



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 21 NOVEMBRE 2023

Oggi, 21 novembre 2023, in remoto per chi ne ha fatto richiesta e in presenza nei locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio, a seguito di convocazione effettuata con nota prot. n. 23209 del 16 novembre 2023, si sono riunite le OO.SS., RSU e parte pubblica per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Programmazione PIAO;
3. Gettoni di presenza TFA;
4. Varie ed eventuali.

Sono presenti

Per la parte pubblica:

- Rettore prof. Marco Dell'Isola (da remoto)
- Direttore Generale dott.ssa Donatella Marsiglia (da remoto)
- Avv. Iosé Guzzo
- Dott. Massimiliano Mignanelli

Per le RSU di Ateneo:

- Marco Maria D'Alessandro
- Rossana Ruscito
- Franco Menditto
- Mario D'Agostino
- Roberto Di Vizio
- Massimiliano Leva

Per le OO.SS.:

- per la Federazione CISL FSUR, Francesco Cuzzi, Franco De Nicola, Francesco Di Manno e Alessandro Grossi
- per la Federazione UIL SCUOLA RUA, Roberto Di Vizio
- per la FLC-CGIL, Clelia Allocca (da remoto)
- per FGU GILDA Unams, Alessandro De Lillo, Pietro Alessio Palumbo
- per CONFISAL Federazione SNALS Università CISAPUNI, Maria Teresa Pirollo
- per ANIEF Stella Migliarino

Segretario verbalizzante ▪ dott.ssa Patrizia Del Greco

Rappresentante del CUG ▪

Alle ore 11.25 ha inizio la riunione.

In apertura di seduta il Rettore, collegato da remoto, invita il Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli a gestire il Tavolo in presenza.

Il dott. Mignanelli ringrazia il Rettore.

1. Comunicazioni.

Il dott. Mignanelli comunica che:

- è pervenuta la richiesta da parte delle OO.SS. e delle RSU di un incontro interlocutorio preliminare alla presente riunione di contrattazione e che, a causa delle condizioni di salute del Rettore e del Direttore Generale, non è stato possibile effettuarlo;
- **il Coordinatore di Ateneo della FGU Gilda** ha richiesto di stipulare una Convenzione con il Comune di Cassino che permetta di riservare un numero di posti auto gratuiti da destinare ai colleghi che lavorano presso la Facoltà di Ingegneria in considerazione del fatto che i lavori che stanno interessando il terrazzo della Facoltà "B" (parcheggio

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



moltiplicano) si protrarranno per almeno 3 mesi e che non vi sono parcheggi gratuiti nelle vicinanze.

Il dott. Mignanelli propone di fissare un incontro con il gestore del parcheggio per prevedere la possibilità di un eventuale sconto per il personale docente e TAB. Ricorda, inoltre, che esisteva una Convenzione che prevedeva per gli studenti il pagamento di 1 euro al giorno e che si potrebbe considerare la stessa modalità anche per il personale dell'Ateneo.

Il Rettore sottolinea che in tal senso c'è una richiesta da parte degli studenti al Sindaco di Cassino e ritiene che a quella si potrebbe aggiungere anche la richiesta della FGU Gilda.

Il dott. Mignanelli si fa carico di verificare tale possibilità.

D'AGOSTINO (RSU) concorda sull'iniziativa ma non condivide il pagamento di 1 euro e richiede di considerare la stipula di una Convenzione per il parcheggio gratuito in favore dei dipendenti dell'Ateneo.

Il dott. Mignanelli propone di attivarsi per trovare insieme la soluzione per tale problematica.

Prima di procedere alla discussione dei punti all'ordine del giorno si decide la procedura per la firma del verbale della seduta precedente.

2. Programmazione PIAO.

Il dott. Mignanelli ricorda che il Rettore nella scorsa riunione ha presentato la proposta contenente la sezione del PIAO relativa al Piano di reclutamento 2024-2026, inviata alle OO.SS. e RSU a mezzo email in data 16 novembre 2023 (**all. 1**), e invita le OO.SS. e le RSU ad illustrare le proprie posizioni al riguardo.

