

- Sott. Pers. e Sv. Agg  
PTA e D.  
- Stipendi

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL SANNIO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE- seduta del 18 aprile 2019 Delibera n. //

Ordine del giorno numero	12	Programmazione del fabbisogno di personale tecnico - amministrativo - bibliotecario per il triennio 2018 - 2020
--------------------------	----	---

**Contesto normativo**

Il Presidente rammenta che:

- l'articolo 66, comma 13 bis, del Decreto Legge del 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n.133, e successive modifiche ed integrazioni prevede, tra l'altro, che:
  - per *"... il biennio 2012-2013 il sistema delle università statali, può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari al venti per cento di quella relativa al corrispondente personale complessivamente cessato dal servizio nell'anno precedente. La predetta facoltà è fissata nella misura del 50 per cento per gli anni 2014 e 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018..."*;
  - a *"... decorrere dall'anno 2016, alle sole università che si trovano nella **condizione di cui al periodo precedente ...**" (cioè che rispettano la condizione di cui all'articolo 7, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e delle successive norme di attuazione del comma 6 del medesimo articolo 7) **"... è consentito procedere alle assunzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over..."**;*
  - resta fermo *"... quanto disposto dal decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49, e dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 31 dicembre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2015, con riferimento alle facoltà assunzionali del personale a tempo indeterminato e dei ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3,*

Unità Organizzativa **"Personale Tecnico ed Amministrativo e Dirigenti"**

Unità Organizzativa **"Stipendi ed altri Compensi"**

Area Risorse e Sistemi -Settore **"Personale e Sviluppo Organizzativo"**

Data

F.to I Responsabili

Sig.ra G. Cardone

Dott.ssa De Girolamo

F.to II Direttore Generale

Dott. L. Barone

della lettera b), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240..."

- l'attribuzione "... a ciascuna università del contingente delle assunzioni di cui ai periodi precedenti è effettuata con decreto del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo 29 marzo 2012, n. 49...";
- l'articolo 4, commi 1 e 2 primo periodo, del Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49, recante la "Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5", prevede, in materia di "Programmazione triennale del personale", tra l'altro, che:
  - le "...università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con la esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e a tempo determinato ...";
  - la "...programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e, nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7...";
- l'articolo 7 del suddetto Decreto Legislativo 49/2012, nel dettare le disposizioni relative al "rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento", ha fissato i limiti assunzionali degli atenei, minimi e massimi, dalla data di entrata in vigore del decreto e limitatamente all'anno 2012, prevedendo, tra l'altro, al comma 2, che "**sono in ogni caso consentite: a) le assunzioni di personale riservate alle categorie protette e quelle relative a personale docente e ricercatore coperte da finanziamenti esterni secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 5; b) la contrazione di forme di indebitamento con oneri integralmente a carico di finanziamenti esterni**";
- l'articolo 7, comma 6, del Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49 prevede, inoltre, che, le disposizioni di cui al presente articolo e relative al "rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese per indebitamento" dalla data di entrata in vigore del presente decreto e limitatamente all'anno 2012, sono "ridefinite per gli anni successivi con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, da emanare entro il mese di dicembre antecedente al successivo triennio di programmazione e avente validità triennale ...";
- in seguito a diverse proroghe, il primo DPCM è intervenuto il 31 dicembre 2014 con riferimento al triennio 2015-2017, modificato dall'articolo 1, comma 303, della

Legge 11 dicembre 2016, n. 232, che ha elevato, in misura diversa, la percentuale di assunzioni possibili per gli atenei "non virtuosi" e per gli atenei "virtuosi" ;

- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato il 28 dicembre 2018, reca le nuove "Disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle università, per il triennio 2018-2020, a norma dell'articolo 7, comma 6 del Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49", e prevede, tra l'altro, che:
  - a) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta un valore dell'indicatore delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento o con un importo delle spese di personale e degli oneri di ammortamento superiore all'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c), del medesimo decreto, fatto salvo quanto previsto al comma 3 del presente articolo, può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato con oneri a carico del proprio bilancio per un spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente;
  - b) ciascun ateneo che al 31 dicembre dell'anno precedente riporta valori inferiori a quelli di cui alla lettera a) può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b) della legge 240/2010, con oneri a carico del proprio bilancio, per un spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente, maggiorata di un importo pari al 20 per cento del margine ricompreso tra l'82 per cento delle entrate di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 49 del 2012, al netto delle spese per fitti passivi di cui all'art. 6, comma 4, lettera c) del medesimo decreto, e la somma delle spese di personale e degli oneri di ammortamento annuo a carico del bilancio di ateneo complessivamente sostenuti al 31 dicembre dell'anno precedente;
- pertanto, il suddetto DPCM, consente, per il suddetto triennio, a ciascun ateneo (ad eccezione di quelli che si trovano in una *"situazione di significativa e conclamata tensione finanziaria"* che non possono procedere ad assunzioni di personale con oneri a carico del proprio bilancio) di procedere, quale percentuale minima, all'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per una spesa media annua non superiore al 50 per cento di quella relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente ;
- inoltre, recepisce quanto disposto dall'articolo 66, comma 13 bis, del D. L. 112/08 convertito con modificazioni dalla L.133/08, e successive modifiche ed integrazioni, per quanto riguarda la *"libera" assunzione di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della Legge 30 dicembre 2010, n. 240, senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over* per gli atenei che rientrano nell'ipotesi di cui alla suddetta lettera b) del DPCM nonché **conferma, tra l'altro, al comma 4), che "sono in ogni caso consentite: a) le assunzioni di**

