



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 12 LUGLIO 2019

Oggi, 12 luglio 2019, nei locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, a seguito di convocazione fissata con nota prot. n. 16296 del 10 luglio 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
- Franco Menditto
- Vincenzo D'Aguanno
- 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, Claudio Musicò
 - per FGU GILDA Unams, Alessandro de Lillo, Angelo Pittiglio (delegato) per CONFSAL Federazione SNALS Università CISAPUNI, Maria Teresa Pirollo

Segretario verbalizzante ▪ Patrizia Del Greco

Rappresentante del CUG ▪

Alle ore 11.00 ha inizio la riunione.

In apertura di seduta, la UIL RUA consegna ai presenti un documento avente ad oggetto: "programmazione fabbisogno personale triennio 2019-2021 – problematiche del personale di portineria e a supporto della didattica e della ricerca, chiedendo che lo stesso venga allegato al verbale della presente riunione (all. 1).

In proposito il Rettore dichiara che le richieste contenute nel suddetto documento sono condivisibili: le portinerie, che sono il nostro fronte verso l'esterno, sono sofferenti. Inoltre, a seguito dell'interpello per le esigenze del CSB di area umanistica e la successiva risposta solo da parte di personale di portineria, crea un po' di imbarazzo.

Per quanto riguarda le segreterie didattiche, il problema è soprattutto presso la sede della Folcara, sia per la sovrapposizione di numerosi corsi sia perché vi ricade anche tutta l'attività straordinaria. Si potrebbe fare meglio: molti corsi di studio cambiano settimanalmente orario e questo genera una serie di difficoltà. Si augura che con l'apertura della nuova sede di Lettere e con la raccomandazione ai docenti di seguire orari più precisi la situazione possa migliorare.

Relativamente ai tecnici di laboratorio, la contiguità nello stesso laboratorio di figure con carriera tecnica e carriera di ricerca, crea alcune problematiche. E' un problema di funzioni.

1. Comunicazioni.

- **Il Direttore Generale** comunica che, in esito agli interpelli interni per l'individuazione di unità di personale per le esigenze dell'Ufficio Stipendi e dell'Ufficio Trattamento economico, è pervenuta una sola istanza relativa all'Ufficio Stipendi, prodotta da dipendente in servizio presso



L'Ufficio fiscale. L'Amministrazione, pertanto, al fine di un più razionale utilizzo delle risorse umane, ritiene necessario spostare l'Ufficio Stipendi dall'attuale Settore personale, nell'ambito dell'Area Risorse umane, al Settore Ragioneria generale, nell'ambito dell'Area Bilancio, ed all'accorpamento dello stesso con l'Ufficio Trattamento economico. Ciò consentirà di poter usufruire di personale già in servizio presso l'Area Bilancio e avere così un numero di risorse umane sufficiente per il corretto funzionamento del nuovo Ufficio denominato "Ufficio stipendi e trattamento economico".

- Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 giugno 2019, ha autorizzato, previo parere favorevole del Collegio dei revisori, l'avvio delle procedure di reclutamento di una unità di categoria B con specifiche mansioni di centralinista, a tempo indeterminato, ai sensi della legge 29 marzo 1985, n. 113 (centralinista non vedente).

Il Collegio dei revisori, nella seduta dell'8 luglio scorso, in considerazione della situazione finanziaria dell'Ateneo e nel necessitato orientamento riduttivo del personale e delle altre spese correnti, ritiene che debba farsi luogo con assoluta immediatezza all'esperimento di gara pubblica per la messa in funzione di un adeguato impianto di centralino elettronico automatico, ad evitare l'assunzione di altra unità di personale non strettamente indispensabile. Contestualmente ha richiesto che l'Amministrazione provveda alla modifica della pianta organica, con l'eliminazione del profilo di centralinista non più necessario".

L'Amministrazione, pertanto, sta predisponendo gli atti per avviare la procedura per la messa in funzione di un centralino automatico.

