

Decreto n. 3069

IL RETTORE

- VISTO il D.lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- VISTO il D.lgs. n. 150/2009 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii;
- VISTA la L. n. 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché' delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario";
- VISTO il D.lgs. n. 49/2012 "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";
- VISTO il D.L. n. 80/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n.113/2021;
- VISTO il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione";
- VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la funzione pubblica, n. 132 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione";
- VISTA la Delibera n. 103 del 20 luglio 2015 con cui l'ANVUR approva le "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane";
- VISTE le Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane (luglio 2015);
- VISTA la nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20 dicembre 2017;
- CONSIDERATO il contingente assunzionale per l'anno 2023 individuato dal D.M. n. 1560 del 01-12-2023;

- TENUTO CONTO delle risorse stanziare dall'articolo 1, comma 297, lett. a), della l. 30 dicembre 2021, n. 234 (Piano Straordinario);
- TENUTO CONTO della nota Circolare 2 dell'11/10/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica, contenente le indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;
- VISTO le Linee Guida e gli strumenti di supporto resi disponibili da Anvur per il sistema di accreditamento periodico AVA3;
- VISTO lo Statuto vigente dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro;
- TENUTO CONTO della Relazione annuale del Nucleo di Valutazione – annualità 2023,
- TENUTO CONTO dei progetti PNRR in cui l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è coinvolta per la realizzazione di detti progetti;
- CONSIDERATA la Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia anno 2023 ai sensi della Direttiva 2/2019 (trasmessa con prot. n. 98436 del 27.04.2023);
- TENUTO CONTO del Bilancio unico di previsione annuale 2024 e triennale 2024-2026 (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29/12/2023);
- CONSIDERATO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024;
- TENUTO CONTO che con [D.R. n. 404 del 31/01/2024](#) è stato adottato il Documento di Programmazione Integrata 2024-2026 che comprende il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (Sezione III);
- CONSIDERATO che il Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 contiene il Piano triennale del fabbisogno del personale docente e dei ricercatori 2024-2026;
- CONSIDERATI gli interventi di modifica in corso d'anno al Piano triennale del fabbisogno del personale docente e dei ricercatori 2024-2026, resi necessari al fine di rendere maggiormente leggibile la programmazione del personale docente rispetto agli aspetti da considerare nel processo di autovalutazione AVA3 in cui l'Ateneo è attualmente impegnato;
- PRESO ATTO del parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 23/29.07.2024;
- VISTO il "Piano triennale del fabbisogno del personale docente e dei ricercatori 2024-2026" approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25/29.07.2024;

DECRETA

di adottare le modifiche al Piano triennale del fabbisogno del personale docente e dei ricercatori 2024-2026, contenuto nel Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (Sezione III), così come approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.07.2024.

Bari lì, 27/08/2024

IL RETTORE

Stefano Bronzini



UniBa

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE
INTEGRATA
2024-2026



3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE DOCENTE E DEI RICERCATORI

3.4.1 Premesse e note metodologiche

Il Piano è riferito ai professori e ricercatori e costituisce, con il piano del fabbisogno del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario, dirigenziale e CEL, il Piano triennale del fabbisogno del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, redatto ai sensi della normativa di cui al successivo cap. 2.

La distinzione dei due documenti trova fondamento in ragioni quali:

- il turnover del personale docente ha valori di ingresso differenziato; la cessazione di un professore ordinario, il cui valore in punti organico (P.O.) è 1, può consentire anche l'avanzamento di carriera di più docenti interni aventi valore inferiore di ingresso (ricercatore 0,50 – differenziale 0,50; professore associato p.a. 0,70 – differenziale 0,30); peraltro vi sono vincoli nella scelta delle diverse categorie (l'assunzione di professori ordinari, nel caso essi rappresentino più del 30% del totale dei professori, comporta l'assunzione di un RTB). Per il personale tecnico amministrativo e dirigenziale i valori di uscita ed ingresso sono più appiattiti;
- i professori e ricercatori sono stati e sono destinatari di piani straordinari ministeriali, di interventi di cofinanziamento volti a favorirne la progressione di carriera e/o il loro reclutamento. Il personale tecnico amministrativo e dirigenziale non è invece mai stato destinatario di risorse extra turnover ed interventi di stabilizzazione e progressione di carriera sono previsti a valore sulle risorse ordinarie.

