

**PROTOCOLLO D'INTESA SULLA
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE**

**DISCUSO E APPROVATO NELLA RIUNIONE CONGIUNTA
TRA COMMISSIONE PERSONALE E PIANTA ORGANICA E
TAVOLO DI CONTRATTAZIONE DEL 10-12 OTTOBRE 2006**



Protocollo d'intesa sulla Programmazione dei Fabbisogni di Personale.

Premessa

- La programmazione dei fabbisogni di personale rappresenta lo strumento per soddisfare le esigenze di personale delle singole strutture, nonché per realizzare specifici obiettivi fissati dagli Organi di Governo, nell'ottica del mantenimento e/o miglioramento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi atti a soddisfare le esigenze delle varie tipologie di utenti.
- Al fine di poter attuare una reale ed effettiva programmazione risulta necessario disporre di adeguate certezze sull'andamento pluriennale dei finanziamenti e di definire la dotazione organica ideale dell'ateneo, sia sotto l'aspetto quantitativo che qualitativo.
- Stanti l'attuale situazione di incertezza finanziaria, l'assenza di una definizione effettiva dell'organico di ateneo, nonché il rallentamento del processo di riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale e delle strutture ad essa afferenti si concorda sul seguente protocollo d'intesa quale strumento per superare alcuni primi problemi.

1 – Budget Organico Personale T/A

1. Il *Budget Organico PTA* viene definito come sommatoria delle posizioni occupate, delle posizioni rese vacanti per cessazioni e/o trasferimenti e di quelle impegnate per operazioni di reclutamento.
2. Ad ogni posizione viene assegnato un valore in punti basato sui costi medi e risulta indipendente dalla tipologia del rapporto a tempo determinato o indeterminato. Tali valori risultano pari a punti 24 per la ctg. B, punti 28 per la ctg. C, punti 34 per la ctg. D e punti 41 per la ctg. EP.
3. Il Budget Organico PTA alla data del 22 gennaio 2006 risulta costituito da 29.295 punti, di cui 27.663 per personale in servizio, 937 impegnati in concorsi e PEV e 695 derivanti dalle varie tipologie di cessazioni verificatesi a partire dall'ultima programmazione.



4. Il valore del Budget Organico PTA rappresenta unicamente un punto di riferimento ed il suo valore complessivo può aumentare o diminuire solo in seguito a specifiche delibere del Consiglio d'Amministrazione dell'Ateneo assunte anche sulla base delle eventuali esigenze derivanti dalla programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Unica eccezione è rappresentata dalla stabilizzazione delle posizioni attualmente ricoperte tramite Co.Co.Pro. che determinano un aumento del Budget Organico PTA di 28 punti per ogni stabilizzazione e contestuale spostamento di risorse tra le pertinenti voci di bilancio.
5. La gestione contabile del Budget è assegnata alla Divisione Personale T/A attraverso l'istituzione di apposita banca dati informatizzata in modo analogo a quanto già realizzato nel comparto Personale Docente.
6. Tale approccio sarà soggetto a verifica periodica, di norma con cadenza annuale e comunque in riferimento all'applicazione dei nuovi CCNL.

2 – Programmazione triennale e piano annuale

1. La programmazione delle risorse umane relativa al personale tecnico amministrativo dell'Ateneo avviene attraverso l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale.
2. La programmazione triennale contiene l'indicazione degli obiettivi e degli indirizzi di sviluppo generali, nonché delle categorie e aree professionali per le quali si registra il fabbisogno. Di tale programmazione verrà data comunicazione preventiva alle RSU e alle OO.SS.
3. L'Amministrazione predisporrà il piano triennale 2007-2009 da portare in approvazione al Consiglio d'Amministrazione congiuntamente al bilancio di previsione 2007.
4. L'articolazione e l'aggiornamento della programmazione triennale avviene attraverso il piano annuale delle assunzioni e la definizione del relativo budget (espresso in termini di punti organico).
5. Le modalità di reclutamento sono costituite da nuove assunzioni (sia a tempo indeterminato che determinato) realizzabili anche attraverso processi di mobilità esterna.
6. La soddisfazione dei fabbisogni avverrà tramite reclutamento, processi di mobilità interna (anche attraverso l'ausilio di idonei processi di formazione e/o riqualificazione) e progressioni economiche verticali.