CUZZI (CISL FSUR) sottolinea che andava fatto da parte dell'Amministrazione uno studio più attento sulle reali mancanze di PTAB, analizzando a fondo le varie aree e strutture per colmare prima le lacune interne di professionalità e poi tracciare un fabbisogno di PTAB all'esterno. Aggiunge, inoltre, che la stessa Amministrazione da tempo doveva avviare le PEV interne ma, nonostante i solleciti della Cisl, queste non sono state attuate, con grave danno per il PTAB interno. Precisa che bisogna dare molto più spazio alle procedure interne per soddisfare le attese del personale in servizio che aspetta da molti anni una carriera che non arriva. Afferma che ci sono molte persone mortificate che comunque continuano a lavorare con spirito di attaccamento senza avere la possibilità di veder soddisfatti i propri sogni di carriera.

Dichiara, quindi, di non trovarsi in linea con il PIAO presentato e non capisce perché dopo pochi mesi viene ripresentato quando si poteva aspettare per legge a fine gennaio. Analizzando il prospetto di programmazione presentato, sottolinea alcune perplessità già enunciate rispetto alla programmazione del triennio (2024-2026): per la categoria B3 ritiene che n. 4 ingressi dall'esterno con concorso siano pochi; per la categoria C ritiene che n.14 totali con n. 4 PEV e n.10 a concorso esterno/scorrimento siano pochi i posti a PEV; riguardo alla categoria D, n. 11 totali di cui n. 4 PEV e n.7 a scorrimento di graduatoria di idonei vigente da concorso già espletato, si dichiara del tutto contrario a tale ipotesi prospettata; per la categoria EP concorda sui n.7 totali di cui n.5 a PEV e n.2 a concorso esterno.

Precisa, inoltre, che si devono recuperare risorse consolidate per remunerare una nuova PEO e, infine, con le risorse del Piano straordinario, oppure con quelle legate al nuovo CCNL, si devono ritoccare in aumento i Fondi di accessorio del PTAB, degli EP e dei Dirigenti che, tramite tale



manovra legata alla finanziaria e al contratto, essendo consolidati, possono andare a superare i limiti previsti di blocco dei vari fondi.

ALLOCCA (FLCCGIL) si associa alle richieste del collega CUZZI, soprattutto riguardo al nuovo contratto, in quanto cambieranno inquadramenti e retribuzioni. Chiede, inoltre, il motivo per il quale il PIAO è stato modificato in pochissimi mesi e il motivo per il quale nell'altra occasione non c'è stato un incontro.

Sull'ultima tabella ha delle perplessità sull'inserimento tra le PEV dello scorrimento della graduatoria. Sottolinea, infine, l'esigenza di valorizzare il personale interno.

DE LILLO (FGU Gilda) concorda con quanto affermato dal collega della CISL e aggiunge, sempre con riferimento all'ultima tabella del prospetto trasmesso dall'Amministrazione, che facendo una divisione matematica dei 7,22 Punto Organico (P.O.) assegnati al personale TAB per concorsi/scorrimento e PEV, i P.O. dovrebbero essere così suddivisi:

- 6.22 P.O. destinati per i concorsi/scorrimenti;
- 0.9 P.O. destinati per le procedure PEV.

Quindi chiede all'Amministrazione se i 6.22 P.O. destinati ai nuovi concorsi/scorrimento di graduatorie siano tutti P.O. derivanti da piano straordinario per il reclutamento del Personale TAB oppure se si sta utilizzando P.O. derivante sia da piano straordinario per il reclutamento del Personale TAB che da Turn Over come indicato nella terzultima tabella.

Chiede, infine, di rivedere i posti riservati a tutte le PEV interne, in particolare a quelli destinati alla Categoria C, visto che in tabella manca la quota che scaturisce dalle 2 nuove assunzioni per il concorso di categoria C Area Tecnica.

