



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO
2020-2022

Sommario

Presentazione del Documento	2
1. L'Organizzazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro	3
2. Il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico-amministrativo.....	4
2.1 Note metodologiche.....	4
3. Lo stato delle risorse.....	6
A) RAPPRESENTAZIONE PTA.....	6
B) FTE PER MACRO-PROCESSI	8
C) BENCHMARKING INTERNO PER LE STRUTTURE DI SUPPORTO ALLA DIDATTICA E ALLA RICERCA	9
D) PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI	15
E) PUNTI ORGANICO.....	20
F) SOSTENIBILITÀ DELLA SPESA DI PERSONALE, EQUILIBRI DI BILANCIO E PROIEZIONE DEI COSTI	21
G) MONITORAGGIO ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	23
H) LE AZIONI POSTE IN ESSERE	24
4. Fabbisogno del Personale 2020-2022.....	28
5. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2020-2022	37
6. Focus sui CEL.....	38

Presentazione del Documento

Il presente **Piano triennale dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo 2020-2022** è stato predisposto in attuazione delle norme vigenti alla data della sua adozione e, *in primis*, dell'art. 4, del d.lgs. 49/2012, secondo cui le Università, 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, nel rispetto dei vincoli previsti dai successivi articoli 5 (limite massimo alle spese di personale) e 7 (rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento).

L'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale risponde, altresì, alla necessità di dare attuazione alle previsioni di cui agli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, configurandosi quale strumento funzionale all'attuazione dei principi costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

In tale contesto, il presente Piano tiene conto anche degli orientamenti espressi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nell'ambito delle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* del 08.05.2018 e, per l'effetto:

- è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata, al precipuo fine di contribuire al raggiungimento degli stessi. Al fine di rendere evidente il collegamento, il fabbisogno del personale è stato declinato facendo espresso riferimento agli obiettivi strategici;
- si basa sull'analisi quantitativa e qualitativa della consistenza del personale tecnico-amministrativo, condotta mediante l'utilizzo di metodologie standardizzate, parametri, indicatori e benchmarking;
- individua il fabbisogno di "profili professionali", intesi quali insieme delle competenze necessarie per la gestione di processi, funzioni e attività, in relazione ai macroprocessi di riferimento;
- è elaborato nei limiti delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente, nonché nel rispetto dei limiti di sostenibilità delle spese di personale.

il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico Amministrativo 2020-2022 si inserisce nella complessiva ed integrata attività di programmazione dell'Ateneo e si riferisce ai fabbisogni del solo personale tecnico-amministrativo (PTA).

1. L'Organizzazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

La Struttura della Governance dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro rispetta i criteri e i principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dal nuovo [Statuto](#).

Sono [Organi di Ateneo](#):

- gli Organi di governo;
- gli Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia.

L'attuale modello organizzativo, già in vigore dal 1 gennaio 2019, adottato con [Decreto del Direttore Generale n. 662 del 21 dicembre 2018](#), ha subito l'ultima modifica con Decreto del [Direttore Generale n. 143 del 29/06/2020](#) che ha prodotto un Restyling organizzativo delle direzioni amministrative centrali¹, tenendo conto dell'analisi dei processi e della loro associazione alle strutture, per favorire l'omogeneizzazione e la gestione delle attività, con particolare riferimento ai Macro-processi: Risorse Finanziarie, Servizi Istituzionali, Didattica, Servizi agli studenti, Cruscotto gestionale e Servizi tecnici informatici.

Di seguito si riporta uno schema di sintesi delle strutture che compongono l'Organizzazione:

Tabella 1 – Struttura organizzativa 2020 UNIBA - Dati di sintesi

Rettorato	Uffici (N. 3)
Direzione Generale	Staff (N. 5)
	U.O. Gestionali (N. 13)
Avvocatura	U.O. Gestionali (N. 1)
	Board di Coordinamento dell'Avvocatura (N. 1)
Direzione Affari istituzionali	Sezioni (N. 4)
	U.O. Gestionali (N. 13)
Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Sezioni (N. 3)
	U.O. Gestionali (N. 10)
	Board di coordinamento tecnico (N. 1)
Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	Sezioni (N. 5)
	U.O. Gestionali (N. 24)
Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	Sezioni (N. 1)
	U.O. Gestionali (N. 6)
	Poli Bibliotecari (N. 6)
Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Sezioni (N. 3)
	U.O. Gestionali (N. 8)
Direzione Risorse Finanziarie	Sezioni (N. 3)
	U.O. Gestionali (N. 11)
Direzione Risorse Umane	Sezioni (N. 3)
	U.O. Gestionali (N. 10)
Dipartimenti (N. 23)	Coordinamenti (N. 23)
	U.O. di Biblioteca (N. 8)
	U.O. Gestionali (N. 92)
	U.O. Tecniche (N. 48)
Scuole (N. 2)	Struttura di supporto alla Scuola (N. 2)
	U.O. Gestionali (N. 2)

¹ Mandato ricevuto dal Direttore Generale con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/03/2020.

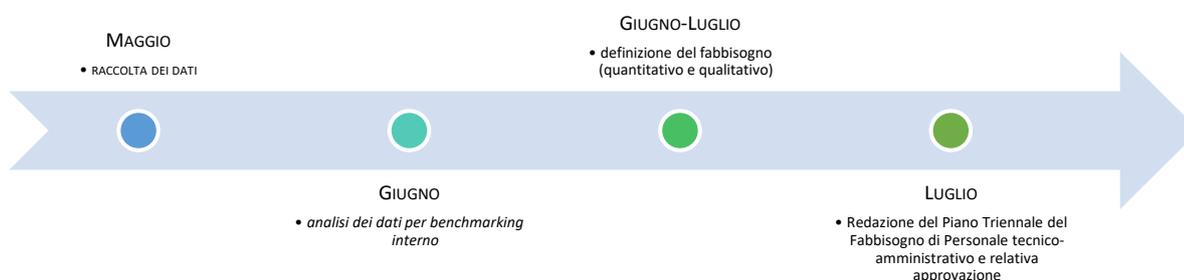
2. Il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico-amministrativo

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale Tecnico-Amministrativo 2019-2021. In linea con la normativa vigente e in coerenza con le metodologie ispiratrici, adottate negli scorsi anni e dettagliate nel par. 2.1, è stato realizzato l'aggiornamento dell'analisi dei dati sullo stato delle risorse umane, tenendo conto della loro assegnazione alle strutture organizzative, dei macroprocessi di riferimento nonché del collegamento con gli obiettivi strategici contenuti nel [Documento di Programmazione Integrata 2020-2022](#).

4

Di seguito (Figura 1) si riepilogano gli step principali che hanno portato alla costruzione, redazione ed approvazione del Piano.

Figura 1 - Percorso di approvazione



2.1 Note metodologiche

Il presente Piano, superando il principio della "dotazione organica", illustra il fabbisogno di personale, per il prossimo triennio, in termini di *profili professionali*.

Nella definizione dei profili professionali sono stati considerati sia gli aspetti *qualitativi* (tipologie di professioni e competenze professionali rispondenti alle esigenze attuali e agli obiettivi da realizzare coerenti con i documenti di programmazione), sia quelli *quantitativi* (unità necessarie per assolvere alla mission dell'amministrazione - fabbisogno standard per processi da gestire).

Pertanto, per quanto riguarda il primo punto, si è tenuto conto:

- delle funzioni,
- delle strutture organizzative,
- dei macro-processi/processi gestiti,
- degli obiettivi della Programmazione Strategica.

Per il secondo punto, invece, sono stati considerati i seguenti aspetti:

1. **STATO DELLE RISORSE SULLE STRUTTURE E SUI PROCESSI (FTE – FULL TIME EQUIVALENT DI STRUTTURA²)**. Partendo dalla rilevazione della consistenza del PTA, è stata analizzata la distribuzione attuale, espressa in termini di FTE, sui macro-processi gestiti dall'Università³;
2. **PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI**. È stata calcolata la riduzione di FTE dovuta alle cessazioni programmate nel triennio 2020-2022 sui macro-processi dell'Ateneo;
3. **BENCHMARKING INTERNO** con riferimento alle unità operative gestionali standard dei Dipartimenti di didattica e di ricerca.

Infine, i dati presentati nelle pagine seguenti sono elaborati anche in termini di punti organico (P.O.) che è l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR) per definire i limiti annuali di assunzioni attuabili dalle università. In questa ottica, ogni dipendente (docente, PTA e CEL), sulla base del livello di inquadramento, coincide ad un equivalente in P.O..

Per il PTA un'unità equivale a:

- 0,20 P.O. se di categoria B;
- 0,20 P.O. se CEL;
- 0,25 P.O. se di categoria C;
- 0,30 P.O. se di categoria D;
- 0,40 P.O. se di categoria EP;
- 0,65 P.O. se di categoria Dirigente.

I P.O. prevedono una quota di base corrispondente ad una percentuale delle cessazioni dell'anno precedente che costituiscono una disponibilità certa per ogni ateneo ed una quota premiale risultato di un calcolo proporzionale alla virtuosità dell'ateneo, assegnata annualmente dal MIUR.

² FTE è il tempo di impiego effettivo del personale al netto delle criticità degli istituti che comportano una decurtazione dell'ordinario orario di lavoro (per es. part-time, permessi).

³ L'Università, in ottica di miglioramento e aggiornamento continuo, è attualmente impegnata nell'analisi della distribuzione di FTE del personale sui processi di afferenza.

