

Università degli Studi di Messina

Dipartimento Amministrativo “Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane”

Proposta di deliberazione per il Senato Accademico

Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023

1. Premesso che:

- a. l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 stabilisce che “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482” (disciplina generale delle assunzioni obbligatorie), ora legge n. 12 marzo 1999, n. 68;
- b. l'art. 39, comma 19, della legge 27 dicembre 1997 n. 449 stabilisce che “... le Università e gli Enti di Ricerca adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.”;
- c. l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che “Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”;
- d. l'art. 33, commi 1 e 2, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dalla legge 7 agosto 2012 n. 135 stabilisce che “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;
- e. l'art. 35 comma 4 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che “Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. Con decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici. [Per gli enti di ricerca, l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali e alle relative assunzioni è concessa, in sede di approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, secondo i rispettivi ordinamenti. Per gli enti di ricerca di cui all' articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, l'autorizzazione di cui al presente comma e' concessa in sede di approvazione dei Piani triennali di attività e del piano di fabbisogno del personale e della consistenza dell'organico, di cui all'articolo 5, comma 4, del medesimo decreto]"

- f.* l'art. 5, comma 4, della legge 30 dicembre 2010 n. 240 ("Norme in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario"), prevede la "predisposizione di un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definiti dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo";
- g.* l'art. 3, comma 1, del d.lgs. 29 marzo 2012 n. 49 stabilisce che le Università devono predisporre un bilancio unico di Ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e budget degli investimenti e che per la predisposizione di tali documenti di bilancio le Università devono tenere conto dei piani triennali per la programmazione e il reclutamento del personale;
- h.* l'art. 4 del prefato d.lgs. 49/2012 stabilisce che "Le Università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con 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 docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato";
- i.* la Direttiva del 24 aprile 2018, n. 3, le Linee guida per i concorsi pubblici, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione trova applicazione anche per le "Istituzioni Universitarie".

2. Visto:

- a.* la nota prot. n. 134627 del 3 novembre 2021 del Direttore Generale con cui sono stati invitati i Responsabili dei Dipartimenti Universitari, dei Centri Universitari e dei Dipartimenti Amministrativi a manifestare degli elementi utili al fine di predisporre la programmazione triennale del personale, secondo il Piano Strategico e dalle linee guida programmatiche tracciate dal Rettore in occasione degli incontri avuti con i Responsabili di struttura ed essere orientata a fronteggiare le sfide che una moderna amministrazione pubblica deve affrontare nel più ampio contesto di trasformazione digitale in atto;
- b.* le proposte formulate in risposta alla richiamata nota 13462//21.

3. Considerato:

- a. che avuto riguardo alle proposte ricevute dai Responsabili dei Dipartimenti Universitari, dei Centri Universitari e dei Dipartimenti Amministrativi, in considerazione del processo di rinnovamento e potenziamento della struttura amministrativa di Ateneo e tenuto conto delle cessazioni del personale (riportate nella colonna 4 del prospetto in allegato 1) che ammontano a un totale di **105** unità nel biennio 2020/2021 è possibile formulare una programmazione, riassunta nell'allegato prospetto, prevedendo un reclutamento pari a **87** unità **con un alleggerimento del Bilancio di Ateneo** rispetto alla spesa sostenuta per il personale nel biennio 2020-2021 **e riservando il 50%, per categoria, delle nuove assunzioni a progressioni interne;**
- b. necessario dare attuazione agli obblighi previsti dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" mediante la predisposizione di una specifica programmazione per l'inserimento lavorativo delle persone disabili.

4. Richiamati

gli artt. 37 e 38 del Regolamento Generale di Ateneo, relativi al reclutamento e mobilità del Personale tecnico-amministrativo e incarichi dirigenziali

5. Dato atto

che l'unito prospetto della programmazione triennale del personale è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali, in ottemperanza ai prescritti obblighi di informazione, lo scorso 1° dicembre 2021.

Sulla base di quanto sopra relazionato si sottopone al parere del Senato Accademico quanto segue:

- di approvare la Programmazione triennale del Personale tecnico-amministrativo (2021-2022-2023), di cui all'allegato 1,
- di autorizzare il Dipartimento Amministrativo Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane a dare l'avvio al reclutamento, attivando le varie procedure consentite dal quadro normativo di riferimento, delle professionalità necessarie, secondo le indicazioni sintetizzate nell'allegato prospetto e nel rispetto delle norme sul reclutamento obbligatorio per le categorie protette.

Allegati:

1. Prospetto Piano Triennale Pianificazione del (2021-2023)

Il Dirigente
Pietro Nuccio
(firmato digitalmente)