**personale riservate alle categorie protette e quelle relative a personale docente e ricercatore coperte da finanziamenti esterni secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 5";**

- la Legge del 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Bilancio 2019) ha previsto all'articolo 1, comma 399 che "per l'anno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ..., in relazione alle ordinarie facoltà assunzionali riferite al predetto anno, non possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato con decorrenza giuridica ed economica anteriore al 15 novembre 2019. **Per le Università la disposizione di cui al periodo precedente si applica con riferimento al 1° dicembre 2019 relativamente alle ordinarie facoltà assunzionali dello stesso anno.** Sono fatti salvi gli inquadramenti al ruolo di professore associato ai sensi dell'articolo 24, comma 5, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, che possono essere disposti nel corso dell'anno 2019 al termine del contratto come ricercatore di cui all'articolo 24, comma 3, lettera b), della stessa legge";
- con nota dell'11 gennaio 2019, n. 524, indirizzata alle Università, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, nell'attenzione le università alle nuove disposizioni introdotte dalla suddetta Legge di Bilancio in materia di assunzione di personale ha chiarito che "nel corso dell'anno 2019 **sono posticipate al 1° dicembre esclusivamente le assunzioni a valere sui Punti Organico di competenza dell'anno 2019.** Anche se a valere su Punti Organico 2019 possono comunque essere disposti in qualsiasi momento dell'anno i passaggi da ricercatore b) a Professore Associato ai sensi dell'articolo 24, comma 5, legge 240/2010" e che "possono inoltre essere disposte assunzioni in qualsiasi momento dell'anno 2019 a valere sui Punti Organico di competenza dell'anno 2018 o precedenti, ovvero a valere sulle risorse dei Dipartimenti di Eccellenza e dei Piano Straordinari con cui sono state, o saranno assegnate, specifiche facoltà assunzionali alle singole università";
- inoltre con la medesima nota il Ministero ha comunicato che "...tenuto conto di quanto concordato con la Presidenza del Consiglio- Dipartimento della Funzione Pubblica, ...i Punti Organico relativi alle assegnazioni 2016, all'epoca congelati per essere destinati alla mobilità dalle province, sono pienamente utilizzabili dalle università. Sono altresì utilizzabili i Punti Organico 2017 all'epoca congelati ai sensi dell'art. 3, comma 6 e 7 decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 219, fatto salvo che qualora all'esito delle procedure in corso si renda necessaria una successiva ricollocazione del personale delle Camere di Commercio, si procederà a valere sulle future assegnazioni di Punti Organico...";
- il Decreto Legge 31 dicembre 2014, n. 192, convertito con modificazioni dalla Legge 27 febbraio 2015, n.11, modificato da ultimo, dal comma 1131, lettera c) punto 1, della suddetta Legge di Bilancio 2019, prevede (con l'articolo 1, comma 2) che "il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, relative alle cessazioni verificatesi negli anni 2013, 2014, 2015, 2016 e 2017, previste dall'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, dall'articolo 66, commi 9.bis e 13 bis del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6

agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni è prorogato al 31 dicembre 2019 e le relative autorizzazioni ad assumere, ove previste, possono essere concesse entro il 31 dicembre 2019”;

- con i DD.MM. n. 619 del 5 agosto 2016, n. 614 del 10 agosto 2017 e n. 873 del 29 dicembre 2018, in adempimento a quanto previsto dal suddetto articolo 66, comma 13 bis, del Decreto Legge del 25 giugno 2008, n. 112, sono stati assegnati alle Istituzioni Universitarie i punti organico, rispettivamente, per gli anni 2016 (turn over 2015), 2017 (turn over 2016) e 2018 (turn over 2017);
- allo stato i punti organico disponibili assegnati con i suddetti decreti ministeriali e destinati al reclutamento di personale tecnico ed amministrativo in base alla delibera del Consiglio di Amministrazione la quale stabilisce che, di norma, i punti organico derivanti dalla cessazione del personale docente e ricercatore e quelli derivanti dalla cessazione del personale tecnico ed amministrativo, vengono utilizzati rispettivamente per le assunzioni personale docente e ricercatore e quelli derivanti dalla cessazione del personale tecnico ed amministrativo, applicando la decurtazione derivante dal piano di rientro cui l'università del Sannio è soggetta nonché tenuto conto delle assunzioni finora intervenute, ammontano complessivamente a 1,52 punti organico cui si aggiungono 0,30 destinati alle “stabilizzazioni” del personale precario di cui all’articolo 20, comma 1, del D.Lgs 75/2017;
- inoltre per gli anni successivi il calcolo dei punti organico viene effettuato tenuto conto del DPCM del 28 dicembre 2018 che prevede *per il triennio 2018-2020, un contingente minimo assunzionale pari al 50% delle cessazioni;*

A questo punto il Presidente illustra i punti organico disponibili e/o stimati nonché il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 come predisposto dal Direttore Generale:

### **3) Determinazione Punti Organico**

#### **3.1 Punti Organico per cessazioni anno 2017 e precedenti – Pianificazione anno 2018**

I punti Organico Disponibili ad oggi disponibili sono comprensivi di quelli già destinati all’assunzione di un addetto di categoria D per l’UO Carriere Studenti e di un C tecnico, per i quali sono state sospese le procedure di reclutamento, del tabisparmio sull’assunzione di 4 addetti di categoria C amministrativi (2 progressioni verticali da categoria B), e dei punti organico aggiuntivi connessi alla stabilizzazione del personale a T.D.

