



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 14 GIUGNO 2019

Oggi, 14 giugno 2019, nei locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, a seguito di convocazione fissata con nota prot. n. 13816 del 11 giugno 2019 si sono riunite le OO.SS., RSU e la parte pubblica per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. comunicazioni;
2. programmazione fabbisogno del personale 2019-2021;
3. varie ed eventuali.

Sono presenti

Per la parte pubblica: Rettore prof. Giovanni Betta

- Direttore Generale avv. Antonio Capparelli
- Dott. Massimiliano Mignanelli
- Dott.ssa Maria Rosaria Marrocco

Per le RSU di Ateneo: Davide De Giuli

- Alessandro Grossi
- Stella Migliarino

Per le OO.SS.:

- per la Federazione CISL FSUR, Francesco Cuzzi (consigliere nazionale CISL FSUR), Franco De Nicola, Francesco Di Manno
- per la Federazione UIL SCUOLA RUA, Roberto Papi, Andrea Ruotolo (delegati)
- per la FLC-CGIL,
- per FGU GILDA Unams, Pietro Alessio Palumbo, Angelo Pittiglio (delegato) per CONFESAL Federazione SNALS Università CISAPUNI, Maria Teresa Pirollo

Segretario verbalizzante ▪ Patrizia Del Greco

Rappresentante del CUG ▪

Alle ore 10.45 ha inizio la riunione.

1. Comunicazioni.

Non ci sono comunicazioni da effettuare.

2. Programmazione fabbisogno del personale 2019-2021.

Il Rettore e il Direttore Generale illustrano il documento relativo alla programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021, inviato alle OO.SS e RSU tramite e-mail in data 12 giugno 2019 (**all. a**).

Detta programmazione del fabbisogno si è resa necessaria in quanto, per il triennio 2018/2020, le amministrazioni, per valorizzare le professionalità interne, naturalmente nei limiti delle proprie facoltà assunzionali, possono attivare le procedure di verticalizzazione nei limiti del 20% del fabbisogno.

E' chiaro che dette valorizzazioni saranno possibili se disponibili sia i punti organici che la sostenibilità dal punto di vista economico.

Il Rettore, nel sottolineare come la normativa al riguardo sia molto vasta, precisa che le stime degli indicatori riportati nella tabella a pag. 2 del documento mostrano che per il 2018 il valore relativo all'indicatore spese di personale è ancora pari a 80,78%, cosa che al momento consente soltanto di procedere al reclutamento di personale appartenente alle categorie protette e di personale docente e ricercatore coperti da finanziamenti esterni, mentre i valori relativi alle altre voci sono rientrati nei parametri di legge.

[Handwritten signatures in blue ink]



Tuttavia le cessazioni di personale intervenute nel 2018 e nel 2019 consentono di prevedere una ulteriore riduzione del primo parametro al di sotto dell'80% già dal corrente esercizio 2019.

Si ritiene, pertanto, necessario, dopo tanti anni di blocco delle assunzioni del personale docente e tecnico amministrativo, programmare un piano pluriennale di reclutamento che originerà prese di servizio nei prossimi anni secondo priorità da definire nelle sedi opportune.

A questo punto invita le OO.SS. e RSU ad esprimere eventuali osservazioni al riguardo.

La CISL FSUR sottolinea che per poter usufruire delle verticalizzazioni previste dal decreto Madia occorre aumentare i numeri indicati nel documento.

Il Rettore prevede che un incremento di altri 6,3 punti organico nel biennio 2020-2021 consentirebbe di programmare già da quest'anno concorsi per il personale docente e le verticalizzazioni per il personale TA. Considerando la storia dell'Ateneo, si conta su un rapporto di 2/3 e 1/3 tra docenti e personale TA.

Il Direttore Generale aggiunge che, se saranno confermati questi numeri, i primi reclutamenti si possono attivare con le progressioni verticali e successivamente procedere con l'emanazione dei bandi esterni.

La UIL RUA fa presente che con il decreto Madia si può anticipare il 20% dei posti previsti nella programmazione del fabbisogno del personale 2019/2021 mentre successivamente si potranno fare i bandi esterni con la riserva del rimanente 30%.