Il Direttore Generale ricorda che proprio le OO.SS. avevano evidenziato che l'ultimo PIAO fosse arrivato in fretta e in ritardo e si era deciso di portare il nuovo al Tavolo nei tempi giusti. Non c'è pertanto nessuna accelerazione ma è solo stato reso più fisiologico un processo di programmazione che si deve concludere nel mese di gennaio ma che per la sua complessità richiede l'avvio già nel mese di settembre.

Aggiunge che nel Decreto 795/2023 si parla per la prima volta di poter integrare il salario accessorio che per gli EP è valutato in 0,16 per ogni unità. Il problema della ridefinizione del Fondo EP verrebbe quindi superato da questa disposizione.

L'efficacia del CCNL, inoltre, non incide nella fase di programmazione in quanto, come è noto, è fatta in termini di punti organico e non di retribuzione effettiva. Sottolinea che nel 2023 non si è proceduto con le PEV perché in attesa del nuovo CCNL, come suggerito dalle stesse OO.SS.. Considerato che il CCNL è in attesa della bollinatura, si può ritenere che i contenuti siano definitivi e quindi si può procedere con la definizione preliminare del testo del regolamento delle PEV attraverso il gruppo di lavoro sui Regolamenti come ormai da prassi di questo consesso.

DI VIZIO (UIL RUA), dichiara che, considerato che si sta operando in termini di punti organico e relative risorse economiche, è il caso di ponderare bene ciò che viene deciso e invita l'Amministrazione a tener presente che non si verifichi un eventuale superamento della soglia dell'80%.

Chiede nuovamente di conoscere quali sono le posizioni "vacanti" previste nell'organigramma approvato dal CDA che, dopo l'immissione dei vincitori di concorso, risultano ancora scoperte e chiede che si tenga conto delle PEV generate dall'espletamento dei concorsi nel triennio 2020-2023 per ricoprire eventuali caselle vuote.

Alla luce di queste verifiche, chiede che venga fatta una quantificazione del personale ancora necessario a ricoprire le caselle vuote dell'organigramma.

Per quanto riguarda l'eventuale scorrimento della graduatoria che l'Amministrazione ha riferito

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'epn', 'fucile', 'Fer', 'Bik', 'el', 'fuc', 'mt', and a circled '3' in the bottom right corner.]



al Tavolo, ricorda che ci sono anche altre graduatorie ancora vigenti e che si potrebbe attingere da tutte e non solo da una, in quanto è acclarato che l'Ateneo è sotto organico anche di personale di categoria C.

Aggiunge che, vista la non urgenza di intervenire nell'immediato sul PIAO, in quanto il termine è il 31 gennaio 2024, e di approvare un qualcosa di ancora poco chiaro, si rende disponibile ad una serie di incontri interlocutori al fine di poter dare un proprio contributo.

Propone, infine, che le posizioni con relativi P.O. generati dalle procedure concorsuali nel triennio 2020-2023, nelle more di definire il regolamento per le PEV, siano congelate. È favorevole, inoltre, ad un successivo ingresso di nuovo personale sia come scorrimento delle intere graduatorie vigenti che come concorsi esterni da espletare in base alle risorse disponibili, in quanto nei prossimi 10 anni ci sarà un vuoto di circa 50-70 unità.

Suggerisce, infine, all'Amministrazione di lavorare tutti insieme sulla premialità e sulla produttività con l'utilizzo di risorse che si sono rese disponibili con il TFA.

MIGLIARINO (ANIEF) concorda con l'intervento del collega DI VIZIO sulla valorizzazione del personale e invita l'Amministrazione a rispettare il vincolo dell'art. 80 del CCNL e l'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

PIROLLO (SNALS CONFSAL) concorda con gli interventi precedenti e in particolare con quello di DI VIZIO relativamente alle vacanze dei posti presenti nell'organigramma. Afferma che nella nostra Università si fa carriera molto lentamente e la buona prassi dovrebbe valorizzare le professionalità interne. Pertanto, chiede che si prevedano prima le PEV e poi si vada all'esterno. Chiede infine di trovare una soluzione per i Fondi PNRR nel salario accessorio.