Il Piano dei fabbisogni di personale unitariamente inteso è stato formulato tenuto conto:

- a. degli obiettivi strategici definiti dagli Organi di Governo nel Documento di programmazione integrata 2024-2026;
- b. dei documenti di programmazione triennale dei dipartimenti,
- c. dei vincoli normativi, di cui al paragrafo successivo;
- d. delle cessazioni delle diverse categorie di personale previste nel triennio e fatti salvi eventi non prevedibili, in particolare per quanto attiene a normative in materia di collocamento in quiescenza anticipata per il personale tecnico-amministrativo e dirigenziale;
- e. dei contratti con ricercatori di tipo b) attivi ed in scadenza nel triennio;
- f. dei contratti con ricercatori di tipo a), attivi ed in scadenza nel triennio;
- g. dei Ricercatori Universitari (RU) abilitati per la II fascia;
- h. del numero di R.U. ed Associati abilitati per la I fascia;
- i. degli interventi a livello ministeriale a sostegno delle Università per la ricerca e formazione ed in particolare per il reclutamento e la progressione di carriera dei professori e ricercatori;
- j. dei vincoli di bilancio, per la sostenibilità finanziaria.

In particolare, il Piano triennale è stato redatto integrando i dati e le informazioni estratte dal sistema PROPER/CINECA; le delibere degli Organi di governo e dei Dipartimenti ed è stato approvato nella forma integrata di cui alla presente versione nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, del 30/01/2024.

Il Piano sarà poi implementato e realizzato con le delibere che verranno assunte dagli Organi competenti nel prosieguo del triennio e dai pertinenti documenti della sede ministeriale che si renderanno via via disponibili.

Va infatti evidenziato, che lo sfasamento temporale fra programmazione, attribuzione ministeriale dei P.O. e successiva assunzione in servizio, nonché l'incertezza delle politiche ministeriali dei piani straordinari accentuano la natura meramente previsionale del Piano.

Vi è anche da aggiungere che i tempi spesso lunghi delle procedure concorsuali e l'inserimento e consolidamento della programmazione nel sistema PROPER con un anno di sfasamento rispetto alla programmazione, portano a dover riprogrammare anche in corso d'anno il suddetto piano.

3.4.2 Riferimenti normativi e vincoli

Il presente capitolo riassume il quadro normativo di riferimento che disciplina la programmazione triennale dei Fabbisogni del Personale docente di Ateneo.

A decorrere dal 2018, il sistema delle università statali può procedere ad assunzioni di personale rapportate alle cessazioni dell'anno precedente. Il 50% di ogni ateneo può essere immediatamente investito per l'anno successivo. Il 50% restante viene distribuito, fra gli atenei, in funzione di una premialità a cui accedono, in modo comparativo, le università che hanno un indicatore del personale inferiore al 75% ed un indicatore di sostenibilità economica finanziaria superiore al 110%.

La Legge 240/2010, agli [art. 18](#) e art. 24 prevede gli ulteriori vincoli al reclutamento dei professori di seguito riportati:

- **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 ¹coloro 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:** per il prossimo biennio tale procedura 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 nazionale. Tale fattispecie può essere utilizzata soltanto a valere sui punti organico fino a un massimo del 50% a disposizione degli atenei, ma non sui piani straordinari.

3.4.3 Dati di sintesi

Consistenza dell'Organico

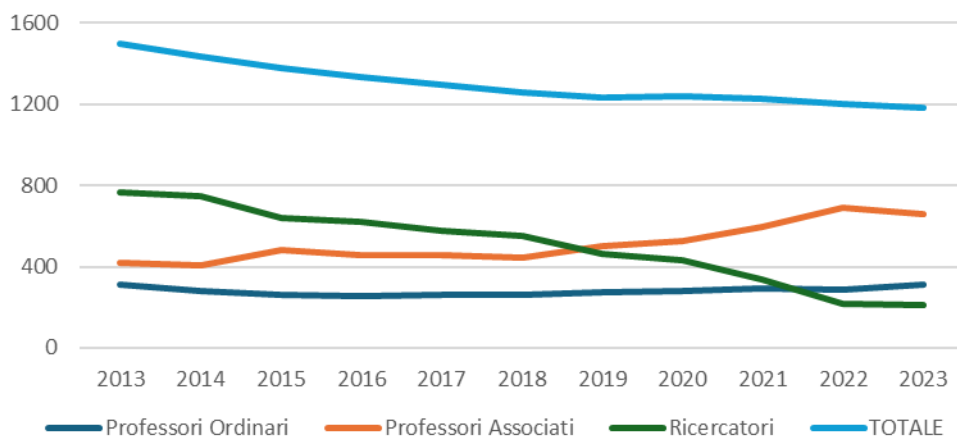
Si propone, di seguito, una serie storica della consistenza del personale (per Ruolo) riferita al decennio 2013-2023, con dati estratti da PROPER.