Il Rettore conferma che bisogna partire con le procedure di reclutamento nella dimensionalità che conosciamo, affinando successivamente i numeri. E' necessario uscire dal tavolo condividendo la linea di non attivare procedure risicate con i punti organico che abbiamo oggi ma emanare bandi con numeri più importanti, sapendo che le prese di servizio ci saranno successivamente nel corso del tempo.

Si sta cercando di recuperare altri punti organico e l'unico vincolo è quello dell'80%.

La CISL FSUR chiede di conoscere che cosa l'Amministrazione propone al personale e richiede, inoltre, un parere certificato da parte dei Collegio dei Revisori, alla luce del debito e del Piano di rientro. La priorità rimane il pagamento degli stipendi al personale e, pertanto vuole capire come si inserisce la manovra del personale con il piano di rientro. Per fare bandi su tutto ci deve essere una consistenza che però abbiamo nel triennio e che non è assoluta.

Il Rettore afferma che ci sono due possibilità: la prima è quella di bandire solo i posti per i quali abbiamo la certezza delle prese di servizio e questo è possibile solo per bandi che hanno copertura di punti organico e sostenibilità economica. La seconda è quella di bandire concorsi nei quali sia prevista la riserva che la presa di servizio avverrà solo se ci sarà consistenza di punti organico ed economica.

Per quanto riguarda le certificazioni, prima delle prese di servizio il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei revisori certificheranno il tutto.

La CISL FSUR chiede se il Piano di rientro ci consente di sopportarlo.

Il Rettore e il Direttore Generale affermano che i punti organico residui di assegnazioni relative agli anni precedenti ci sono già da quest'anno e che la disponibilità finanziaria deve essere gestita con cura.

La FGU Gilda Unams dà lettura di un proprio documento, chiedendo che lo stesso venga allegato al verbale (**all. b**), nel quale sono riportati alcuni dubbi in merito al documento di programmazione presentato, precisando che alcuni di essi sono stati già chiariti dal Rettore nel corso della discussione.

In merito alle PEO, il Rettore comunica che si dovrà verificarne la sostenibilità con il prof. Intrisano che sta rivedendo il Piano di rientro, e capire quanto è il costo complessivo per attivarle e spalmarle su tre anni.

In proposito, **la CISL FSUR** ribadisce quanto già richiesto in precedenti riunioni di contrattazione relativamente alla attivazione di una procedura PEO per le 5 unità di personale rimaste fuori dalla precedente procedura.

La UIL RUA apprezza il fatto che si ritorni a parlare del riconoscimento delle professionalità del personale ma chiede di conoscere se si possano fare bandi senza sapere se gli stessi potranno avere esito. Si potrebbe, invece far ricorso alla Madia se l'idea è quella di attivare una procedura con i posti a disposizione dal 1° gennaio e prevedere, per le altre risorse, che la graduatoria che sarà utilizzata sarà quella della Madia, giustificandola con il risparmio per l'Amministrazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Il Rettore dichiara che questa potrebbe essere una ipotesi e ribadisce che per i docenti si è sempre fatta la distinzione a monte e che le prese di servizio sono sempre portate in Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione.

La FGU Gilda Unams fa presente che, in sede di ripartizione dei posti tra le aree e le categorie, bisognerà ridiscutere le criticità delle portinerie, dando attenzione a questa categoria oppure valutare altre soluzioni. Per quanto riguarda le PEO, se ci sono le risorse, teoricamente si potrebbero attivare subito. Altrimenti suddividere le procedure PEO in più tronconi al fine di garantire a tutto il personale il passaggio orizzontale. Il quadro relativo alla situazione dell'Ateneo, se da un lato sembra positivo dall'altro rimane il problema del debito accumulato. Sarebbe auspicabile avere al riguardo un ulteriore chiarimento da parte del Collegio dei Revisori e quindi avere la certezza sulla situazione attuale con un documento che metta un punto fermo.

Il Rettore fa presente che sulle PEO e sulla fattibilità della manovra con i punti organico 2019/2020/2021 siamo tranquilli in quanto è uno scenario realistico. Fare oggi i bandi ci consente di rientrare nella legge. L'indicazione del numero di 26 unità è un punto di partenza e si tratterà in seguito di trarre la quadra. Il 3,27 e l'1,23 sono soltanto il risultato legato alle cessazioni ma sarebbe meglio lasciare il numero complessivo e non vincolarlo alle cessazioni. Ribadisce, inoltre, che la certificazione si farà sulle prese di servizio.