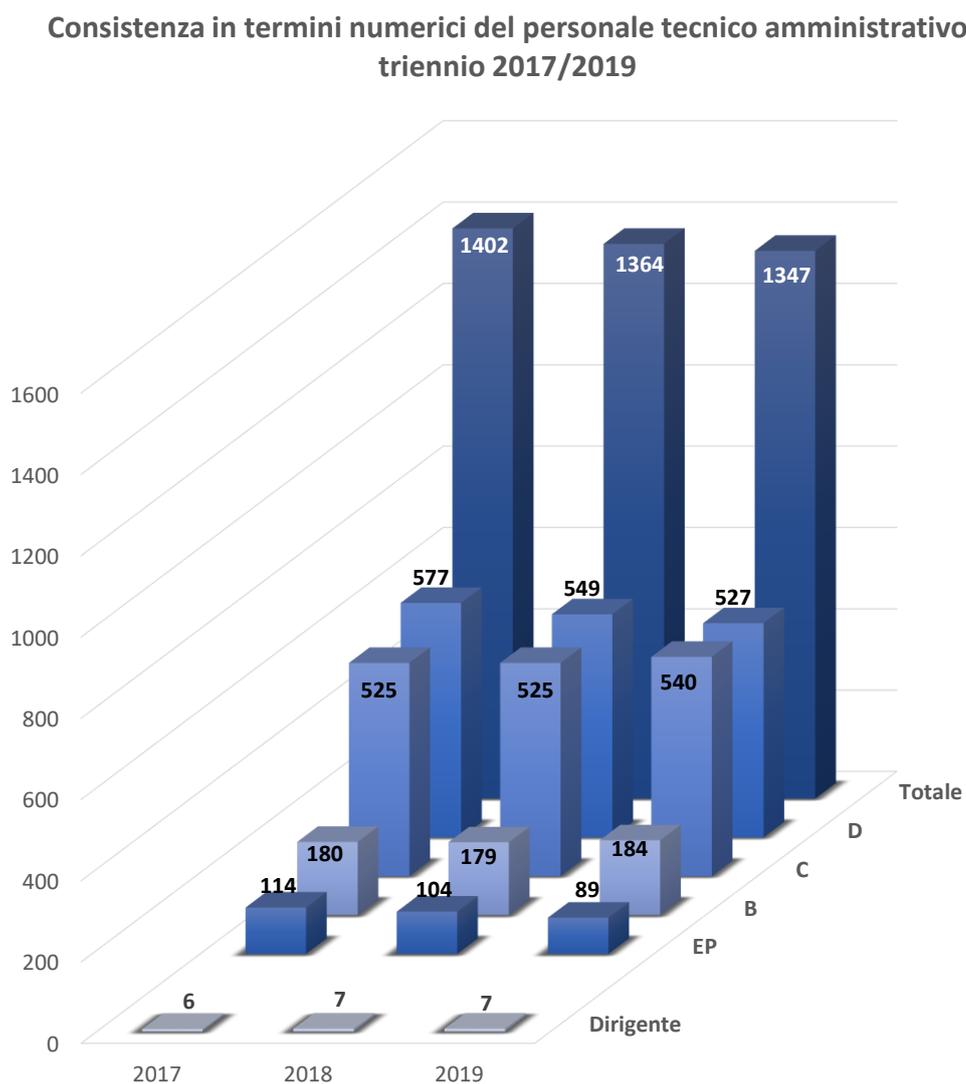
3. Lo stato delle risorse

Risulta utile partire da una rappresentazione quantitativa e qualitativa della consistenza PTA per comprendere lo stato delle risorse, la loro evoluzione e le prospettive collegate alle cessazioni.

A) RAPPRESENTAZIONE PTA

Al 31 dicembre 2019, il PTA ammontava a 1.347 unità, compreso il personale dirigenziale. Risulta evidente nella serie proposta nel grafico seguente, una riduzione del personale a carico principalmente delle categorie D ed EP.

Figura 2 - Consistenza numerica PTA 2017-2019 per categoria professionale (numeri assoluti)



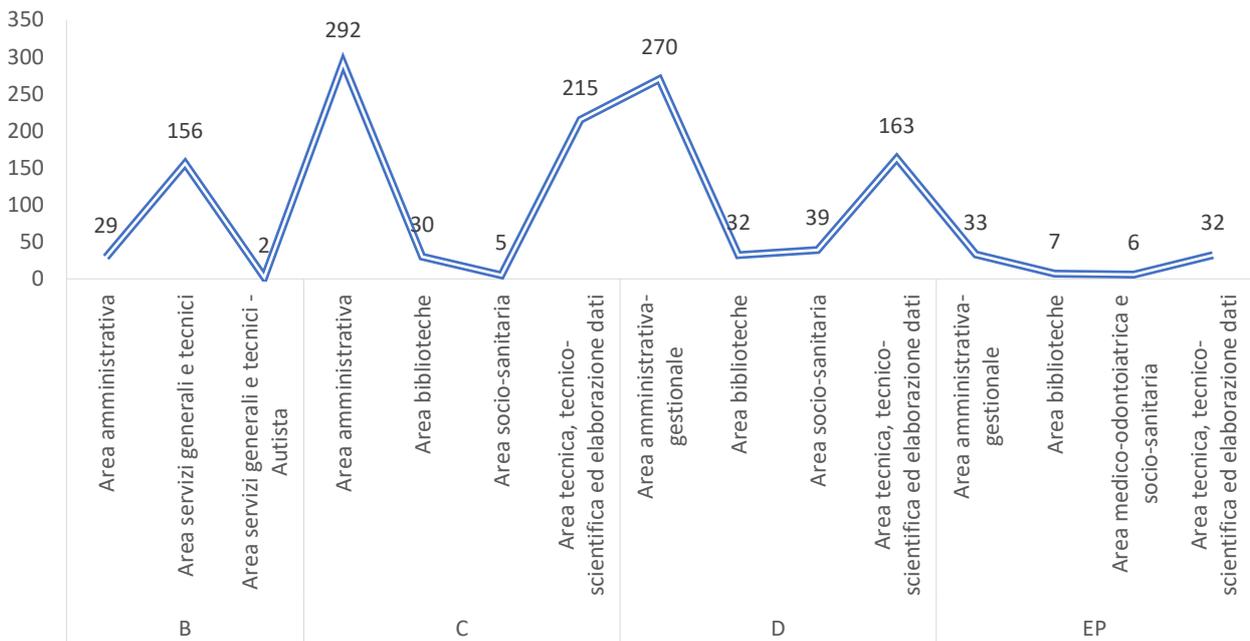
Al dato appena rappresentato è necessario aggiungere un'ulteriore informazione legata al personale dirigente. Nei primi sette mesi dell'anno 2020 due dei sette dirigenti di II fascia sono stati collocati in aspettativa, ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D.lgs 165/2001. Il rapporto numerico tra dirigenti e personale non dirigente di questa università è diventato di 1 (uno) a "oltre" 260 (duecentosessanta). Risulta, pertanto, urgente e improcrastinabile, come già deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 luglio 2020, l'esigenza di provvedere alla rilevazione del fabbisogno e all'avvio immediato delle procedure di

reclutamento di n. 2 dirigenti di II fascia con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato della durata di 12 mesi, prorogabili di anno in anno fino ad un massimo di 5 anni.

Le numerose cessazioni già intervenute nel primo semestre del 2020, incrementate dai lavoratori dimissionari ai sensi dell'art. 14 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4 – trattamento di pensione anticipata “quota 100”, portano, alla data di redazione del presente Piano, il personale tecnico amministrativo ad uno stato che si raffigura, con diversi dettagli, nelle rappresentazioni grafiche che seguono.

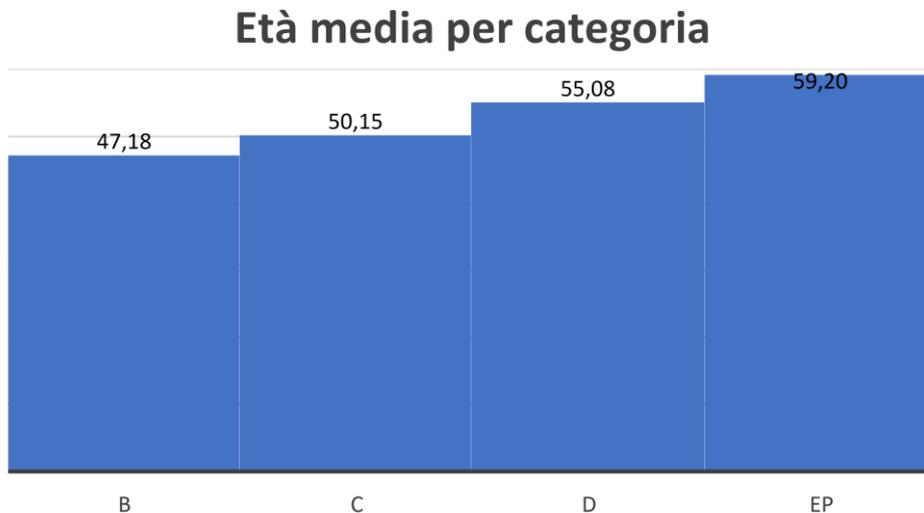
Il Personale Tecnico amministrativo, ad esclusione dei dirigenti e dei Collaboratori ed Esperti Linguistici, risulta oggi suddiviso, per area e categoria, come rappresentato nel grafico seguente:

Figura 3 - Personale PTA per categoria e area d'impiego (numeri assoluti)



Come prevedibile, l'età media del personale cresce verso le categorie più elevate:

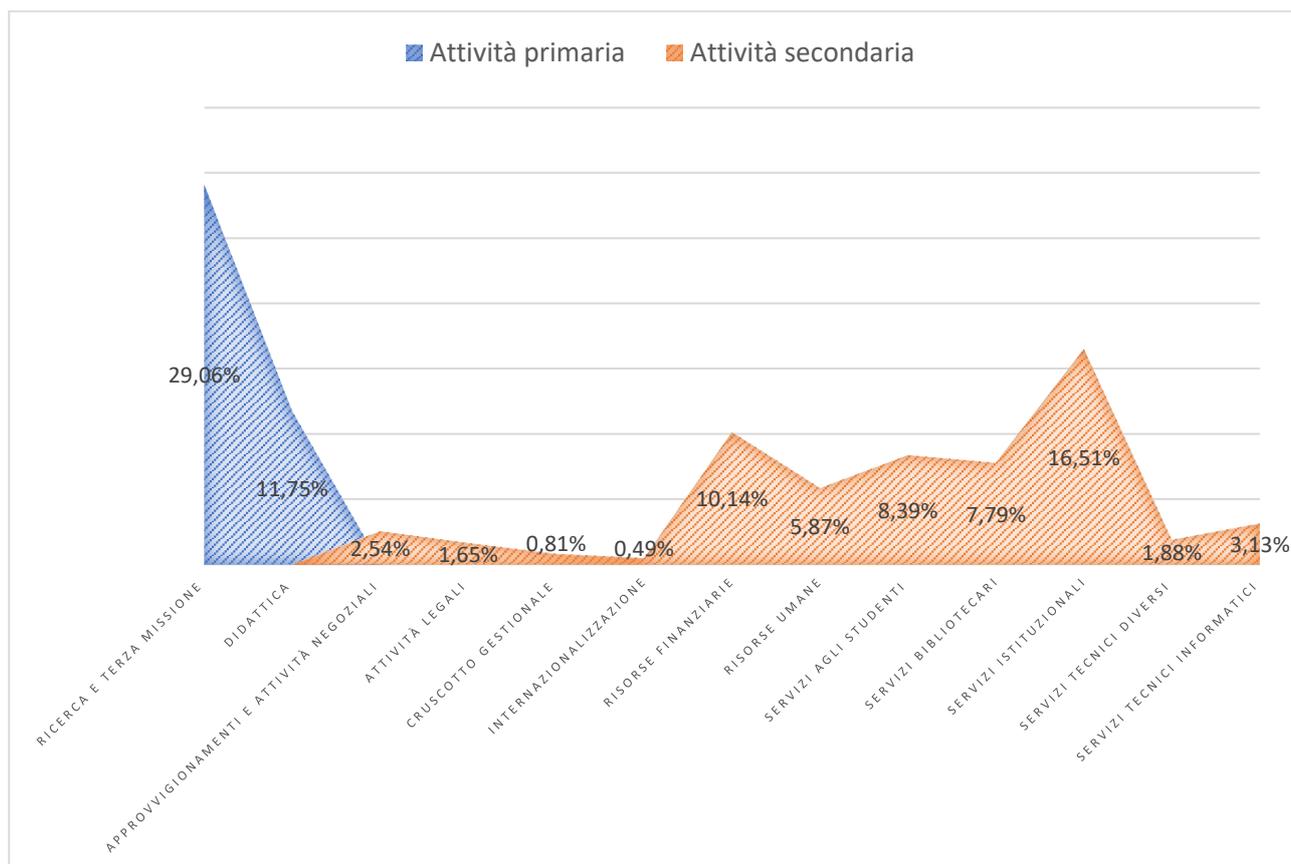
Figura 4 – Età media del PTA per categoria



B) FTE PER MACRO-PROCESSI

La suddivisione dei macro-processi in *attività primarie* e *attività di supporto* prende spunto dal modello “catena del valore” di Porter e consente di evidenziare il contributo del PTA nel perseguimento di quelle che costituiscono le missioni dell’Università.