Cessazioni 2017 e precedenti Punti Organico 2018 e precedenti		P.O.	
A	P. O. già programmati 2017 cessazioni 2016 non utilizzati	C tecnico	0,25
B		D segreteria studenti	0,30
C=A+B		<b>Totale</b>	<b>0,55</b>
D	Punti organico residui scorrimento graduatorie C		0,40
E	Premiale 2017 e riduzione aliquota rientro		0,28
F=D+E+C		<b>Totale P.O. residui da programmazione 2017</b>	<b>1,23</b>
J	Cessazioni 2017 al netto del piano di rientro 10% (0,30*0,90)		0,27
G= J x 50%	Punti organico 2018 - 50% cessazioni 2017 immediatamente utilizzabili		0,14
G1	Utilizzo P.O. 2017 congelati per CCIAA		0,11
H=C+F+G+G1		<b>Totale punti organico ordinari utilizzabili</b>	<b>1,48</b>
I	Punti organico aggiuntivi per stabilizzazioni		0,30
L	<b>Punti organico premiali cessazioni 2017</b>		<b>0,05</b>
M=H+I+L		<b>Punti organico complessivi immediatamente utilizzabili</b>	<b>1,82</b>

I Punti Organico immediatamente utilizzabili dell'anno 2018 e precedenti sono pari dunque a 1,82, comprensivi dei punti organico aggiuntivi destinati alla stabilizzazione del personale, ex art. 20 comma 1 Dlgs 75/2017.

### 3.2 Punti Organico per cessazioni anno 2018 - Pianificazione anno 2109

Cessazioni 2018 Punti Organico 2019		P.O.
A	<b>Totale P.O. cessati</b>	<b>1,80</b>
B=A*10%	piano rientro	0,18
C=A-B	residuo P.O. disponibili	1,62
D= C*50%	<b>Totale P.O.utilizzabili immediatamente 50%</b>	<b>0,81</b>
E=C*30%	<b>P.O. premiali (ipotesi 0,30% Turn over)</b>	<b>0,49</b>
F=D+E	<b>P.O. Complessivi cessazioni 2018 P.O. 2019</b>	<b>1,30</b>

Come risulta dalla tabella che precede i P.O. immediatamente utilizzabili, pari al 50% delle cessazioni intervenute nell'anno 2018, sono pari a 0,81. Le procedure di selezione relative al loro utilizzo possono essere avviate ma, ai sensi di quanto stabilità dalla c.d. legge di bilancio 2019, le assunzioni non possono essere formalizzate prima dell'1.12.2019.

### 3.3 Punti Organico per cessazioni anno 2019 - Pianificazione anno 2020

	Cessazioni 2019 Punti Organico 2020	P.O.
	Totale P.O. per cessazioni 2018 previste	1,50
B=A*10%	piano rientro	0,15
C=A-B	residuo P.O. disponibili	1,35
D= C*50%	utilizzabili dal 1 gennaio 2020 50%	0,68
E=C*30%	P.O. premiali (ipotesi 0,30% Turn over)	0,41
F=D+E	P.O. Complessivi cessazioni 2019 P.O. 2020	1,08

Per l'anno 2019 si prevedono, al momento le cessazioni riportate in tabella, pari a P.O. 1,50 di cui 0,68 utilizzabili dal mese di gennaio 2020.

#### 4) Impiego dei Punti Organico.

##### 4.1 Impiego dei Punti Organico immediatamente disponibili

Come si evince dalle tabelle 3.1 e 3.2 i Punti Organico immediatamente utilizzabili ammontano a 1,82 + 0,81, per un totale di P.O. 2.63, con la precisazione che le assunzioni derivanti dai P.O. 0,81 relativi a cessazioni 2018 non possono essere perfezionate prima del 1° dicembre 2019.

Si ritiene di impiegare tali P.O. come segue.

P.O. immediatamente utilizzabili	totale	Nuovi addetti	Progress.				
P.O. immediatamente utilizzabili	2,64						
stabilizzazioni 5 C amministrativi P.T. 60%	0,75	5					
1D tecnico art. 35 co 3bis lett.b Dlgs 165/2001	0,30	1					
4D amministrativi con riserva 50% interni	0,70	2	2				
2 C tecnico con riserva 50% interni	0,30	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
2 EP amministrativi amm.centrale con riserva 50% interni	0,50	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
<b>Totale P.O. impiegati</b>	<b>2,55</b>						
<b>Residuo</b>	<b>0,09</b>						
<b>Nuove unità di personale</b>		<b>10</b>	<b>4</b>				

In definitiva all'esito delle procedure l'organico disporrà di

5 C amministrativi impiegati con orario part-time al 60%.

1D tecnico per le esigenze dell'Ufficio Patrimonio e SPP.