Il Rettore comunica, inoltre, che nelle prossime riunioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione andrà in approvazione il Regolamento per la disciplina delle attività svolte a fronte di contratti, convenzioni o accordi con soggetti pubblici o privati. La formulazione del Regolamento che si porterà in approvazione prevede il ripristino della quota del 2% da destinare al Fondo del personale tecnico amministrativo, in aggiunta al 6% destinato al Dipartimento.

Sempre nel Regolamento è prevista una percentuale del 10% sui proventi delle Convezioni destinata ad incrementare il personale coinvolto nella ricerca.

Infine, nel caso in cui gli incentivi percepiti complessivamente in un anno superino per un singolo dipendente l'80% della retribuzione annua complessiva, sulla quota eccedente sarà effettuata una trattenuta del 20% a favore del bilancio universitario che sarà finalizzata all'incentivazione del personale docente e tecnico amministrativo.

2. Programmazione fabbisogno del personale 2019-2021.

Il Rettore e il Direttore Generale riferiscono che il Consiglio di Amministrazione, visto il parere favorevole espresso dal Senato Accademico in data 19.06.2019, nella seduta in pari data ha deliberato di approvare il documento di Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021, che viene distribuito ai presenti e che si allega al presente verbale, costituendone parte integrante e sostanziale (**all. 2**).

Come è noto, l'articolo 22, comma 15, del d.lgs 75/2017 (Madia) disciplina l'istituto delle progressioni verticali che trova applicazione soltanto ed unicamente per il periodo temporale del triennio 2018-2020.

Il MIUR, con nota prot. n. 2059 del 4.2.2019 intervenuta in risposta alla richiesta di chiarimenti del Presidente del CODAU in relazione al limite massimo del 20% dei posti previsti nel piano di fabbisogni entro il quale gli Atenei possono realizzare le progressioni, ha precisato che: *"anche a seguito di confronto con la Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, che la suddetta percentuale deve essere conteggiata in termini di numero di posti riservati alle mobilità verticali rispetto alla totalità dei posti messi a concorso (mobilità verticali + procedure esterne) e con esclusivo riferimento ai posti destinati al personale tecnico amministrativo"*; •



Si ricorda che detta normativa non si applica alle figure dirigenziali che sono tuttavia necessarie per consentire di conferire l'incarico di dirigente di area che al momento risultano vacanti.

Pertanto, ferma restando una possibile successiva rimodulazione alla luce di esigenze sopravvenute, dell'assegnazione delle risorse assunzionali da parte del MIUR, dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni, delle risorse finanziarie disponibili e del quadro normativo il prospetto riepilogativo del fabbisogno del personale 2019-2021, ripartito tra le aree e le categorie, è il seguente:

n. 2 Dirigenti;

n. 8 unità di categoria EP, di cui 5 dell'area amministrativa, 2 dell'area tecnica e 1 dell'area biblioteche;

n. 6 unità di categoria D, di cui 3 dell'area amministrativa, 2 dell'area tecnica e 1 dell'area biblioteche;

n. 9 unità di categoria C, di cui 2 dell'area amministrativa, 4 dell'area tecnica e 3 dell'area biblioteche;

n. 3 unità di categoria B, dell'area dei servizi ausiliari e tecnici.

L'intenzione dell'Amministrazione è quella di partire con le progressioni verticali per il personale TA perché era stato garantito e ne abbiamo la possibilità. Poi bisogna concordare come farlo.

La UIL RUA apprezza lo sforzo dell'Amministrazione rispetto alle categorie da incrementare e, a sua volta, propone la seguente ripartizione senza la previsione di figure dirigenziali:

n. 4 EP, n. 8 D, n. 9 C e n. 8 B.

Chiede, inoltre, quale tipo di approccio si intende utilizzare: se attivare cioè le procedure previste dalla legge Madia o partire con un concorso pubblico. Forse vale la pena di fare una sola procedura concorsuale attivando subito il 50%.

Il Rettore precisa che, come anche per il personale docente, il 2019 è un anno da chiudere senza ulteriori incrementi di costi del personale. Si tratta dell'anno chiave in quanto gli indicatori torneranno ad essere virtuosi. Sia per il personale docente che per quello tecnico amministrativo si partirà con le procedure nel 2020.

