



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E CEL 2021-2023

Sommario

Presentazione del Documento	2
1. Organizzazione delle strutture dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro	3
2. Note metodologiche	4
3. Lo stato delle risorse.....	5
3.1 Rappresentazione PTA.....	5
3.1.1 Benchmarking interno per le strutture di supporto alla didattica e alla ricerca	7
4. Proiezione delle cessazioni	17
5. Punti Organico	20
6. Le azioni poste in essere nella programmazione precedente.....	23
7. Fabbisogno del Personale tecnico-amministrativo e CEL 2021-2023.....	42
8. Sostenibilità della spesa di personale, equilibri di bilancio e proiezione dei costi	54
9. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2021-2023	59
9.1 Progressioni verticali.....	59
10. Monitoraggio assunzioni obbligatorie	61
10.1 Ricollocazione professionale dei militari volontari congedati.....	61



Presentazione del Documento

Il **Piano triennale dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo e CEL 2021-2023**, di seguito anche Piano, è stato predisposto in attuazione 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).

Il Piano tiene conto, inoltre, degli *indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023* di cui al DPCM 24 giugno 2021.

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

Il presente Piano, in linea con gli 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:

- è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata;
- 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 macro-processi di riferimento;
- è stato elaborato nei limiti delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente, nonché nel rispetto dei limiti di sostenibilità delle spese di personale.

Il documento aggiorna i contenuti del precedente Piano 2020-2022, nelle more dell'imminente redazione del Piano 2022-2024, in attuazione degli adempimenti connessi alle novità introdotte dal DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e dell'imminente varo della riorganizzazione degli uffici amministrativi e tecnici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, previsto a decorrere dal 1° gennaio 2022.

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

L'attuale [assetto organizzativo](#), già in vigore dal 1° gennaio 2019, adottato con Decreto del Direttore Generale n. 662 del 21 dicembre 2018, ha subito diversi interventi di modifica attuati con i seguenti provvedimenti:

- D.D.G. n. 60 del 30.01.2019;
- D.D.G. n. 66 del 03.03.2020;
- D.D.G. n. 68 del 04.03.2020;
- D.D.G. n. 79 del 25.03.2020;
- D.D.G. n. 98 del 18.05.2020;
- D.D.G. n. 143 del 29.06.2020;
- DDG 206 del 31.07.2020;
- D.D.G. 235 DEL 10.09.2020;
- D.D.G. n. 122 del 12.01.2021;
- D.D.G. n. 1156 del 25/10/2021.

Nel 2020 è stato avviato un progetto di sviluppo organizzativo, con l'intento di semplificare l'azione amministrativa, organizzare in modo più efficace il lavoro e valorizzare il capitale umano.

Il Progetto si avvia alla fase conclusiva e gli effetti dell'Atto organizzativo decorreranno dal 1° gennaio 2022.

2. Note metodologiche

Il documento aggiorna i contenuti del Piano 2020-2022 e, 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, si è tenuto conto:

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

Sono stati considerati, inoltre, i seguenti aspetti:

1. **PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI**;
2. **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’Università e della Ricerca (MUR) per definire i limiti annuali di assunzioni attuabili dalle università. In questa ottica, ad ogni dipendente (docente, PTA e CEL), sulla base del livello di inquadramento, corrisponde un equivalente in P.O..

Per il PTA e CEL 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 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 MUR.

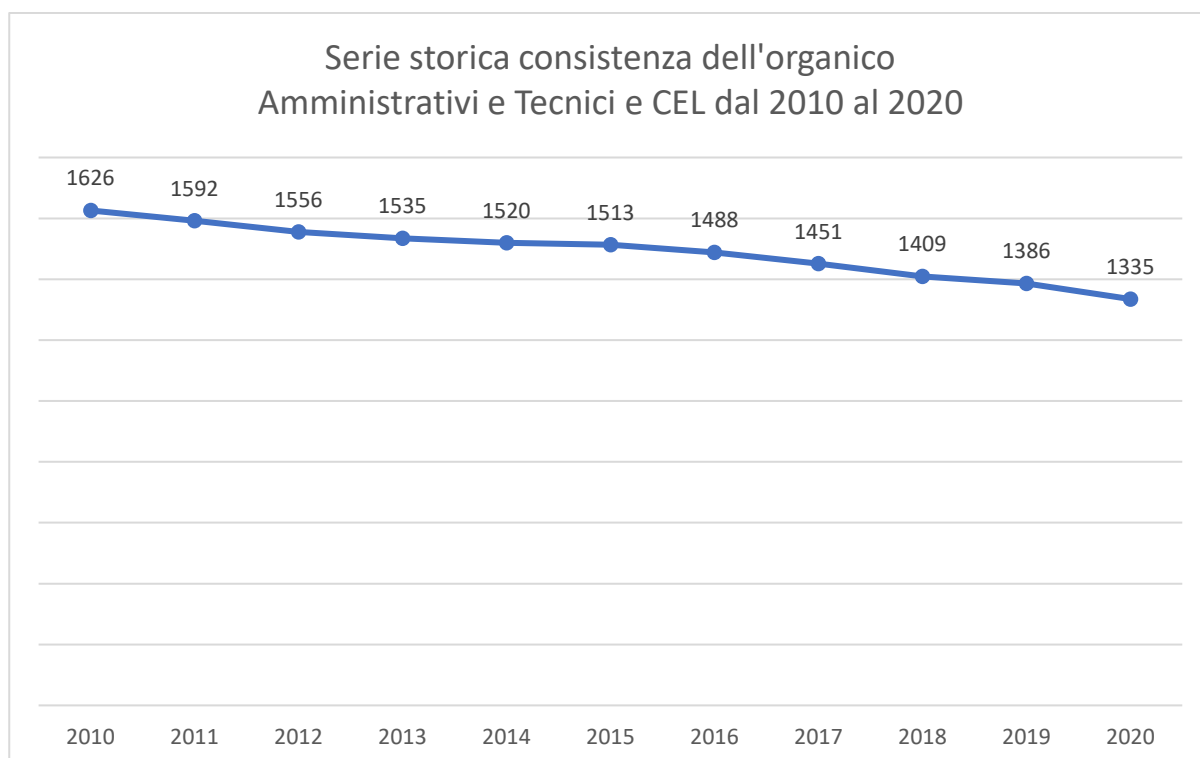
3. Lo stato delle risorse

Di seguito si riportano alcune rappresentazioni quantitative e qualitative della consistenza del personale tecnico-amministrativo e CEL per comprendere lo stato delle risorse, la loro evoluzione e le prospettive collegate alle cessazioni.

3.1 Rappresentazione PTA

Risulta utile rappresentare una serie storica della consistenza numerica dell'organico del personale tecnico-amministrativo e CEL, riferita all'ultimo decennio.

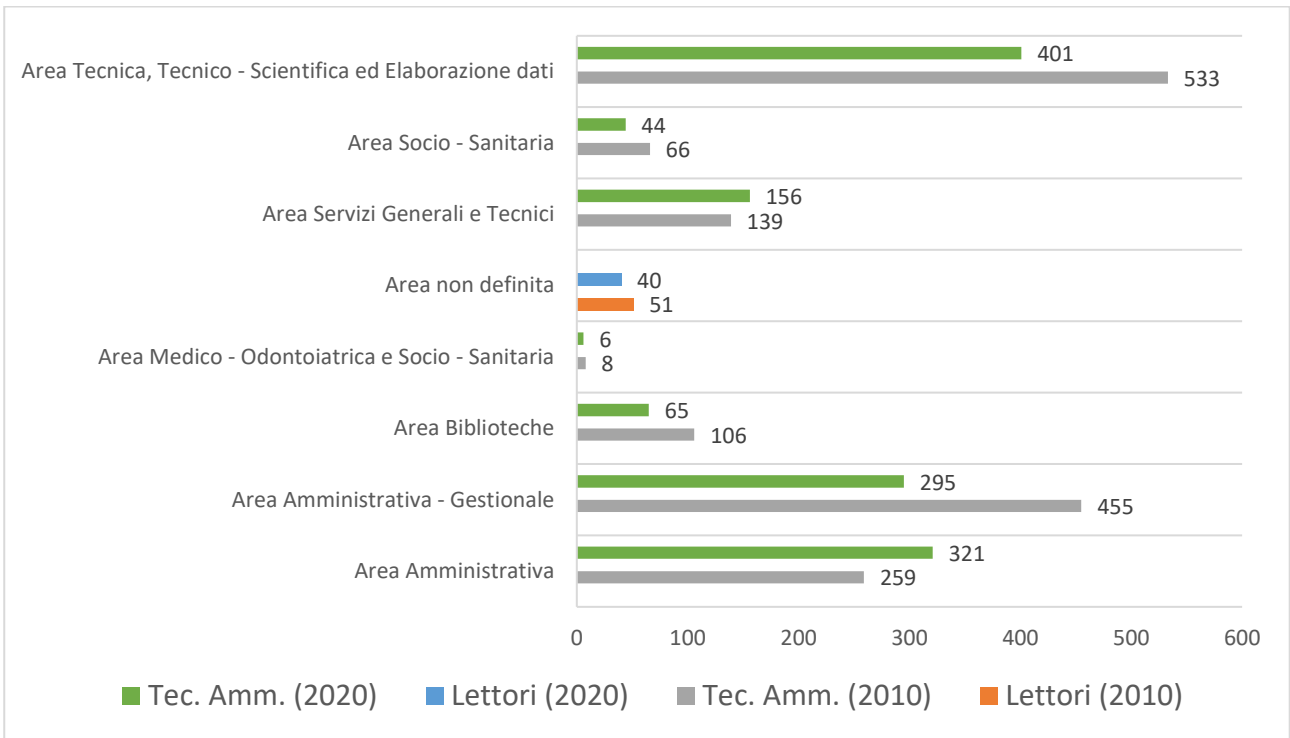
Figura 1 - Consistenza numerica PTA e CEL – Serie storica decennio 2010-2020 (dato PROPER)



La consistenza dell'organico passa da 1626 contate nel 2010 alle 1335 del 2020. I numeri evidenziano un limitato turnover, che, protratto nell'ultimo decennio, ha generato non poche criticità all'interno delle strutture amministrative e tecniche.

Di seguito si propone una rappresentazione del confronto tra la consistenza del personale, per area, tra il 2010 e il 2020.

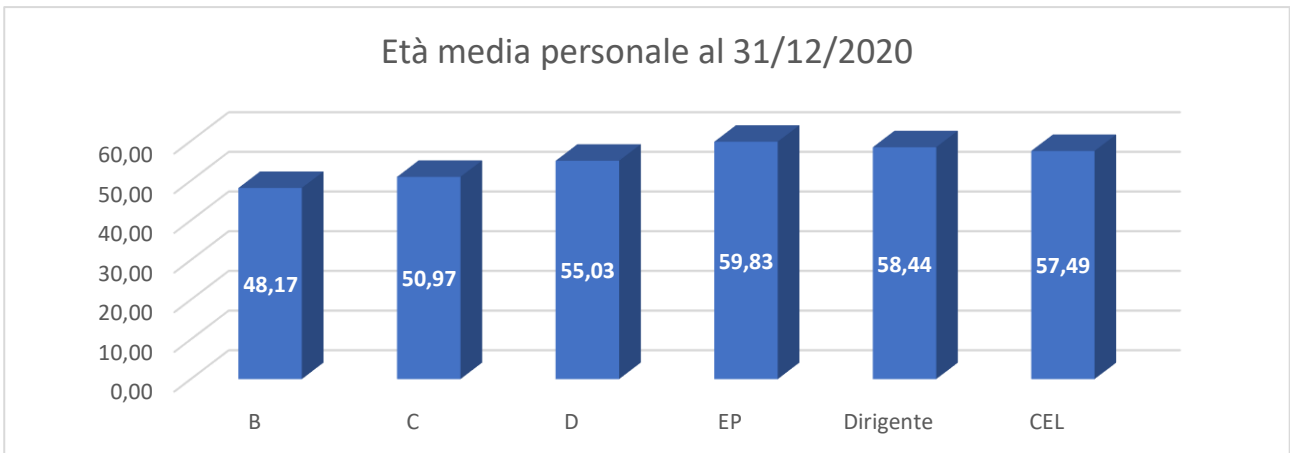
Figura 2 - Confronto consistenza del personale, per area, tra il 2010 e il 2020 - dato PROPER¹



Dalla lettura del dato emerge una differenza particolarmente marcata nell'ambito delle figure di coordinamento (riconducibili all'**area amministrativa-gestionale**) e nelle figure **tecniche**.