4 D amministrativi per le esigenze dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti.

2 C tecnici.

2 EP amministrativi per le esigenze dell'Amministrazione Centrale.

Si valuterà contemporaneamente la possibilità di attribuire le funzioni superiori in conformità all'art. 52 comma 2 lettera b) del D.lgs 165/2001, in relazione al comando della dottoressa Sorgente e all'aspettativa della dottoressa Revellino, entrambe con diritto alla conservazione del posto di lavoro. (1 EP amministrativo + 1 D amministrativo), nei ruoli che si ritiene debbano essere coperti con priorità assoluta al

fine di rimuovere le situazioni di maggiore sofferenza che pregiudicano il tempestivo svolgimento dell'attività amministrativa.

Per quanto concerne le stabilizzazioni si precisa che i 5 addetti di categoria C, area amministrativa, esauriscono l'intera platea degli aventi diritto, ai sensi dell'art. 20 co.1 D.lgs 75 2017, non essendovi altri ex dipendenti a tempo determinato dotati dei requisiti previsti dalla norma.

Si precisa inoltre che da interlocuzioni con il Dipartimento della Funzione Pubblica, seppur per le vie brevi, è stato confermato che nell'ipotesi di concorsi con riserva di posti al personale interno, per i posti riservati:

- non occorre esperire preventivamente la procedura di mobilità prevista dell'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 e dell'art. 57 del CCNL 2006-2009;
- occorre impegnare esclusivamente il differenziale di punti organico tra le categorie.

#### **4.2 Impiego dei punti organico previsionali non immediatamente disponibili**

I punti organico non immediatamente disponibili sono pari alla somma:

- del differenziale premiale sulle cessazioni 2018 (P.O. 2019) utilizzabile nel II semestre 2019 - vedi tabella 3.2 lettera E, pari a 0,49;
- del 50% delle cessazioni 2019 (P.O. 2020) al netto del piano di rientro utilizzabile dal gennaio 2020 - vedi tabella 3.3 lettera D, pari a 0,68;
- del differenziale premiale sulle cessazioni 2019 (differenziale P.O. 2020) utilizzabile nel II semestre 2020 - vedi tabella 3.3 lettera E, pari a 0,41

Ad essi si va ad aggiungere il residuo non utilizzato dei P.O. immediatamente utilizzabili pari a 0,09, come risulta dalla tabella che precede, per complessivi Punti Organico 1,65.

<b>Punti organico previsionali</b>	<b>totale</b>	<b>Nuovi addetti</b>	<b>Progress.</b>
<b>Totale Punti Organico previsionali</b>	<b>1,65</b>		
2 EP area tecnica con riserva 50% interni	0,50	1	1
2 EP area amm.va con riserva 50% interni	0,50	1	1
2 C tecnico con riserva 50% interni	0,30	1	1
2 C amministrativi con riserva 50% interni	0,30	1	1
<b>Totale P.O. impiegati</b>	<b>1,60</b>		
<b>Residuo P.O.</b>	<b>0,05</b>		
<b>Nuove unità di personale</b>		<b>4</b>	<b>4</b>



Fermo restando che si tratta di previsioni sia per quanto concerne il personale che cesserà nel 2019, sia per quanto concerne il delta premiale di punti organico 2019 e 2020, nell'ipotesi in cui l'esito delle procedure selettive rispetti la proporzione del 50% tra nuove assunzioni e progressioni verticali, risulterebbero 4 nuovi assunti.

Le procedure concorsuali per la selezione degli addetti di categoria EP potrebbero essere avviate all'inizio del 2020, mentre quelle per la selezione delle unità di categoria C dopo l'emanazione del decreto ministeriale di attribuzione dei Punti Organico 2020, presumibilmente nel II semestre dell'anno.

All'esito delle procedure l'organico disporrà di

2 EP area tecnica

2 EP area amministrativa.

2 C area tecnica.

2 C area amministrativa.

Su invito del Presidente, il Direttore Generale illustra la propria proposta di pianificazione del personale per il triennio 2018 - 2020 dando lettura della Relazione illustrativa, che si allega al presente verbale per costituirne parte integrante.

Al riguardo, Il Presidente dà lettura di una nota inviata dalle Organizzazioni Sindacali FLC CGIL, CISL Settore Università e UIL RUA, avente ad oggetto: informativa sul fabbisogno del personale - osservazioni in merito alla procedura di stabilizzazione del personale di cui all'art. 20 co.1 della legge Madia, acquisita in data 17.04.2019 al protocollo generale di ateneo con il n. 0008801 e indirizzata al Rettore, al Direttore Generale, al Delegato del Rettore per il Personale, Prof. Gaetano Natullo e, per conoscenza, a tutto il Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.

In tale nota le scriventi OO.SS. esprimono valutazioni critiche di natura tecnico-giuridica sulla procedura di stabilizzazione prevista nella pianificazione del personale.

Il Direttore Generale, ritiene destituite da qualsiasi fondamento giuridico le osservazioni delle Organizzazioni Sindacali e, che la procedura proposta per la stabilizzazione di n. 5 dipendenti, precedentemente assunti con contratto a tempo determinato, impiegando oltre ai punti organico c.d. aggiuntivi, ulteriori punti organico ordinari, è conforme al disposto del comma 1 dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017 e alle disposizioni contenute nella nota circolare n. 3/2017, emanata dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, contenente gli indirizzi operativi delle procedure di stabilizzazione. D'altra parte il Direttore Generale invita a considerare che il Collegio dei Revisori non ha rilevato profili di illegittimità nella pianificazione del personale, così come predisposta.