Figura 5 -Distribuzione FTE del PTA per macro-processi



La ripartizione del FTE⁴ del personale tra *attività primarie*⁵ (Macroprocessi: Ricerca e terza missione – Didattica) e *attività secondarie* mostra, rispetto all’analisi dello scorso anno, un lieve incremento del FTE associato ai macroprocessi Ricerca e terza missione e Didattica (40,81% del tempo di impiego complessivo), anche per effetto delle procedure concorsuali espletate nell’ultimo anno che hanno portato all’assunzione di

⁴ Sono stati considerati i Macroprocessi caratterizzanti (core) delle strutture organizzative. È in corso la ricostruzione puntuale della distribuzione del tempo d’impiego delle singole unità di personale sui subprocessi assegnati alle strutture.

⁵ Si ricorda che il personale dell’università si compone, oltre che di PTA, anche di personale docente e ricercatore, il cui operato è riconducibile in via pressoché esclusiva alle attività primarie e dei collaboratori esperti linguistici che svolgono un’attività a supporto della didattica.

figure di categoria C, specializzate nel supporto alle attività di didattica e segreteria studenti, e figure di categoria D esperte nelle attività di supporto specialistico alla ricerca⁶.

C) BENCHMARKING INTERNO PER LE STRUTTURE DI SUPPORTO ALLA DIDATTICA E ALLA RICERCA

L'analisi di benchmarking interno, con riferimento alle unità operative gestionali "c.d. gestionali" dei 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca, ha rappresentato il punto di partenza per la rilevazione del relativo fabbisogno.

La presenza, infatti, di unità operative gestionali standard dei dipartimenti (*U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico - U.O. Contabilità e attività negoziali - U.O. Ricerca e Terza Missione - U.O. Didattica e servizi agli studenti*), con processi standardizzati e replicati sui 23 dipartimenti, consente di analizzare e pesare variabili comuni (Figura 6).

Figura 6 – Variabili UU.OO. gestionali

UO SERVIZI GENERALI, LOGISTICA E SERVIZI INFORMATICI	N. di docenti e ricercatori
	N. di unità di PTA
	N. di plessi
UO DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI	N. Docenti e Ricercatori
	N. di corsi di studio
	N. di studenti iscritti
	N. di specializzandi iscritti alle scuole di specializzazione
	N. Master e Short Master
	N. Corsi di perfezionamento
U.O. CONTABILITÀ E ATTIVITÀ NEGOZIALI	Conto terzi
	Risorse gestite
	Incidenza dei fondi esterni
	N. mandati
U.O. RICERCA E TERZA MISSIONE	N. Docenti e Ricercatori
	N. Progetti gestiti
	Budget progetti
	N. di convenzioni di ricerca
	Conto terzi
	Corsi di dottorato

Il benchmarking interno è stato realizzato seguendo tali passaggi:

- attribuzione del peso relativo a ciascuna variabile;
- ponderazione dei valori⁷ di ogni singola struttura e dei valori medi calcolati per i 23 Dipartimenti;

⁶ Il dato, apparentemente rassicurante, deve essere letto nella visione prospettica delle cessazioni del triennio. Infatti, come si vedrà nei paragrafi successivi, le cessazioni impatteranno in maniera predominante sul macroprocesso Ricerca e Terza missione.

⁷ I dati considerati sul conto terzi, le risorse gestite, l'incidenza dei fondi esterni e il numero di mandati si riferiscono al trend dell'ultimo triennio

- individuazione del valore *ideale* di *FTE* per ciascuna delle unità operative gestionali standard dei Dipartimenti;
- comparazione tra lo stato delle risorse in essere nelle unità operative dipartimentali e il livello di fabbisogno standard (ΔFTE reale-ideale).

I risultati di quest'analisi sono rappresentati graficamente nelle pagine successive e mostrano come le strutture che si trovano al di sotto della linea dello "0" manifestino una sofferenza di personale più evidente sui processi gestiti rispetto ai dati medi.

Figura 7 – Risultato benchmarking U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico

DIFFERENZA TRA FTE_s E FTE_i U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico

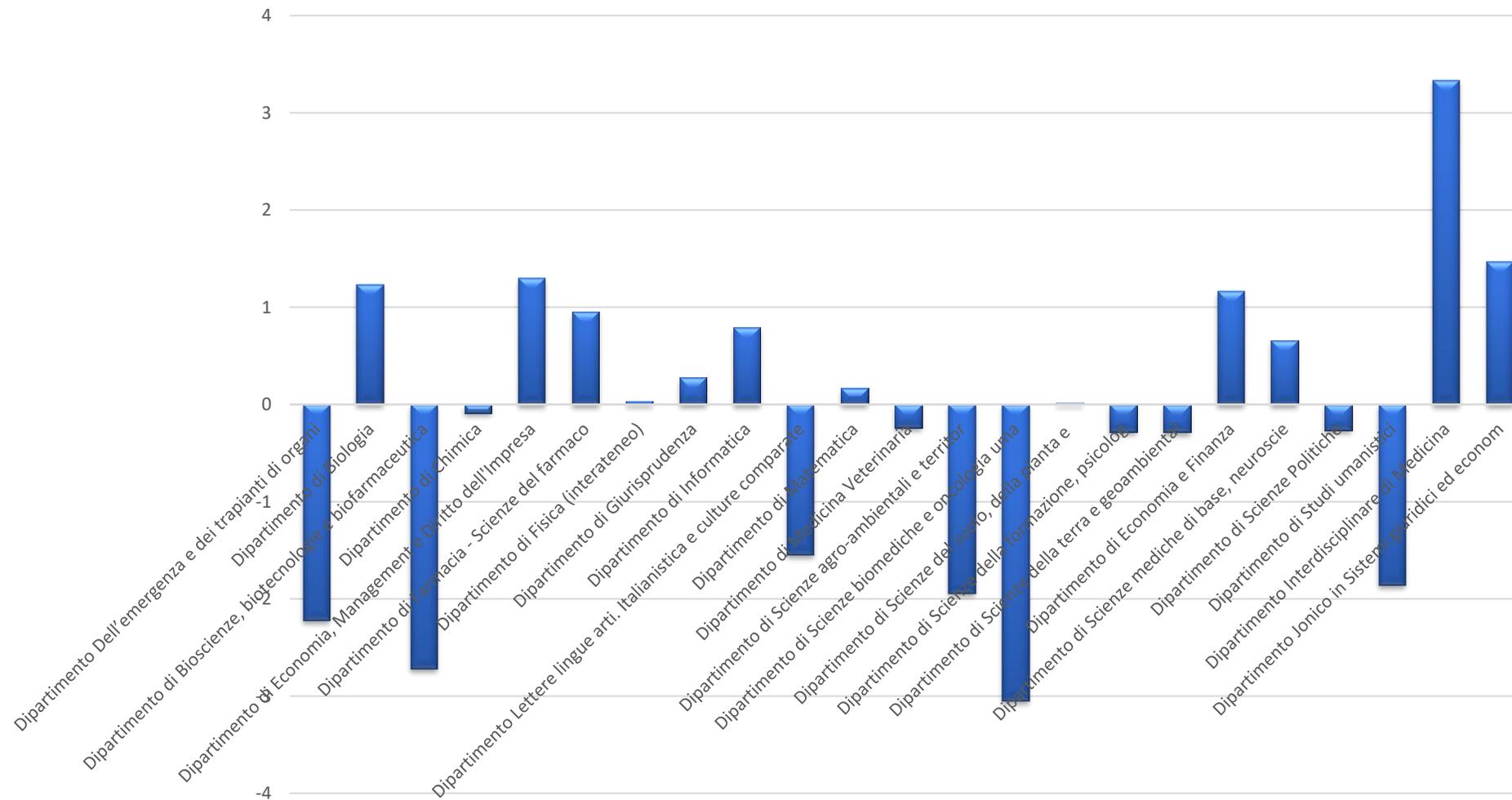
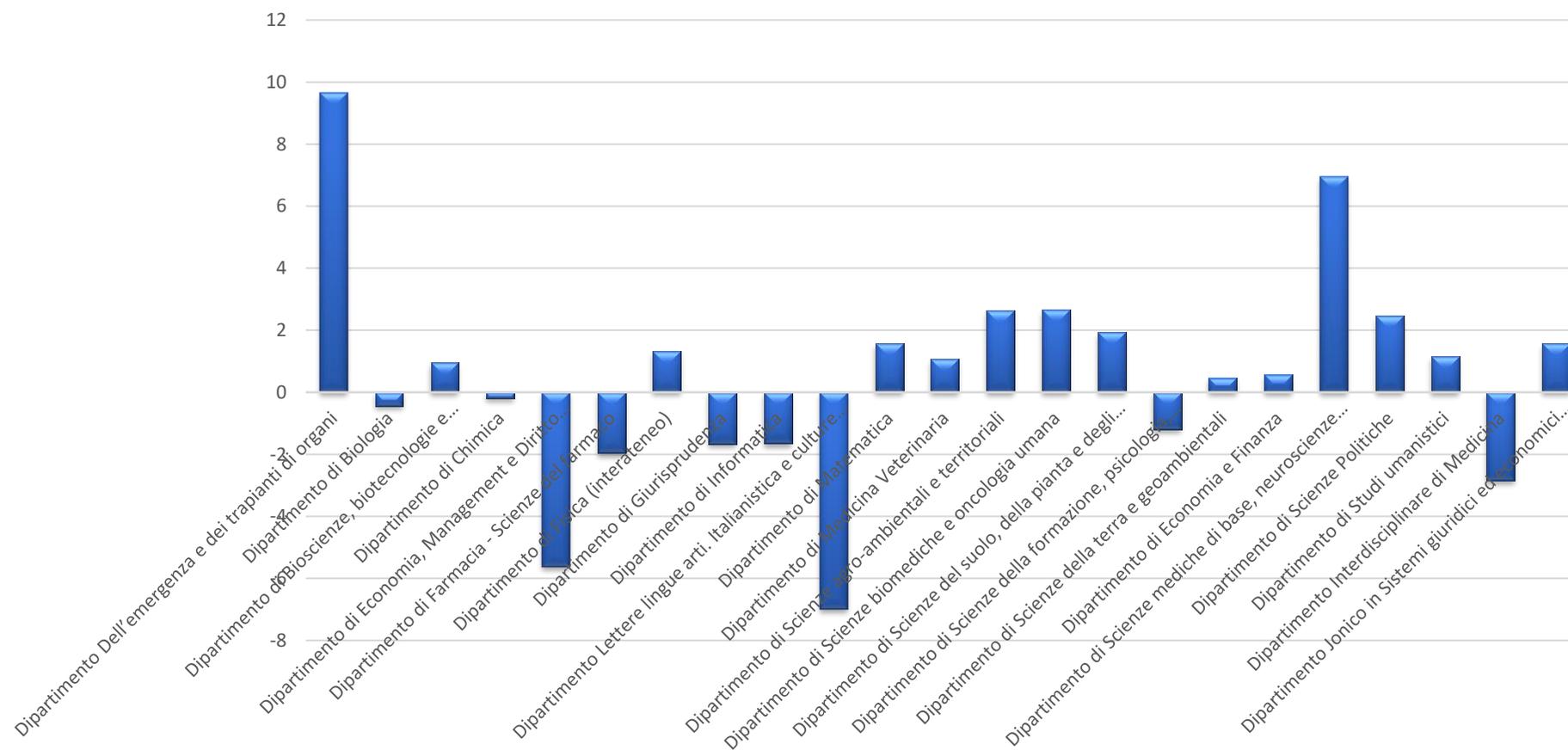


Figura 8 - Risultato benchmarking U.O. Didattica e servizi agli studenti

DIFFERENZA TRA FTE_s E FTE_i U.O. Didattica e servizi agli studenti



(*) Per i dipartimenti della Scuola di medicina la suddivisione dei corsi di studio e, conseguentemente degli studenti, è stata realizzata sulla base di un report tecnico della Struttura di Supporto amministrativo per il raccordo e il coordinamento della Scuola di medicina.