Relativamente al bilancio consuntivo 2018, inviato al MEF e al MIUR, lo stesso fotografa la situazione del 2018. Il Piano di rientro, che verrà rivisto in quanto con il sostegno si sono avute entrate non previste per circa 3 milioni di euro e si avranno anche per i successivi anni, verrà portato all'approvazione degli organi collegiali nel prossimo mese di luglio. I flussi si vanno man mano tranquillizzando e anche dal lato fornitori non ci sono problemi.

Al termine del dibattito le OO.SS. e le RSU prendono atto del documento di programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021 presentato dall'Amministrazione quale informativa, con l'eliminazione della tabella di pagina 6, tenuto conto degli organici attuali, delle esigenze dell'Amministrazione e fatte salve le eventuali maggiori disponibilità, con una forchetta tra le 25 e le 30 unità di personale delle categorie EP, D, C e B.

La discussione in merito alla ripartizione delle risorse del personale tecnico amministrativo tra le categorie e le aree, nonché alla situazione relativa alle PEO, sono rinviata alla prossima riunione di contrattazione che viene fissata per venerdì 12 luglio alle ore 10.30.

Il presente punto è approvato seduta stante.

3. Varie ed eventuali.

La CISL FSUR rappresenta la necessità di definire la situazione dei buoni pasto per personale con orario di servizio di 7 ore e 12.

Il Direttore Generale precisa che la questione va verificata in sede di Piano di rientro e rinvia la discussione dell'argomento ad una prossima riunione di contrattazione.

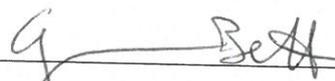
Alle ore 12.20 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

Rettore
prof. **Giovanni Betta**

Direttore Generale
avv. **Antonio Capparelli**

PER LA PARTE PUBBLICA







dott. Massimiliano Mignanelli
dott.ssa Maria Rosaria Marrocco

M.M.

Maria Rosaria Marrocco

rag. Carmine Nicolò

RSU DI Ateneo

R.S.U.
Davide De Giuli

[Signature]

R.S.U.
Franco Menditto

R.S.U.
Pierluigi Di Cocco

R.S.U.
Alessandro Grossi

R.S.U.
Vincenzo D'Aguanno

R.S.U.
Stella Migliarino

[Signature]

OO.SS.

Nome e cognome

Sigla ed incarico

Firma

FRANCESCA DI PANNO

eisc

[Signature]

FRANCO DE NICOLA

eisc

[Signature]

FRANCESCO CUZZI

CISL

[Signature]

LEONARDO PIVELLO

CGIA

[Signature]

ANTONIO RITIGLIO

GILON

[Signature]

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

PREMESSA

Il presente documento ha come orizzonte temporale il periodo 2019-2021. Esso è definito in coerenza con gli obiettivi di Ateneo, i vincoli del quadro normativo vigente, del turnover derivante dalle cessazioni dal servizio prevedibili nonché dalle risorse finanziarie dell'Ateneo.

Il presente documento potrà essere successivamente rimodulato dagli Organi di governo alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MIUR, dall'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo.

NORMATIVA

Il quadro normativo di riferimento della programmazione del personale delle Università è costituito principalmente dalla L. 240/2010, dal D.Lgs. 49/2012, dai DPCM che contengono le disposizioni per il rispetto dei limiti delle spese di personale e delle spese di indebitamento da parte delle Università, dai DPCM che definiscono gli indirizzi della programmazione del personale universitario, nonché dall'art. 66 del D.L. 112/2008, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

In base alla L. 240/2010 la programmazione deve tenere conto dei seguenti vincoli:

- necessità di destinare risorse corrispondenti ad almeno un quinto dei posti disponibili di professore di ruolo alla chiamata di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'università stessa;
- obbligo di vincolare le risorse necessarie all'inquadramento nel ruolo dei professori associati dei ricercatori titolari dei contratti previsti all'art. 24, comma 3, lett. b) della legge in caso di esito positivo della procedura di valutazione (cd. tenure track);
- l'obbligo di non utilizzare più della metà delle risorse equivalenti a quelle necessarie per coprire i posti disponibili di professore di ruolo per la chiamata di professori di prima e seconda fascia, di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio presso l'Ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica nazionale. Il D.L. 244/2016 ha modificato l'art. 24, comma 6, della L. 240/2010 prorogando fino al 31.12.2019 la possibilità di utilizzare questa procedura.

