>8 Esperto in e-learning e laboratori linguistici</i>	<b>Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati</b>	<i>C</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>17</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>14</i>	<i>6</i>	<i>8</i>	<i>17</i>
<i>9- supporto amministrativo</i>	<b>Amministrativa</b>	<i>C</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>20</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>23</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>13</i>

Il personale tecnico amministrativo **con contratto di lavoro flessibile** potenzialmente destinatario del d.lgs. 75/2017, **art.20, comma 2** è stato anch'esso individuato nell'apposito atto rettorale di ricognizione di cui sopra, presentato alle Organizzazioni Sindacali il 28.05.2018, al fine di adottare preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone adeguata pubblicità.

Di seguito nella **Tab.10** si dà conto del personale potenzialmente destinatario delle procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art.20, **comma 2** del D.Lgs. 75/2017 (salvo verifica dell'effettivo possesso dei requisiti)

**Tab 10 – Personale ex art.20, comma 2 del D.Lgs. 75/2017**

N	Cognome e nome	Tipologia contrattuale	Area	Risulta titolare di un contratto di lavoro flessibile presso l'Università, successivamente alla data del 28.08.2015	Ha maturato al 31.12.2017 almeno 3 anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi 8 anni, anche con diverse tipologie di contratto flessibile	Lavoro flessibile dal 31.12.2009 al 31.12.2017		
						AA	MM	GG
<i>1.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>7</i>	<i>6</i>	<i>12</i>
<i>2.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>6</i>	<i>1</i>	<i>6</i>
<i>3.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>6</i>	<i>0</i>	<i>26</i>
<i>4.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>5</i>	<i>7</i>	<i>13</i>
<i>5.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>28</i>
<i>6.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>12</i>
<i>7.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>8.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>/T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>4</i>	<i>2</i>	<i>0</i>
<i>9.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>8</i>
<i>10.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>4</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>11.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>27</i>
<i>12.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>17</i>
<i>13.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>16</i>
<i>14.</i>		<i>co.co.co.</i>	<i>A/</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>18</i>

15.		<i>co.co.co.</i>	<i>A/</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	6	1
16.		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	6	0
17.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	5	28
18.		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	5	27
19.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	19
20.		<i>co.co.co.</i>	<i>A/</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	18
21.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	18
22.		<i>co.co.co.</i>	<i>/T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	18
23.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	17
24.		<i>co.co.co.</i>	<i>A/</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	4	16
25.		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	3	29
26.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	3	26
27.		<i>co.co.co.</i>	<i>/T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	2	2
28.		<i>co.co.co.</i>	<i>A</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	0	14
29.		<i>co.co.co.</i>	<i>T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	0	0
30.		<i>co.co.co.</i>	<i>/T</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	0	0
31.		<i>co.co.co.</i>	<i>A/</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	3	0	0

## 2.7. Cessazioni periodo 1/1/2016 – 31/12/2020.

Di seguito in si riportano le cessazioni degli anni 2016 e 2017 e quelle previste nel periodo 1/1/2018 – 31/12/2020. I dati per gli anni 2018-2020 sono basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione.

**Tab. 11** - Cessazioni personale docente e ricercatori

Fascia	Anno cessazione					Totale
	2016	2017	2018	2019	2020	
Professore ordinario	20	24	8	11	10	73
Professore associato	19	9	9	9	13	59
Ricercatore	13	6	6	13	9	47
Ricercatore TD	9	9	47	20	39	124
Totale complessivo	61	48	70	53	71	303

**Tab.12-** Cessazioni Personale tecnico amministrativo

	Anno cessazione					Totale
	2016	2017	2018	2019	2020	
Dirigenti			1			1
Categoria EP	1	1	1		2	5
Categoria D	7	12	10	6	3	38
Categoria C	12	20	13	6	8	59
Categoria B	1	8	6	1	3	19
CEL		1				1
Tot. X anno	21	42	31	13	16	123

### 3 - La programmazione del personale

Nel seguito si richiamano le delibere con cui gli Organi di Governo hanno definito le politiche per l'utilizzo di risorse per il personale e la programmazione 2016 - 2017.