Figura 9 - Risultato benchmarking U.O. Contabilità e attività negoziati

DIFFERENZA TRA FTE_s E FTE_i U.O. Contabilità e attività negoziati

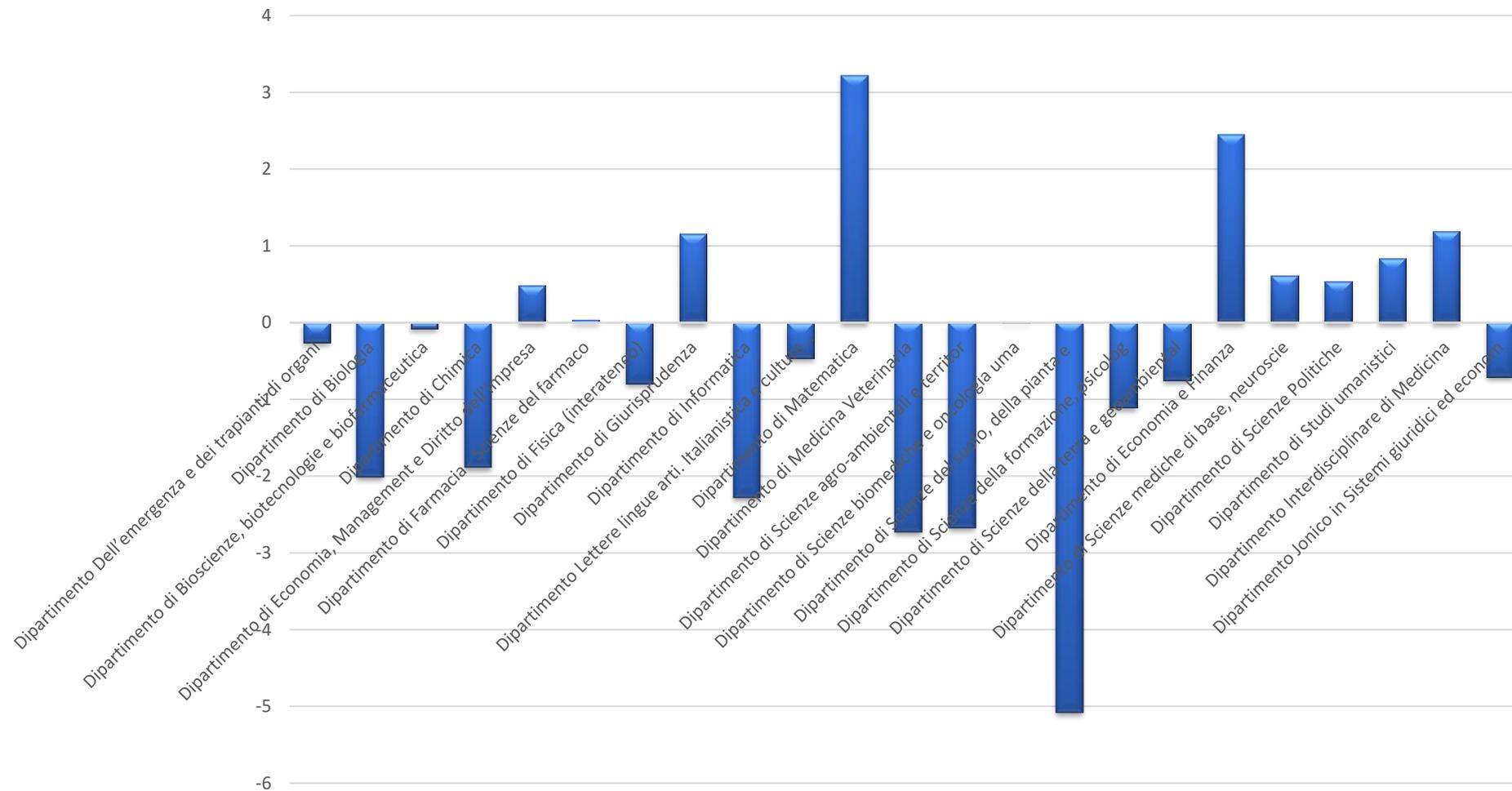
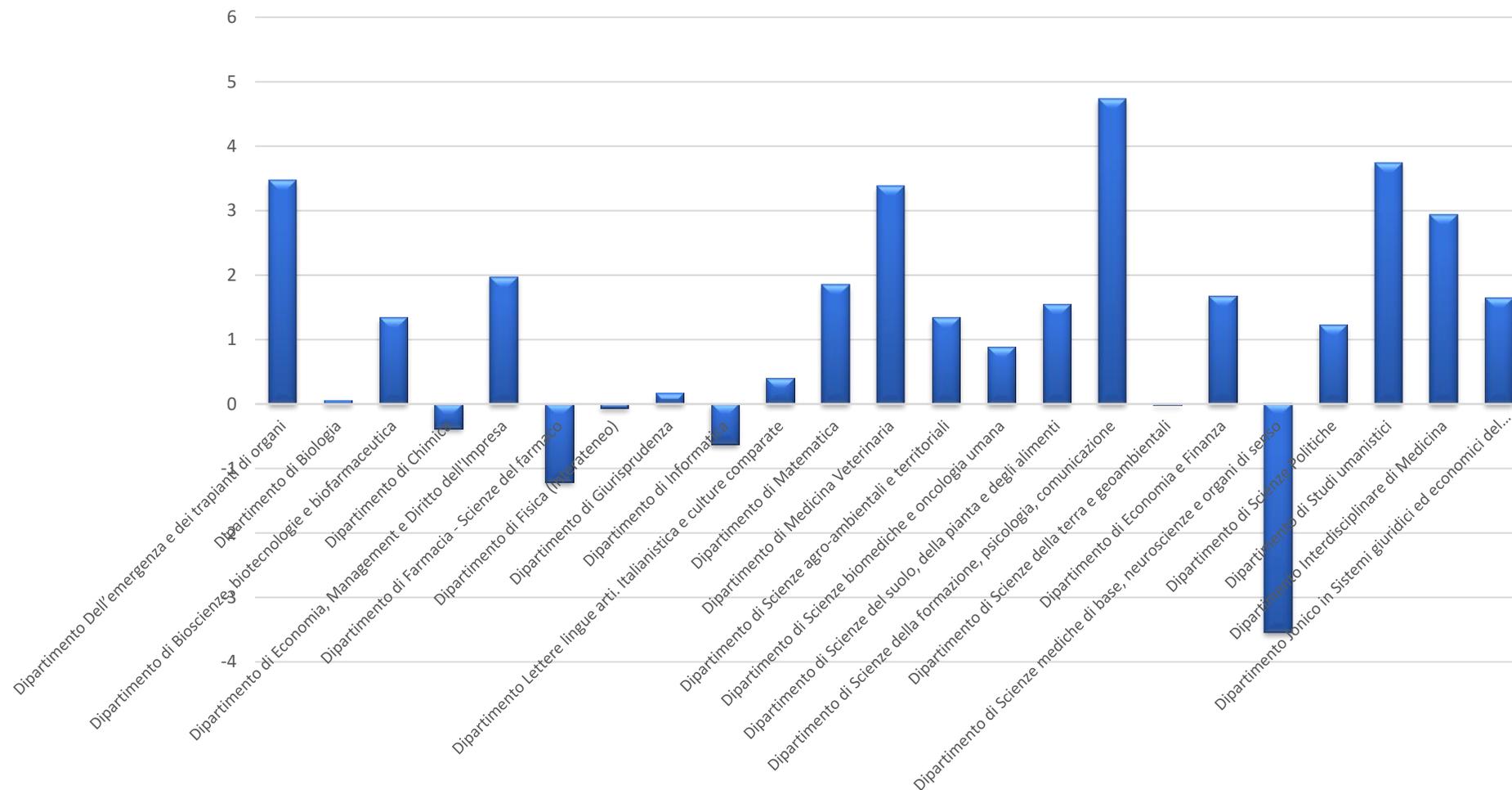


Figura 10- Risultato benchmarking U.O. Ricerca e Terza Missione

DIFFERENZA TRA FTE_s E FTE_i U.O. Ricerca e Terza Missione



D) PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI

L'analisi dei pensionamenti programmati nel triennio 2020-2022 del PTA è stata realizzata tenendo conto, non solo delle categorie di appartenenza del personale, ma anche dei macroprocessi all'interno dei quali operano. Infatti, è stata calcolata la riduzione di FTE, dovuta alle cessazioni nel triennio 2020-2022, per categoria e sui macro-processi. È stato, inoltre, predisposto un prospetto di sviluppo potenziale P.O. rispetto alle stesse cessazioni, utile a garantire un adeguato turnover.

Il DL n. 4/2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla L. n. 26/2019, che prevede delle nuove disposizioni per accedere alla pensione anticipata, comprensivo della cosiddetta "Quota 100", continua a produrre effetti di accelerazione sulle cessazioni programmate del personale. Tale aspetto merita un monitoraggio continuo, soprattutto perché le categorie gestionali (categoria D) e le elevate professionalità (categoria EP) soffrono di un'età media nettamente superiore a quella delle categorie inferiori. Diventa importante, quindi, provvedere ad un adeguato e rapido turnover che permetta un congruo affiancamento da parte del personale con ruoli di coordinamento a favore dei futuri subentranti.

Nelle pagine successive si presentano i risultati delle analisi delle cessazioni.