Il D. lgs. 49/2012 stabilisce:

- il limite massimo della spesa del personale delle università (80%) e definisce l'indicatore per l'applicazione del limite massimo (calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza dell'anno di riferimento alla somma algebrica dei contributi statali per il funzionamento assegnati nello stesso anno e delle tasse, soprattasse e contributi universitari);
- il modello di calcolo del limite assunzionale, collegato all'indicatore di spese di personale e alle cessazioni del personale;
- i meccanismi ex post di valutazione delle politiche del personale, i cui risultati impattano sui finanziamenti.

Il DPCM 31 dicembre 2014 definisce per il triennio 2015-2017:

- le modalità di calcolo del limite assunzionale con il fine di assicurare ad ogni ateneo un contingente minimo pari al 50% (percentuale elevata dalla legge di stabilità 2017) della spesa relativa al personale cessato dal servizio nell'anno precedente e, esclusivamente per le università con migliori indicatori di bilancio, la possibilità di disporre di maggiori margini assunzionali proporzionali alla situazione di bilancio.

Il DPCM 28 dicembre 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.36 del 12-02-2019, fornisce 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.

Il DPCM 7 luglio 2016 definisce gli indirizzi a cui si devono attenere gli atenei nella programmazione del personale universitario per il triennio 2016-2018 e in particolare:

- a) realizzare una composizione dell'organico dei professori in modo che la percentuale dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di I e II fascia;
- b) provvedere al reclutamento di un numero di ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera b), della legge 30 dicembre 2010, n. 240, in modo da assicurare un'adeguata possibilità di consolidamento e sostenibilità dell'organico dei professori anche in relazione a quanto previsto alla lettera a); in ogni caso, fermi restando i limiti di cui all'art. 1, comma 1, del DPCM 31 dicembre 2014, il numero dei ricercatori reclutati ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), della legge n. 240/2010, non può essere inferiore alla metà di quello dei professori di I fascia reclutati nel medesimo periodo, nei limiti delle risorse disponibili;
- c) in caso di mancato rispetto dei parametri previsti dall'art. 18, comma 4, delle legge 240/2010 e dall'art. 4, comma 2, lettere c) e c-bis) del D.Lgs. n. 49/2012 con riferimento al triennio di programmazione precedente, obbligo di rientrare nei predetti parametri dalla prima annualità successiva al suddetto triennio vincolando le risorse necessarie.

Il DPCM che definisce gli indirizzi a cui si devono attenere gli atenei nella programmazione del personale universitario per il triennio 2019-2021 non è ancora stato emanato, pertanto il presente documento è redatto sulla base di quanto disposto dal DPCM 7 luglio 2016.

Indicatori	2015	2016	2017	2018
Indicatore spese di personale	92.07 %	89.83 %	93.23 %	80,78%
Indicatore indebitamento	2.74 %	2.08 %	3.29 %	1,03%
Indicatore isef	0.89 %	0.91 %	0.88 %	1,01%

L'art. 66 del D.L. 112/2008, così come modificato dai vari interventi normativi:

- o sposta il livello di sistema il limite massimo di turn over, affidando al MIUR il compito di attribuire, sulla base della disponibilità globale, il contingente assunzionale annuo di ciascun Ateneo e il massimo di sistema che, dal 2018, diventa il 100% dei punti organico dei cessati dell'anno precedente, come da nota MIUR 16335 del 21.11.2018. Con nota 8517 del 15.05.2019, il MIUR prevede che il contingente assunzionale minimo assicurato a tutte le Università per l'anno 2019 è pari al 50% delle cessazioni dell'anno 2018.
- o prevede per le università che al 31.12 dell'anno precedente hanno un valore dell'indicatore di spese di personale inferiore a 80% e un indicatore di sostenibilità economica finanziaria (ISEF) pari o superiore a 1 la possibilità di procedere alle assunzioni di ricercatori di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a), della L. 240/2010 senza che a queste siano applicate le limitazioni da turn over (cioè senza utilizzo di punti organico).