La FLC CGIL afferma che la proposta del Rettore di modifica della tabella presentata nella scorsa riunione è più equilibrata. Rispetto alla questione del 20%, è evidente che la risposta del MIUR parla di persone: un conto è immaginare processi di verticalizzazioni con riferimento ai punti organico e un conto è immaginare processi di verticalizzazione sulle teste. I posti per la verticalizzazione sarebbero 4: mettere in piedi procedure con le verticalizzazioni di cui alla legge Madia, i cui aspiranti sono circa 220, per 4 posti non è ragionevole.

Il Rettore rappresenta che l'idea è quella di bandire il piano nel suo complesso, modulando tra il 2020 e il 2021 le prese di servizio man mano che si renderanno disponibili i punti organico e le risorse finanziarie tramite lo scorrimento delle graduatorie dei vincitori, previa certificazione da parte del Collegio dei revisori.

La FLC CGIL fa notare che se quello è il meccanismo ci potrebbe essere un problema in quanto fino al 2019 nelle graduatorie sono previsti gli idonei mentre dal 2020 ci saranno solo i vincitori.

La FGU Gilda Unams comunica di aver fatto uno studio tenendo conto dei pensionamenti e del Piano di rientro e, sempre richiamando l'attenzione sulla situazione delle portinerie, sottopone la propria proposta consegnando un prospetto che viene allegato al presente verbale (**all. 3**).

La CISL FSUR, ribadendo che la materia è oggetto di informativa, per quanto riguarda la modifica apportata dall'Amministrazione, comunica di non avere nulla da segnalare. Tuttavia sottolinea che, in vista dei cambiamenti normativi che si prospettano, sarebbe il caso di tener conto di ciò che accadrà in autunno.

Concorda con quanto espresso dalla FLC CGIL per quanto riguarda le verticalizzazioni ed è dell'avviso che l'Amministrazione debba modificare la programmazione che si andrà a presentare in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione non prendendo in considerazione la legge Madia e prevedendo solo bandi esterni.

Sottolinea, inoltre che, in considerazione del fatto che si tratta di una programmazione triennale e che siamo ancora sopra l'80%, non è necessario avere fretta.



La UIL RUA afferma che bisogna essere pragmatici e che bisogna comunque procedere sulla base della normativa vigente, prevedendo la possibilità di rivedere le modalità attuative nel caso intervengano modifiche nei prossimi mesi.

Il Rettore sottolinea il clima piacevole con il quale si discute e ci si confronta su soluzioni fattibili.

La proposta è quella di procedere al reclutamento del personale, a partire dal 2020, mediante l'emanazione di bandi esterni con la riserva del 50% al personale interno. Previa verifica della congruenza di bilancio, il Collegio dei revisori si esprimerà al momento della presa di servizio e man mano si scorrerà la graduatoria con i tempi che l'FFO consente.

L'Amministrazione, inoltre, nel recepire le proposte avanzate dalle sigle sindacali, ed in particolare quelle relative al personale di categoria B, si impegna a predisporre una nuova ipotesi di ripartizione da trasmettere successivamente alle OO.SS. e RSU e, tenuto anche conto di possibili imminenti modifiche del quadro normativo, propone di aggiornarsi al prossimo mese di settembre.

Le parti concordano.

Il presente punto è approvato seduta stante.

3. Varie ed eventuali.

• Progressioni Economiche Orizzontali.

In ordine alle Progressioni Economiche Orizzontali, **la CONFSAI Federazione SNALS Università CISAPUNI** chiede che venga rivisto il Regolamento.

La FGU Gilda Unams consegna un documento che si allega al presente verbale, costituendone parte integrante e sostanziale, nella quale sono contenute delle proposte dei bandi relativi alle PEO con le indicazioni del budget necessario e alle risorse accantonate secondo il CCNL. **(all. 4).**

Le OO.SS. chiedono di attivare al più presto le procedure PEO tramite l'utilizzo delle risorse del Fondo e quelle derivanti dalle cessazioni del personale TA.