#### 3.1. - Politiche di utilizzo delle risorse di personale

##### PERSONALE DOCENTE – ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Per quel che concerne la programmazione del personale docente:

- il Senato Accademico del 20 dicembre 2016 ha approvato i criteri di ripartizione dei punti organico per il triennio 2017-2019;
- il Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2017 ha approvato, su parere favorevole del Senato Accademico del 20 dicembre 2017, la programmazione dei punti organico assegnati per l'anno 2017:

**Tab.12 bis**

<b>PO 2017 PER DOCENTI E RICERCATORI (D.M. 614/2017)</b>	<b>27,90</b>
Ricercatori TD	9,00
Valutative per passaggio RTDB → ASS	3,40
31,61% procedure riservate esterni - chiamate dirette professori associati	4,90
28,38% procedure valutative per interni - professori ordinari e associati	4,40
40,00% procedure selettive libere - professori ordinari e associati	6,20

##### PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO- ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Per quel che concerne la programmazione del personale tecnico amministrativo e all'assegnazione dei relativi P.O. si rimanda alle seguenti delibere del Consiglio di amministrazione:

- Programmazione assunzioni e concorsualità 2016-2017 – approvata dal Cda nella seduta del **22.12.2016** (D/PERS – EP/TEC)
- Programmazione assunzioni e reclutamento 2017 – approvata dal Cda nella seduta del **30.03.2017** (D/COORDID – D/SEGRDIP – D/ING – D/INGPM – C/AMM – C/INF – C/TECN – D/BIOL)

- Approvazione proposta Rettore n.1 posto di cat. D– approvata dal Cda nella seduta del **31.05.2017** (D/ORIENTA)
- Programmazione assunzioni e concorsualità 2017 – approvata dal Cda nella seduta del **28.09.2017** (DIR/RETI – 2-C/AMM – 2-C/LAB)
- Programmazione C/LEGGE 68 – approvata dal Cda nella seduta del **23.02.2018**
- Revisione programmazione 2017 e concorsualità 2018 – approvata dal Cda nella seduta del **29.03.2018** (2-C/AMM) (2-C/LAB)

e alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2017 “Rimodulazione punti Organico 2016 e programmazione punti Organico 2017” e agli atti di programmazione generale.

Con i suddetti atti è stata avviata la programmazione delle assunzioni di personale tecnico amministrativo connesse alle Linee Strategiche, assunzioni che dovranno essere completate nel triennio 2018 – 2020 e in particolare:

- Servizi per la didattica e l'innovazione didattica
- Servizi per la ricerca
- Servizi per l'internazionalizzazione
- Servizi di gestione a supporto della governance di Ateneo e delle direzioni
- Servizi per l'orientamento e il tutorato
- Servizi tecnici a supporto di tutte le strutture
- Servizi per la formazione del personale TA e docente
- Servizi per le gare d'appalto
- Assunzioni di personale tecnico per la ricerca
- Assunzioni per particolari necessità organizzative e/o a esigenze di riequilibrio
- Figure professionali in ambiti innovativi e di rilevante impatto: terza missione, comunicazione e disseminazione, gestione e analisi dati,
- Copertura di 1 posizione di dirigente a seguito del pensionamento presunto (fine 2019) della Dirigente della Direzione del Personale
- Figure professionali necessarie a seguito della revisione degli attuali modelli di organizzazione

Per quest'ultimo punto si rammenta che è allo studio un progetto di riorganizzazione delle strutture tecnico amministrative dei Dipartimenti per Poli che *“che tenga conto della costante contrazione di risorse umane e finanziarie, al fine di ottimizzare l'utilizzo e l'organizzazione del personale per far fronte alle sempre maggiori crescenti attività”*

La prima stesura del progetto di accorpamento ipotizza anche una organizzazione all'interno dei poli per funzioni in modo da aumentare le interdipendenze di specializzazione, per le quali sotto un unico responsabile vi saranno lavoratori con competenze omogenee e interdipendenze di scala che eviteranno le duplicazioni tra le posizioni e una organizzazione a matrice secondo lo schema RACI in cui, vengono individuate le attività da svolgere, i ruoli organizzativi, e l'assegnazione di responsabilità. La riorganizzazione potrà prevedere anche l'assunzione di Coordinatori di Categoria EP.