Tabella 1 – Consistenza del personale docente – Serie storica decennio 2013-2023 (fonti: PROPER)

ANNO	Professori Ordinari	Professori Associati	Ricercatori	TOTALE
2013	313	422	764	1499
2014	280	407	749	1436
2015	261	480	639	1380
2016	256	457	620	1333
2017	263	456	576	1295
2018	259	446	551	1256
2019	273	498	464	1235
2020	277	529	432	1238
2021	293	596	336	1225
2022	288	692	219	1199
2023	312	662	209	1183

Figura 1 – Andamento dell'organico nell'ultimo decennio

Andamento dell'organico nell'ultimo decennio



Appare evidente la progressiva riduzione del personale che ha visto perdere in un decennio oltre 300 unità. Solo nel caso dei Professori Associati si rileva un significativo incremento negli ultimi anni, dovuto alla politica di accelerazione del reclutamento dei RU con abilitazione ASN alla fascia degli associati, resa possibile anche grazie ai piani straordinari ministeriali. Non sono inclusi i ricercatori a tempo determinato.

Nella tabella successiva, si propone, con dettaglio riferito al singolo dipartimento di didattica e di ricerca, la consistenza del personale docente inclusi i ricercatori a tempo determinato di tipo a (RA) e di tipo B (RB).

Tabella 2 – Consistenza dell'organico al 31/12/2023 per Dipartimento

Dipartimento	Totali al 31/12/2023
DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	84
PA	36
PO	19
RA	15
RB	4
RU	10
DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	120
PA	50
PO	20
RA	25
RB	11
RU	14
DIPARTIMENTO DI CHIMICA	58
PA	25
PO	14
RA	9
RB	8
RU	2
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA	68
PA	26
PO	13
RA	10
RB	5
RU	14
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	70
PA	22
PO	19

Dipartimento	Totale al 31/12/2023
RA	9
RB	7
RU	13
DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	72
PA	43
PO	9
RA	11
RB	6
RU	3
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	91
PA	23
PO	33
RA	8
RB	3
RU	24
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	66
PA	23
PO	10
RA	20
RB	6
RU	7
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	47
PA	24
PO	8
RA	4
RB	6
RU	5
DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePRE-J	139
PA	54
PO	27
RA	20
RB	15

Dipartimento	Totali al 31/12/2023
RU	23
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	63
PA	28
PO	17
RA	4
RB	7
RU	7
DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	172
PA	87
PO	27
RA	22
RB	18
RU	18
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA	124
PA	57
PO	19
RA	24
RB	15
RU	9
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	63
PA	25
PO	12
RA	12
RB	4
RU	10
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	67
PA	36
PO	5
RA	13
RB	6
RU	7
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	57
PA	26

Dipartimento	Totale al 31/12/2023
PO	11
RA	9
RB	6
RU	5
DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA	51
PA	18
PO	12
RA	13
RB	7
RU	1
DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA	102
PA	36
PD	1
PO	23
RA	11
RB	9
RU	22
DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture	65
PA	23
PO	14
RA	6
RB	7
RU	15
Totale complessivo	1579

Totali per Ruolo al 31/12/2023:

(*) PD professore straordinario a tempo determinato

Tabella 3 - Consistenza dell'organico al 31/12/2023 per ruolo

Ruolo	Totale al 31/12/2023
PA	662
PD	1

Ruolo	Totali al 31/12/2023
PO	312
RA	245
RB	150
RU	209
Totale complessivo	1579

L'analisi delle cessazioni previste nel triennio 2024-2026 è stata realizzata considerando i dati anagrafici e di carriera del personale docente, calcolando lo sviluppo potenziale di Punti Organico, a sostegno di un progetto assunzionale di respiro triennale. Per la stima dei punti organico per i Ricercatori a tempo determinato si assume il valore 0,5 o zero se cofinanziato esterno².