Il Rettore si impegna a fornire le necessarie indicazioni al riguardo al prof. Intrisano che sta concludendo la revisione del Piano di rientro. L'obiettivo è quello di prevedere nel Piano di rientro un margine che in 3 anni permetta di chiudere le PEO per tutto il personale.

La CISL FSUR chiede una manovra che copra buona parte dei dipendenti.

Il Rettore ritiene che il discorso delle PEO, che finisce con il tradursi con l'aumento degli stipendi, ha un riflesso sugli indicatori. Dal momento che siamo soggetti ad altre situazioni, questo è un valore al quale bisogna stare attenti. C'è la massima disponibilità da parte dell'Amministrazione a bandire le PEO con cadenze concordate ma bisogna prestare attenzione all'indicatore.

Alle ore 13.00 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

PER LA PARTE PUBBLICA

Rettore
prof. **Giovanni Betta**

Direttore Generale
avv. **Antonio Capparelli**

dott. **Massimiliano Mignanelli**

dott.ssa **Maria Rosaria Marrocco**



rag. **Carmine Nicolò**

RSU DI Ateneo

R.S.U.

Davide De Giuli

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

[Handwritten signature of Franco Menditto]

[Handwritten signature of Pierluigi Di Cocco]

OO.SS.

Nome e cognome

Sigla ed incarico

Firma

FRANCESCO DI PANNO

CISL

[Handwritten signature of Francesco Di Panno]

FRANCO DE NICOLA

CISL

[Handwritten signature of Franco De Nicola]

FRANCESCO CILIA

CISL

[Handwritten signature of Francesco Cilia]

U. TOLISA PINO

CONRSAL

[Handwritten signature of U. Tolisa Pino]

ALESSANDRO DI LILLO

FEUGIDA UNAS

[Handwritten signature of Alessandro Di Lillo]

[Handwritten mark]

ALL. 1)



RICERCA UNIVERSITÀ AFAM

Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale

Al Rettore

Prof. Giovanni Betta

al Direttore generale

Avv. Antonio Capparelli

Università degli Studi di Cassino

S E D E

Cassino, 12 luglio 2019

OGGETTO: Programmazione fabbisogno personale triennio 2019-2021 - Problematiche del personale di portineria e a supporto della didattica e della ricerca

In riferimento alla Programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, con la presente nota la scrivente Organizzazione sindacale intende richiamare l'attenzione sulle problematiche di tutti quei lavoratori che, malgrado la loro abnegazione e l'impegno profuso, non hanno mai avuto il giusto riconoscimento per quanto svolto sia in termini economici che di carriera. In particolare, la nostra sigla intende dare voce a quanti operano presso le portinerie e negli uffici a supporto della didattica e della ricerca al fine di individuare soluzioni condivise in grado di dare efficaci risposte al loro disagio.

In particolare, si chiede di dare immediato riscontro ai dipendenti in servizio presso la Portineria del Polo didattico di Frosinone, i quali operano in condizioni ormai insostenibili, con un contingente di nuovo sotto organico, essendosi ridotto a sole due unità, per la mancata sostituzione del personale cessato o assente a vario titolo; un problema rispetto al quale si è provveduto finora con soluzioni estemporanee, grazie allo spirito di servizio e alla disponibilità del personale, ma che da sole non bastano a garantire il rispetto di alcuni basilari istituti contrattuali né ad assicurare una puntuale erogazione del servizio, con ricadute negative sui carichi di lavoro e sulla turnistica. Riteniamo pertanto assolutamente indispensabile la pianificazione di un intervento strutturale attraverso cui sopperire alla cronica carenza di personale ausiliario, integrandolo con almeno due unità da reclutarsi attraverso il Centro provinciale per l'impiego di Frosinone oppure tramite mobilità tra enti o mediante esternalizzazione del servizio di portierato.