Il Presidente informa che:

-con nota del 16 aprile 2019, trasmessa, a mezzo di posta elettronica, la Dott.ssa Monica CANINO, componente effettivo del Collegio dei Revisori dei conti, ha formulato le seguenti osservazioni:

*"... Specificare, nelle premesse o nella parte dispositiva della delibera, che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020 costituisce il limite massimo alle assunzioni a legislazione vigente, che dovranno tuttavia essere sottoposte preventivamente, di volta in volta, all'approvazione del CdA..."*

*"...Con riguardo alla prospettata esigenza di conferire mansioni superiori, il Collegio raccomanda di valutarne attentamente la necessità, in considerazione della possibilità di tornare in possesso delle unità di personale comandate o in aspettativa in tempi ragionevolmente utili, e di contenerne, eventualmente, il ricorso alle ipotesi, e con le modalità, previste dall'art. 52 del d.lgs. 165 del 2001, in particolare con riguardo alla necessità, comunque, di definire preventivamente l'orizzonte temporale di riferimento per l'attribuzione delle mansioni in esame e di ricorrere, comunque, alla copertura dei posti vacanti in organico ai sensi del comma 4..."*

In merito, il presidente fa presente quanto segue:

- allo stato i punti organico già assegnati con decreti ministeriali e non ancora utilizzati ammontano complessivamente a 1,52 punti organico cui si aggiungono 0,30 punti organico destinati alle "stabilizzazioni" del personale precario di cui all'articolo 20, comma 1, del D.Lgs 75/2017, per un totale di **1,82** punti organico;
- ai predetti punti organico si aggiunge il 50% del turn-over 2018, pari a **0,81 punti organico**, già al netto della decurtazione del 10% prevista per il piano di rientro anch'essi immediatamente utilizzabili, con la precisazione che le assunzioni riferite ai punti organico relativi al 2019 (turn-over 2018) non potranno intervenire prima del 1° dicembre 2019;
- i predetti punti organico pari ad un totale di 2,63 punti organico sono immediatamente disponibili e saranno utilizzati come riportato nella tabella 4.1, come modificata nella seduta del Senato Accademico del 17 aprile 2019;
- le ulteriori disponibilità, pari a **1,57 punti organico**, previste per gli anni 2019-2020, calcolate tenuto conto del DPCM del 28 dicembre 2018 ed ipotizzando una assegnazione "premiale" pari al 30%, costituiscono una mera previsione e, pertanto, in conformità a quanto alle osservazioni espresse dalla Dottoressa Monica Canino, ai fini del relativo utilizzo, sarà richiesta apposita e successiva autorizzazione.

Il Presidente rammenta, infine, che:

- nella seduta dell'8 febbraio 2019, il Direttore Generale aveva sottoposto all'esame del Consiglio la problematica relativa alla concessione del nulla osta preventivo e incondizionato per partecipare a procedure di mobilità esterna di cui all'art. 30, del D.lgs. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 2006-2008, e che il Consiglio, ritenendo non opportuno modificare la prassi consolidata di concedere i nulla osta richiesti, aveva deliberato *"... di rinviare la definizione delle linee di indirizzo per la concessione dei nulla osta per la mobilità del personale tecnico amministrativo verso altre Pubbliche Amministrazioni, all'atto dell'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale..."*

Al riguardo, il Presidente invita il Consiglio a considerare come gli esiti della pianificazione prevista, potrebbero in qualche modo, risultare inficiati dal fenomeno

della mobilità esterna, in quanto, in presenza di un turn-over assegnato all'Ateneo del 67%, le cessazioni del personale comportano inevitabilmente una diminuzione della dotazione organica.

- il Senato Accademico, nella seduta del 17 aprile 2019, ha deliberato di esprimere parere favorevole in merito:

- di esprimere parere favorevole in merito:

- alla approvazione della pianificazione del personale per il triennio 2018 – 2020, presentata dal Direttore Generale, con la modifica innanzi proposta dallo stesso Presidente alla tabella 4.1., relativa all'impiego dei punti organico, immediatamente disponibili, consistente nel prevedere l'assunzione di n. due unità di personale di categoria C, area amministrativa, mediante concorso con riserva del 50% dei posti al personale interno, in sostituzione di due unità di categoria C, area tecnica, riformulata come segue:

P.O. immediatamente utilizzabili	totale	Nuovi addetti	Progress.				
P.O. immediatamente utilizzabili	2,64						
stabilizzazioni 5 C amministrativi P.T. 60%	0,75	5					
ID tecnico art. 35 co 3bis lett.b Dlgs 165/2001	0,30	1					
4D amministrativi con riserva 50% interni	0,70	2	2				
2 C area amministrativa con riserva 50% interni	0,30	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
2 EP amministrativi amm.centrale con riserva 50% interni	0,50	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
<b>Totale P.O. impiegati</b>	<b>2,55</b>						
<b>Residuo</b>	<b>0,09</b>						
<b>Nuove unità di personale</b>		<b>10</b>	<b>4</b>				

- all'utilizzo dei punti organico immediatamente disponibili, pari ad un totale complessivo di **2,63**, ai sensi della normativa vigente, e secondo quanto riportato nella tabella 4.1., come innanzi specificato, con la precisazione che le assunzioni riferite ai punti organico relativi al 2019 (turn-over 2018) non potranno intervenire prima del **1° dicembre 2019**, mentre le ulteriori disponibilità pari a **1,57** punti organico, previste per gli anni 2019-2020, calcolate tenuto conto del DPCM del 28 dicembre 2018 ed ipotizzando una assegnazione "premierale" pari al 30%, costituiscono una mera previsione e, pertanto, ai fini del relativo utilizzo, saranno successivamente sottoposte all'esame degli Organi .