Tabella 4 - Cessazioni previste per il 2024, 2025 e 2026

Anno	N. Ordinari	N. Prof. Straord tempo determinato (PD)	N. Associati	N. Ricercatori	Totale	PO turn over (PO=1; PD=1;PA=0,7;RU =0,5)	Note
2024	6	0	4	4	14	10,8	
2025	14	1	13	8	36	28,1	PD considerato 1 Punto Org.
2026	15	0	7	11	33	25,4	

Si fornisce, di seguito, un dettaglio stimato degli impatti delle cessazioni dei ricercatori a tempo determinato sui singoli dipartimenti di didattica e di ricerca. Questo dato, di forte consistenza a motivo delle 245 unità totali, verrà tenuto in chiara considerazione nella programmazione triennale delle risorse di docenza anche facendo riferimento alle nuove figure dei ricercatori tenure track (RTT) il cui regolamento di ateneo è in fase di predisposizione.

Tabella 5 - Ricercatori a tempo determinato di tipo A in servizio al 31/12/2023 e cessandi nel 2024 o 2025 o 2026

Dipartimenti/Anni	Totali
DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	15
2024	2
2025	5

Dipartimenti/Anni	Totali
2026	8
DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	25
2024	3
2025	8
2026	14
DIPARTIMENTO DI CHIMICA	9
2024	2
2025	2
2026	5
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA	10
2024	2
2025	3
2026	5
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	9
2024	3
2025	1
2026	5
DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	11
2024	3
2025	4
2026	4
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	8
2024	2
2025	5
2026	1
DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	20
2024	2
2025	5
2026	13

Dipartimenti/Anni	Totali
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	4
2024	3
2026	1
DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J	20
2024	2
2025	9
2026	9
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	4
2025	1
2026	3
DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	22
2024	1
2025	13
2026	8
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA	24
2024	2
2025	5
2026	17
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	12
2024	6
2025	3
2026	3
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	13
2025	4
2026	9

Dipartimenti/Anni	Totali
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	9
2024	2
2025	4
2026	3
DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA	13
2024	1
2025	2
2026	10
DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA	11
2024	1
2025	7
2026	3
DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture	6
2025	5
2026	1
Totale complessivo	245

Verifica dei vincoli – stima sul 2023

La normativa impone vincoli in materia di reclutamento del personale docente. Di seguito si riportano, in forma tabellare, gli esiti delle verifiche effettuate su PROPER. Si nota come l'Università di Bari Aldo Moro rispetti pienamente i vincoli ministeriali, facilitando una programmazione pensata per la sostenibilità della ricerca e della didattica e non condizionata dalla rincorsa del rispetto dei vincoli. Attenzione dovrà essere comunque posta all'equilibrio fra il reclutamento attraverso l'art 18c4 ed il rapporto fra professori Ordinari ed Associati. Quest'ultimo può essere migliorato attraverso un'attenta programmazione dei nuovi posti di ricercatore di tipo RTDB abilitati alla fascia dei professori Associati ed anche, eventualmente anticipando la presa di servizio come professori associati di quelli al secondo e/o terzo anno già abilitati, prima del limite ultimo ministeriale del terzo anno.

Tabella 6 - ART. 18, COMMA 4, LEGGE 240/2010 – Stima del valore TRIENNIO 2021-2023

Ruolo	Punti Organico Assunti (A)	Di cui Punti Organico Assunti Esterni (B)	Percentuale (B/A)
Docenti	75,3	18,6	25% ^(*)

Tabella 7 - ART. 4, COMMA 2, LETTERE A) - D.LGS 49/2012 – Stima del valore al 31/12/2023

Ordinari	Associati	Totale	Ordinari	Ordinari
----------	-----------	--------	----------	----------

			-----	----- >30%
			Ordinari+Associati	Ordinari+Associati
313	665	978	32,00%	Sì

Tabella 8 - ART. 4, COMMA 2, LETTERA C) D.LGS 49/2012 - Stima del valore al 31/12/2023