Il Direttore Generale nell'apprezzare le osservazioni presentate delle OO.SS. sottolinea che ci troviamo in una situazione particolarmente favorevole in termini di opportunità di reclutamento ma è pur vero che la struttura organizzativa è piramidale e che quindi valorizzare significa differenziare.

Riguardo alle PEV, afferma che queste sono ancorate ai concorsi esterni e che sono stati considerati i concorsi banditi e per ognuno di essi considerate le relative PEV.

Aggiunge che bisogna tener conto che i concorsi si sono tradotti in assunzioni di personale interno.

ALLOCCA (FLC CGIL), fermo restando per le PEV il rispetto del 50%, chiede una specifica sui tipi di Settori che vanno implementati.

DE NICOLA (CISL FSUR) chiede perché, pur avendo avuto da tempo la possibilità di fare le PEV, queste non sono state fatte.

Il Direttore Generale conferma che era stato chiesto dalle OO.SS. di aspettare il nuovo CCNL e aggiunge che le PEV previste si riferiscono anche a concorsi già espletati.

Il Rettore richiama alcuni punti cardine, anche al fine di chiarire alcune questioni emerse nella riunione precedente:

1. sulla base dell'organigramma vigente risultano vacanti almeno 20 posizioni che con il piano di reclutamento proposto verrebbero coperte entro il 2026;
2. valorizzare il personale e mantenere un bilanciamento tra personale interno e personale esterno

La CISL FSUR e le RSU D'Alessandro e Ruscito comunicano di essere contrari allo scorrimento delle graduatorie.

ALLOCCA (FLC CGIL) dichiara di non poter esprimere un giudizio non conoscendo quali sono i Settori specifici per i quali è richiesta l'assunzione. Chiede, pertanto, di conoscere quali sono le Aree/Settori/Uffici che hanno necessità di nuovi profili.

DI VIZIO (UIL SCUOLA RUA) fa presente che l'argomento non è oggetto di votazione e

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'R' on the left and various initials in blue ink.]



quindi non si esprime al riguardo.

Le altre sigle sindacali e le altre RSU si astengono affermando che la materia in discussione è oggetto di informativa.

Alle ore 13.20 esce CUZZI.

Il Direttore Generale richiama le principali esigenze che l'Amministrazione intende contemperare nel piano di reclutamento. Lo scorrimento delle graduatorie in particolare consente sia di reintegrare le uscite per pensionamento sia di valorizzare il personale interno che ha partecipato alle procedure pubbliche.

ALLOCCA (FLC CGIL) chiede se queste persone hanno i requisiti richiesti dalle nuove esigenze.

Il Direttore Generale precisa che il Piano proposto aveva esigenze diverse, da una parte il reintegro di competenze amministrative e dall'altro, con lo scorrimento di graduatorie, la possibilità di avere in breve tempo la disponibilità di nuove risorse.

DI VIZIO (UIL SCUOLA RUA) afferma che, considerato che il punto è arrivato al tavolo, sarebbe auspicabile che il tavolo arrivasse ad una definizione del punto e che c'è bisogno che l'Amministrazione faccia uno sforzo ad aprirsi di più al dialogo "fattivo" piuttosto che portare al tavolo posizioni "blindate" e che eventuali battaglie portate al di fuori del tavolo di contrattazione non porteranno alcun vincitore ma sarà una sconfitta di entrambe le parti con conseguente ripercussione per il nostro Ateneo.

LEVA (RSU) precisa che anche le altre sigle sindacali, quindi la maggioranza, si sono astenute in quanto l'argomento discusso non è materia di contrattazione e che la scelta è dell'Amministrazione.