- alla concessione del nulla osta preventivo e incondizionato, richiesto dalle Pubbliche Amministrazioni per la partecipazione alle procedure di mobilità interna di cui all'art. 30, del D.lgs. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 2006-2008. per le istanze già presentate;

- alla individuazione di specifiche linee di indirizzo che definiscano modalità e condizioni per il rilascio dei predetti nulla osta, che tengano conto del tasso percentuale di turn-over assegnato all'Ateneo in misura inferiore all'unità...".

Tanto premesso, il Presidente invita il Consiglio di Amministrazione a deliberare sulla seguente proposta di delibera:

- approvare la pianificazione del personale per il triennio 2018 - 2020, presentata dal Direttore Generale, con la modifica proposta dallo stesso Presidente ed apportata nella seduta del Senato Accademico del 17 aprile 2019, alla tabella 4.1., relativa all'impiego dei punti organico, immediatamente disponibili, consistente nel prevedere l'assunzione di n. due unità di personale di categoria C, area amministrativa, mediante concorso con riserva del 50% dei posti al personale interno, in sostituzione di due unità di categoria C, area tecnica, riformulata come segue:

P.O. immediatamente utilizzabili	totale	Nuovi addetti	Progress.				
P.O. immediatamente utilizzabili	2,64						
stabilizzazioni 5 C amministrativi P.T. 60%	0,75	5					
ID tecnico art. 35 co 3bis lett.b Dlgs 165/2001	0,30	1					
4D amministrativi con riserva 50% interni	0,70	2	2				
2 C area amministrativa con riserva 50% interni	0,30	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
2 EP amministrativi amm.centrale con riserva 50% interni	0,50	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
<b>Totale P.O. impiegati</b>	<b>2,55</b>						
<b>Residuo</b>	<b>0,09</b>						
<b>Nuove unità di personale</b>		<b>10</b>	<b>4</b>				

- autorizzare l'utilizzo dei punti organico immediatamente disponibili, pari ad un totale complessivo di **2,63**, ai sensi della normativa vigente, e secondo quanto riportato nella tabella 4.1, come modificata nella seduta del Senato Accademico del 17 aprile 2019, con la precisazione che le assunzioni riferite ai punti organico relativi al 2019 (turn-over 2018) non potranno intervenire prima del **1° dicembre 2019**, mentre le ulteriori disponibilità pari a **1,57** punti organico, previste per gli anni 2019-2020, calcolate tenuto conto del DPCM del 28 dicembre 2018 ed ipotizzando una assegnazione "premierale" pari al 30%, costituiscono una mera previsione e, pertanto, ai fini del relativo utilizzo, saranno successivamente sottoposte all'esame degli Organi.

- autorizzare la concessione del nulla osta preventivo e incondizionato, richiesto dalle Pubbliche Amministrazioni per la partecipazione alle procedure di mobilità interna di cui all'art. 30, del D.lgs. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 2006-2008. per le istanze già presentate;

- dare mandato al Direttore Generale di procedere alla individuazione di specifiche linee di indirizzo che definiscano modalità e condizioni per il rilascio dei predetti nulla osta, che tengano conto del tasso percentuale di turn-over assegnato all'Ateneo in misura inferiore all'unità.

#### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- UDITA la relazione del Presidente;
- VISTO lo Statuto della Università degli Studi del Sannio, emanato con Decreto Rettorale del 13 giugno 2012, n. 781, e successive modifiche ed integrazioni;
- VISTO il Decreto Legge del 25 giugno 2008, n. 112;
- VISTA la Legge 30 dicembre 2010, n. 240, che contiene "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di

*reclutamento, nonché la delega al Governo per incentivare la qualità e la efficienza del sistema universitario", e successive modifiche ed integrazioni;*

VISTO il Decreto Legislativo 29 marzo 2012, n. 49;  
 VISTI i DD.MM. n. 619 del 5 agosto 2016, n. 614 del 10 agosto 2017 e n. 873 del 29 dicembre 2018, con i quali, in attuazione a quanto previsto dal suddetto articolo 66, comma 13 bis, del Decreto Legge del 25 giugno 2008, n. 112, sono stati assegnati alle Istituzioni Universitarie i punti organico, rispettivamente, per gli anni 2016 (turn over 2015), 2017 (turn over 2016) e 2018 (turn over 2017);  
 VISTO il D.Lgs 75/2017;  
 VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri emanato il 28 dicembre 2018;  
 VISTA la Legge del 30 dicembre 2018, n. 145;  
 VISTA la nota del 16 aprile 2019, trasmessa, a mezzo di posta elettronica, dalla Dott.ssa Monica CANINO, componente effettivo del Collegio dei Revisori dei conti, con la quale sono state formulate le osservazioni indicate in premessa;  
 VISTA la propria deliberazione assunta nella seduta dell'8 febbraio 2019;  
 VISTA la deliberazione assunta dal Senato Accademico nella seduta del 17 aprile 2019;  
 ESAMINATA la proposta di deliberazione;  
 SENTITO il Direttore Generale;  
 PRESO ATTO degli esiti della votazione,