LA CONSISTENZA DELL'ORGANICO

Al fine della definizione del fabbisogno e dell'allocazione delle risorse assunzionali per il triennio è necessario conoscere la composizione dell'organico dell'Ateneo, i cui dati vengono riportati di seguito e tengono conto delle cessazioni e delle assunzioni avvenute alla data del 31.12.2018.

Personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo

Cessazioni 2018 (compresi i trasferimenti ai sensi ai sensi Art.1 C.672 L.27/12/2017 N.205)

Ruolo	Totale Punti organico	
Professori Ordinari	10	1
Professori Associati	8	0
Ricercatori	15	2
Tec. Amm. EP	1	0,4
Tec. Amm. D	1	0
Tec. Amm. C	2	0,5
Tec. Amm. B	2	0,4
TOTALE Complessivo	39	4,3

(I trasferimenti ai sensi Art.1 C.672 L.27/12/2017 N.205 non danno punti organico)

Variazioni stimate per cessazioni negli anni 2019-2021

Nella tabella a seguire è evidenziata la consistenza del personale di ruolo prevista, tenuto conto del personale in servizio al 31.12.2018 e delle cessazioni, con esclusione dei trasferimenti, note/programmate alla medesima data, complessivamente fino al 2021.

Personale docente e ricercatore

Ruolo	Organico al 31.12.2018	Consistenza al 31.12.2019	Consistenza al 31.12.2020	Consistenza al 31.12.2021
Professori I fascia	57	53	52-1=51	51-1=50
Professori II fascia	99	92-2=90	88-1=87	87
Ricercatori	94	87	87	87-1=86
Ricercatori TD a) e b)	19	20-7(PS)-1(fin est)=12	12	12-6(PS)-2(dip ecc)-2 fin est=2
Totale	269	242	239	225

Personale dirigente e tecnico amministrativo

Ruolo	Organico al 31.12.2018	Consistenza al 31.12.2019	Consistenza al 31.12.2020	Consistenza al 31.12.2021
Dirigenti	1	1	1	1
EP	9	9	9	9
D	84	84	83	83
C	131	129	127	123
B	50	47	44	42
CEL	9	9	9	9
Totale	284	279	273	267

LA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE ASSUNZIONALI DA TURN OVER

Al fine di definire le risorse destinabili al piano di assunzioni, occorre tener presente che in base all'art. 66, comma 13-bis, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, il sistema delle università:

- o può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente al 100% a decorrere dal 2018,
- o l'attribuzione a ciascuna università del contingente delle assunzioni 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 (integrato dal DPCM 31 dicembre 2014).

La presente programmazione potrà essere rimodulata e aggiornata alla luce delle assegnazioni effettive del MIUR dei punti organico effettivamente disponibili e dell'evoluzione non prevista delle cessazioni.

Punti organico 2018

Il DM 873/2018 definisce i criteri per il riparto e l'assegnazione a ciascuna Istituzione Universitaria statale del contingente di spesa disponibile a livello nazionale per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato per l'anno 2018.

Punti Organico 2018

0

Punti organico da cessazioni 2018

3 punti organico personale docente + 1,3 punti organico personale tecnico = 4,3

Se consideriamo per ipotesi le cessazioni al 50% = $4,3 * 50 / 100 = 2,15$

Se consideriamo le cessazioni del PTA al 50%

= $1,3 * 50 / 100 = 0,65$ per piano di rientro $0,65 * 18 / 100 = 0,117$ punto organico PTA

Assegnazione 2019: $0,65 - 0,117 = \mathbf{0,533}$

Se consideriamo le cessazioni del Personale Docente e Ricercatore al 50%

= $3 * 50 / 100 = 1,5$ per piano di rientro $1,5 * 18 / 100 = 0,27$ Doc Ric

Assegnazione 2019: $1,5 - 0,27 = \mathbf{1,23}$

Punti organico da turn over 2019-2021

La sottostante tabella evidenzia la dinamica delle cessazioni previste fino al 2020 che determinano punti organico per il triennio 2019-2021. Si tratta delle cessazioni programmabili alla luce della normativa vigente e non tengono conto delle cessazioni che non producono il rilascio di punti organico. Si assume che i ricercatori lettera B non cessino in quanto nella programmazione sono previste le risorse per la tenure track.