Figura 11 - Riduzione di FTE per cessazioni (per categoria) nel triennio 2020-2022

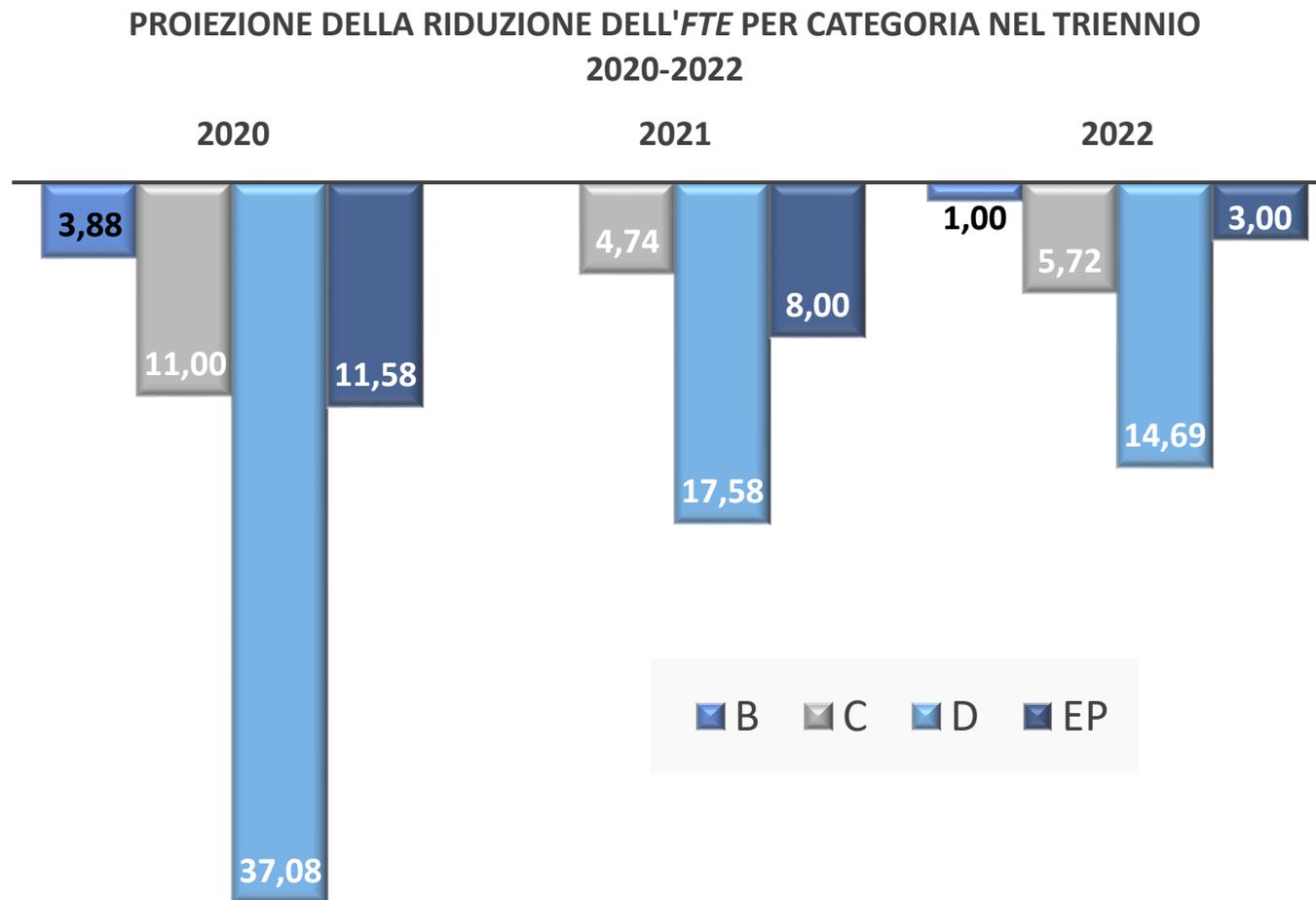


Figura 12 Riduzione di unità di personale per cessazioni (per categoria) nel triennio 2020-2022

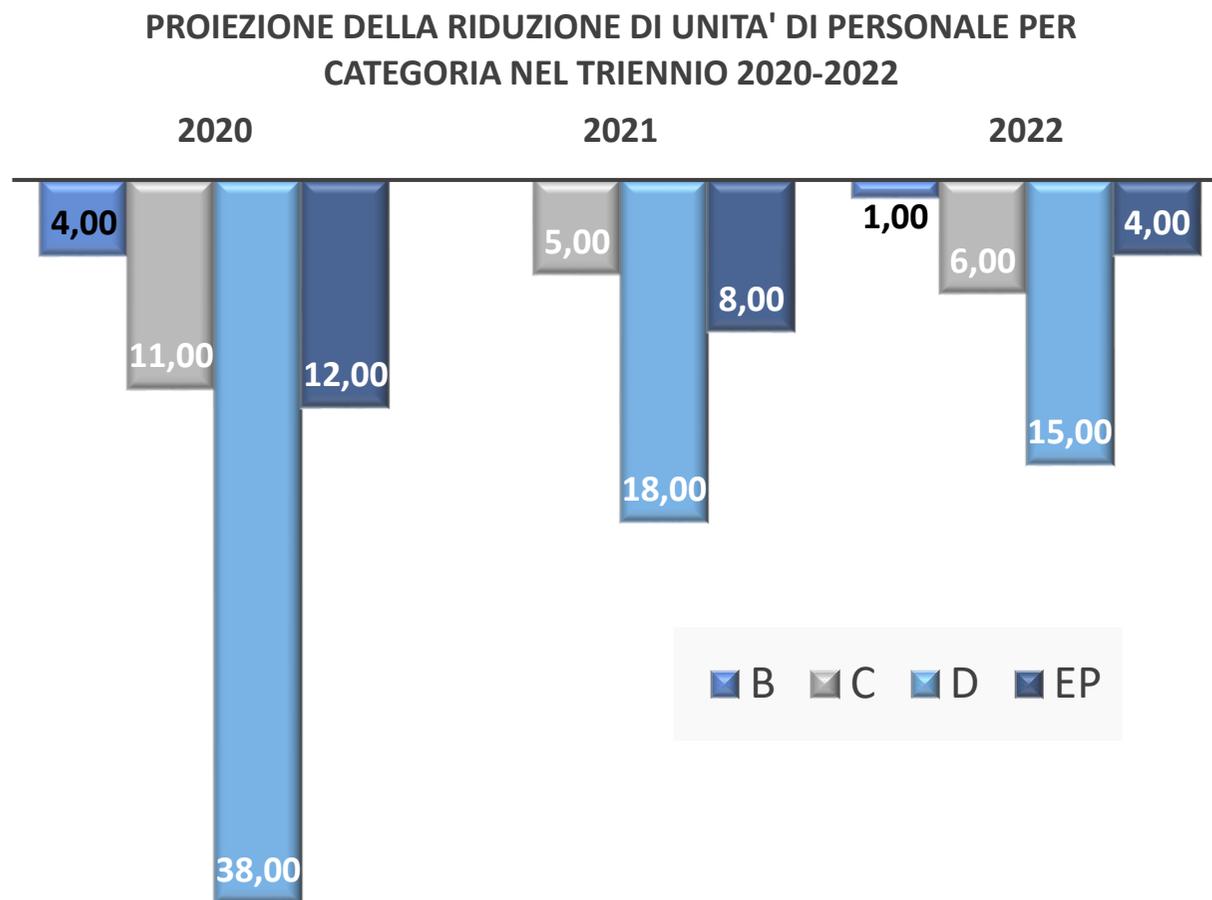
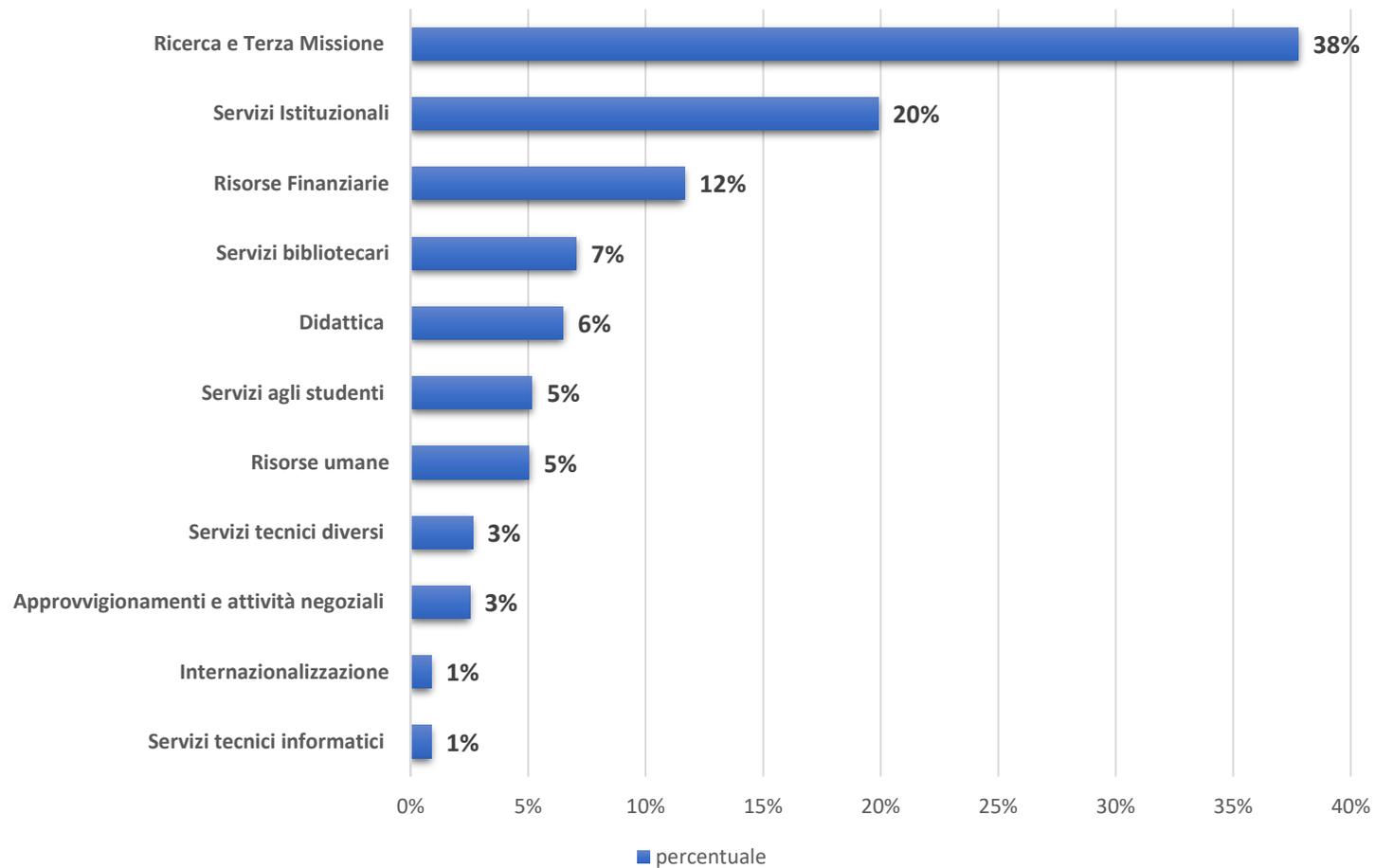