Altro fattore determinante è l'analisi dell'età media del personale:

Figura 3 – Età media del PTA e CEL – dato al 31/12/2020



Il limitato turnover trova una traduzione anche nell'età media del personale, che si rivela alta, soprattutto nelle categorie più elevate.

¹ Il dato dei dirigenti non è stato inserito, perché poco rappresentativo da un punto di vista grafico: si contano 9 unità nel 2010 e 7 nel 2020.

3.1.1 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 22 Dipartimenti di didattica e di ricerca, rappresenta un importante strumento per l'individuazione delle strutture all'interno delle quali l'esigenza dell'immissione di nuove figure professionali appare più urgente. 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 22 dipartimenti, consente di analizzare e pesare variabili comuni (tabella 1).

7

Tabella 1 - 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
U.O. CONTABILITÀ E ATTIVITÀ NEGOZIALI	N. Corsi di perfezionamento
	Conto terzi
	Risorse gestite
	Incidenza dei fondi esterni
U.O. RICERCA E TERZA MISSIONE	N. mandati
	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 i seguenti passaggi:

- attribuzione del peso relativo a ciascuna variabile;
- ponderazione dei valori² di ogni singola struttura e dei valori medi calcolati per i 22 Dipartimenti;

² 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 certificato

- individuazione del *valore di confronto* del *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 Δ ($FTE_{reale} - FTE_{di\ confronto}$).

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.

8

Occorre far notare che, trattandosi di un'analisi che mette in relazione i dati interni ai dipartimenti, senza riferimenti numerici di tipo assoluto, per una lettura completa della situazione delle strutture gestionali dei dipartimenti, le rappresentazioni grafiche dell'analisi di benchmarking saranno precedute da una tabella riepilogativa del computo del *FTE reale* delle strutture. Tanto al fine di monitorare condizioni di criticità oggettiva, quali situazioni di strutture con $FTE_{reale} \leq 1$.

Tabella 2 - FTE_{reale} attuale delle UU.OO. Servizi generali, logistica e supporto informatico

DIPARTIMENTO	FTE _{reale}
Dipartimento Dell'emergenza e dei trapianti di organi	4,7211
Dipartimento di Biologia	4,693
Dipartimento di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	1,9166
Dipartimento di Chimica	3
Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa	4,86
Dipartimento di Farmacia - Scienze del farmaco	5
Dipartimento di Fisica (interateneo)	4
Dipartimento di Giurisprudenza	4,86
Dipartimento di Informatica	4
Dipartimento di Matematica	3
Dipartimento di Medicina Veterinaria	5
Dipartimento di Scienze agro-ambientali e territoriali	3
Dipartimento di Scienze biomediche e oncologia umana	2,4344
Dipartimento di Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	6
Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	4
Dipartimento di Scienze della terra e geoambientali	2,86
Dipartimento di Economia e Finanza	5
Dipartimento di Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso	7,86
Dipartimento di Scienze Politiche	3
Dipartimento di "Ricerca e Innovazione Umanistica"	4,86
Dipartimento Interdisciplinare di Medicina	7,88
Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: societa', ambiente, culture	3

Figura 4 – Risultato benchmarking UU.OO. Servizi generali, logistica e supporto informatico

DIFFERENZA TRA FTE_{reale} E $FTE_{di\ confronto}$ U.O. Servizi generali, logistica e supporto informatico

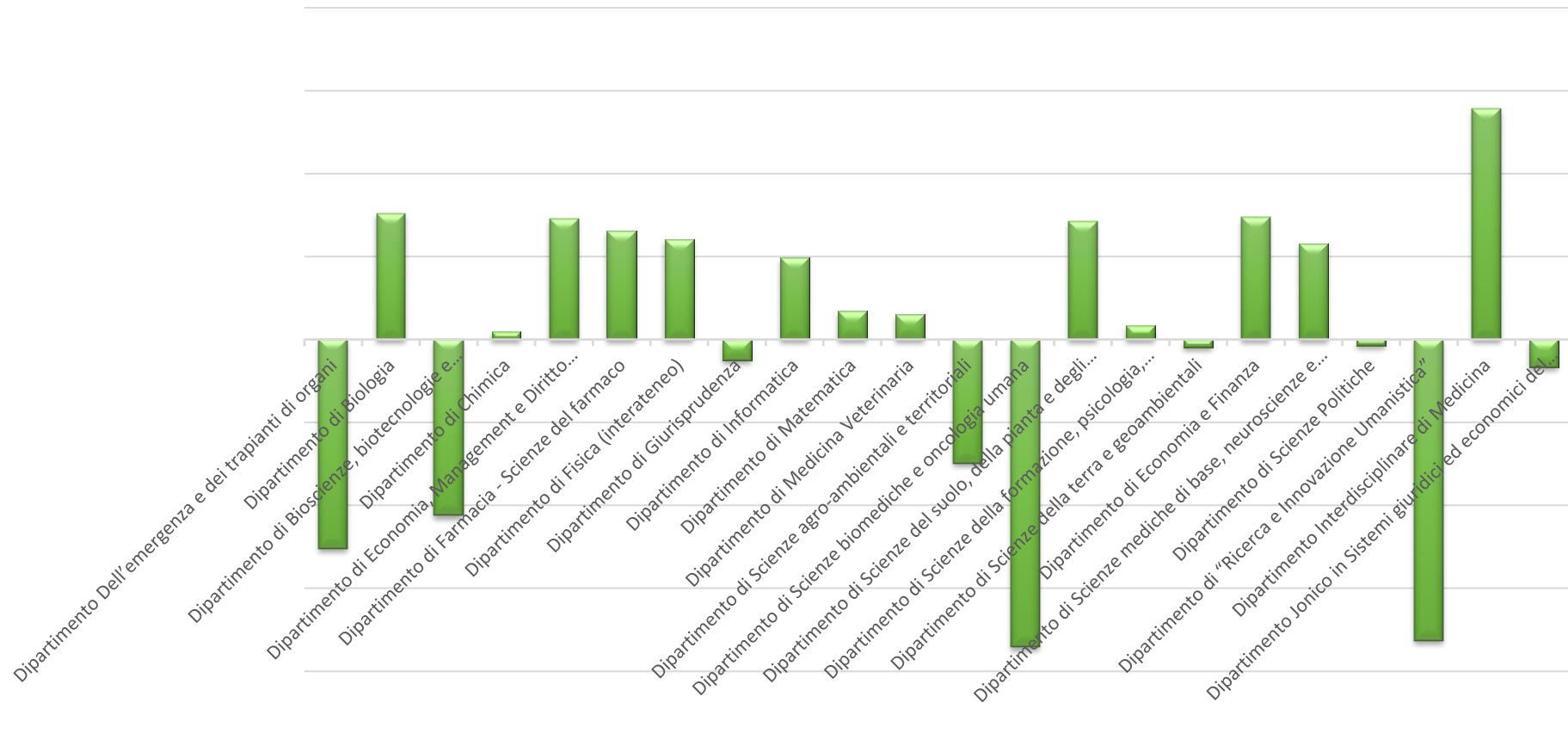


Tabella 3 - FTE_{reale} attuale delle UU.OO. Didattica e servizi agli studenti

DIPARTIMENTO	FTE _{reale}
Dipartimento Dell'emergenza e dei trapianti di organi	9,86
Dipartimento di Biologia	2
Dipartimento di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	2,88
Dipartimento di Chimica	1
Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa	2,72
Dipartimento di Farmacia - Scienze del farmaco	3
Dipartimento di Fisica (interateneo)	2,36
Dipartimento di Giurisprudenza	6,72
Dipartimento di Informatica	2,5544
Dipartimento di Matematica	2,5
Dipartimento di Medicina Veterinaria	3
Dipartimento di Scienze agro-ambientali e territoriali	4,22
Dipartimento di Scienze biomediche e oncologia umana	7,86
Dipartimento di Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	3,5
Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	8,58
Dipartimento di Scienze della terra e geoambientali	1
Dipartimento di Economia e Finanza	5
Dipartimento di Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso	8,86
Dipartimento di Scienze Politiche	7,5533
Dipartimento di "Ricerca e Innovazione Umanistica"	10,0766
Dipartimento Interdisciplinare di Medicina	3
Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: societa', ambiente, culture	6,86

Figura 5 - Risultato benchmarking UU.OO. Didattica e servizi agli studenti

DIFFERENZA TRA FTE_{reale} E $FTE_{di\ confronto}$
U.O. Didattica e servizi agli studenti