Qualifiche	Valore P.O.	USCITE 2018	P.O. 2019	USCITE 2019	P.O. 2020	USCITE 2020	P.O.2021
Ordinari	1	1	1			1	1
Associati	0,7			3	2,1	1	0,7
Ricercatori	0,5	4	2				
Ricercatori t.d. a)	0,4						
Ricercatori t.d. b)	0,5						
Dirigenti	0,65						
EP	0,4	1	0,4				
D	0,3					1	0,3
C	0,25	2	0,5	2	0,5	2	0,5
B	0,2	2	0,4	3	0,6	3	0,6
CEL	0,2						

Qualifiche	Valore P.O.	USCITE 2018	P.O. 2019	USCITE 2019	P.O. 2020	USCITE 2020	P.O.2021
TOTALE		10	4,3	8	3,2	8	3,1

PUNTI ORGANICO DISPONIBILI 2019 (senza piani straordinari e dipartimenti di eccellenza)

punti organico residui anni precedenti

0 assegnazione MIUR da cessazioni 2018 + **2,0** residuo assegnazione 2017 + **0,6** mobilità province (vincolato agli associati) + **0,40** (recupero art.5 DM552/2016) + **0,03** (residuo 2015) + **0,2** (Piano Straordinario 2012 - 2013 di assunzione dei Professori Associati) = **3,23**

Pertanto, nel dettaglio, come residui precedenti abbiamo:

• 2,0 residuo assegnazione 2017 (0,6 ordinari, 0,2 associati, 1,2 tecnici amministrativi)
• 0,6 mobilità province (vincolato agli associati)
• 0,40 (recupero art.5 DM552/2016) vincolato associati
• 0,03 (residuo 2015) PTA
• 0,2 (Piano Straordinario 2012 - 2013 di assunzione dei Professori Associati)
• i punti organico disponibili Camere di Commercio 2017 pari a 0,15 sono stati utilizzati per il piano di rientro.

Ipotesi Assegnazione MIUR 2019

2,15 - 0,387 piano di rientro al 18% (su assegnazione 2019) + 3,23 (precedenti) = 4,993
punti organico se consideriamo l'assegnazione MIUR 2019 al 50%
di cui suddivisi:

PTA

Assegnazione 2019 MIUR = 0,65
piano di rientro al 18% = 0,117
Residuo 2017 = 1,20
Residuo 2015 = 0,03
Totale 1,763 PTA

Docenti

Assegnazione 2019 MIUR = 1,5
piano di rientro al 18% = 0,27
Residuo 2017 = 0,6 Ordinari
Residuo 2017 = 0,2 Associati
Mobilità province = 0,6 Associati
Recupero art.5 DM552/2016 = 0,4 Associati
Piano Straordinario 2012 - 2013 di assunzione dei Professori Associati = 0,2
Totale 3,23 Docenti

Il Senato Accademico, nella seduta del 15 maggio 2019, ha deliberato di approvare la seguente suddivisione delle risorse del personale docente:

qualifica	n.
Ricercatori TDB (piano Straordinario 2019),	9
Professori di I fascia	12-15
Professori di II fascia	12-15

Tenuto conto di quanto sopra, il fabbisogno di personale dirigente e tecnico amministrativo nel triennio è destinato a realizzare le seguenti finalità:

- a) assunzione di n. 1 centralinista non vedente (cat. B), così come previsto dalla legge 29 marzo 1985, n. 113 e s.m.i.;

- b) garantire il completamento della riorganizzazione dell'Amministrazione, favorendo il coordinamento, il controllo e l'adozione di azioni di intervento sulla qualità dei processi e dei servizi erogati, incrementando l'efficienza e l'efficacia delle attività, con il reclutamento di figure dirigenziali, tenuto conto che attualmente è presente un solo Dirigente in organico, e di personale di categoria EP;
- c) rafforzare l'organico con il reclutamento di personale di categoria C e di categoria B, che sono anche quelle nelle quali si registra il maggior numero di cessazioni, per il supporto ai processi della didattica e dei servizi agli studenti, ai processi relativi alla ricerca, ai processi contabili e tecnici;
- d) nell'ambito delle categorie B, C, D e EP si prevede di procedere ad assunzioni mediante procedure di reclutamento ordinario e mediante le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate ai sensi del D.Lgs. 75/2017, art. 22, comma 15, che mira alla valorizzazione delle professionalità interne.