ALLOCCA (FLC CGIL) precisa che lo scorrimento dipende dall'Amministrazione. Per potersi esprimere ribadisce la richiesta di conoscere i criteri già espressi durante la trattativa: bisogni specifici e generici, aree e strutture che necessitano di ingressi, i profili che l'Amministrazione intende assumere in continuità con i piani di reclutamento precedenti.

Dopo ampia e approfondita discussione, sono emerse le posizioni delle diverse sigle sindacali e RSU come sopra riportate.

3. Gettoni di presenza TFA.

Il Rettore ricorda che nella riunione di contrattazione del 7 novembre scorso era stato richiesto di prevedere anche per il personale di portineria della Folcara impegnato nell'VIII ciclo del sostegno la corresponsione del gettone al posto dello straordinario e si era espresso un parere favorevole previa verifica della capienza.

Comunica pertanto che si approva la corresponsione del gettone al posto dello straordinario.

Il Tavolo prende atto

Il Direttore Generale comunica che si è stabilito di portare a 75 euro il gettone base (per prove di 3 ore) per il turno festivo da corrispondere al personale con competenze specialistiche informatiche che svolge attività di supporto informatico in aula per la didattica in presenza dell'VIII ciclo di sostegno.

L'incremento è stato necessario in quanto l'interpello effettuato lo scorso mese di settembre per questo tipo di attività, con la previsione di un gettone base di 50 euro, era andato deserto. Visto

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



il numero ridotto di unità di personale rispetto alle esigenze del sostegno che richiedono la presenza nelle giornate di sabato, si è ritenuto opportuno procedere in tal senso.

DE LILLO (FGU Gilda) apprende in maniera positiva l'aumento del gettone e auspica che lo stesso possa avvenire se si incontreranno professionalità che dovranno essere compensate con un gettone maggiore.

DE NICOLA (CISL FSUR) sottolinea che l'attività informatica non è solo per il personale del CASI. Si può fare un interpello *ad hoc* rivolto al personale in possesso di competenze specifiche.

Il Direttore Generale specifica che l'interpello si farà con un successivo test di verifica del possesso delle competenze da parte del Presidente del CASI.

LEVA (RSU) chiede di conoscere il motivo per il quale il gettone per tale attività deve arrivare a 150 euro e chiede di avere in merito delucidazioni dall'Amministrazione. Chiede, inoltre, notizie riguardo al facchinaggio informatico.

ALLOCCA (FLC CGIL) chiede uno schema relativo al facchinaggio informatico.

Il Direttore Generale precisa che il facchinaggio informatico è stato portato all'attenzione del Tavolo in quanto risalente ad una sperimentazione avviata nel 2011.

È stato verificato che il CASI ha fondi destinati a queste attività e fino alla disponibilità di tali fondi si continuerà ad erogarlo.

D'AGOSTINO (RSU) afferma che non debba esistere una differente remunerazione per servizi diversi ma concatenati l'uno all'altro e tutti confluenti nel raggiungimento dell'unico risultato. Esprime totale contrarietà a questa differenziazione che è foriera di discriminazioni e conseguenti invidie interpersonali.

PALUMBO (FGU Gilda) sposa la visione del segretario ma rilancia sull'aspetto del facchinaggio informatico chiedendo che venga fatto un interpello interno anche per questo tipo di attività.

D'AGOSTINO (RSU) ribadisce che, per lo svolgimento del TFA o di qualsivoglia altro servizio erogato dal personale TAB per l'amministrazione, molti uffici si svuotano e che, di conseguenza, vi sono dipendenti che, rimanendo in ufficio, portano avanti anche il lavoro del personale impegnato nel Sostegno/e o altri incarichi. Ritiene quindi che debbano essere previsti incentivi anche per coloro che garantiscono il quotidiano servizio e portano avanti la "macchina amministrativa" per il raggiungimento degli obiettivi.