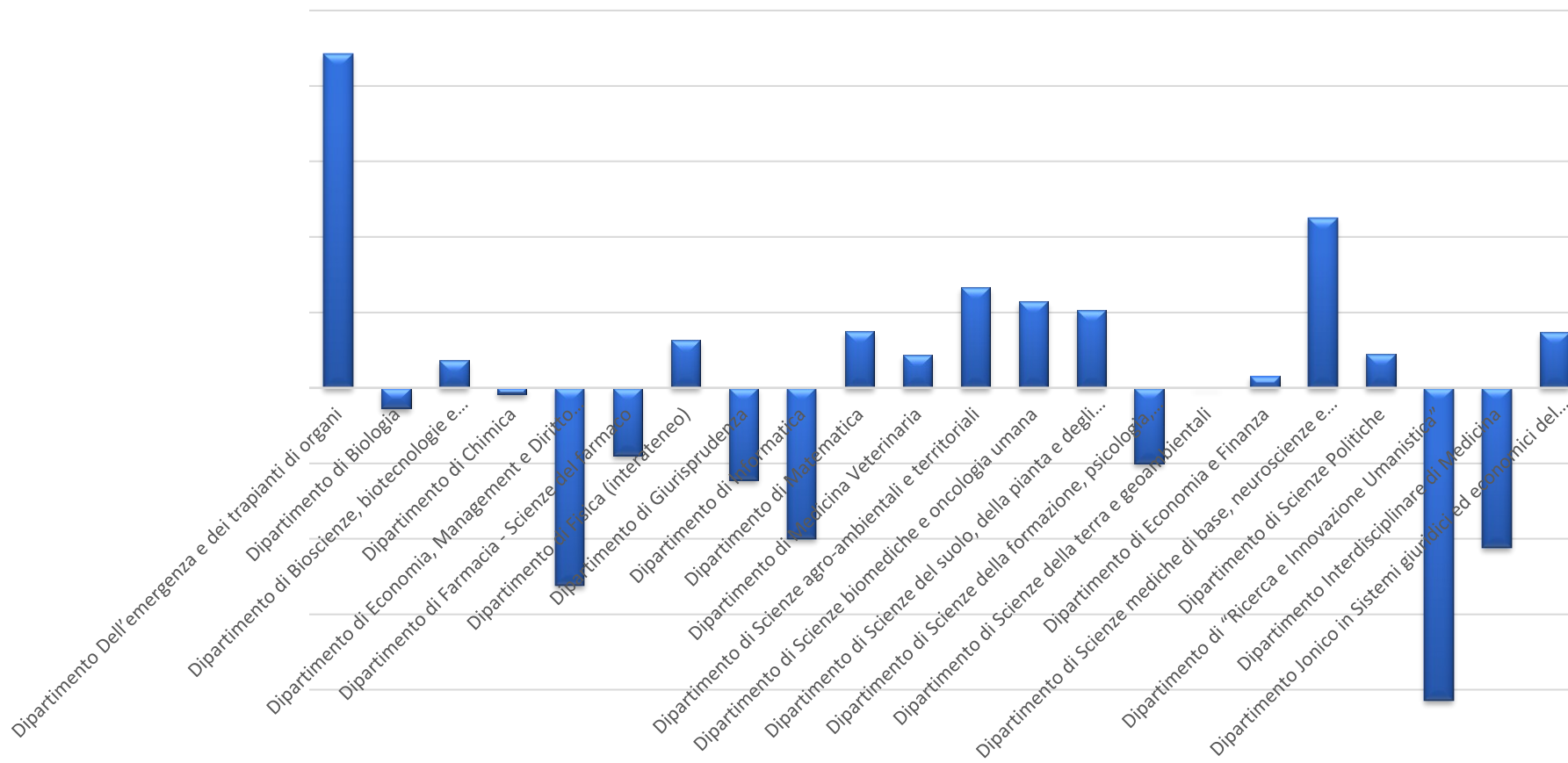


Tabella 4 - FTE_{reale} attuale delle UU.OO. Contabilità e attività negoziali

DIPARTIMENTO	FTE _{reale}
Dipartimento Dell'emergenza e dei trapianti di organi	8,86
Dipartimento di Biologia	2,6944
Dipartimento di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	2,9166
Dipartimento di Chimica	4,86
Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa	1
Dipartimento di Farmacia - Scienze del farmaco	3
Dipartimento di Fisica (interateneo)	5
Dipartimento di Giurisprudenza	3,36
Dipartimento di Informatica	4
Dipartimento di Matematica	3,36
Dipartimento di Medicina Veterinaria	3,426
Dipartimento di Scienze agro-ambientali e territoriali	5,86
Dipartimento di Scienze biomediche e oncologia umana	7,86
Dipartimento di Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	6,58
Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	0,86
Dipartimento di Scienze della terra e geoambientali	1
Dipartimento di Economia e Finanza	4
Dipartimento di Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso	6,72
Dipartimento di Scienze Politiche	3
Dipartimento di "Ricerca e Innovazione Umanistica"	3,86
Dipartimento Interdisciplinare di Medicina	7
Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: societa', ambiente, culture	2

Figura 6 - Risultato benchmarking UU.OO. Contabilità e attività negoziali

DIFFERENZA TRA FTE_{reale} E $FTE_{di\ confronto}$ U.O. Contabilità e attività negoziali

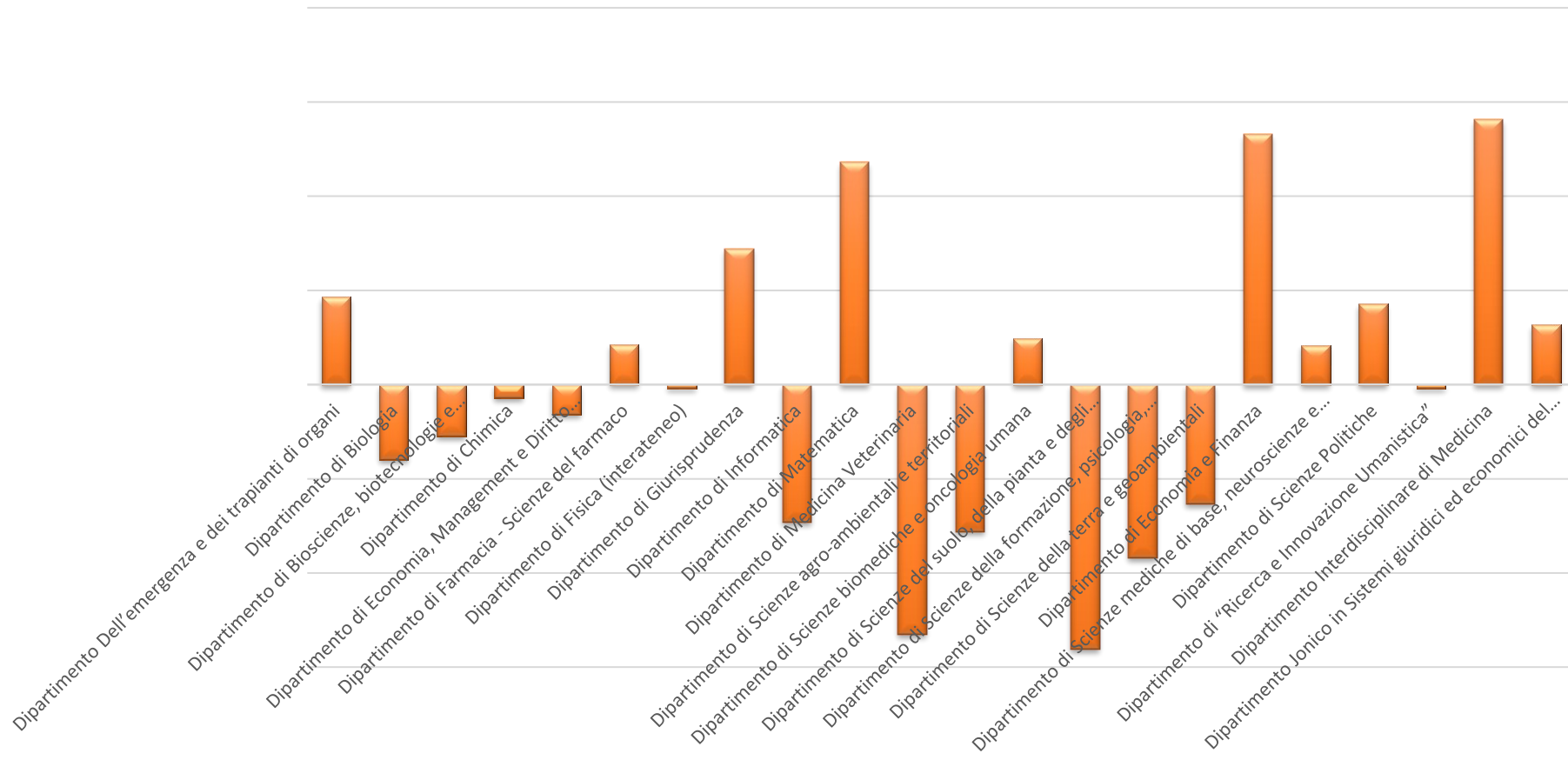
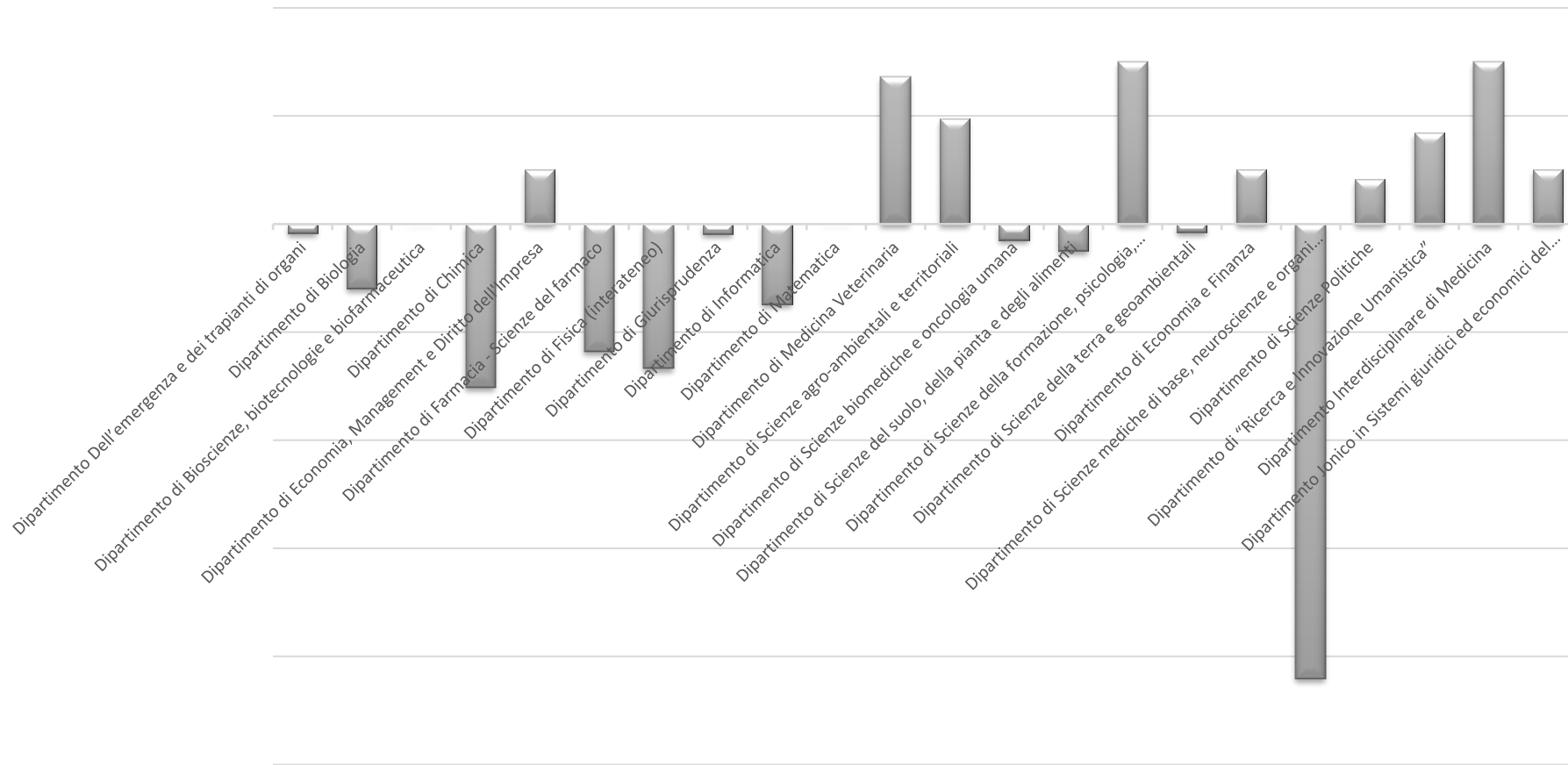


Tabella 5 - FTE_{reale} attuale delle UU.OO. Ricerca e Terza Missione

DIPARTIMENTO	FTE _{reale}
Dipartimento Dell'emergenza e dei trapianti di organi	5
Dipartimento di Biologia	1
Dipartimento di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	3,8888
Dipartimento di Chimica	0,6
Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa	2
Dipartimento di Farmacia - Scienze del farmaco	1
Dipartimento di Fisica (interateneo)	2
Dipartimento di Giurisprudenza	0,86
Dipartimento di Informatica	1
Dipartimento di Matematica	1
Dipartimento di Medicina Veterinaria	3,72
Dipartimento di Scienze agro-ambientali e territoriali	3,86
Dipartimento di Scienze biomediche e oncologia umana	2,72
Dipartimento di Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	2,555
Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	4
Dipartimento di Scienze della terra e geoambientali	1,4
Dipartimento di Economia e Finanza	2
Dipartimento di Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso	5,72
Dipartimento di Scienze Politiche	2
Dipartimento di "Ricerca e Innovazione Umanistica"	3
Dipartimento Interdisciplinare di Medicina	4
Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: societa', ambiente, culture	2

Figura 7- Risultato benchmarking UU.OO. Ricerca e Terza Missione

DIFFERENZA TRA FTE_{reale} E $FTE_{di\ confronto}$
U.O. Ricerca e Terza Missione



4. Proiezione delle cessazioni

L'analisi dei pensionamenti programmati del PTA, nel triennio 2021-2023, è stata realizzata tenendo conto, non solo del numero di unità di personale in cessazione, ma anche degli impatti collegati al tempo effettivo di impiego del personale, al netto di tutti i fattori che determinano criticità orarie, dal part-time all'utilizzo di permessi strutturali che impattano sull'effettiva presenza in servizio. È stato, inoltre, predisposto un prospetto di sviluppo potenziale dei P.O. rispetto alle stesse cessazioni, utile alle proiezioni del calcolo delle facoltà assunzionali nel triennio.