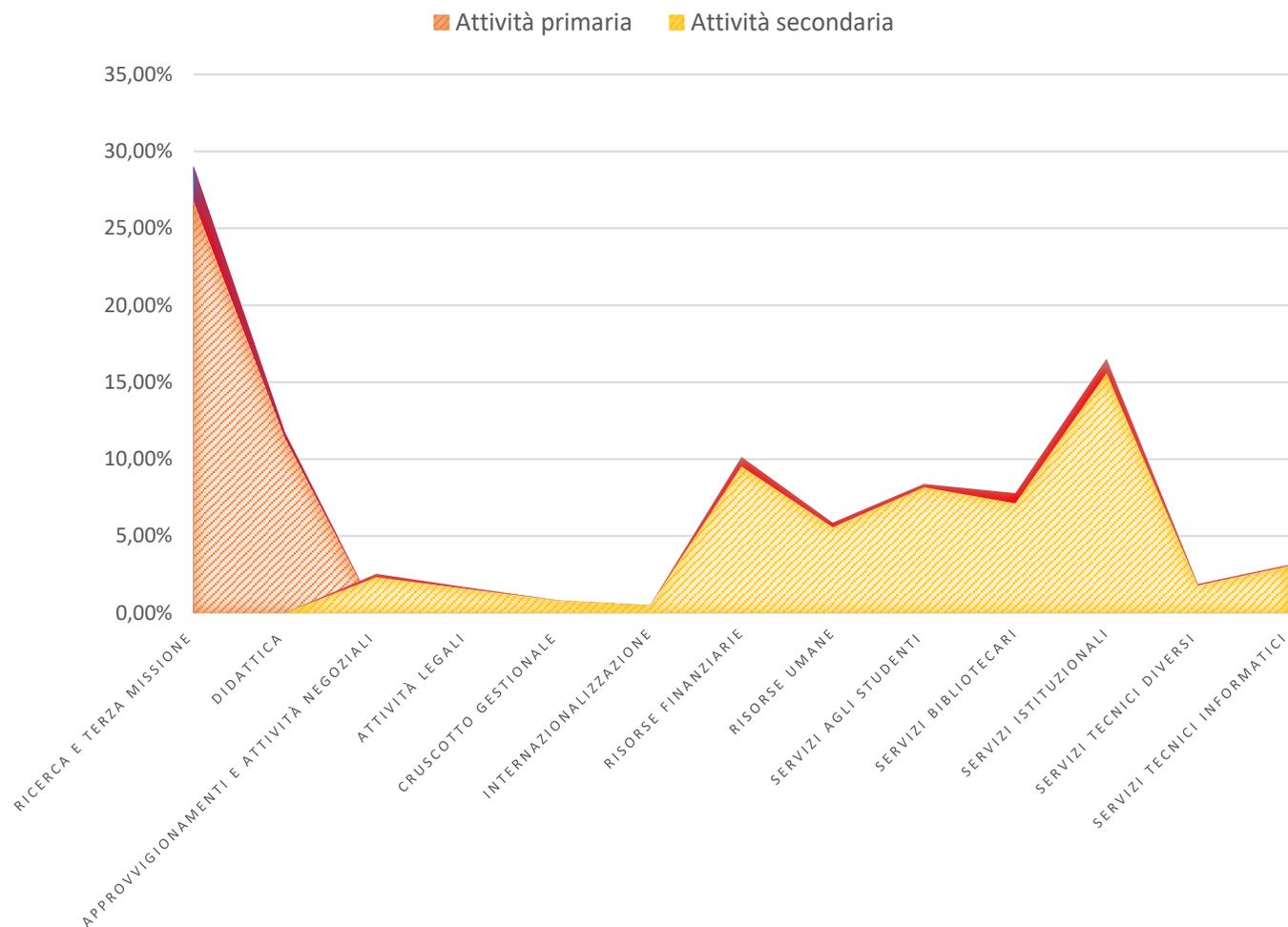
figura 13 – Impatto delle cessazioni sui macro-processi nel triennio 2020/2022

Impatto in termini percentuali delle cessazioni del triennio 2020/2022 sui macroprocessi



Per effetto delle cessazioni, la distribuzione del FTE del personale sui macro-processi, rappresentata nella figura 5, subirebbe una diminuzione che si raffigura, riproporzionata, nel grafico seguente:

Figura 14 – Riduzione distribuzione FTE del PTA per macro-processo



L'area in rosso evidenzia graficamente gli effetti di diminuzione che le cessazioni produrrebbero, rispetto all'attuale denominatore, sulla distribuzione del FTE sui macroprocessi.

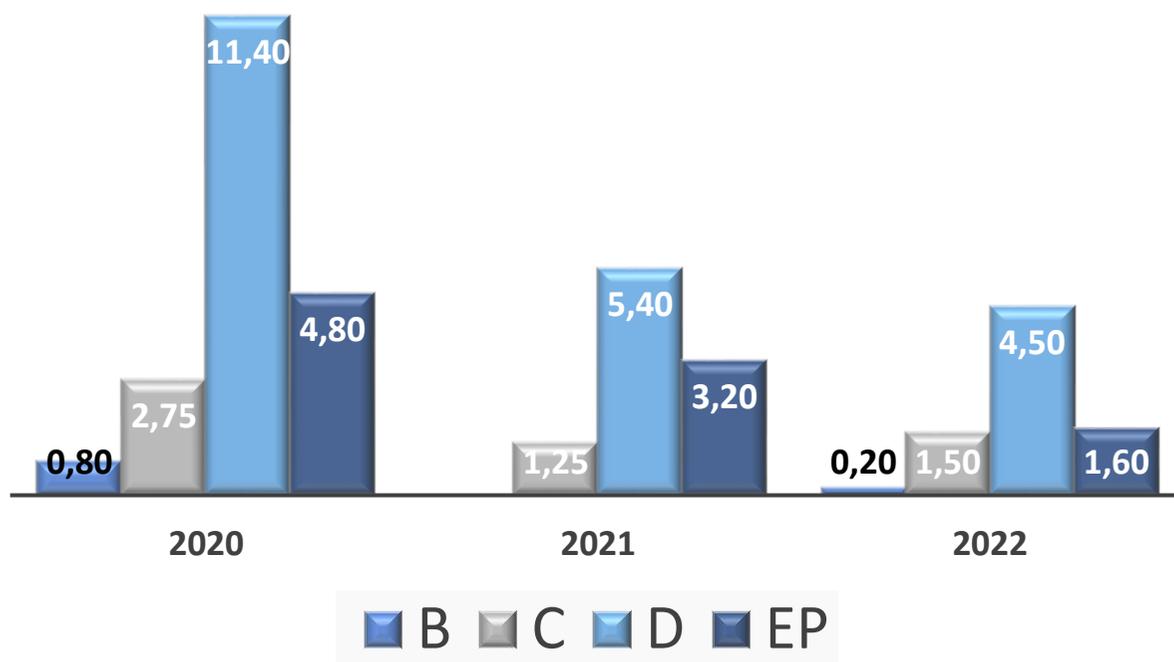
I macro-processi riconducibili all'Attività primaria subirebbero un'ulteriore riduzione del FTE del 2,33%.

Si tenga conto che la rappresentazione di figura 5, essendo una fotografia attuale, risulta già al netto delle cessazioni 2020 intervenute nei primi 7 mesi dell'anno.

E) PUNTI ORGANICO

Figura 15 - Sviluppo potenziale P.O. da cessazioni nel triennio 2020/2022

SVILUPPO *potenziale* P.O. DA CESSAZIONI



Dalle cessazioni intervenute e programmate nel corso del triennio 2020-2022 è stato sviluppato un calcolo dello **sviluppo potenziale di Punti Organico**, tenendo conto delle categorie del personale, a sostegno di un progetto assunzionale di respiro triennale.

Per quanto riguarda le capacità assunzionali effettive si parte dal computo del conto a scalare dei P.O. già disponibili e non ancora spesi/impegnati nell'attuazione dei Piani precedenti che risulta ammontare a **9,27 P.O.**⁸

Inoltre, si consideri che nel sistema delle Università statali le facoltà assunzionali sono attribuite annualmente, con decreto del Ministro, tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al turn over stabilito dalla normativa statale e dell'assicurazione ad ogni ateneo di poter contare su un budget annuale minimo pari al **50%** delle risorse derivanti dalle proprie cessazioni dell'anno precedente. Pertanto, si è presa visione del prospetto di calcolo delle **cessazioni 2019**, presente sul Portale Proper, di cui si presenta, di seguito, un estratto relativo al solo **personale contrattualizzato**:

Tabella 2 – Totale cessazioni e sviluppo P.O.

Categoria	Totale cessazioni	Punti Organico corrispondenti
EP	15	6
D	48	14,4
C	19 ⁹	4,5
B	4 ¹⁰	0,2
CEL	2	0,4
totale P.O. da cessazione 2019 (personale contrattualizzato)		25,5
budget annuale minimo pari al 50% delle cessazioni (personale contrattualizzato)		12,75

Tenendo conto di quanto appena riportato, il totale dei Punti Organico immediatamente utilizzabile per l'attuazione del presente Piano, per il solo personale contrattualizzato, risulta essere di:

$$(9,27 + 12,75)P.O. = 22,02 P.O.$$

F) SOSTENIBILITÀ DELLA SPESA DI PERSONALE, EQUILIBRI DI BILANCIO E PROIEZIONE DEI COSTI

Nel rispetto dell'art. 4 del DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49, la programmazione relativa al Piano triennale dei fabbisogni di personale è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7 dello stesso DECRETO LEGISLATIVO 29 marzo 2012, n. 49.

In riferimento all'Esercizio 2019, si rappresentano i seguenti indicatori¹¹:

Tabella 3 – Indicatori economico-finanziari

Indicatore	Valore stimato	Stato
SPESE DI PERSONALE (art. 5, d.lgs 49/2012) - (LIMITE MAX 80%)	69,48%	

⁸ Relazione istruttoria presentata da questa Direzione Generale al Consiglio di Amministrazione del 09/07/2020 e del 23/09/2020.

⁹ Di cui 1 da assunzioni obbligatorie

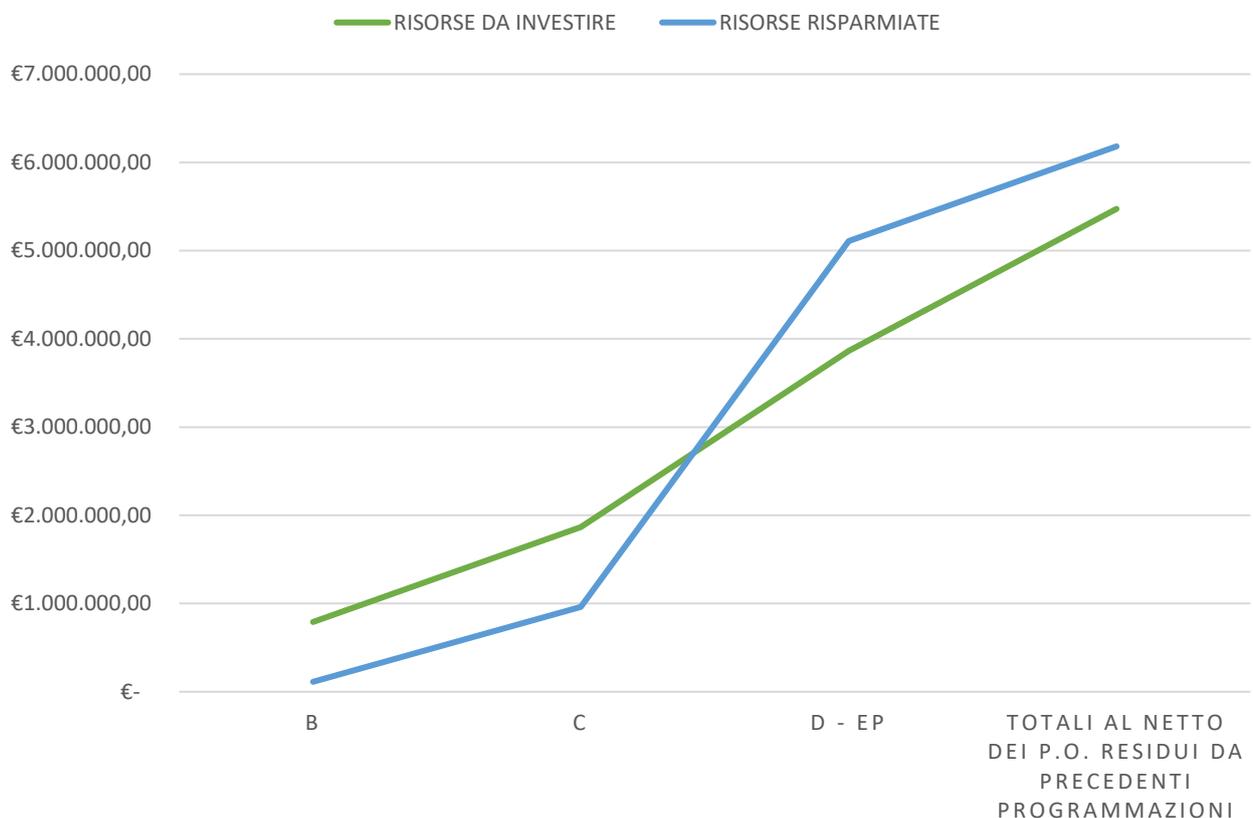
¹⁰ Di cui 3 da assunzioni obbligatorie.