2021		2022		2023		TRIENNIO 2021/2023		Rapporto Ricercatori TD Tipo B)/ Ordinari NEL TRIENNIO	Totale Ricercatori TD Tipo B) >= 100% Ordinari
Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Ordinari	Ricercatori - TD Tipo B)	Totale Ordinari	Totale Ricercatori - TD Tipo B)		
42	41	14	89	41	25	97	155	159,79%	Sì

Tabella 9 - ART. 24, COMMA 6 LEGGE 240/10 – stima del trend al 2023

Anno	Numero Professori Assunti Art. 24, Comma 6 (A)	Punti Organico Professori Assunti Art. 24, Comma 6 (B)	Punti Organico Totale Professori Assunti (C)	Rapporto (B)/(C)
2013	0	0	5,6	
2014	0	0	0	
2015	60	12	25,65	
2016	23	5,3	7,9	
2017	65	15,6	18,95	
2018	11	2,8	12,05	
2019	96	21,5	32,9	
2020	28	5,8	28	
2021	103	17,6	33,5	
2022	88	0	13,7	
2023	4	1,2	24,7	
Totale	478	81,8	202,95	40,31%

3.4.4 Linee di indirizzo per gli investimenti in personale docente

Al fine di definire, a livello di Ateneo, i criteri e le modalità di riparto delle risorse assunzionali tra i Dipartimenti, con Delibera del S.A. 09.01.2018/p.2bis sono stati approvati i lavori della *Commissione per l'elaborazione dei criteri e proposte per la programmazione del personale di Ateneo* che prevedono i seguenti punti:

- a. dare impulso alle scelte, liberamente adottate dai Dipartimenti, di orientare il proprio reclutamento alla più ampia concorrenza – optando per la procedura di selezione più aperta e competitiva (di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 240/2010) - e all'inserimento strutturale di giovani ricercatori (c.d. RtdB, di cui all'art. 24, comma 3, lett. b), con importanti effetti di crescita e dinamicità del sistema;
- b. essere orientati secondo le tre dimensioni in cui si articola il criterio di distribuzione nella medesima percentuale, ossia:
 - a. dimensione didattica - 40%;
 - b. dimensione ricerca - 40%;
 - c. dimensione perequativa - 20%;
- c. definire la dimensione didattica misurando per ogni Corso di Laurea l'impegno didattico in base a:
 - a. **quantità di didattica**, identificata nel numero medio di ore di didattica frontale (10 ore per CFU di didattica frontale erogato);
 - b. **peso della didattica**, calcolato dividendo il numero medio degli studenti del Corso di Laurea (somma degli studenti iscritti in corso e al primo anno fuori corso diviso numero anni di durata del Corso) per la numerosità di riferimento della relativa Classe di Laurea;
 - c. **apporto dei diversi Dipartimenti** identificato in termini proporzionali, ma con la precisazione che l'attività didattica prestata in Corsi di Laurea incardinati *in altro Dipartimento* è computata al 100% con riguardo ai docenti c.d. "di riferimento", al 70% con riguardo agli altri docenti.
- d. assegnare per la didattica svolta nelle scuole di specializzazione di medicina una percentuale fissa, equitativamente (e in coerenza con la proposta) individuata nel 4,2% del 40% delle risorse complessive.

Di seguito si riporta il peso percentuale dei dipartimenti, ottenuto sulla base dei precedenti criteri, aggiornata alla definizione dei nuovi dipartimenti costituiti dopo la variazione dello Statuto dell'Università di Bari.

Tabella 10 – Tabella dei pesi % dei Dipartimenti al 31.07.2020

DIPARTIMENTI SIGLA	DIPARTIMENTI Denominazione	Algoritmo
DBBA	DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	7,37
CHIM	DIPARTIMENTO DI CHIMICA	3,90
DIMEPREJ	DIPARTIMENTO DI MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J	9,88
DIM	DIPARTIMENTO INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA	4,40
EFI	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA E FINANZA	3,96
DEMDI	DIPARTIMENTO DI ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	4,64
FARM	DIPARTIMENTO DI FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	4,46
GIUR	DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	5,54
INF	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA	4,70