17

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

Figura 8 - Riduzione di FTE per cessazioni (per categoria) nel triennio 2021-2023

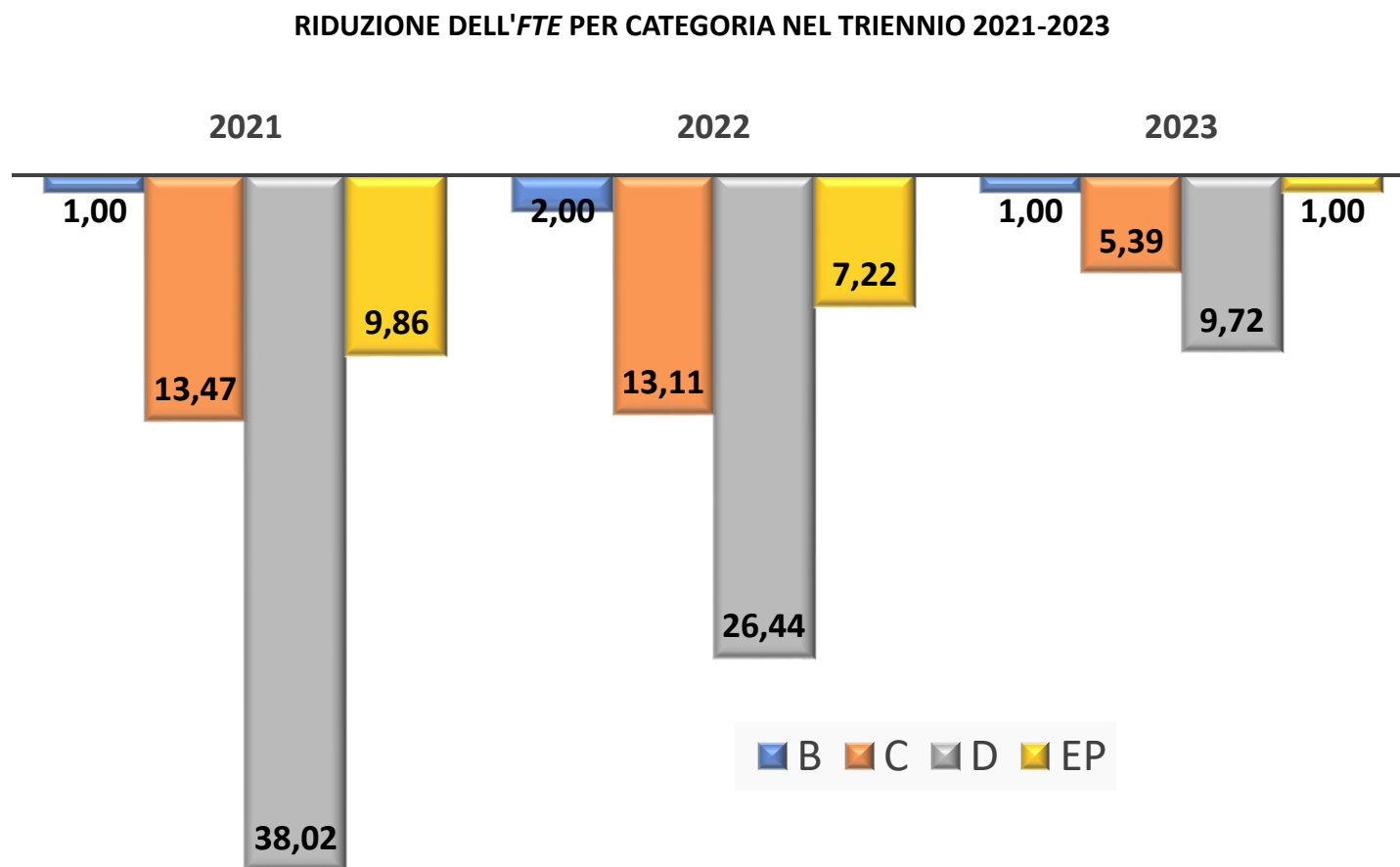
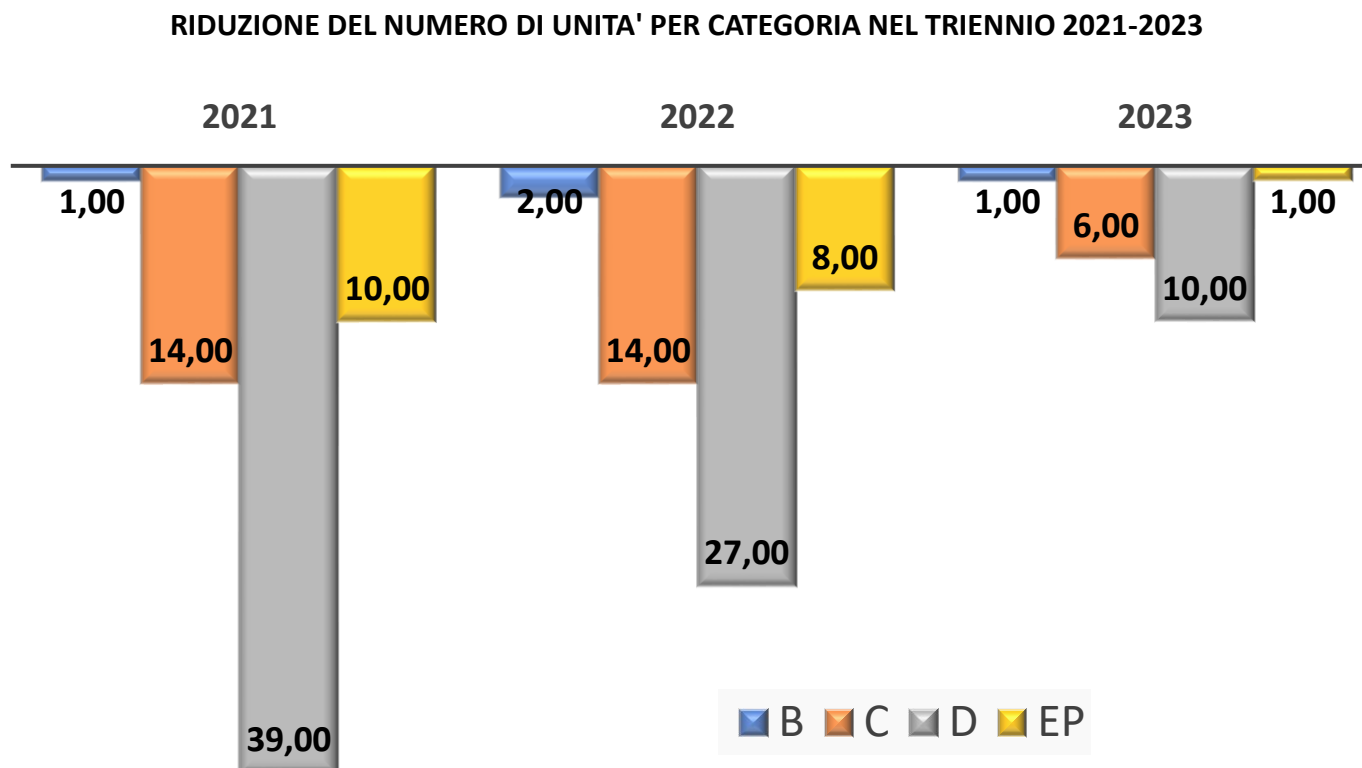


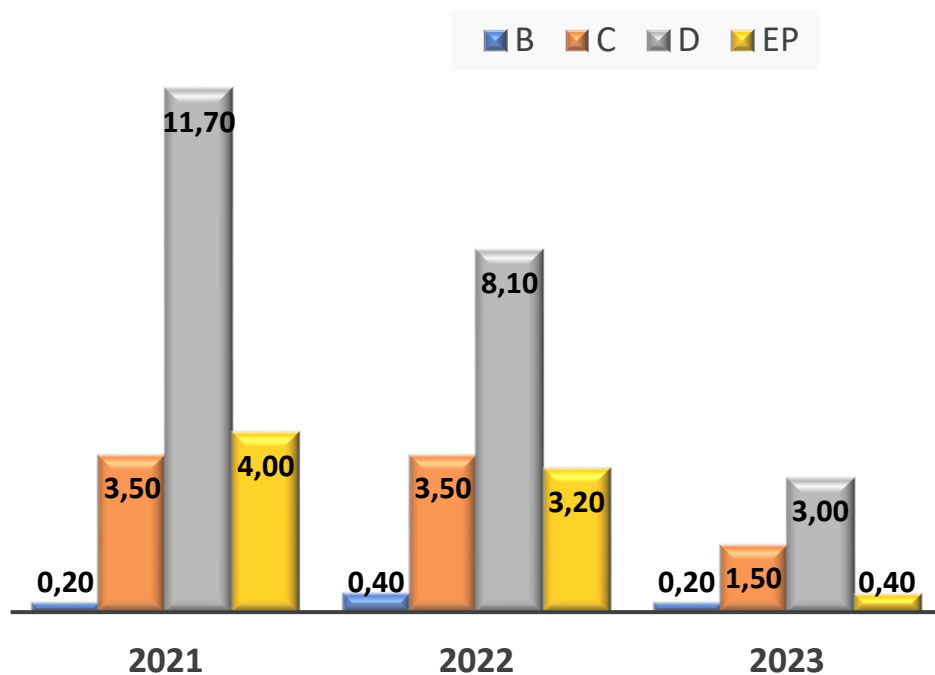
Figura 9 Riduzione di unità di personale per cessazioni (per categoria) nel triennio 2021-2023



5. Punti Organico

Figura 10 - Sviluppo potenziale P.O. da cessazioni nel triennio 2021/2023

SVILUPPO *potenziale* P.O. DA CESSAZIONI



Partendo dalle cessazioni intervenute/programmate nel corso del triennio 2021-2023 è stato calcolato uno **sviluppo potenziale di Punti Organico**, tenendo conto delle categorie del personale.

Le cessazioni previste negli anni **2021** e **2022** sono la base di calcolo per le proiezioni delle facoltà assunzionali, rispettivamente, degli anni **2022** e **2023**.

Le cessazioni programmate nel 2023 genereranno facoltà assunzionali nell'anno 2024.

Il calcolo sulle capacità assunzionali del 2021 dispone, invece, di una base di calcolo certificata del PROPER, dove è presente il prospetto delle cessazioni 2020.

Inoltre, con Decreto Ministeriale n. 1096 del 24/09/2021 è stata assegnata una quota Punti Organico 2021 a ciascuna Istituzione Universitaria. Dal calcolo effettuato sulla base di quanto stabilito dal *DPCM 24 giugno 2021 - Indirizzi della programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2021-2023* e ribadito dall'art. 2 Decreto Ministeriale n. 1096 del 24/09/2021, all'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stato attribuito un contingente di punti organico complessivi di **63,02**, pari al **103%** del turnover delle cessazioni relative all'anno 2020.