qualifica	n.
Dirigente II fascia	2 (2020)
Cat. EP	10 (2020)
Cat. D	6 (2020)
Cat. C	3 (2020) 2 (2021)
Cat. B	1 (2019) 2 (2021)
totale	26

Le stime degli indicatori riportati nella tabella a pag. 2 mostrano che per il 2018 il valore relativo all'indicatore spese di personale è ancora pari a 80,78%, mentre i valori relativi alle altre voci sono rientrati nei parametri di legge.

Tuttavia le cessazioni di personale intervenute nel 2018 e nel 2019 consentono di prevedere una ulteriore riduzione del primo parametro al di sotto dell'80% già dal corrente esercizio 2019.

Si ritiene, pertanto, necessario, dopo tanti anni di blocco delle assunzioni del personale docente e tecnico amministrativo, programmare un piano pluriennale di reclutamento che originerà prese di servizio nei prossimi anni secondo priorità da definire nelle sedi opportune.

Osservazioni FGU GILDA sul Piano di programmazione – fabbisogno del Personale 2019-2021 – Tavolo del 14-6-2019

1 Prima di entrare nel merito del pacchetto triennale 2019-2021, come sindacato FGU Gilda si chiede l'immediata attivazione delle procedure PEO. Prima delle procedure di bando del verticale (considerato che il nuovo contratto prevede che si attivino annualmente e non biennialmente come in precedenza. A rafforzare questa proposta prevista dal nuovo contratto, ci saranno risorse immediatamente aggiuntive e disponibilità già nel 2020 con la cessazione di sei colleghi (pag. 4 del documento un D, due C, tre B);

2 Come da pagina 4 del documento, il Rettore lascia un passaggio laddove ad oggi NON abbiamo certezza delle risorse e nemmeno fino al 2021 (tutto potrà cambiare) per la copertura dell'intera operazione.

Ciò è apprezzabile se fattibile come operazione in quanto il numero del PTA al 31/12/2021 - 267 – supera il numero dei docenti 225 (pagina 3 del documento).

Se i punti organico diminuiranno dove si taglierà e con quali criteri?

3 Nella disamina del documento si evince alla pagina 6, il richiamo al decr.legisl. 75/2012 art. 22. Ebbene l'agevolazione richiamata in detto art. 22 comma 15 del decreto, è fissata nell'arco temporale del triennio 2018-2020. Pertanto le agevolazioni suddette, dettate dal decreto, per l'anno 2021 come da pacchetto, non si potranno mettere in essere.

4 Per quanto riguarda la tabella riepilogativa del numero dei posti da bandire (26) pagina 6 del documento, per la sigla FGU_Gilda, va bene il numero (26), ma si riserva di fare un'attenta analisi, al massimo entro un mese, sulla ripartizione alle varie categorie e profili dei suddetti 26 posti

5 C'è una forte discrepanza tra il numero punti organico docenti 3,23 e quelli del PTA 1,76 (pag. 5 del documento). La sigla FGU Gilda chiede lumi al Rettore su questo forte squilibrio, perché e sulla base di quali normative?



6 Per la sigla FGU Gilda, dare un parere favorevole su un bando senza risorse accertate significa avere dei rischi in futuro. Esempio: se un dipendente collocato in graduatoria nel 2020 o successivamente non verrà inquadrato per mancanza di risorse, chi si assumerà questa responsabilità?

La sigla FGU Gilda chiede chiarimenti e salvaguardie in tal senso anche con certificazioni dei revisori dei conti.

7 La sigla FGU Gilda chiede al responsabile dell'Ufficio personale se nell'elaborare il documento, ha tenuto conto di personale già idoneo a concorsi verticali interni precedenti e richiedenti nelle forme dovute il relativo inquadramento superiore.

Cassino, 14-06-2019

Fgu – Gilda Università di Cassino

Il Coordinatore di Ateneo