### [3.2. -Risorse disponibili per il personale Triennio 2018-2020](#)

#### **PERSONALE DOCENTE**

Nel seguito è riportata la situazione delle risorse per il personale docente che si prevedono disponibili e che saranno utilizzate secondo le indicazioni assunte dagli organi con delibere sopraccitate.

**Tab.13** Punti organico docenti attesi (*basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione*)

	2018	2019	2020
Punti Organico docenti	30,70	18,60	18,40

#### **PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

**Tab.14** - Punti organico PTA attesi anni 2018-2020 (*basati sulle cessazioni certe alla data della rilevazione*)

	2018	2019	2020
Punti Organico PTA	6,15	3,78	3,72

### 3.3. Programmazione del personale anni 2018-2020

#### **PERSONALE DOCENTE**

Per quanto riguarda il personale docente la programmazione avverrà con riferimento alle risorse disponibili e utilizzando i criteri pluriennali di ripartizione dei punti organico.

L'Ateneo procederà di norma per ciascuna programmazione, così come negli anni precedenti, con l'avvio prioritario delle procedure art. 18 comma 4 Legge 240/2010 e delle procedure art. 18 comma 1 Legge 240/2010, a seguire con le procedure art. 24 comma 6 Legge 240/2010. In considerazione delle scadenze dei contratti di ricercatore di tipo b) verranno via via avviate le procedure ai sensi dell'art. 24 comma 5 Legge 240/2010.

Tale programmazione consentirà il rispetto dei vincoli relativi a:

- utilizzo di almeno il 20% dei punti organico destinati a professori di ruolo per la “chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa”;
- fino al 31/12/2019, destinare non più della metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo per l'avvio di procedure ai sensi dell'art. 24 comma 6 della Legge 240/2010;
- realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- garantire un rapporto tra numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240 del 2010 e numero di professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo come da d.lgs. 49/2012.
- L'Ateneo procederà altresì alle chiamate dirette ex art. 1 c. 9 della Legge 230 del 2005 al fine di favorire l'accesso dall'esterno anche con tale strumento. Sulla base dell'esperienza degli anni recenti l'Ateneo valuta di chiedere autorizzazione al Ministero per 2 chiamate all'anno.

#### **PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo l'ateneo **nell'anno 2018** ha avviato, e intende proseguire, il completamento delle procedure concorsuali e le assunzioni relative alle precedenti programmazioni 2016 e 2017- I Punti Organico utilizzati e da utilizzare si riferiscono parimenti alle precedenti programmazioni 2016 e 2017.

Di seguito si riporta la tabella con le assunzioni già effettuate e quelle da effettuare, le cui procedure sono in fase di completamento.

**Tab 15 – assunzioni 2018 con PO relativi alle programmazioni 2016 e 2017**

	<b>Categoria</b>	<b>Consumo in P.O. programmato</b>	<b>Consumo in P.O. effettivo</b>
Concorsi e utilizzo graduatorie P.O. 4,75	N.1 Dirigente tecnico - procedura di mobilità in atto – conclusione prevista luglio 2018	0,65	0,65
	N.1 Amministrativo - Cat. D (D/Pers 2017) concluso - - chiamata graduatoria primo idoneo	0,30	0,30
	N.1 Amministrativo - Cat. C - chiamata graduatoria (C/ Did Qual - DDG 48/2014) concluso	0,25	0,25
	N.2 Amministrativi Contabili - Cat. D (D/ SEGRDIP 2017) - concorso in atto – conclusione prevista luglio 2018	0,60	Da definire
	N.2 Amministrativi - Cat. C-procedure di mobilità in atto	0,50	Da definire
	N. 2 Tecnici di laboratorio Cat.C -mobilità e concorso da effettuare	0,50	Da definire
	N.1 Amministrativo - Cat. C- (C/Amm 2017) concorso concluso	0,25	0,25
	N.1 Amministrativo - Cat. C- (C/Amm 2017) concorso concluso – chiamata graduatoria primo idoneo	0,00	<b>0,25</b>
	N.1 Amministrativo - Cat. D (D/COORDID 2017) - concorso concluso - chiamata (interno - <b>residuo 0,25</b> )	<b>0,30</b>	<b>0,05</b>
	N.1 Amministrativo - Cat. D (D/ COORDID 2017) - concorso concluso –Chiamata da graduatoria chiamata primo idoneo interno -	<b>0,00-</b>	<b>0,05</b>
	N.1 Tecnico Ingegnere - Cat. D (D/ING 2017) - concorso concluso	0,30	0,30
	N.1 Tecnico Biologo - Cat. D (D/BIOL 2017) - concorso concluso	0,30	0,30
	N.1 Tecnico officina- Cat. C (C/TECN 2017) - concorso concluso	0,25	0,25
	N.1 Tecnico - Cat. C (C/INF 2017) - concorso concluso	0,25	0,25
	N.1 Tecnico - Cat. C (C/INF 2017) - concorso concluso chiamata da graduatoria primo idoneo	<b>0,00</b>	<b>0,25</b>
	N.1 Amministrativo - Cat. D (D/ ORIENTA 2018) - concorso in atto	0,30 P.O. quota rettore	0,00
	N.1 Amministrativo - Cat. C (riservato Legge 68) - concorso in atto	0,00	0,00
	N.1 Tecnico Ingegnere - Cat. D (D/ING/PM) - concorso concluso - procedura deserta - ( <b>residuo 0,30</b> )	<b>0,30</b>	<b>0,00</b>