DELIBERA,

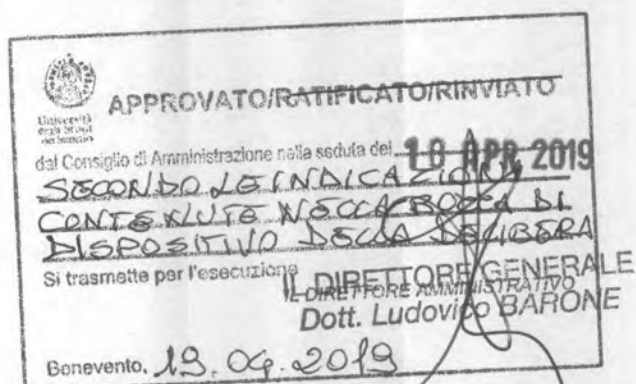
- di approvare la pianificazione del personale per il triennio 2018 – 2020, presentata dal Direttore Generale, con la modifica proposta dallo stesso Presidente ed apportata nella seduta del Senato Accademico del 17 aprile 2019, alla tabella 4.1., relativa all'impiego dei punti organico, immediatamente disponibili, consistente nel prevedere l'assunzione di n. due unità di personale di categoria C, area amministrativa, mediante concorso con riserva del 50% dei posti al personale interno, in sostituzione di due unità di categoria C, area tecnica, riformulata come segue:

<b>P.O. immediatamente utilizzabili</b>	<b>totale</b>	<b>Nuovi addetti</b>	<b>Progress.</b>				
<b>P.O. immediatamente utilizzabili</b>	<b>2,64</b>						
stabilizzazioni 5 C amministrativi P.T. 60%	0,75	5					
1D tecnico art. 35 co 3bis lett.b Dlgs 165/2001	0,30	1					
4D amministrativi con riserva 50% interni	0,70	2	2				
2 C area amministrativa con riserva 50% interni	0,30	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
2 EP amministrativi amm.centrale con riserva 50% interni	0,50	1	1	da assumere non prima del 1.12.2019			
<b>Totale P.O. impiegati</b>	<b>2,55</b>						
<b>Residuo</b>	<b>0,09</b>						
<b>Nuove unità di personale</b>		<b>10</b>	<b>4</b>				

- di autorizzare l'utilizzo dei punti organico immediatamente disponibili, pari ad un totale complessivo di **2,63**, ai sensi della normativa vigente, e secondo quanto riportato nella tabella 4.1, come modificata nella seduta del Senato Accademico del 17 aprile 2019, con la precisazione che le assunzioni riferite ai punti organico relativi al 2019 (turn-over 2018) non potranno intervenire prima del **1° dicembre 2019**, mentre le ulteriori disponibilità pari a **1,57** punti organico, previste per gli anni 2019-2020, calcolate tenuto conto del DPCM del 28 dicembre 2018 ed ipotizzando una assegnazione "premiata" pari al 30%, costituiscono una mera previsione e, pertanto, ai fini del relativo utilizzo, saranno successivamente sottoposte all'esame degli Organi.

- di autorizzare la concessione del nulla osta preventivo e incondizionato, richiesto dalle Pubbliche Amministrazioni per la partecipazione alle procedure di mobilità interna di cui all'art. 30, del D.lgs. 165/2001 e all'art. 57 del CCNL 2006-2008. per le istanze già presentate;

- di dare mandato al Direttore Generale di procedere alla individuazione di specifiche linee di indirizzo che definiscano modalità e condizioni per il rilascio dei predetti nulla osta, che tengano conto del tasso percentuale di turn-over assegnato all'Ateneo in misura inferiore all'unità.





Direzione Generale

## PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE 2018 - 2020 - Relazione illustrativa

Le linee guida che sinteticamente si espongono costituiscono una serie di azioni che verranno attivate progressivamente nel triennio 2018 - 2020, man mano che matureranno le condizioni e, coerentemente con la revisione della struttura organizzativa, attualmente in via di definizione.

1. Compatibilmente con i previsti lavori di ristrutturazione del palazzo San Domenico si ritiene auspicabile concentrare tutte le funzioni relative all'area Risorse e Sistemi in tale edificio.
2. Essendo stati perfezionati gli atti propedeutici alla realizzazione della Biblioteca Unica, si costituirà una unità organizzativa che raccoglierà gli attuali addetti alle biblioteche dipartimentali afferenti all'area biblioteche.
3. Al fine di snellire e velocizzare gli acquisti, le procedure relative all'acquisizione di beni e servizi inferiori a € 40.000 verranno eseguite, oltre che nei Dipartimenti, anche in altre U.O. dell'Amministrazione Centrale. Si è recentemente concluso un ciclo di giornate di formazione applicative in "house" sull'utilizzo del MEPA per le procedure previste dal Codice dei Contratti, per le acquisizioni di beni e servizi fino a € 40 mila e di lavori fino a € 150 mila, e sui compiti del RUP, in relazione all'aggiornamento delle Linee Guida ANAC, n.4.
4. Progressivamente si valuterà l'eventuale opportunità di accorpate parte delle attività contabili e amministrative svolte oggi nei dipartimenti, ferma restando la loro autonomia gestionale.
5. Si analizzerà l'opportunità di ottimizzare la gestione informatica dei laboratori didattici e l'attività dei laboratori di ricerca e analisi, costituiti e da costituire, nonché di ottimizzare le attività delle Unità Organizzative di Supporto Amministrativo Didattico e della Segreteria Studenti.
6. Si procederà alla individuazione del Responsabile della Transizione al Digitale, previsto dall'art. 17 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale", in conformità agli indirizzi forniti dalla Circolare n. 3/2018 del Ministro per la pubblica amministrazione, per imprimere un deciso impulso alla informatizzazione di attività, processi e adempimenti attualmente ancora gestiti in forma tradizionale con notevole dispendio di tempo e appesantimento dei carichi di lavoro.
7. Si valuterà la convenienza di concludere "appositi accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario delle funzioni logistiche e strumentali, prevista al paragrafo 3, lettera d), delle Istruzioni ministeriali citate "La revisione degli assetti organizzativi", al fine di liberare professionalità interne da attività strumentali e di supporto per