DE LILLO (FGU Gilda) afferma che, a seguito di incontri con i colleghi in servizio presso le biblioteche, è emersa un'esigenza relativa alla partecipazione al progetto Biblioteche H24 trasformato in H12. In proposito chiede se anche il personale impegnato in questo progetto, per avere una tassazione più favorevole, può percepire il compenso tramite gettone di presenza e non come lavoro straordinario.

Il Direttore Generale precisa che in questo caso è stato presentato un progetto con il relativo piano finanziario e che la proposta rappresentata deve essere avanzata da parte di chi ha proposto il piano finanziario.

Alle ore 14.00 escono Grossi e Migliarino.

4. Varie ed eventuali

DI VIZIO (UIL SCUOLA RUA) chiede notizie sulla bacheca virtuale per le OO.SS. e RSU.

Il Direttore Generale risponde che il Presidente del CASI si è reso disponibile a dare indicazioni sulle modalità di utilizzo della bacheca virtuale, accessibile dalla sezione personale del sito unicas.

DI VIZIO (UIL SCUOLA RUA) chiede se è possibile spostare ad un altro giorno della



RUOTOLO.

D'ALESSANDRO (RSU) **D'ALESSANDRO (RSU)** afferma che in questi giorni si è parlato molto della ripartizione delle risorse TFA relative al VII ciclo. Aggiunge che si è creato malcontento nei vari gruppi di lavoro che hanno visto per alcuni Uffici erogazioni di compensi che vanno oltre quelli previsti per i singoli gruppi. Chiede, pertanto, di invitare in un prossimo incontro di contrattazione l'ing. Riccio per spiegare le modalità di ripartizione delle risorse.

DE LILLO (FGU Gilda) afferma che per avere maggiore trasparenza sulle modalità di ripartizione delle risorse del sostegno, può delegare, per il prossimo tavolo di contrattazione decentrata, il RUP del VII ciclo (ing. Giuseppe Riccio), essendo un iscritto del sindacato FGU Gilda Unams.

LEVA (RSU) chiede al Direttore Generale di approfondire la questione nella prossima riunione e di avere copia del decreto di liquidazione del VII ciclo TFA.

Chiede, inoltre, di prolungare i termini per il completamento del corso di formazione *Syllabus* da parte dei dipendenti.

D'AGOSTINO (RSU):

- chiede la trasmissione via *streaming* di eventi culturali e corsi di formazione per tutti i dipendenti, quindi anche per coloro i quali svolgano lavoro da remoto, rammentando che i diritti dei lavoratori in sede o da remoto sono i medesimi;
- sottolinea l'impossibilità da parte di alcuni dipendenti di seguire i corsi *Syllabus* durante l'orario di servizio. Chiede, pertanto, che l'amministrazione provveda a stabilire orari dedicati alla formazione on-line durante le ore di lavoro oppure la possibilità di dedicare ore di straordinario per lo studio dei corsi suddetti;
- si dichiara contrario al bando dello *smart working* anche con rettifica;
- sollecita la conclusione dell'iter per l'assegnazione dei posti di telelavoro, ricordando che, ad oggi, la fine della proroga dello *smart working* emergenziale per i lavoratori fragili è prevista per il giorno 31.12.2023;
- di dotare il CUDIR della strumentazione necessaria per far fronte alle esigenze degli studenti e di formare adeguatamente il personale all'utilizzo degli stessi. Ribadisce l'importanza d'una politica inclusiva e di servizio.

Il dott. Mignanelli, relativamente all'ultima richiesta, invita a condividere questa proposta con la Presidente del CUDIR.

Alle ore 15.10 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

Rettore
prof. **Marco Dell'Isola**

Direttore Generale
dott.ssa **Donatella Marsiglia**

dott. **Massimiliano Mignanelli**

avv. **Iosé Guzzo**

PER LA PARTE PUBBLICA



dott. Carmine Bartolomeo

RSU DI Ateneo

R.S.U.