Preme inoltre sottolineare il crescente malessere tra i lavoratori della Portineria del Palazzo degli Studi al Campus Folcara a causa delle tante problematiche che quotidianamente sono costretti ad affrontare, ulteriormente appesantite e aggravate dalla conflazione di più dipartimenti (Economia, Giurisprudenza e Scienze umane, sociali e della salute). Il perdurare di tali condizioni ha indotto il personale di Portineria a richiedere la costituzione di un fondo per indennità di rischio generico (vd. allegato). Non si dovrebbe dimenticare quanto sia indispensabile e prezioso l'apporto del personale ausiliario alla realizzazione dei molteplici progetti ed eventi organizzati nella struttura, la cui straordinarietà è diventata ormai consuetudine. Da parte nostra, abbiamo già evidenziato l'esigenza di aprire con l'Amministrazione un confronto sui problemi che investono il personale di Portineria; sarebbe auspicabile toccare anche la questione della crescita professionale del personale ausiliario, la cui collocazione in portineria blocca da sempre le prospettive di carriera di coloro che sono in possesso dei titoli per l'accesso alla categoria superiore.

[Handwritten signature]

Non va trascurato il senso di insoddisfazione del personale delle segreterie didattiche distolto dalle proprie attività dai continui e repentini cambiamenti di aule e sessioni di esame da parte del personale docente, con rallentamento dello svolgimento delle attività ordinarie.

Risulta altresì sconcertante la situazione dei tecnici di laboratorio, i quali si trovano nella paradossale situazione di svolgere attività di ricerca in settori di eccellenza senza poter accedere alla VQR, fatto che acuisce sempre più in loro il senso di frustrazione perché fortemente penalizzati nelle loro legittime aspirazioni di carriera. È pur vero che la questione è destinata a rimanere irrisolta se non si affronta il problema all'interno della Conferenza dei Rettori, ma occorrerebbe dare ai tecnici un importante segnale di attenzione prevedendo l'assegnazione di funzioni specialistiche all'interno dei laboratori.

Occorre purtroppo evidenziare anche casi di mancato riconoscimento di svolgimento di mansioni superiori che riguardano alcuni dipendenti e situazioni di demansionamento professionale con compromissione delle aspettative del lavoratore, danni alla persona e alla sua dignità, oltre a costituire un grave inadempimento contrattuale.

In ragione di quanto premesso, la scrivente Organizzazione sindacale ritiene necessario un cambio di paradigma in maniera condivisa nelle politiche della Governance, che hanno visto finora la marginalizzazione delle problematiche del personale tecnico amministrativo, ristabilendo i rapporti corretti tra personale docente e PTA.

Il Segretario del

GAU UIL Scuola RUA dell'Università degli Studi di Cassino

Dott.ssa Stella Migliarino



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, sopratasse 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, della 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 economico 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

N

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% = $4,3 \times 50/100 = 2,15$

Se consideriamo le cessazioni del PTA al 50%

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

Assegnazione 2019: $0,65 - 0,117 = 0,533$

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

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

Assegnazione 2019: $1,5 - 0,27 = 1,23$

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						
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:

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

N

- 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.

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.

Totale: tra le 25 e 30 unità di personale delle categorie EP, D, C, B.

2

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE		Sezione 1.01 Seduta del 19 giugno 2019 O.d.G. n. 4
Articolo I. AREA 1 RISORSE UMANE		
Settore Personale Ufficio reclutamento personale TA, Formazione e Relazioni sindacali		
Il Responsabile del Settore dott. Massimiliano Mignanelli	Il Responsabile dell'Ufficio dott.ssa Patrizia Del Greco	

Oggetto: Piano triennale del personale 2019/2021.

Il ~~Direttore~~ ^{Rettore} Generale riferisce che la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 è stata predisposta dall'Amministrazione e portata all'attenzione delle OO.SS. e R.S.U. nella riunione di contrattazione del 14 giugno 2019.

Il documento è stato definito in coerenza con gli obiettivi di Ateneo, i vincoli del quadro normativo vigente, il turnover derivante dalle cessazioni dal servizio prevedibili, nonché dalle risorse finanziarie dell'Ateneo.