Con riferimento al solo personale tecnico-amministrativo e CEL, il calcolo dei punti organico utilizzabili nell'ambito della programmazione 2021 è stato calcolato partendo dai dati PROPER delle cessazioni intervenute nel 2020 e, precisamente:

Tabella 6 - Cessazioni 2020 per categorie (dato PROPER)

Ruolo	Totale	Calcolo P.O. liberati da cessazioni	Punti Organico corrispondenti
Tec. Amm. D	39	39 x 0,3 P.O.	11,7
Tec. Amm. C	143	13 x 0,25 P.O.	3,25
Tec. Amm. B	5	5 x 0,20 P.O.	1
CEL	3	3 x 0,20 P.O.	0,6
TOTALE P.O.			16,55
TURNOVER 103% (Decreto Ministeriale n. 1096 del 24/09/2021)			17,04

Pertanto, si riporta di seguito un conteggio delle disponibilità assunzionali, espresse in P.O., a partire dalle precedenti programmazioni. La scelta di presentare il conteggio a partire dalle precedenti programmazioni è motivata dal fatto che sono ancora in corso procedure concorsuali a valere sulle precedenti assegnazioni di P.O. ed un contingente di P.O. residui non ancora impegnati e/o spesi.

Tabella 7 - Riepilogo assegnazioni P.O. ultime programmazioni e proiezioni assegnazioni future

a	PO 2018 (+ 1,44 PO Camere Comm. + 0,06 po residui anno 2017)	17,1	
b	PO 2019	20,67	
c	PO 2020 (da cessazioni 2019 assegnati con DM n. 441 del 10 agosto 2020 (81% del turnover))	20,65	
d	PO 2021 (103% DELLE CESSAZIONI 2020 - Decreto Ministeriale n. 1096 del 24/09/2021)	17,04	
e	PO 2022 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2021)	9,7	DATO INTERNO - PROIEZIONE
f	PO 2023 (PROVVISORIO - 50% DELLE CESSAZIONI 2022)	7,6	DATO INTERNO - PROIEZIONE

Tabella 8 - Riepilogo accantonamenti/spese P.O. nelle Programmazioni precedenti

g	Punti Organico ACCANTONATI per l'attuazione della programmazione 2020-2022	10,90 ⁴	
h	Punti Organico SPESI per l'attuazione della programmazione 2020-2022	5,35	
i	Punti Organico SPESI per l'attuazione delle programmazioni precedenti	22,25	DI CUI 2,25 PER PEV ⁵

Tabella 9 - Saldi P.O. disponibili

	P.O. SPESI	27,60	= h + i
	P.O. ACCANTONATI ma non SPESI	10,90	= g
	P.O. DISPONIBILI DA ACCANTONARE NEL TRIENNIO 2021-2023	54,26	= (a + b + c + d + e + f) – (g + h + i)
	P.O. TOTALI DELLA PROGRAMMAZIONE 2021-2023	65,16	= (a + b + c + d + e + f) – (h + i)

⁴ Compreso accantonamento di 0,05 per differimento chiamata vincitore concorso proveniente da altro ruolo

⁵ In applicazione dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017

6. Le azioni poste in essere nella programmazione precedente

Con riferimento alla tabella n. 8 (*Riepilogo accantonamenti/spese P.O. nelle Programmazioni precedenti*), si presenta, di seguito, l'analisi di dettaglio delle azioni poste in essere a valere sulla programmazione precedente ed una analisi degli impatti in termini di assunzioni. Nelle pagine successive si rappresenteranno, in forma tabellare:

- le procedure di reclutamento avviate/concluse collegate ai profili professionali rilevati nel Fabbisogno 2020-2022;
- un prospetto analitico del livello di soddisfacimento, quantitativo e qualitativo, di tutti i profili inseriti nella precedente programmazione;
- un riepilogo delle assegnazioni alle strutture organizzative delle unità reclutate nell'ambito della programmazione 2020-2022.

Con riferimento alla programmazione 2020-2022, si riepilogano, di seguito, tutte le procedure di reclutamento attuate, con l'indicazione dello stato della procedura, il profilo corrispondente, la categoria, il numero di unità reclutate/in corso di reclutamento e il conteggio dei punti organico spesi/accantonati.

Tabella 10 - Procedure di reclutamento attuate sui Profili compresi nel Piano 2020-2022

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESI	P.O. - ACCANTONATI
A.1	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	ASSUNTI	DDG 199/20	CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI DIRIGENTE DI II FASCIA, A TEMPO DETERMINATO, PER LA DURATA DI MESI 12, PROROGABILI DI ANNO IN ANNO FINO AD UN MASSIMO DI 5 ANNI, A CUI AFFIDARE LA DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO	Dirigenti	1			0	0
C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1135/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ESPERTO IN ANALISI PENSIONISTICA E PREVIDENZIALE. I POSTI SONO RISERVATI PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	2			0	0,6
D.1	CEL	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			CEL	4			0	0,8
D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1132/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ESPERTO DI PROGETTAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 267/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA AMMINISTRATIVA – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER LE ESIGENZE DI GESTIONE DEI PROCESSI RELATIVI ALLA DIDATTICA E SERVIZI/SEGRETERIE STUDENTI	C1	2			0	0,5

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			D1	1			0	0,3
E.2	Interprete/Traduttore	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			D1	1			0	0,3
F.1	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	ASSUNTI	DDG 198/20	CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI E COLLOQUIO, PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO DI DIRIGENTE DI II FASCIA, A TEMPO DETERMINATO, PER LA DURATA DI MESI 12, PROROGABILI DI ANNO IN ANNO FINO A UN MASSIMO DI 5 ANNI, A CUI AFFIDARE LA DIREZIONE RICERCA, TERZA MISSIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO	Dirigenti	1			0	0
F.2	Europrogettista	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			D1	1			0	0,3
F.3	Knowledge Transfer Manager	ASSUNTI		ART. 20, CO. 1 - DLGS 75/2017	D1	1			0,3	0
F.5	Tecnico di laboratorio	ASSUNTI	DDG 427/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CAT.C-POS.ECON. C1-AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PRESSO IL DIP. INTERATENEO DI FISICA	C1	1			0,25	0
		ASSUNTI	DDG 438/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CAT.C-POS.ECON. C1-AREA TECN., TECN.-SC. ED ELAB. DATI, CON RAPP. DI LAV. SUBORD. A TEMPO INDET., CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PRESSO IL DIPARTIMENTO DI BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E BIOFARMACEUTICA	C1	1			0,25	0
		BANDI IN FASE DI PUBBLICAZIONE			C1	4			0	1

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	ASSUNTI	DDG 434/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CAT. D-POS.ECON. D1-AREA TECN., TECN.-SC. ED ELAB. DATI, CON RAPP. DI LAV. SUBORD. A TEMPO INDET., CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PRESSO IL DIPARTIMENTO DI SCIENZE BIOMEDICHE E ONCOLOGIA UMANA	D1	1			0,3	0
		ASSUNTI		ART. 20, CO. 1 - DLGS 75/2017	D1	1			0,3	0
G.1	Fiscalista e Tributarista	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1133/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ESPERTO FISCALISTA E TRIBUTARISTA. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
G.2	Supporto Amministrativo Contabile	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 268/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA AMMINISTRATIVA – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER LE ESIGENZE DI GESTIONE DEI PROCESSI RELATIVI ALLA CONTABILITÀ	C1	2			0	0,5
		BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE		SUPPORTO AMMINISTRATIVO CONTABILE PER LA DIREZIONE APPALTI, EDILIZIA E PATRIMONIO	C1	1			0	0,25
H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1136/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ESPERTO PER LE PROCEDURE FORMATIVE, PROGETTUALI E DI MONITORAGGIO DEL SERVIZIO CIVILE. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
H.2	Manager della Diversità	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1142/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO MANAGER DELLA DIVERSITÀ. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1134/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ESPERTO DISTURBI SPECIFICI PER L'APPRENDIMENTO. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	ASSUNTI	DDG 264/20	CONCORSO PUBBLICO, PER TITOLI ED ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER LE ESIGENZE DEL CENTRO DI SERVIZIO DI ATENEO PER L'APPRENDIMENTO PERMANENTE	D1	1			0,3	0
I.3	Mediatore culturale	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			D1	1			0	0,3
J.1	Bibliotecario	ASSUNTI		TRASFERIMENTO EX COMMA 1 DELL'ART. 30 DEL D. LGS N. 165/2001	C1	1			0,25	0
		IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 418/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 4 POSTI DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA DELLE BIBLIOTECHE, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER LE ESIGENZE DEL SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO	C1	4			0	1

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
J.3	Manager di Biblioteca	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1143/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA DELLE BIBLIOTECHE - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO MANAGER DI BIBLIOTECA. I POSTI SONO RISERVATI PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	2			0	0,6
K.1	Archivista	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1139	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA AMMINISTRATIVA GESTIONALE – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO ARCHIVISTA. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
K.3	Manager Green Economy	BANDO IN FASE DI PUBBLICAZIONE			D1	1			0	0,3
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 269/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA AMMINISTRATIVA - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO – ADDETTO UFFICIO POSTA	B3	1			0	0,2
		IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 270/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA AMMINISTRATIVA - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO – ADDETTO UFFICIO PROTOCOLLO	B3	1			0	0,2

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
		IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 271/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA AMMINISTRATIVA - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO - ADDETTO UFFICIO CONCORSI. IL POSTO È RISERVATO IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 66/2010	B3	1			0	0,2
		IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 272/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA AMMINISTRATIVA - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER IL SERVIZIO AUSILIARIO DEL RETTORATO	B3	1			0	0,2
L.1	Ingegnere strutturale (edile-civile)	ASSUNTI	DDG 420/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CAT.D-POS.ECON. D1-AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI - PROFILO INGEGNERE STRUTTURALE, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO	D1	2			0,6	0
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 273/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO – ADDETTO UFFICIO STAMPA	B3	1			0	0,2
		IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 274/20	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTI DI CATEGORIA B – POSIZIONE ECONOMICA B3 – AREA DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI - CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PER LE ESIGENZE DEGLI STABULARI	B3	1			0	0,2

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1137/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO TECNICO DELLA PREVENZIONE NELL’AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
M.2	Informativo applicativi	ASSUNTI	DDG 419/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 8 POSTI DI CAT. C-POS. ECON. C1-AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELAB. DATI-PROFILO GESTIONE APPLICATIVI, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO	C1	7	2	1	2,3	0,05 ⁶
M.3	Informativo web designer	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1141/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO INFORMATICO WEB DESIGNER. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	C1	1			0	0,25

⁶ Accantonamento per differimento chiamata vincitore di concorso proveniente da altro ruolo

CODICE PROFILO	DESCRIZIONE PROFILO	STATO DELLA PROCEDURA	BANDO	DESCRIZIONE BANDO/PROCEDURA	CATEGORIA	N. UNITÀ A CONCORSO	ALTRI IDONEI ASSUNTI	N. IDONEI INTERNI ASSUNTI PROVENIENTI DA ALTRO RUOLO	P.O. - SPESE	P.O. - ACCANTONATI
M.4	Manager e-learning	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1138/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA D – POSIZIONE ECONOMICA D1 – AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO MANAGER E-LEARNING. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	D1	1			0	0,3
M.5	Sistemista	ASSUNTI	DDG 417/19	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 2 POSTI DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA TECNICA, TECNICO SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI – PROFILO SISTEMISTA, CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO	C1	2			0,5	0
M.6	Tecnico e-learning	IN FASE DI ESPLETAMENTO	DDG 1140/2021	CONCORSO PUBBLICO, PER ESAMI, A N. 1 POSTO DI CATEGORIA C – POSIZIONE ECONOMICA C1 – AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI – CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO, CON REGIME DI IMPEGNO A TEMPO PIENO, PROFILO TECNICO E-LEARNING. IL POSTO È RISERVATO PRIORITARIAMENTE IN FAVORE DEI COMPONENTI DELLE FF.AA. AI SENSI DEL D.LGS. 15 MARZO 2010, N. 66.	C1	1			0	0,25
						62	2	1	5,35	10,9

Di seguito si propone una tabella analitica del livello di soddisfacimento di tutti i profili compresi nel piano 2020-2022 con l'indicazione dei punti organico accantonati/spesi e del numero degli assunti.