FIS	DIPARTIMENTO INTERATENEO DI FISICA	3,72
DIRIUM	DIPARTIMENTO DI RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	10,64
MAT	DIPARTIMENTO DI MATEMATICA	3,35
MVET	DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	3,71
DISSPA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI – DISSPA	7,52
FORPSICOM	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	5,03
SCTERRA	DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	2,88
DIBRAIN	DIPARTIMENTO DI BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	4,89
SCPOL	DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	4,67
JON	DIPARTIMENTO JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture	4,74
TOTALE		100

e. *Fonte: elaborazioni UO Statistiche di ateneo su risultanze Direzione risorse umane e delibere C.d.A.*

Di questi pesi si è tenuto conto nella discussione negli Organi di Ateneo per la distribuzione delle possibilità di investimento. Si precisa che le possibilità di investimento non comprendono le attribuzioni all'ateneo dei successivi piani straordinari caratterizzati da vincoli di utilizzo predefiniti e dalle successive novità in tema di contingente assunzionale delle Università, come esposto dalla Commissione Programmazione del 10.07.2024:

- D.M. n. 364 del 11 aprile 2019; D.M. n. 84 del 14 maggio 2020; D.M. n. 561 del 28.04.2021;
- D.M. n. 204 del 08.03.2019; D.M. n. 83 del 14 maggio 2020; D.M. n. 856 del 16.11.2020;
- D.M. n. 445 del 06.05.2022, D.M. n. 795/2023.

Ciò premesso, in base alla delibera del CdA 18/24.10.2019, p. 2 (conseguente alla proposta deliberata dal SA del 15.10.2019 p. 2) avente ad oggetto “revoca F.I.S.” (in merito alla revoca della delibera del c.d. “borsino del Rettore” e dell’assunzione del principio del riparto tra i Dipartimenti di posizioni e non più di P.O.) e come riportato nella seduta del SA del 22.07.2020 (p.1), l’orientamento del SA, poi posto come proposta deliberata, risulta essere:

“l’utilizzo da parte del singolo Dipartimento esclusivamente della propria quota P.O. derivante dall’algoritmo causerebbe l’impossibilità di portare a valore tutti i P.O. disponibili, poiché potrebbero residuare quote non sufficienti a bandire i posti programmati” e conseguentemente si propone di “assegnare, invece, in questa prima fase, a ciascun Dipartimento, una quota egualitaria di P.O.”, consentendo un “utilizzo più virtuoso, anche in termini di investimento, fermo restando che nella successiva fase di riparto – delle posizioni e non dei P.O. – si procederà al riequilibrio con il riconoscimento delle premialità e la valorizzazione delle differenze”

Tale proposta viene deliberata dal CdA del 23.07.2020 p.1:

“...di assegnare a ciascuno dei Dipartimenti di didattica e ricerca le seguenti posizioni:

- *n. 1 posto di professore di prima fascia, da bandire con procedura ex art. 24, comma 6, L. 240/2010;*
- *n. 1 posto di professore di seconda fascia, da bandire con procedura ex art. 24, comma 6, L. 240/2010;*
- *n. 1 posto di professore di seconda fascia, da bandire con procedura ex art. 18, comma 1, L. 240/2010;*

di confermare l’assegnazione, di cui alla propria delibera del 15.05.2020,

- *di n. 2 posti di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell’art. 24, co 3, lett. b) della L. n. 240/2010, a valere sui PO ordinari relativi all’anno 2019, di cui i Dipartimenti hanno già deliberato la relativa istituzione, in riscontro alla nota rettorale prot. n. 29377 del 19.05.2020;*

di assegnare n. 2 ulteriori posti di ricercatore a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lett. b) della L. n. 240/2010 ai quattro Dipartimenti afferenti alla Scuola di Medicina, dando mandato al Rettore di procedere alla relativa incardinazione, sentiti i Direttori dei Dipartimenti interessati;

di assegnare, altresì, ulteriori n. 13 posti di seconda fascia, a valere sui fondi riconosciuti all'Ateneo di Bari nel Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, di cui al D.M. 14 maggio 2020, n. 84 (secondo piano straordinario PA), di cui n. 7 da bandire con procedura ex art. 24, comma 6 della Legge n. 240/2010 e n. 6 con procedura ex art. 18, comma 1 della medesima Legge, individuando i Dipartimenti beneficiari dei posti da mettere a concorso mediante l'apposita graduatoria (basket 3), di cui alla propria delibera del 22.11.2019, procedendo dal basso verso l'alto, ai fini di un'equa distribuzione e sentiti i Dipartimenti interessati, per i quali l'individuazione dei settori scientifico-disciplinari dovrà essere effettuata e comunicata dagli stessi Dipartimenti entro la data del 30.07.2020;"