¹¹ I dati riportati sono rinvenibili nell' ALLEGATO N. 2 - RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE INTEGRATA DI ATENEO 2019 - Rendicontazione delle risorse economiche e finanziarie associate agli obiettivi del Documento di Programmazione integrata e cruscotto degli indicatori finanziari

Indicatore	Valore stimato	Stato
SPESE DI INDEBITAMENTO (art. 6, d.lgs 49/2012) - (LIMITE MAX 15%, LIMITE CRITICO 10%)	0%	😊
SOSTENIBILITA' ECONOMICO FINANZIARIA - ISEF (art. 7, d.lgs 49/2012)	1,18%	😊

Si rappresenta di seguito una simulazione dell'andamento costi del personale nel triennio, raffrontando le risorse finanziarie liberate dalle cessazioni avvenute/programmate nel triennio 2019-2020-2021 e le nuove risorse che si propone di investire in attuazione del presente Piano¹², tenendo conto delle rilevazioni ministeriali relative all'anno 2018, citate nel *Decreto Ministeriale n. 740 dell'8 agosto 2019 - Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2019*, concernenti il costo del personale delle istituzioni universitarie statali che vedono il costo medio nazionale di 1 Professore di I fascia, a cui corrisponde il coefficiente stipendiale di 1 Punto Organico, pari a € 113.008,00.

Figura 16 - Andamento costi del personale nel triennio in attuazione del Piano¹³



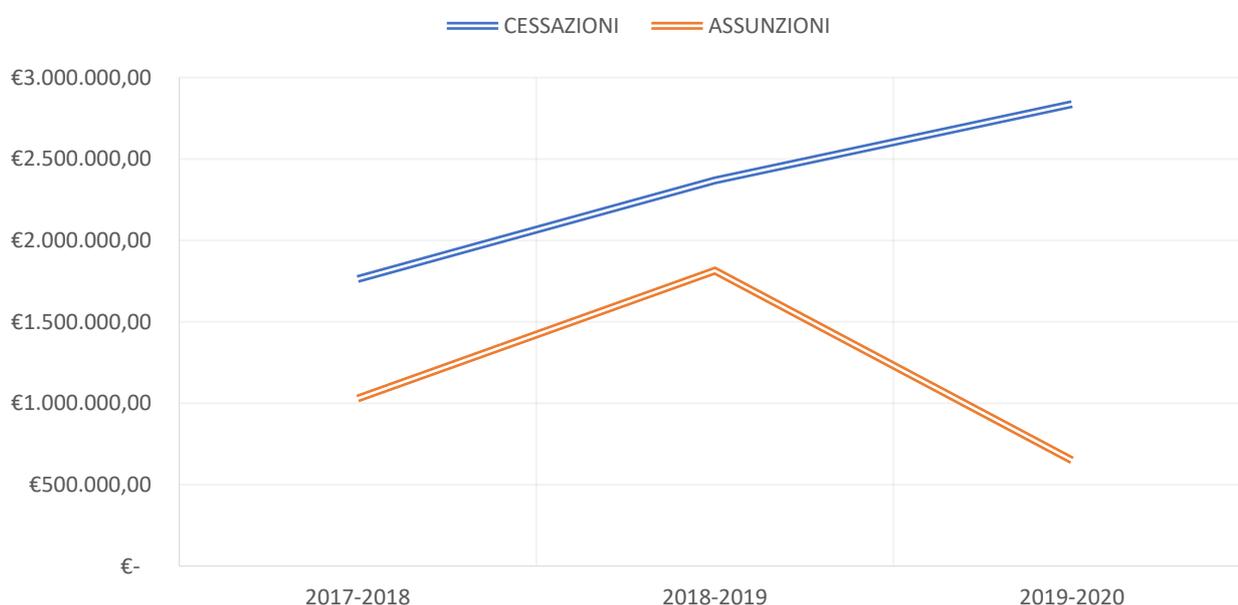
Dalla lettura del grafico appare una situazione di equilibrio complessivo delle risorse. Analizzando le singole colonne, si evince che per le categorie riconducibili a ruoli di supporto (categorie B e C) la programmazione prevede un investimento con l'intento di rinforzare le strutture dell'organizzazione particolarmente

¹² Si veda la tabella n. 7

¹³ Si analizzano i dati del personale di categoria B, C, D ed EP, in quanto a maggiore impatto sulle risorse finanziarie. Il personale CEL e dirigente conta numeri limitati poco rappresentativi graficamente con un turnover programmato al più compensativo.

sofferenti a seguito di anni di mancate o troppo limitate sostituzioni del personale cessato. I livelli bassi di risparmio da cessazioni sulle categorie B e C trovano riscontro nell'analisi dell'età media del personale che cresce verso le categorie più elevate (D – EP)¹⁴. Dalla lettura della terza colonna del grafico appare chiaramente l'intento, nel limite delle capacità assunzionali e nel rispetto assoluto degli equilibri finanziari, di ridurre il gap procurato negli anni sul turnover delle figure professionali riconducibili a categorie legate a ruoli di coordinamento (D ed EP). L'ultima colonna analizza i dati complessivi proponendo un rapporto tra le risorse finanziarie liberate dalle quiescenze del personale tecnico amministrativo e quelle da investire, al netto delle risorse residue liberate dalle cessazioni precedenti all'anno 2019 e non ancora utilizzate¹⁵. Come si può leggere chiaramente, complessivamente, gli investimenti risultano inferiori ai risparmi garantendo la sostenibilità finanziaria della presente programmazione. A supporto del dato presente nell'ultima colonna del grafico precedente, si propone una serie storica, tradotta in termini finanziari, dei volumi del turnover realizzato a partire dalle cessazioni 2017:

Figura 17 – Serie storica turnover espresso in termini finanziari



Risulta chiaro il risparmio ricavato dal turnover limitato per il personale tecnico amministrativo nell'arco temporale proposto nell'analisi che trova corrispondenza nei Punti Organico residui e non impegnati delle precedenti programmazioni.

G) MONITORAGGIO ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001, s.m.i., l'Università di Bari è tenuta all'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e, pertanto, garantisce l'assunzione di lavoratori disabili (art. 3, L. 68/1999) ovvero appartenenti alle c.d. categorie protette (art. 18, L. 68/1999), nella misura del 7% dei lavoratori occupati.

Quanto alla modalità di determinazione della base di computo ed alla conseguente quantificazione della quota d'obbligo, l'Ateneo barese si attiene alle Linee guida all'uso fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con Direttiva n. 1/2019.

¹⁴ Si veda la figura n. 4

¹⁵ Si veda la tabella n. 8

A seguito del monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, effettuato ex art. 39-quater, d.lgs. 165/2001, s.m.i., nel mese di gennaio 2020, relativo al dato al 31/12/2019, e per effetto delle assunzioni ai sensi dell'art 1 della legge 68/99 eseguite tra gennaio e marzo 2020, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultano essere i seguenti:

Tabella 4 – Dati di sintesi – monitoraggio assunzioni obbligatorie

N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	3
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	3

A tal proposito si evidenzia che sono in fase di conclusione le seguenti procedure di reclutamento:

Tabella 5 – Procedure di reclutamento riservate a soggetti disabili appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 e all'art. 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68

D.D.G. n. 575 del 15 ottobre 2019	Concorso, per esami, riservato a soggetti disabili appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, e iscritti negli elenchi di cui all'art. 8 della citata L. 68/1999, tenuti dall'Ufficio di Collocamento Mirato di Taranto, per la copertura di n. 1 posto di categoria B3 – area dei servizi generali e tecnici, per le esigenze del Dipartimento Jonico dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro
D.D.G. n. 574 del 15 ottobre 2019	Concorso, per esami, riservato agli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, della Legge 12 marzo 1999, n. 68, iscritti negli elenchi tenuti dall'Ufficio di Collocamento Mirato di Bari, per la copertura di n. 2 posti di categoria C - posizione economica C1 - area amministrativa, per le esigenze di Gestione dei processi relativi alla didattica dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro

H) LE AZIONI POSTE IN ESSERE

Per poter addivenire all'individuazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo 2020-2022 bisogna analizzare i risultati ottenuti nell'ambito dell'attuazione dei recedenti Piani. Pertanto, di seguito, si propone un riepilogo di tipo tabellare delle azioni poste in essere a soddisfacimento del fabbisogno rilevato nell'ambito del Piano 2019-2021:

Tabella 6 -Azioni poste in essere in attuazione del Piano 2019-2021

Cat.	Profilo individuato nel Piano 2019/2021	Totale FABBISOGNO 2019-2021	Procedure concorsuali espletate/in fase di espletamento/ Procedure concorsuali coerenti con il fabbisogno	Totale FABBISOGNO SODDISFATTO SUL TRIENNIO	Totale FABBISOGNO da SODDISFARE
C	Contabile	30	DDG 604/18	6	24
D	Manager della ricerca	26	DDG 603/18	24	2
C	Supporto alla didattica	33	DDG 602/18	26	7
B	Servizi generali	6	Procedure di mobilità - art. 30 D.Lgs. 30/03/2001, n. 165	2	4
C	Supporto amministrativo organi/RPCT	4	DDG 672/14	3 ¹⁶	1
C	Informatico dipartimenti	2	-	-	2
C	Sistemista	2	DDG 417/19 ¹⁷	-	2
C	Informatico applicativi	8	DDG 419/19 ¹⁸	-	8
C	Informatico web designer	1	-	-	1
C	Esperto e-learning	2	-	-	2
C	Geometra	3	-	-	3
D	Ingegnere strutturale (edile-civile)	2	DDG 420/19 ¹⁹	-	2

¹⁶ Di cui 1 in attesa di nullaosta

¹⁷ Concorso in fase di espletamento

¹⁸ Concorso in fase di espletamento

¹⁹ Concorso in fase di espletamento

Cat.	Profilo individuato nel Piano 2019/2021	Totale FABBISOGNO 2019-2021	Procedure concorsuali espletate/in fase di espletamento/ Procedure concorsuali coerenti con il fabbisogno	Totale FABBISOGNO SODDISFATTO SUL TRIENNIO	Totale FABBISOGNO da SODDISFARE
C	Perito industriale	4	-	-	4
C	Tecnico degli acquisti e degli approvvigionamenti	1	DDG 672/14	1	0
D	Esperto in diritto societario	1	-	-	1
D	Proprietà intellettuale	1	-	-	1
D	Esperto in internazionalizzazione	2	-	-	2
D	Esperto gestione risorse umane	1	-	-	1
C	Bibliotecario	4	DDG 418/19 ²⁰		4
D	Manager di Biblioteca	4	-	-	4
B	Supporto tecnico di laboratorio	6 ²¹	DDG 421/19	6	0
C	Tecnico di laboratorio	7 ²²	DDG 421/19 DDG 427/19 ²³ DDG 428/19 DDG 429/19 DDG 438/19 ²⁴	5	2
D	Tecnico Esperto di laboratorio	13	DDG 430/19	6	7

²⁰ Concorso in fase di espletamento

²¹ Così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 09/07/2020.