Tabella 11 - Quadro analitico del livello di soddisfacimento del Piano 2020-2022

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
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	0	0	0	1	0	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	0	0	0	0	0
B	Attività legali	B.1	Avvocato	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	0	0	0	0	0
C	Cruscotto gestionale	C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	10	3	0,6	0	2	0	0
D	Didattica	D.1	CEL	A5 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	CEL	9	1,8	0,8	0	4	0	0

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
		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	0,3	0	1	0	0
		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	0,5	0	2	0	0
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	0,3	0	1	0	0
		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	0,3	0	1	0	0

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
		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	0	0	0	0	0
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	0	0	0	1	0	1
		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	0,3	0	1	0	0
		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	0,3	1	0	1
		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	0	0	0	0	0

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
		F.5	Tecnico di laboratorio	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca	C	10	2,5	1	0,5	6	0	2
		F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	C1 - Accrescere la capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca; C3 - Promuove l'integrazione e l'interdisciplinarietà della ricerca	D	25	7,5	0	0,6	2	0	2
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	0,3	0	1	0	0
		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	0,75	0	3	0	0
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	0,3	0	1	0	0
		H.2	Manager della Diversità	E4 - Promuovere il diversity e il disability management	D	2	0,6	0,3	0	1	0	0

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
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	0,3	0	1	0	0
		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	0,3	1	0	1
		I.3	Mediatore culturale	B5 - Potenziare il sistema di accoglienza e di consulenza per gli studenti stranieri	D	4	1,2	0,3	0	1	0	0
J	Servizi bibliotecari	J.1	Bibliotecario	B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio	C	5 ⁷	1,25	1	0,25	5	0	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	0	0	0	0	0	0
		J.3	Manager di Biblioteca	B2 - Incrementare il livello di soddisfazione degli iscritti ai Corsi di Studio	D	6	1,8	0,6	0	2	0	0

⁷ Modifica al Piano 2020-2022, deliberata dal CdA nella seduta del 19/05/2021, con l'autorizzazione al trasferimento di un'unità, ex comma 1 dell'art. 30 del D. Lgs n. 165/2001, che ha portato il fabbisogno da 4 a 5 unità.

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI	
K	Servizi istituzionali	K.1	Archivista	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	D	2	0,6	0,3	0	1	0	0	
		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	0	0	0	0	0	
		K.3	Manager Green Economy	E3 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile di Ateneo	D	2	0,6	0,3	0	0	1	0	0
		K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	B	25	5	0,8	0	0	4	0	0
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	0,6	2	0	2	
		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	0	0	0	0	0	

	MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
		L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	F4 - Efficientare i servizi amministrativi di supporto, i processi amministrativi e/o gestionali	B	10	2	0,4	0	2	0	0
		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	0,3	0	1	0	0
		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	0	0	0	0	0
		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	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0	0

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
	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	0,05 ⁸	2,3	7	3	10
	M.3	Informatico web designer	F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	2	0,5	0,25	0	1	0	0
	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	0,3	0	1	0	0
	M.5	Sistemista	F2 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	4	1	0	0,5	2	0	2

⁸ Accantonamento per differimento chiamata vincitore di concorso proveniente da altro ruolo

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	FABBISOGNO N.	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE	PUNTI ORGANICO ACCANTONATI	PUNTI ORGANICO SPESI	N. POSTI ISTITUITI (BANDITI O DA BANDIRE)	ALTRI IDONEI ASSUNTI	TOTALE ASSUNTI
	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	0,25	0	1	0	0
							10,90	5,35			

A seguire, si propone una tabella dei profili del piano 2020-2022 sui quali sono state assunte unità di personale e la relativa assegnazione alle direzioni amministrative o dipartimenti.

Tabella 12 - Assegnazione delle unità assunte nell'ambito della Programmazione 2020-2022

CODICE PROFILO	PROFILO	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	N. DI UNITA' ASSEGNATE
A.1	Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	1
F.1	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	1
F.3	Knowledge Transfer Manager	Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	1
F.5	Tecnico di laboratorio	Dipartimenti di didattica e di ricerca	2
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	Dipartimenti di didattica e di ricerca	2
I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	Centro Per l'Apprendimento Permanente (CAP)	1
J.1	Bibliotecario	Dipartimenti di didattica e di ricerca	1
L.1	Ingegnere strutturale (edile-civile)	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	2
M.2	Informatico applicativi	Direzione Affari istituzionali	1
		Direzione Generale	7
		Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	1
		Direzione Risorse Umane	1
M.5	Sistemista	Direzione Affari istituzionali	2
Totale complessivo			23

7. Fabbisogno del Personale tecnico-amministrativo e CEL 2021-2023

Il fabbisogno 2021-2023 è stato costruito tenendo in considerazione:

- i risultati delle azioni poste in essere in attuazione del Piano 2020-2022, rielaborate alla luce delle attuali esigenze;
- gli obiettivi contenuti nel Documento di Programmazione Integrata 2021-2023;
- l'analisi 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;
- la sostenibilità delle spese di personale;
- l'intento di produrre uno sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali;
- l'input ricevuto dal Nucleo di Valutazione che, nella Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione - ANNO 2021 (D.Lgs. n. 19/2012, art. 12 e art.14), scrive: *“In riferimento alle risorse di personale direttamente coinvolte nei processi di AQ il Nucleo, pur consapevole della contenuta disponibilità dei punti organico assegnati all'Ateneo, ritiene importante mantenere l'attenzione sulle strutture centrali (Uffici di supporto ed Uffici di raccolta ed elaborazione di dati e informazioni) affinché esse possano garantire il proprio ruolo di riferimento per tutto l'Ateneo.”*

42

L'incrocio di tali dati ha permesso la costruzione del fabbisogno 2021-2023.

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

Tabella 13 – Fabbisogno 2021-2023 del Personale tecnico-amministrativo e CEL, per Profilo professionale e Macro-processo di riferimento

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
Approvvigionamenti e attività negoziali	A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ; E.3 - Razionalizzare e valorizzare il patrimonio bibliotecario di Palazzo Ateneo e del Campus;	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area amministrativa-gestionale
	A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ; E.3 - Razionalizzare e valorizzare il patrimonio bibliotecario di Palazzo Ateneo e del Campus;	C	1	1		0,25	0,25	0	0,5	0,25	Area amministrativa
Attività legali	B.1	Avvocato		D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale
Cruscotto gestionale	C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali		D	2	2		0,6	0,6	0	1,2	0,6	Area amministrativa-gestionale
	C.2	Statistico	E.5 - Promuovere la trasparenza e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0	Area amministrativa-gestionale
	C.3	Esperto in programmazione e controllo	E.5 - Promuovere la trasparenza e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati	D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0	Area amministrativa-gestionale

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca		D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0	Area amministrativa-gestionale
Didattica	D.1	CEL	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	CEL	4		5	0,8	0	1	1,8	0,8	Area non individuata
	D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	A.1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa; A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0,3	Area amministrativa-gestionale
	D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa;	C	2	43		0,5	10,75	0	11,25	0,5	Area amministrativa
	D.4	Supporto specialistico alla didattica e servizi di segreteria studenti	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa;	D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale
Internazionalizzazione	E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	B.3 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo	D	1	1		0,3	0,3	0	0,6	0,3	Area amministrativa-gestionale

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	E.2	Interprete/Traduttore	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa; B.3 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo	D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0,3	Area amministrativa-gestionale
	E.3	Supporto alla didattica per l'internazionalizzazione	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale
Ricerca e Terza Missione	F.2	Europrogettista	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; B.3 - Rafforzare l'internazionalizzazione della ricerca di ateneo	D	1	5		0,3	1,5	0	1,8	0,3	Area amministrativa-gestionale
	F.3	Knowledge Transfer Manager	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ; C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali	D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	F.4	Manager della Ricerca	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	D		6		0	1,8	0	1,8	0	Area amministrativa-gestionale
	F.5	Tecnico di laboratorio	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	C	4	7	4	1	1,75	1	3,75	1	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni	D	2	10	5	0,6	3	1,5	5,1	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
Risorse Finanziarie	G.1	Fiscalista e Tributarista	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni;	D	1	2		0,3	0,6	0	0,9	0,3	Area amministrativa-gestionale
	G.2	Supporto Amministrativo Contabile	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni;	C	2	18		0,5	4,5	0	5	0,5	Area amministrativa

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
Risorse umane	H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	D	1			0,3	0	0	0,3	0,3	Area amministrativa-gestionale
	H.2	Manager della Diversità	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	D	1	1		0,3	0,3	0	0,6	0,3	Area amministrativa-gestionale
	H.3	Psicologo del lavoro	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	D		3		0	0,9	0	0,9	0	Area amministrativa-gestionale
	H.4	Esperto in relazioni sindacali	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area amministrativa-gestionale
	H.5	Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area amministrativa-gestionale
Servizi agli studenti	I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D	1	1		0,3	0,3	0	0,6	0,3	Area amministrativa-gestionale

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICI TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICI GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa; A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area amministrativa-gestionale
	I.3	Mediatore culturale	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	D	1	1		0,3	0,3	0	0,6	0,3	Area amministrativa-gestionale
	I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	A.4 - Rafforzare la dimensione internazionale dell'offerta formativa	D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale
Servizi bibliotecari	J.1	Bibliotecario	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	C	5	5	5	1,25	1,25	1,25	3,75	1	Area biblioteche
	J.2	Dirigente bibliotecario	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa;	Dirigente a tempo determinato		1		0	0	0	0	0	Dirigente amministrativo
	J.3	Manager di Biblioteca	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D	2	8	4	0,6	2,4	1,2	4,2	0,6	Area biblioteche
Servizi istituzionali	K.1	Archivista		D	1			0,3	0	0	0,3	0,3	Area amministrativa-gestionale

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine		D		2		0	0,6	0	0,6	0	Area amministrativa-gestionale
	K.3	Manager Green Economy	E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	D	1			0,3	0	0	0,3	0,3	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali		B	4	10		0,8	2	0	2,8	0,8	Area amministrativa
Servizi tecnici diversi	L.2	Perito industriale	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile	C		2		0	0,5	0	0,5	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici		B	2		2	0,4	0	0,4	0,8	0,4	Area servizi generali e tecnici
	L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA	D	1	3	2	0,3	0,9	0,6	1,8	0,3	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICI TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICI GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	L.5	Ingegnere meccanico	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	L.6	Ingegnere elettrico	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	L.7	Architetto	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICI TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICI GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	L.8	Geometra	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	C		1	1	0	0,25	0,25	0,5	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	L.9	Ingegnere civile	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	D		1	1	0	0,3	0,3	0,6	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	L.10	Ingegnere informatico	B.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni; E.4 - Promuovere interventi di sviluppo sostenibile ;	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
Servizi tecnici informatici	M.1	Dirigente tecnico	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali;	Dirigente a tempo determinato		1		0	0	0	0	0	Dirigente amministrativo