#### 4 – Programmazione Triennale Personale Tecnico Amministrativo - Anni 2018-2020

Per gli anni 2018- 2019 per la concorsualità del personale tecnico amministrativo è già stato programmato l'utilizzo dei seguenti Punti Organico:

- Anno 2018 – PO 3,30 (C.d.A. del 21.12.2017)
- Anno 2019 – P.O. 7,19 (C.d.A. del 21.12.2017)

Detti punti Organico si riferiscono alle assegnazioni 2016 e 2017.



Nel 2018 non è ancora stato emanato il DM con l'assegnazione dei Punti Organico. Pertanto per l'Anno 2020 vengono prudenzialmente indicati P.O. n.4, pari al 50% dei punti organico delle cessazioni previste.

Con la programmazione che segue l'Università di Cagliari intende dare attuazione:

**all'art.20 commi 1 e 2** del D.L.vo 25 maggio 2017, n. 75 finalizzato al superamento del precariato, alla riduzione del ricorso a contratti a termine e alla valorizzare delle professionalità acquisite dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e rapporto di lavoro flessibile;

**all'art. 22 comma 15** del D.L.vo 25 maggio 2017, n. 75 che prevede la valorizzare delle professionalità interne, attivando procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo nel limite del 20% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, attraverso procedure selettive riservate al personale di ruolo

**alla circolare n. 3/2017** del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che fornisce indirizzi operativi in merito all'attuazione del D.L.vo 75/2017

**alle Linee di Indirizzo** di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (in corso di pubblicazione sulla G.U.) che prevedono che il Piano Triennale del Fabbisogno debba essere compatibile con l'equilibrio economico patrimoniale dell'ente e fondarsi su una complessiva analisi concreta dei compiti istituzionali in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate e professionalità necessarie

**alla opportunità** di mantenere **un corretto e attento equilibrio** tra procedure riservate e nuove assunzioni a garanzia di un adeguato accesso dall'esterno.

Per quanto riguarda l'attuazione **dell'art.20, comma 1** del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (di cui al precedente paragrafo 2.6- Tab.9) negli anni 2018, 2019 e 2020, sulla base dei Punti Organico disponibili il reclutamento del personale potenzialmente destinatario delle procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art.20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017 verrà effettuato come segue, con la precisazione che la priorità nel reclutamento è data dalla presenza in servizio al 22.06.2017, a parità dalla appartenenza alla Categoria C, e in subordine dal numero di giorni lavorati con Contratto a tempo determinato.