Tanto premesso, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a deliberare in merito all'allegato documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 (all. 4 a)

Il Direttore Generale precisa che qualunque assunzione dovrà essere preceduta da verifica di sostenibilità economica. L'unico obbligo al momento, è l'assunzione di un centiatimista non vedente prevista per legge, come da indicazioni dell'Ispektorato

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

UDITA
VISTO

la relazione del ~~Direttore~~ ^{Rettore} Generale;
il parere favorevole del Senato Accademico espresso nella seduta del 19.06.2019;

CONSIDERATO

il documento di Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021, sottoposto all'attenzione delle OO.SS. ed R.S.U. di Ateneo nella riunione di contrattazione del 14 giugno 2019,

DELIBERA

di approvare il documento di Programmazione Triennale del fabbisogno del personale 2019-2021, *così come* allegato alla presente delibera sotto la lettera 4 a).

APPROVATO IL 19 GIU. 2019

DARE ESECUZIONE

DIREZIONE GENERALE

Il Responsabile della Segreteria

Dott.ssa TIZIANA FISCOPO

Discep

FGU GILDA UNAMS

Alc. 3)

Costi:

Un punto organico corrisponde a circa 120.000 euro X 1,763 punti organico
= euro **211.560,00** (somma disponibile per il PTA)

PROPOSTA FGU GILDA UNAMS:

Proposta con 2 dirigenti; 7 EP1; 12 D1 (più 1 riservato idoneo); 10 C1 e con concorso per 3 nuovi posti esterni di B1 (totale 35 posti)

Numero posti richiesti **35 di cui 1 riservato - compreso i DUE dirigenti** così suddivisi:

Cat EP n. 7 (di cui 5 area amm. gestionale e 2 area tecn.Sc. (2020)+ 1 biblioteca)

Cat D n. 12 (di cui 5 area amm.va e 6 area tecn. Sc. e 1 area bilbiot.) (2020)

Cat C n. 5 (di cui 4 per l'area amm.va e 1 posto area Biblioteca (2020)

Cat C n. 5 (di cui 1 per l'area ammn.va e 4 area tec.scient. (2021)

Cat B n. 2 (1 per l'area serv. gen. e tecn. e 1 posto area Biblioteca) (2020)-
BANDO ESTERNO preceduto da mobilità

Cat B n. 1 (area servizi generali e tecnici) (2021)-BANDO ESTERNO preceduto da mobilita.

**** Cat. D** (area amministrativa) – n. 1 **posto riservato** a scorrimento graduatoria idonei di dipendente che nel corso degli anni ha formalmente avanzato richieste di inquadramento secondo normativa, senza aggravio di spesa per l'ateneo.

Totale 213.268,07 (compreso i tre posti di categoria B a bando esterno)

DZ ne Gouti

{ 1 Amm. n. 1
1 Tecn.

IL Coordinatore

N



Tel. 0776/299.3291

E-Mail: fgugildaunams@unicas.it

Sito web: www.fgudipartimentouniversita.org

Facebook: FguGildaUnicas

ALLEGATO AL PUNTO N. 02 – TAVOLO DEL 12.07.2019 _____ PEO

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

La O.S. FGU GILDA Unams, vista la nota presentata al tavolo di contrattazione del 14 giugno scorso e gli impegni presi nella stessa seduta, illustra e deposita oggi 12 luglio 2019 (tavolo convocato dall'Amministrazione), il documento di programmazione per il fabbisogno del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario nel triennio 2019-2021 (come allegato al verbale parte integrante dello stesso).

Detto documento si compone in primis, della disamina di tutto il personale suddiviso per categoria ed area che cesserà il servizio per raggiunti limiti di età nel triennio suddetto, con le indicazioni delle somme stipendiali che si libereranno sul capitolo delle spese fisse (all.1).

La seconda parte del documento contiene una tabella (all. 2).

La tabella contiene le proposte dei bandi relativi alle (PEO) progressioni orizzontali, con tutte le indicazioni relative al budget necessario e alle risorse accantonate secondo CCNL.