MACROPROCESSO	COD. PROFILO	PROFILO PROFESSIONALE	EVENTUALI OBIETTIVI STRATEGICI COLLEGATI (PREVALENTI)	CAT.	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2021	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2022	N. UNITÀ IN FABBISOGNO 2023	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2021	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2022	PUNTI ORGANICO NECESSARI PER L'ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE NEL 2023	PUNTI ORGANICO TOTALI PER PROFILO NEL TRIENNIO	DI CUI PUNTI ORGANICO GIÀ ACCANTONATI PER POSTI GIÀ ISTITUITI	AREA CCNL PROFILO
	M.2	Informatico applicativi	E.5 - Promuovere la trasparenza e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati; E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C		1	1	0	0,25	0,25	0,5	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	M.3	Informatico web designer	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C	1	1		0,25	0,25	0	0,5	0,25	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	M.4	Manager e-learning	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D	1			0,3	0	0	0,3	0,3	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	M.5	Sistemista	E.1 - Promuovere lo sviluppo e l'utilizzo di servizi digitali	C		1		0	0,25	0	0,25	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	M.6	Tecnico e-learning	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	C	1	1		0,25	0,25	0	0,5	0,25	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
	M.7	Social media manager	A.2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa	D		1		0	0,3	0	0,3	0	Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati
					48	168	30	12,6	44,75	7,75	65,1	10,85	

Pur salvaguardando l'obiettivo di produrre uno sviluppo omogeneo delle diverse famiglie professionali, il Piano 2021-2023 presenta una maggiore spinta sui profili riconducibili all'area *amministrativo-gestionale* e *amministrativa*, sia di supporto, che specialistici. La scelta è collegata: al tentativo di recupero del *gap* da mancato turnover degli ultimi anni; alle necessità che accompagneranno il varo della nuova organizzazione delle strutture amministrative e tecniche, a partire da gennaio 2022; all'elevato numero di unità di cat. D che vedranno cessare, nel triennio, il loro rapporto di lavoro; all'intento di rispondere all'invito del Nucleo di Valutazione.

Di seguito, si riportano i dati numerici di sintesi relativi ai contenuti della tabella precedente.

Tabella 14 - Fabbisogno 2021-2023 del Personale tecnico-amministrativo e CEL (riepilogo numeri di unità e punti organico)

<i>N. di unità di personale in fabbisogno nel 2021</i>	<i>48</i>
<i>N. di unità di personale in fabbisogno nel 2022</i>	<i>168</i>
<i>N. di unità di personale in fabbisogno nel 2023</i>	<i>30</i>
N. di unità di personale in fabbisogno - TOTALE TRIENNIO	246
Punti Organico complessivi necessari per la realizzazione del Piano 2021-2023	65,10⁹
<i>di cui P.O. già accantonati per procedure avviate</i>	<i>10,85</i>

⁹ Valore sostenibile – si veda la tabella 9

8. 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.

54

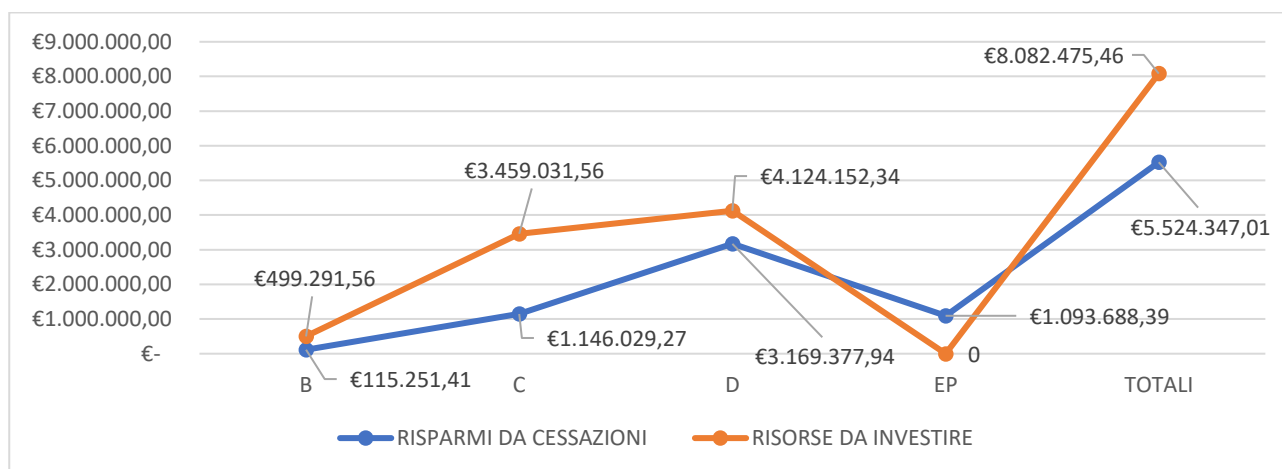
Il calcolo finale degli indicatori 2020 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stato pubblicato sul portale PROPER. I valori mostrano uno stato delle spese del personale ampiamente sotto controllo. Si riportano, di seguito, i valori degli indicatori 2020:

Tabella 15 - Stato degli indicatori

INDICATORE	VALORE 2020	STATO
INDICATORE SPESE DI PERSONALE	63,31 %	😊
INDICATORE INDEBITAMENTO	0 %	😊
INDICATORE ISEF	1,30	😊

Si propone di seguito una rappresentazione degli impatti finanziari legati ai costi del personale (eccetto dirigenti e personale CEL, che per i numeri contenuti delle unità risultano poco rappresentativi) nel triennio 2021-2023, raffrontando le risorse finanziarie liberate in maniera strutturale dalle cessazioni avvenute/programmate nel triennio 2021-2023 e le risorse che si propone di investire a regime¹⁰ in attuazione del piano 2021-2023. I risparmi da cessazione sono stati calcolati partendo dalla base storica del pagato effettivo alle singole unità di personale in cessazione nel triennio 2021-2023. Le proiezioni degli investimenti sono state simulate sulla base dei costi tabellari delle categorie inserite in fabbisogno, considerando le *posizioni economiche di entrata*.

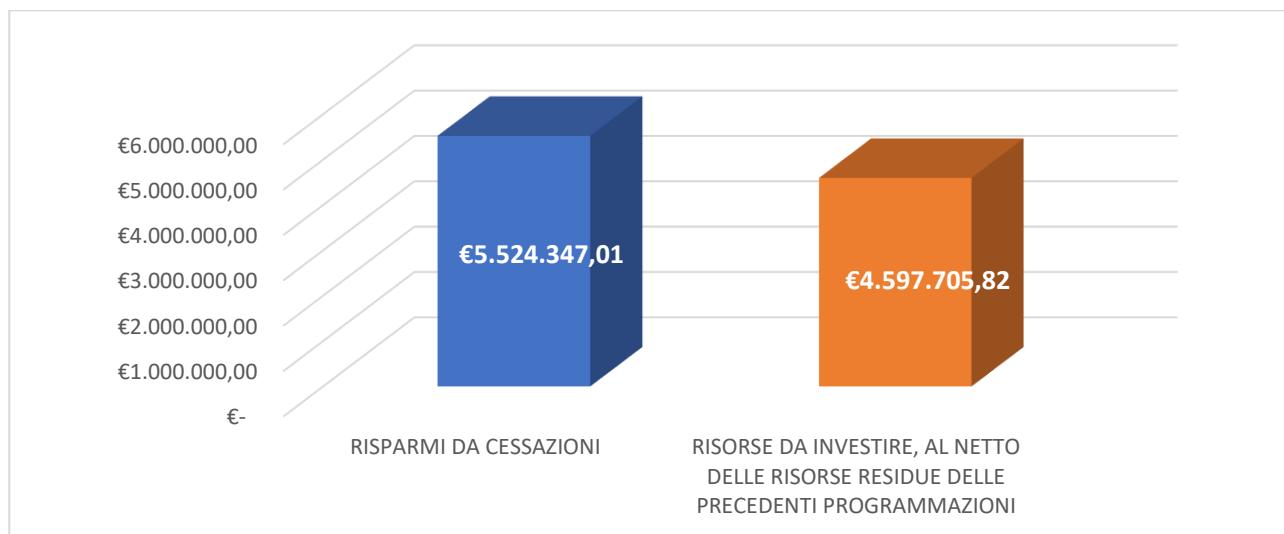
Figura 11 - Impatti finanziari legati ai costi del personale PTA e CEL, con riferimento al triennio della Programmazione 2021-2023



¹⁰ Gli importi inseriti si riferiscono ai costi pieni delle unità su 12 mensilità.

Dalla lettura del grafico, gli investimenti sembrerebbero superiori ai risparmi da cessazione. Tuttavia, nella programmazione 2021-2023 sono state portate a nuovo tutte le risorse residue delle precedenti programmazioni. Pertanto, sottraendo dalle risorse impiegate per la programmazione 2021-2023 (65,10 P.O.) le risorse residue delle precedenti programmazioni (30,76 P.O.), espresse in punti organico, e in considerazione che il valore economico di un punto organico è pari 113.289,00 €, come stabilito nel *Decreto Ministeriale n. 1096 del 24/09/2021 - Contingente assunzionale delle Università - Punti Organico 2021*, il rapporto tra investimenti e risparmi da cessazione assume una rappresentazione come quella di seguito proposta:

Figura 12 - Rapporto tra risparmi generati dalle cessazioni del triennio 2021-2023 e le risorse da investire nella programmazione 2021-2023 (al netto delle facoltà assunzionali residue provenienti dalle precedenti programmazioni)



Quest'ultimo grafico chiarisce quanto tutta la programmazione 2021-2023 investa risorse (nell'ambito del triennio in esame) inferiori ai risparmi generati dalle cessazioni.

A seguire, si propone una tabella analitica dello sviluppo dei costi aggiuntivi, per profilo e anno, riferita ai costi rappresentati nella figura 11.