Franco Menditto

R.S.U.

Marco Maria D'Alessandro

R.S.U.

Rossana Ruscito

R.S.U.

Mario D'Agostino

R.S.U.

Massimiliano Leva

R.S.U.

Roberto di Vizio

Menditto Franco
 Marco Maria D'Alessandro
 Ruscito Rossana
 D'Agostino Mario
 Leva Massimiliano
 di Vizio Roberto

OO.SS.

Nome e cognome	Sigla ed incarico	Firma
FRANCESCO DI FRANNO	CISL	[Firma]
FRANCO BENIGNO	CISL	[Firma]
RUSCITO ROSSANA	CISL	[Firma]
ALLOCA CLAUDIA	FLC CG12	[Firma]
STELLA MIGLIARINO	ANIEF	[Firma]
PIRELLA PIROLLO	SWACS	[Firma]
DIVIDIO ROBERTO G.	UIL RUA SECONDA	[Firma]
DE GILLO ALDO	FGU GILDA	[Firma]
PACURATO PIETRO ALESSO	FGU GILDA	[Firma]

ALL. 1)olverhade olt
21/11/2023

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO

Periodo 2024-26

Piano Triennale

- Il Piano triennale 2024-26 dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale è stato predisposto in attuazione delle norme vigenti alla data della sua adozione e, in primis, dell'art. 4, del d.lgs. 49/2012, secondo cui «*le Università, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, nel rispetto dei vincoli previsti dai successivi articoli 5 (limite massimo alle spese di personale) e 7 (rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento)*».
- Il piano di reclutamento 2024-2026 è coerente al Piano strategico 2022-24 ed è finalizzato a:
 - a) contribuire al reintegro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB);
 - b) sostenere la piena operatività del piano di riorganizzazione di cui al D.D. 31 marzo 2023, n.255;
 - c) contribuire all'adeguamento di competenze del PTAB sulla base di nuove esigenze professionali finalizzate al raggiungimento di obiettivi strategici (quali ad esempio la recente partecipazione all'Alleanza europea EUT+).



ORGANIZZAZIONE DELL'UNIVERSITÀ

(Organigramma al 4/04/2023)

- Rettore
Settore Innovazione, Sviluppo e Terza Missione
Settore Ricerca
- Direttore Generale
Settore Biblioteca di Ateneo
Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI)
Settore Qualità Programmazione e Valutazione
- Area Legale e Affari Generali
Settore Legale
Settore Affari Generali
- Area Economica e Finanziaria
Settore Bilancio
Settore Ragioneria Generale
- Area Didattica e Servizi agli Studenti
Settore Segreteria Studenti
Settore Offerta Formativa
Settore Polo Decentrato di Frosinone
Centri di Servizio
- Area Risorse Umane
Settore Personale Docente
Settore Reclutamento Welfare e Personale TAB
- Area Tecnica e Attività Contrattuali
Settore Edilizia Programm., Progett. e Appalti
Settore Sicurezza, Prevenzione e Protezione
Settore Tecnico e Manutenzione
Settore Attività Contrattuali
- Dipartimenti

STATO DELLE RISORSE DEL PTAB e CEL

STATO STORICO DELLE RISORSE E CESSAZIONI

Ruolo	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2026
Dirig.	1	1	3	4	4	4	4
EP	9	9	9	11	10	9	8
D	82	81	77	74	72	68	66
C	123	119	115	116	113	112	109
B	43	42	40	37	35	32	28
CEL	9	9	9	9	8	7	7
Tot	267	261	253	251	242	233	223

- Per comprendere lo stato delle risorse e le prospettive collegate alle cessazioni risulta utile una rappresentazione quantitativa e qualitativa della consistenza PTA e della loro evoluzione temporale .
- Risulta evidente, nella serie proposta nelle tabelle e nei grafici seguenti, una riduzione del personale confrontando il triennio 2018/2020 con il triennio 2021/2023.
- Alla data di redazione del presente piano il PTA ammonta a n. 251 unità, compreso il personale dirigenziale.



















PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI

- In merito al punto alla capacità di reintegro del personale in quiescenza o comunque uscito dai ruoli dell'Ateneo è stato solo in minima parte compensato dai nuovi ingressi, come evidente dalla tabella
- Nel periodo 2020-2023 il saldo è negativo ed è pari a **-20 Unità** (+3 dirigenti, -6D, -13C e -4B) compensato da nuove 13 assunzioni
- Nel periodo 2020-2026 il saldo negativo potrebbe raggiungere (senza necessari reintegri) il valore di -50 unità (+3 dirigenti, -4EP, -13D, -20C, -14B e -2 CEL) in cui le **perdite dei profili B e D che sarebbero rispettivamente più che triplicate e raddoppiate.**

Ruolo	D 21-20	D 22-21	D 23-22	D 24-23	D 25-24	D 26-25	D 20-23	D 20-26
Dirig	0	2						
EP	0	0						
D	-1	-4						
C	-4	-4						
B	-1	-2						
CEL	0	0						
Tot	-6	-8						












PUNTI ORGANICO EQUIVALENTE - POE

- Nella programmazione triennale (2024-2026) saranno disponibili almeno **7,25** Punti Organico derivanti da:

- **4,30** Punti Organico per la fase B del piano straordinario per il reclutamento del personale TAB
- **1.35** Punti Organico dal Turn Over 2023 da cessazioni 2022
- **0,40** Punti Organico dal Turn Over 2024 da cessazioni 2023
- **1,20** Punti Organico per la fase C del piano straordinario e dal turn over 2025 da cessazioni 2024.

QUALIFICA	PUNTO ORGANICO
DIRIGENTE	0,65
EP	0,4
D	0,3
C	0,25
B	0,2
CEL	0,2

PR CHL
leek
F
BB
A
du
nu
M
u

FASI PIANO STRAORDINARIO

- La quota parte di risorse assegnata e eventualmente non utilizzata entro i termini di cui al comma 3 è recuperata dal Ministero e nuovamente attribuita per una somma equivalente a 0,5 punti organico per ogni Istituzione che ha utilizzato integralmente le risorse assegnate e seguendo progressivamente l'ordine riportato nelle tabelle di assegnazione di cui al successivo articolo 3.

Piano straordinario	Intervallo temp. reclutamento
FASE A (370 Mln€)	1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024
FASE B (340 Mln€)	1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025
FASE C (50 Mln€)	1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026
FASE D (50 Mln€)	1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

MP

MP

MP

MP

MP

MP

MP

MP

MP

MP

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

- Tali misure consentiranno il reclutamento di 19 nuove unità di personale esterno, di cui:
 - 4 nuove unità esterne nella categoria B3;
 - 10 nuove unità esterne nella categoria C;
 - 3 nuove unità esterne nella categoria D;
 - 2 nuove unità esterne nella categoria EP;

categoria	n.	PEV	Concorso/ scorrimento	PO
B3	4	-	4	0,8
C	14	4	10	2,70
D	11	4	7	1,30
EP	7	5	2	2,42
Totale	36	13	23	7,22



D.lgs. n. 165/2001

Art. 52. Disciplina delle mansioni

- 1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.
- Commento sulla riserva del 50%
- I concorsi con riserva del 50% in favore degli interni, sono stati sostituiti da procedure comparative riservate interamente agli interni, nei limiti del 50% dei posti messi a concorso destinati all'accesso dall'esterno.
- Esempio: una pubblica amministrazione ha previsto di assumere dieci dipendenti, profilo C1. Ha facoltà di assumere 5 dall'esterno, consentendo a 5 dipendenti interni di fare la progressione verticale, "tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti" ai sensi dell'attuale art. 52 comma 1 bis del testo unico pubblico impiego.

MR

2019

Meets

fr

3/3

DS

fu

ma

2