#### Art.20, comma 1

##### Tab 16 -

**Anno 2018** - Disponibili P.O.3,30 - 26% PO riservati ex art.20, comma 1

Categoria	Area	Consumo PO
N.1 Amministrativo Cat. C1	Amministrativa	0,25
N.1 Amministrativo Cat. D1	Amministrativa Gestionale	0,30
N.1 Amministrativo Cat. D1	Amministrativa Gestionale	0,30
Totale		P.O.0,85

##### Tab. 17

**Anno 2019** - Disponibili P.O.7,19 - 12% PO riservati ex art.20, comma 1

Categoria	Area	Consumo PO
N.1 Amministrativo Cat. D1	Amministrativa Gestionale	0,30
N.1 Amministrativo Cat. D1	Amministrativa Gestionale	0,30
N.1 Amministrativo Cat. D1	Amministrativa Gestionale	0,30
Totale		P.O. 0,90

Approvato: CdA del 31.05.2018, DR 454 del 22.06.2018, CdA del 28.06.2018  
TESTO COORDINATO

**Tab.18**

Anno 2020 - Disponibili P.O.4,00 - 15% PO riservati ex art.20, comma 1

Categoria	Area	Consumo PO
<i>N.1 Bibliotecario Cat. D1</i>	<i>Biblioteche</i>	<i>0,30</i>
<i>N.1 Tecnico Cat. D1</i>	<i>Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati</i>	<i>0,30</i>
Totale		P.O.0,60

Per quanto riguarda l'attuazione **dell'art.20, comma 2** del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (di cui al precedente paragrafo 2.6- Tab.10) sulla base dei Punti Organico disponibili e sulla base delle attività svolte dai soggetti titolari **dei contratti di lavoro flessibile** nel periodo 31.12.2009 /31.12.2017 il reclutamento del personale potenzialmente destinatario delle procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art.20, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 verrà effettuato come segue:

**Art.20, comma 2**

**Tab.19**

Anno 2018 - Disponibili P.O.3,30 - 31% P.O. riservati ex art.20, comma 2

Categoria	Area	Consumo PO
<i>N.3 posti riservati per amministrativo Cat.C</i>	<i>Amministrativa</i>	<i>0,75</i>
<i>N.1 posto riservato Tecnico Cat. C</i>	<i>Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati</i>	<i>0,25</i>
Totale		P.O.1,00

**Tab.20**

Anno 2019 -Disponibili P.O.7,19 - 21% PO riservati ex art.20, comma 2

Categoria	Area	Consumo PO
<i>N.4 posti riservati per amministrativo Cat.C</i>	<i>Amministrativa</i>	<i>1,00</i>
<i>N.2 posti riservati Tecnico Cat. C</i>	<i>Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati</i>	<i>0,50</i>
Totale		P.O.1,50

**Tab. 21**

Anno 2020 - Disponibili P.O.4,00 - 25% PO riservati ex art.20, comma 2

Categoria	Area	Consumo PO
<i>N.3 posti riservati per amministrativo Cat.C</i>	<i>Amministrativa</i>	<i>0,75</i>
<i>N.1 posto riservato Tecnico Cat. C</i>	<i>Tecnica, Tecnico Scientifica ed Elaborazione Dati</i>	<i>0,25</i>
Totale		P.O.1,00

## 5- Riepilogo programmazione

Per quanto sopra per ciascuno degli anni 2018, 2019, 2020 vengono riportate le tabelle che **riepilogano** la Programmazione del personale tecnico amministrativo, **concorsualità per l'anno 2018**, e il relativo consumo di Punti Organico

### Tab 22 -

Anno 2018 - La Programmazione dei P.O. destinati al personale Tecnico amministrativo e reclutamento è la seguente

<b>PO disponibili 3,30</b>	<b>Percentuale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Consumo in P.O.</b>	<b>Totali</b>
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 1</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 1,10	26%	N.1 Amministrativo - Cat. C1	0,25	0,85
		N.1 Amministrativo - Cat. D1	0,30	
		N.1 Amministrativo - Cat. D1	0,30	
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 2</b> del D.Lgs. 75/2017 - P.O.1,00	31%	N.3 posti riservati per amministrativo Cat.C	0,75	1,00
		N.1 posto riservato per tecnico Cat.C	0,25	
riserva per mobilità verticale ex art.22, <b>comma 15</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 0,66	20%	N.2 amministrativi Cat. EP	0,10 +0,10	0,65
		N.4 Cat.D	0,05 x 4	
		N.5 Cat.C	0,05 x 5	
Concorsi e utilizzo graduatorie P.O. 0,80	25%	n.1 tecnico Cat. EP - chiamata interno graduatoria	0,10	0,80
		n. 1 amministrativo Cat. EP - concorso	0,40	
		n.1 amministrativo/tecnico Cat. D - chiamata da graduatoria	0,30	
			<b>Totale</b>	<b>3,30</b>

Nell'anno 2018 eventuali Punti Organico che dovessero liberarsi da precedenti programmazioni verranno utilizzati per nuovi posti non riservati.