3.4.5 Programmazione 2024-2026

Le linee di indirizzo della politica programmatica del triennio 2024-2026, su cui i dipartimenti, a valle della programmazione triennale di Ateneo, che è stata approvata il 31 gennaio 2024 e che ha tracciato il percorso di investimento delle risorse di docenza, sono state definite nel documento di programmazione di ciascun dipartimento, tenuto conto dei fabbisogni e dei vincoli di riequilibrio di Ateneo

Per il 2024, l'Ateneo ha deciso di attuare una politica di investimento delle possibilità assunzionali che tiene conto dei principi e dei vincoli normativi:

- equilibrio sui vincoli della legge 240/2010;
- spese di personale;
- sostenibilità economica finanziaria;
- piani straordinari;

Avendo presente che per il 2024 e 2025 è possibile utilizzare la tipologia di procedure secondo l'art. 24/c6, il nostro Ateneo ha programmato almeno altre due tornate di bandi su art. 24/c6, da armonizzare con l'art.18 secondo i vincoli normativi, a cui concorrono le rinvenienze dei piani straordinari.

Tali risorse saranno utilizzate per il reclutamento e/o le progressioni di carriera in funzione dei fabbisogni di didattica e di ricerca evidenziati dalle programmazioni dipartimentali, anche in funzione delle modifiche e/o attivazioni dei corsi di studio. Si terrà presente, con riferimento ai piani straordinari, la possibilità di attivare procedure RTB ed RTT finalizzate al rafforzamento dei SSD e al rispetto dei vincoli normativi.

Non essendovi certezza dell'assegnazione all'Università degli Studi di Bari dei piani straordinari nel 2025, prudenzialmente, nel 2024 saranno investiti i residui di punti organico dei piani straordinari rivenienti dagli anni precedenti, e in fase di chiusura di anno, si inizierà ad investire in base ai punti organico d'Ateneo.

La stima delle spese di personale per i docenti e ricercatori è necessaria per il calcolo degli indicatori di spesa del personale e della sostenibilità economica finanziaria. Essa è stata fatta, per il 2024 in eccesso a garanzia della tenuta del sistema. La previsione della spesa del personale docente per il 2024 si basa sulla stima dell'utilizzo di PO da attribuire alle prese di servizio di docenti che avverranno nell'arco del 2024, che ammonta ad un massimo di 33,20 PO. Il suddetto contingente di 33,20 PO corrisponde ad una valorizzazione di 3.784,80 k€, con valore del punto organico di 114k€ come definito dal Ministero. Questa è una stima in eccesso perché il costo trasformato in euro di un punto organico di personale neoassunto è inferiore a quello di 1 punto organico di personale cessato e sarà, tra l'altro, attualizzata alla data della effettiva presa di servizio. La cifra di 3.784,80k€ rappresenta il surplus di spese di personale docente e ricercatore strutturato rispetto al 2023 che è stato pari a 105.616.893 k€. Con questi dati l'Università di Bari Aldo Moro si manterrà intorno ad un indicatore di spese di personale ISP intorno al 71,5%, che la colloca all'interno degli atenei che avranno accesso alla premialità sui PO del 2023, ancora in fase di determinazione da parte del Ministero.

Su questi assunti si basano la programmazione delle risorse da mettere a disposizione per il reclutamento e le possibili progressioni di carriera del personale docente. Nel seguente prospetto si mostra la distribuzione dei

punti organico rispetto alle categorie del personale docente. Vi è da prevedere una certa flessibilità dei dati e delle procedure di messa a concorso anche in funzione di eventuali piani straordinari ministeriali.

Tabella 11 - distribuzione dei punti organico rispetto alle categorie del personale docente

Ruolo	Punti Organico Programmazione 2024
Ordinari	13,2
Associati	10
Ricercatori	10
Totale	33,2