utilizzarle nei servizi che aggiungono valore alla didattica, alla ricerca e alla terza missione (vedi Linee Guida citate pag. 4).

Per quanto concerne più specificamente l'utilizzo dei punti organico riservati al personale TAB, si evidenzia come il confronto con altre Università, di piccole dimensioni, della distribuzione per categorie del personale in forza, rivela uno squilibrio dovuto ad un eccesso di unità di categoria B e ad una carenza di unità di categoria EP e di categoria D.

Nella tabella che segue viene evidenziata la composizione del personale TAB nel nostro Ateneo e in altri Atenei di dimensioni comparabili: emerge come progressivamente sia necessario riequilibrare la distribuzione del personale tra le diverse categorie, in quanto, per effetto del sottodimensionamento del personale di categoria D e EP, diversi Settori e Uffici risultano attualmente privi di responsabili.

ATENEIO	ANNO 2016									
	PERSONALE T/A					PERSONALE per categoria in % sul totale				
	EP	D	C	B	Totale	EP	D	C	B	Tot.
Sannio	2	27	91	40	160	1,25%	16,88%	56,88%	25,00%	100,00%
Teramo	11	51	112	35	209	5,26%	24,40%	53,59%	16,75%	100,00%
Reggio Calabria	13	64	97	15	189	6,88%	33,86%	51,32%	7,94%	100,00%
Basilicata	12	50	151	14	227	5,29%	22,03%	66,52%	6,17%	100,00%
Molise	9	60	118	54	241	3,73%	24,90%	48,96%	22,41%	100,00%
Toscia	8	69	186	36	299	2,68%	23,08%	62,21%	12,04%	100,00%
Insubria	14	97	158	40	309	4,53%	31,39%	51,13%	12,94%	100,00%
Foggia	29	96	182	33	340	8,53%	28,24%	53,53%	9,71%	100,00%
<b>Totale</b>	<b>98</b>	<b>514</b>	<b>1.095</b>	<b>267</b>	<b>1974</b>	<b>4,96%</b>	<b>26,04%</b>	<b>55,47%</b>	<b>13,53%</b>	<b>media</b>

D'altra parte, sempre a causa di tale squilibrio, in molti casi, unità di categoria B, con dedizione e competenza, svolgono mansioni impegnative.

La normativa intervenuta nel 2010 (art. 24 D.lgs. 150/2009) lascia poco spazio alla possibilità di attivare processi di progressione verticale, stabilendo che nel bandire un



concorso pubblico è possibile riservare alle progressioni del personale interno una quota non superiore al 50% del totale dei posti messi a concorso.

La pianificazione che si propone costituisce un contemperamento di entrambe le esigenze e prevede l'indizione di procedure concorsuali per il reclutamento di unità di personale di categoria EP e di categoria D, con riserva del 50% dei posti al personale interno.

I dipendenti cessati dal servizio di categoria B, adibiti a funzioni di servizi Generali e Tecnici, in linea di principio non saranno sostituiti, ma in alternativa, il servizio sarà affidato all'esterno, in modo tale da poter destinare i P.O., che progressivamente si libereranno, all'assunzione di personale di categoria superiore e alle progressioni verticali di personale interno di tipo B. Nelle more, si procederà a valutare la possibilità di cambio area degli addetti di categoria B, Servizi Generali, attualmente adibiti ad attività di custodia e portierato, per attribuirgli la categoria di B, Area Amministrativa.

Inoltre, considerando il marcato sottodimensionamento dell'organico, si propone, ai sensi dell'art.20 comma 1, del D.lgs. 75/2017, di procedere alla stabilizzazione con contratto di lavoro part time al 60% di n. 5 addetti di categoria C, area amministrativa, precedentemente in forza presso l'amministrazione, mediante l'utilizzo di 0,30 punti organico aggiuntivi, riservati a tale scopo dalla normativa, e di 0,40 punti organico ordinari 2018. Si sottolinea che oltre le 5 assunzioni previste, non esistono altri soggetti in possesso dei requisiti stabiliti dalla normativa per accedere alla stabilizzazione.

E' stato previsto, inoltre, per la medesima motivazione, un concorso per categoria D, area tecnica, riservato al personale, ai sensi dell'art. 35 bis, lettera b) del predetto Decreto, il quale prevede che *"Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili, ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:*

*a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;*

*b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data*

*di emanazione del bando,, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando."*

A handwritten mark or signature, possibly initials, located in the bottom left corner of the page. It consists of several overlapping, stylized lines.