**Tab.23**

**Anno 2019** - La programmazione dei P.O. destinati al personale Tecnico amministrativo per la **concorso 2019** è la seguente:

PO disponibili 7,19	Percentuale	Categoria	Consumo in P.O.
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 1</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 0,90	12%	N.3 Amministrativi - Cat. D1	0,90
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 2</b> del D.Lgs. 75/2017 - P.O.1,50	21%	N. 6 posti riservati Cat.C	1,50
riserva per mobilità verticale ex art.22, <b>comma 15</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 1,40	20%	Da individuare	1,40
Concorsi e utilizzo graduatorie P.O. 3,39	47%	Da individuare	3,39
		<b>Totale</b>	<b>7,19</b>

**Tab.24**

**Anno 2020** - La programmazione dei P.O. destinati al personale Tecnico amministrativo per la **concorso 2020** è la seguente:

PO disponibili 4,00	Percentuale	Categoria	Consumo in P.O.
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 1</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 0,60	15%	N.1 Bibliotecario Cat. D1	0,30
		N.1 Tecnico Cat. D1	0,30
reclutamento speciale transitorio ex art.20, <b>comma 2</b> del D.Lgs. 75/2017 - P.O.1,00	25%	N. 4 posti riservati Cat.C	1,00
riserva per mobilità verticale ex art.22, <b>comma 15</b> del D.Lgs. 75/2017 - PO 0,80	20%	Da individuare	0,80
Concorsi e utilizzo graduatorie P.O. 1,60	40%	Da individuare	1,60
		<b>Totale</b>	<b>4,00</b>

## 6 - Conclusioni

Nel corso del 2018 verrà completata la concorsualità relativa a precedenti programmazioni (cfr **Tab.15**) e avviata la concorsualità relativa al 1° anno – anno 2018 – indicate nel presente Piano Triennale.

Le immissioni in ruolo relative alle procedure di reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018/2020 ai sensi dell'art.20, comma 1, del D.L.vo 75/2017 verranno effettuate nei mesi di dicembre 2018, 2019, 2020 e potranno essere anticipate sulla base della sostenibilità finanziaria.

Si fa rilevare che il consumo di Punti Organico indicati in **Tab.15** e **Tab.22** è meramente indicativo in quanto – in caso di vincita della selezione da parte di personale strutturato - il consumo sarà dato dalla differenza fra ruolo ricoperto e nuovo ruolo. Potrebbero quindi liberarsi dei P.O. che potranno essere utilizzati per ulteriori assunzioni nel corso del 2018.

Per quanto riguarda la valorizzazione delle professionalità interne nella misura del 20% di cui all'art. 22, comma 15 del D.L.vo 25 maggio 2017, n. 75, dal mese di settembre 2018 verranno avviate le procedure selettive riservate al personale di ruolo. Parimenti nel mese di settembre 2018 verranno avviate le procedure selettive per il reclutamento speciale transitorio del personale tecnico amministrativo con contratto di lavoro flessibile potenzialmente destinatario del D.L.vo 75/2017, art.20, comma 2, dopo aver esperito le procedure di mobilità previste dall'art.34 bis del D.L.vo 165/2001.

Le professionalità ricercate saranno coerenti con la programmazione strategica e con quanto indicato nel paragrafo 3.1.

Si fa rilevare infine che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale rappresenta un documento programmatico che deve essere costantemente aggiornato e va inteso in una logica di scorrimento; presenta quindi gradi di dettaglio maggiore per l'anno 2018, mentre definisce più in generale la programmazione 2019-2020 che dovrà tenere conto della necessità di procedere ad ulteriori riflessioni sulla base dell'evoluzione normativa e organizzativa. Tali ulteriori riflessioni potranno essere sviluppate in relazione alla definizione di analogo piano triennale anno per anno.