²² Così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 27/02/2020.

²³ Concorso in fase di espletamento

²⁴ Concorso in fase di espletamento

Cat.	Profilo individuato nel Piano 2019/2021	Totale FABBISOGNO 2019-2021	Procedure concorsuali espletate/in fase di espletamento/ Procedure concorsuali coerenti con il fabbisogno	Totale FABBISOGNO SODDISFATTO SUL TRIENNIO	Totale FABBISOGNO da SODDISFARE
			DDG 431/19 DDG 432/19 DDG 433/19 DDG 434/19 ²⁵ DDG 435/19 DDG 436/19		
D	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	1 ²⁶	-	-	1
D	Knowledge Transfer Manager	1 ²⁷			

²⁵ Concorso in fase di espletamento

²⁶ Così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 30.04/04/06.05.2020.

²⁷ Così come integrato dal Consiglio di Amministrazione del 31.07.2020.

4. Fabbisogno del Personale 2020-2022

Il fabbisogno 2020-2022 del PTA UNIBA è stato costruito tenendo in considerazione:

- la distribuzione di FTE su tutti i macro-processi UNIBA;
- i risultati delle azioni poste in essere in attuazione del Piano 2019-2021 (tabella 4), rielaborate alla luce delle attuali esigenze;
- gli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2020-2022;
- l'analisi storica dei dati, soprattutto in relazione alle quattro unità operative gestionali standard dei Dipartimenti di didattica e di ricerca, volte ad evidenziare eventuali fabbisogni di FTE (per i dettagli si veda la lettera c) del Paragrafo 3);
- la sostenibilità delle spese di personale;
- sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali.

L'incrocio di tali dati ha permesso la costruzione del fabbisogno 2020-2022.

Nelle pagine seguenti si riporta il risultato di tale lavoro, espresso in termini di profili professionali necessari all'Università nel prossimo triennio e di relazione ai macro-processi di afferenza (famiglie professionali) e agli obiettivi strategici.

Tabella 7 -Fabbisogno del PTA per Profilo professionale e macro-processo di afferenza

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
A	Approvvigionamenti e attività negoziali	A.1	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	E3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo; F3 - Razionalizzare e valorizzare il patrimonio bibliotecario di Palazzo Ateneo; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	Dirigente a tempo determinato	1		
		A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	E3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo; F3 - Razionalizzare e valorizzare il patrimonio bibliotecario di Palazzo Ateneo; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	
B	Attività legali	B.1	Avvocato	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	
C	Cruscotto gestionale	C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali ²⁸	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	10	3	
D	Didattica	D.1	CEL	A5 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	CEL	9	1,8	
		D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	A2 - Aggiornare e razionalizzare l'offerta formativa rendendola più qualificante e meglio spendibile sul mercato del lavoro; B4 - Favorire un rapido ingresso nel mondo del lavoro	D	10	3	

²⁸ I Profili specifici verranno costruiti sulla base dei processi gestiti dalle strutture che compongono l'organizzazione.

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
		D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	A1 - Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità; B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	C	15	3,75	
E	Internazionalizzazione	E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	C4 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di Ateneo	D	4	1,2	
		E.2	Interprete/Traduttore	A5 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa; B5 - Potenziare il sistema di accoglienza e di consulenza per gli studenti stranieri; C4 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di Ateneo	D	2	0,6	
		E.3	Supporto alla didattica per l'internazionalizzazione	A5 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa; B5 - Potenziare il sistema di accoglienza e di consulenza per gli studenti stranieri	D	6	1,8	
F	Ricerca e Terza Missione	F.1	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	Dirigente a tempo determinato	1		

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
		F.2	Europrogettista	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C4 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di Ateneo	D	9	2,7	
		F.3	Knowledge Transfer Manager	D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio; D2 - Supportare i processi di trasferimento tecnologico e di conoscenza	D	5	1,5	0,3
		F.4	Manager della Ricerca	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca	D	9	2,7	
		F.5	Tecnico di laboratorio ²⁹	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca	C	10	2,5	0,5

²⁹ I Profili specifici verranno costruiti sulla base dei processi gestiti dalle strutture che compongono l'organizzazione

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
		F.6	Tecnico Esperto di laboratorio ³⁰	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca	D	25	7,5	0,3
G	Risorse Finanziarie	G.1	Fiscalista e Tributarista	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	3	0,9	
		G.2	Supporto Amministrativo Contabile	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	C	20	5	

³⁰ I Profili specifici verranno costruiti sulla base dei processi gestiti dalle strutture che compongono l'organizzazione

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
H	Risorse umane	H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio	D	1	0,3	
		H.2	Manager della Diversità	E4 - Promuovere il diversity e il disability management	D	2	0,6	
I	Servizi agli studenti	I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	A1 - Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità; E4 - Promuovere il diversity e il disability management	D	2	0,6	
		I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	A3 - Potenziare le competenze trasversali; B4 - Favorire un rapido ingresso nel mondo del lavoro	D	2	0,6	0,3
		I.3	Mediatore culturale	B5 - Potenziare il sistema di accoglienza e di consulenza per gli studenti stranieri	D	4	1,2	
J	Servizi bibliotecari	J.1	Bibliotecario	B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio	C	4	1	1
		J.2	Dirigente bibliotecario	B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	Dirigente a tempo determinato	1		
		J.3	Manager di Biblioteca	B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio	D	6	1,8	

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
K	Servizi istituzionali	K.1	Archivista	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	
		K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	
		K.3	Manager Green Economy	E3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo	D	2	0,6	
		K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali ³¹	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	B	25	5	
L	Servizi tecnici diversi	L.1	Ingegnere strutturale (edile-civile)	E3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo; F3 - Razionalizzare e valorizzare il patrimonio bibliotecario di Palazzo Ateneo; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	0,6
		L.2	Perito industriale	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio	C	5	1,25	
		L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici ³²	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	B	10	2	

³¹ I Profili specifici verranno costruiti sulla base dei processi gestiti dalle strutture che compongono l'organizzazione

³² I Profili specifici verranno costruiti sulla base dei processi gestiti dalle strutture che compongono l'organizzazione

	Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
		L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	E2 - Promuovere il benessere lavorativo e la conciliazione lavoro-tempi	D	4	1,2	
		L.5	Ingegnere meccanico	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	1	0,3	
		L.6	Ingegnere elettrico	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; D1 - Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	1	0,3	
M	Servizi tecnici informatici	M.1	Dirigente tecnico	F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali; F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	Dirigente a tempo determinato	1		
		M.2	Informatico applicativi	F1 - Favorire la condivisione dei dati di performance (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Amministrazione) di UNIBA, con modalità innovative e interattive; F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	19	4,75	2
		M.3	Informatico web designer	F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	2	0,5	

Macroprocesso	Cod. Profilo	Profilo professionale	Obiettivi strategici collegati (prevalenti)	CAT.	Fabbisogno N.	Punti Organico necessari per l'attuazione della programmazione	Punti Organico già accantonati per concorsi in fase di svolgimento
	M.4	Manager e-learning	A1 - Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità; B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio; B3 - Ridurre abbandoni e drop-out	D	1	0,3	
	M.5	Sistemista	F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	4	1	0,5
	M.6	Tecnico e-learning	A1 - Promuovere la "percorribilità" dell'offerta formativa da parte degli studenti e la sua sostenibilità; B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio; B3 - Ridurre abbandoni e drop-out	C	3	0,75	
					249	65	5,5

Tabella 8 -Fabbisogno del PTA 2020-2022 (numero e punti organico)

N. di unità di personale complessivamente in fabbisogno	249
punti organico NETTI da spendere	59,5³³
punti organico RESIDUI DA PRECEDENTI PROGRAMMAZIONI	9,27
punti organico A VALERE SULLE ASSEGNAZIONI DEL TRIENNIO	50,23

³³ (65 – 5,5) P.O. = 59,5 P.O.

5. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2020-2022

Al fine di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, UNIBA si ispira alla *Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018: le Linee guida per i concorsi pubblici*, attuando il principio di trasparenza e massima valorizzazione delle competenze individuali dei candidati. Pertanto, le procedure di reclutamento sono elaborate per valutare, in relazione agli specifici profili professionali, non solo le nozioni teoriche e generali, ma anche la capacità di fare collegamenti tra le conoscenze nelle varie materie, di contestualizzarle e di utilizzarle per risolvere problemi di applicazione pratica.

UNIBA, nell'ambito delle procedure di reclutamento ordinarie, monitora l'applicazione della riserva a favore dei militari volontari congedati senza demerito (ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii.) e delle riserve per le assunzioni obbligatorie (ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

Inoltre, al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, UNIBA intende verificare la possibilità di applicare l'art. 20, co. 1 del DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75, così come modificato dal DECRETO-LEGGE 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, previa verifica dei dati di carriera e dei profili professionali del suddetto personale.

Infine, al fine di valorizzare le professionalità interne, sono in corso le procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al PTA in servizio a tempo indeterminato presso l'Università, in applicazione dell'art. 22, co. 15 del D.lgs. 75 D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

6. Focus sui CEL

Nel corso del 2019 è stato avviato un intervento di sviluppo organizzativo di valorizzazione del contributo dei Collaboratori Esperti Linguisti (CEL) di UNIBA al fine, anche, di ricomprendere tali risorse umane nei più ampi processi di programmazione dell'Ateneo. Pertanto, è stata realizzata la ricognizione e la ricostruzione dei processi lavorativi, delle mansioni e delle competenze disponibili dei CEL, funzionale al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- realizzare una mappatura della configurazione organizzativa esistente;
- rilevare l'assetto del capitale umano disponibile in relazione all'ambito di operatività richiesto dall'organizzazione;
- individuare gli spazi di miglioramento della funzionalità organizzativa e di valorizzazione delle potenzialità professionali disponibili.

Tale attività ha visto un proseguo dei lavori nel primo semestre del 2020, a completamento della mappatura collegata al Progetto *Ricostruzione dei processi lavorativi, mappatura delle attività e "gap analysis" delle competenze dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL)*.

Il personale CEL vede, a fronte di numeri già contenuti, cessazioni programmate nel triennio di 9 unità. Si rende pertanto necessario provvedere ad un adatto progetto assunzionale che ne garantisca un adeguato turnover.