Tabella 16 - Sviluppo analitico dei costi della programmazione 2021-2023

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	N. unità in fabbisogno 2021	N. unità in fabbisogno 2022	N. unità in fabbisogno 2023	COSTI 2021	COSTI 2022	COSTI 2023
A.2	Esperto di Approvvigionamenti e attività negoziali	D		1		- €	37.836,26 €	- €
A.3	Supporto Amministrativo Contabile per la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	C	1	1		32.028,07 €	32.028,07 €	- €
B.1	Avvocato	D		2		- €	75.672,52 €	- €
C.1	Supporto Specialistico alle Direzioni Centrali	D	2	2		75.672,52 €	75.672,52 €	- €
C.2	Statistico	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €
C.3	Esperto in programmazione e controllo	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	N. unità in fabbisogno 2021	N. unità in fabbisogno 2022	N. unità in fabbisogno 2023	COSTI 2021	COSTI 2022	COSTI 2023
C.4	Coordinatore amministrativo dipartimento di didattica e di ricerca	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €
D.2	Esperto di progettazione dell'offerta formativa	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €
D.3	Supporto alla didattica e servizi di segreteria studenti	C	2	43		64.056,14 €	1.377.207,01 €	- €
D.4	Supporto specialistico alla didattica e servizi di segreteria studenti	D		2		- €	75.672,52 €	- €
E.1	Esperto di Internazionalizzazione della Ricerca e della Terza Missione	D	1	1		37.836,26 €	37.836,26 €	- €
E.2	Interprete/Traduttore	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €
E.3	Supporto alla didattica per l'internazionalizzazione	D		2		- €	75.672,52 €	- €
F.2	Europrogettista	D	1	5		37.836,26 €	189.181,30 €	- €
F.3	Knowledge Transfer Manager	D		2		- €	75.672,52 €	- €
F.4	Manager della Ricerca	D		6		- €	227.017,56 €	- €
F.5	Tecnico di laboratorio	C	4	7	4	128.112,28 €	224.196,49 €	128.112,28 €
F.6	Tecnico Esperto di laboratorio	D	2	10	5	75.672,52 €	378.362,60 €	189.181,30 €
G.1	Fiscalista e Tributarista	D	1	2		37.836,26 €	75.672,52 €	- €
G.2	Supporto Amministrativo Contabile	C	2	18		64.056,14 €	576.505,26 €	- €
H.1	Esperto per le procedure formative, progettuali e di monitoraggio del Servizio Civile	D	1			37.836,26 €	- €	- €
H.2	Manager della Diversità	D	1	1		37.836,26 €	37.836,26 €	- €
H.3	Psicologo del lavoro	D		3		- €	113.508,78 €	- €
H.4	Esperto in relazioni sindacali	D		1		- €	37.836,26 €	- €
H.5	Esperto in gestione e sviluppo delle risorse umane	D		1		- €	37.836,26 €	- €
I.1	Esperto Disturbi Specifici per l'Apprendimento	D	1	1		37.836,26 €	37.836,26 €	- €
I.2	Esperto in Validazione e Certificazione delle Competenze (EVCC)	D		1		- €	37.836,26 €	- €
I.3	Mediatore culturale	D	1	1		37.836,26 €	37.836,26 €	- €
I.4	Psicologo clinico – Psicoterapeuta	D		2		- €	75.672,52 €	- €
J.1	Bibliotecario	C	5	5	5	160.140,35 €	160.140,35 €	160.140,35 €
J.3	Manager di Biblioteca	D	2	8	4	75.672,52 €	302.690,08 €	151.345,04 €
K.1	Archivista	D	1			37.836,26 €	- €	- €
K.2	Esperto in Comunicazione e Promozione dell'Immagine	D		2		- €	75.672,52 €	- €
K.3	Manager Green Economy	D	1			37.836,26 €	- €	- €
K.4	Supporto amministrativo alle direzioni centrali	B	4	10		110.953,68 €	277.384,20 €	- €
L.2	Perito industriale	C		2		- €	64.056,14 €	- €
L.3	Supporto nell'ambito dei servizi generali e tecnici	B	2		2	55.476,84 €	- €	55.476,84 €

Cod. Profilo	Profilo professionale	CAT.	N. unità in fabbisogno 2021	N. unità in fabbisogno 2022	N. unità in fabbisogno 2023	COSTI 2021	COSTI 2022	COSTI 2023
L.4	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	D	1	3	2	37.836,26 €	113.508,78 €	75.672,52 €
L.5	Ingegnere meccanico	D		1		- €	37.836,26 €	- €
L.6	Ingegnere elettrico	D		1		- €	37.836,26 €	- €
L.7	Architetto	D		1		- €	37.836,26 €	- €
L.8	Geometra	C		1	1	- €	32.028,07 €	32.028,07 €
L.9	Ingegnere civile	D		1	1	- €	37.836,26 €	37.836,26 €
L.10	Ingegnere informatico	D		1		- €	37.836,26 €	- €
M.2	Informatico applicativi	C		1	1	- €	32.028,07 €	32.028,07 €
M.3	Informatico web designer	C	1	1		32.028,07 €	32.028,07 €	- €
M.4	Manager e-learning	D	1			37.836,26 €	- €	- €
M.5	Sistemista	C		1		- €	32.028,07 €	- €
M.6	Tecnico e-learning	C	1	1		32.028,07 €	32.028,07 €	- €
M.7	Social media manager	D		1		- €	37.836,26 €	- €
						1.511.277,36 €	5.709.377,37 €	861.820,73 €

Inoltre, al fine di produrre una proiezione dell'andamento degli indicatori di cui alla tabella 13, nel corso del triennio 2021-2023, è stato realizzato un Sistema di monitoraggio dell'andamento dei costi del personale e dei vincoli normativi della programmazione del personale, consistente, in questa fase di *avvio/test* del sistema, in un *foglio di calcolo complesso* che mette in relazione diverse *base dati*. Le basi dati prese in considerazione sono, in particolare: il tracciato stipendiale; il tracciato CSA con i dati di carriera; i fogli all'interno dei quali vengono inseriti i dati della programmazione in corso, sia del personale docente sia del personale tecnico amministrativo e CEL. Il sistema, altresì, effettua un monitoraggio dei vincoli normativi imposti sulla programmazione del personale docente, con particolare riferimento all'art. 18, comma 4 e art. 24, comma 6 della legge 240/2010 e dell'articolo 4, comma 2 – lettera a) e lettera c) del decreto legislativo 49/2012, utili alla programmazione del personale docente e ricercatori.

Le simulazioni realizzate sugli effetti della programmazione del solo personale tecnico-amministrativo sugli indicatori della tabella 13, nel triennio 2021-2023, mostrano i seguenti risultati¹¹:

Tabella 17 - Impatti stimati sugli indicatori nel 2021

	Valori stimati 2021 (prima dell'applicazione del Piano 2021-2023)	Valori stimati 2021 (dopo l'applicazione del Piano 2021-2023)	Impatto sull'indicatore
Indicatore spese del personale (IP)	71,04%	71,74%	+0,69%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,15	1,14	-0,01
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%	0,00%	-

¹¹ Concorrono alla simulazione dei valori degli indicatori anche i dati relativi alla programmazione del personale docente e ricercatori, non trattati nel presente documento. Il Sistema di calcolo è stato impostato per una previsione di tipo prudenziale, per ridurre il rischio di sovrastima delle entrate e sottostima dei costi.

Tabella 18 - Impatti stimati sugli indicatori nel 2022

	Valori stimati 2022 (prima dell'applicazione del Piano 2021-2023)	Valori stimati 2022 (dopo l'applicazione del Piano 2021-2023)	Impatto sull'indicatore
Indicatore spese del personale (IP)	68,94%	72,08%	+3,14%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,19	1,14	-0,05
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%	0,00%	-

58

Tabella 19 - Impatti stimati sugli indicatori nel 2023

	Valori stimati 2023 (prima dell'applicazione del Piano 2021-2023)	Valori stimati 2023 (dopo l'applicazione del Piano 2021-2023)	Impatto sull'indicatore
Indicatore spese del personale (IP)	65,59%	69,16%	+3,56%
Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)	1,25	1,19	-0,06
Indicatore di indebitamento (IDEB)	0,00%	0,00%	-

I valori a consuntivo sul 2020 e i valori stimati nel triennio 2021-2023 degli indicatori consentono di prevedere una programmazione di investimenti sul personale, nei limiti delle facoltà assunzionali e fermo restando il costante monitoraggio all'atto dell'attuazione della programmazione, con l'istituzione di nuovi posti.

9. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2021-2023

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 collegamento tra le conoscenze nelle varie materie, di contestualizzarle e di utilizzarle per risolvere problemi di applicazione pratica. Inoltre, si confida in una semplificazione, e conseguente velocizzazione, delle procedure concorsuali con l'applicazione dell'art. 10 del D.L. n. 44/2021 convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76.

59

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.).

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, commi 1 e 2 del DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75, così come modificati dal DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, previa verifica dei dati di carriera e dei profili professionali del suddetto personale.

9.1 Progressioni verticali

Fino al termine del 2022, coesisteranno due istituti normativi che regolamentano le procedure di progressione verticale:

- *l'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001*, così come modificato dal d.l. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (Il d.l. 80/2021 ha modificato l'articolo 52, comma 1-bis, che, precedentemente, imponeva di gestire le progressioni verticali mediante concorso pubblico con riserva di posti non superiore al 50%, riportandolo, ora, ad una procedura comparativa);
- *l'art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017* (riforma Madia).

La procedura di progressione verticale prevista nella riforma Madia esaurisce i suoi effetti con il termine del triennio 2020-2022. L'Università di Bari ha applicato, nell'ambito delle programmazioni precedenti, la procedura in questione (Avvisi emanati con D.D.G. nn. 134 e 135 del 25/06/2020) addivenendo alla progressione di carriera per n. 45 unità di personale, suddivise secondo le categorie e aree di seguito riepilogate:

Tabella 20 - riepilogo n. di progressioni verticali attuate ai sensi dell'art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017

AREA	CATEGORIA	N. POSTI
Area amministrativa-gestionale	D	18
Area amministrativa	C	2
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	C	9
Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	D	14
Area biblioteche	D	2
		45

A differenza della riforma Madia, che costituisce una procedura speciale, l'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 è una norma a regime. Inoltre, mentre la procedura prevista nella riforma Madia impone il tetto del 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni, l'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001 prevede un tetto del 50% delle posizioni destinate all'accesso dall'esterno. Non ci sono collegamenti diretti tra le due discipline a meno del fatto che il ricorso all'istituto ricompreso nella riforma Madia condiziona, in termini numerici, il ricorso alla disciplina dell'art. 52, comma 1-bis, d.lgs. 165/2001, come già novellato nel d.lgs. 75/2017.

Nell'ambito del Piano 2020-2022 non è stata applicata la procedura relativa all'art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017.

Con la programmazione collegata al presente Piano, 2021-2023, l'Amministrazione intende ricorrere all'applicazione dell'art. 22, comma 15, d.lgs. 75/2017, come modalità di soddisfacimento del fabbisogno, nei limiti imposti dalla suddetta norma.

10. Monitoraggio assunzioni obbligatorie

Ai sensi degli artt. 35 e 39 del d.lgs. 165/2001, s.m.i., l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro 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 prevista dalla normativa vigente. 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'uopo fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con Direttiva n. 1/2019.

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 2021, relativo al dato al 31/12/2020, i dati relativi alle scoperture sulle assunzioni obbligatorie di cui alla legge 68/99 risultano essere i seguenti:

Tabella 21 – Dati di sintesi – monitoraggio assunzioni obbligatorie effettuato a gennaio 2021

N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	0
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	1

Si evidenzia che è in fase di conclusione la seguente procedura di reclutamento:

Tabella 22 – 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

DDG 575/19	Concorso pubblico, per esami, riservato esclusivamente 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 legge 68/99, tenuti dall'ufficio di collocamento mirato di Taranto, per la copertura di n. 1 posto di categoria b - posizione economica b3 - area dei servizi generali e tecnici, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con regime di orario a tempo pieno, per le esigenze del dipartimento jonico in "sistemi giuridici ed economici del mediterraneo: società, ambiente, culture" dell'università degli studi di bari aldo moro
-------------------	--

Nel mese di gennaio 2022 si effettuerà il monitoraggio sull'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 sul portale dedicato, con conseguente programmazione di procedure di reclutamento a copertura di eventuali scoperture.

10.1 Ricollocazione professionale dei militari volontari congedati

L'art. 1014 del DECRETO LEGISLATIVO 15 marzo 2010, n. 66 stabilisce che a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito ovvero durante il periodo di rafferma nonché dei volontari in servizio permanente sia riservato il 30 per cento dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni nonché nelle aziende speciali e nelle istituzioni di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha recuperato il *gap* collegato ad un lungo periodo di mancata applicazione delle suddette riserve, riallineando la situazione che oggi appare come di seguito rappresentata:

Tabella 23 - Riepilogo applicazione riserve a favore dei militari

Numero di posti banditi	133
Numero di posti da riservare	39,9
Numero di riserve inserite	37
DIFFERENZA	2,9

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro continuerà a monitorare l'applicazione della riserva in questione. Si prevede che il gap possa essere azzerato nei primi mesi del 2022.