Cassino, 12 luglio 2019

FGU Gilda Unams – Dipartimento Università – Ateneo di Cassino

Il Coordinatore Alessandro De Lillo

C3 nn.	1
C4 nn.	5
C5 nn,	2
D2 nn.	1
TOTALE	17

Risparmio spese fisse dal 1-1-2019 al 1-10-2021 euro	539671,79
---	-----------

Così ripartiti per anni:	
Per il 2019 euro	145237,85
Per il 2020 euro	195964,41
Per il 2021 euro	198469,53

**PERSONALE IN SERVIZIO
ALLA DATA DEL 5-3-2015**

Personale di categoria B	58
Personale di categoria C	140
Personale di categoria D	91
Personale di categoria EP	11
TOTALE	300

Meno 26 unità tra pesnion, trasf. ecc.
alla data del 12-7-2019

**PERSONALE IN SERVIZIO
ALLA DATA DEL 12-7-2019**

Personale di categoria B	49
Personale di categoria C	129
Personale di categoria D	86
Personale di categoria EP	10
TOTALE	274

meno 9	al 12-7-2019
meno 11	al 12-7-2019
meno 5	al 12-7-2019
meno 11	al 12-7-2019

di cui:	17 Amm.vi	32 Serv.gen.	
di cui:	74 Amm.vi	49 Tec.scien.	6 Bibliot.
di cui:	54 Amm.vi	26 Tec.Scien.	6 Bibliot.
di cui:	8 Amm.vi Gest.	2 Tec.scien.	

TABELLA 1

PROGRESSIONI PEO (ultima progressione-bando 2015 - con effetto economico nel 1/1/2016)

Dalla Tabella C2 Università del CCNL 2016-18 (G.U. 141 del 20-6-2018)

Da **B4** (19.804,84) a **B5** (20.597,22) – differenza annua lorda euro **792,38**

Da **C4** (21.837,36) a **C5** (22.568,52) – differenza annua lorda euro **731,16**

Da **D4** (26.131,08) a **D5** (27.099,30) – differenza annua lorda euro **968,22**

Da **EP4** (31.450,27) a **EP5** (32.906,65) – differenza annua lorda euro **1.456,38**

Organico nelle varie categorie ad oggi 12-7-2019 (totale 274 unità)

B 49 (di cui 17 Amm.vi e 32 Serv. Generali) – 792,38 X 49 unità = **38.826,62**

C 129 (di cui 74 Amm.vi; 49 Tec.sc. e 6 Bibliot.) – 731,16 X 129 unità = **94.319,64**

D 86 (di cui 54 Amm.vi; 26 Tecn.sc. e 6 Bibliot.) – 968,22 X 86 unità = **83.266,92**

EP 10 (di cui 8 Amm.vi e 2 Tec.sc.) – 1.456,38 X 10 unità = **14.563,80**

Totale costi (media aritmetica) per il passaggio orizzontale per tutti i **274** dipendenti

Circa Euro **230.976,98 + oneri a carico dell'Amministrazione.**

P.S. alle categorie EP si aggiunge a parte l'indennità di posizione e di risultato

Risorse disponibili:

Residui del 2019 = euro **60.192** (provengono dalle 19 euro cad. X 264 dipendenti – esclusi i 10 di cat. EP) **già disponibili dal 1/1/2020**

A queste somme si aggiunge l'incremento contrattuale al **31-12-2018**, vincolato esclusivamente per le PEO pari ad euro **9.606,00**.

Totale somma disponibile **69.798 euro (dal 1/1/2020)**

Con detto importo disponibile dal 1/1/2020, la scrivente **O.S.**, chiede l'avvio immediato della procedura (PEO) per l'anno 2019.

Considerato che la cifra disponibile di cui sopra, non potrà garantire il passaggio (PEO) a tutto il personale TAB, la scrivente O.S. chiede l'applicazione dell'attuale CCNL, laddove prevede che la procedura (PEO) sia annuale, utilizzando i fondi di cessazioni e i fondi residui di bilancio fino a conclusione e a garantire l'inquadramento di tutto il personale.