7. Il piano annuale indica le figure professionali, le strutture e le eventuali caratteristiche specifiche delle posizioni da ricoprire, nonché per ciascuna posizione la specifica modalità di reclutamento.
8. Nel mese di dicembre si procede attraverso idonea procedura alla ricognizione delle esigenze di personale al termine della quale, e comunque entro il mese di gennaio, viene predisposto un documento elencante le richieste pervenute nonché il ranking di priorità delle medesime.
9. Sulla base delle disponibilità definite dal Consiglio d'Amministrazione in sede di approvazione del bilancio di previsione si procede alla copertura del maggior numero delle esigenze secondo la priorità delle medesime. Per ogni singola necessità verrà altresì definita la modalità di reclutamento di cui al precedente comma 5.
10. Le procedure selettive sono volte a migliorare l'efficacia del reclutamento del personale tecnico e amministrativo. Le prove di selezione devono consentire l'accertamento delle conoscenze culturali, delle capacità tecnico-professionali, delle capacità organizzative, delle potenzialità e delle attitudini del candidato, in modo da permettere all'Ateneo di dotarsi di professionalità capaci di evolvere in relazione alle continue trasformazioni tecniche e organizzative.
11. A fronte di specifiche motivate esigenze si riattivano le procedure di selezione per il personale di ctg. B/3

3 – Piano Annuale 2006

1. Per quanto riguarda il piano annuale 2006, risultano disponibili 559 punti di cui 361 punti derivanti dalle varie tipologie di cessazioni verificatesi nel 2006 ed aventi copertura finanziaria e 198 punti derivanti dal differenziale tra punti riservati per concorsi pubblici e punti effettivamente utilizzati per la presa di servizio del vincitore.
2. Il piano annuale relativo al 2006 viene realizzato nel modo seguente:
 - a. Vengono primariamente rinforzati i seguenti settori per la realizzazione del programma rettorale: Ufficio Ricerca, Ripartizione Affari Internazionali e Segreterie di Facoltà assegnando complessivamente 5 posizioni.
 - b. Le richieste scritte pervenute alla Divisione PTA vengono ordinate secondo tre parametri:
 - *Cessazione*. Se la richiesta deriva dalla cessazione/trasferimento di unità personale verificatesi successivamente all'ultima programmazione triennale (ottobre 2004) si



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

Protocollo d'Intesa sulla Programmazione dei Fabbisogni di PTA

assegnano punti 1, in caso contrario punti 0. I passaggi TL → RU non sono considerati come cessazioni (punti 0).

- *Generalità d'interesse della struttura.* Con il termine “generalità d'interesse” si intende privilegiare le strutture che svolgono attività di interesse generale: Strutture dell'Amministrazione Centrale: punti 4; Biblioteche unificate e, in genere, Centri di servizio: punti 3; Dipartimenti: punti 2; Centri di ricerca interdipartimentali: punti 0
- *Motivazione della richiesta e situazione della struttura.* In base alla motivazione della richiesta e alla situazione organico della struttura si assegna un punteggio fino ad un massimo di 10 punti.

3. Le linee guida seguite nell'elaborazione della proposta di piano annuale sono:
 - a. per quanto possibile vengono utilizzate le PEV della precedente programmazione al fine di soddisfare alcune delle esigenze espresse;
 - b. consolidamento delle posizioni a tempo determinato impegnate per lo svolgimento di attività istituzionali (o dei Co.Co.Pro.) in posizioni a tempo indeterminato con contestuale spostamento di risorse finanziarie tra i capitoli di bilancio pertinenti;
 - c. le richieste di personale tecnico per attività connesse allo svolgimento di progetti di ricerca o allo svolgimento di prestazioni connesse a contratti attivi devono trovare copertura finanziaria sui fondi acquisiti/acquisibili per dette attività;
 - d. le richieste di sostituzione di PTA passato al ruolo docente non vengono considerate in quanto tale passaggio ha determinato uno spostamento di risorse dal comparto personale TA a quello docente.
4. Si approva pertanto la proposta di piano annuale per l'anno 2006 di cui alla Tabella allegata come parte integrante del presente protocollo. Tale Piano Annuale utilizza 382 punti della disponibilità per:
 - a) 16 nuovi posti, di cui 10 a tempo indeterminato e 6 a tempo determinato. Di questi ultimi 4 posizioni sono rappresentate dall'utilizzo dei posti residuali della precedente programmazione e non ancora utilizzati;
 - b) 21 stabilizzazioni o di posizioni a tempo determinato (18) o di Co.Co.Pro. (3) in posizioni a tempo indeterminato;
5. Il piano annuale prevede altresì:
 - a) l'accantonamento di 180 punti per 30 PEV di cui una destinata alla Ripartizione Affari Internazionali;



- b) 6 posizioni di ctg. B riservate a personale invalido (già assegnati) per un totale di 144 punti delle risorse impegnate in concorsi dalla precedente programmazione;
- c) l'utilizzo di 3 progressioni verticali (2 EP e 1 D) per un totale di 20 punti delle risorse impegnate in PEV della precedente programmazione.

4 – Proposta utilizzo PEV

1. Stanti le motivazioni e limitazioni presentate e discusse nel documento *Piattaforma Programmatica per le Risorse Umane* si concorda nel destinare le PEV derivanti dalla programmazione 2004-06 alle posizioni e secondo le modalità di cui alla seguente tabella.

n	PEV	Area	Destinazione	Modalità copertura
1	D → EP	Amm.va	Area Servizi Generali Patrim. Log.	Graduatoria
2	D → EP	Amm.va	Area Finanza, Contabilità e Controllo	Graduatoria
3	D → EP	Amm.va	Area Controllo Gestione e Progr.	Graduatoria
4	D → EP	Amm.va	Area Didattica	Graduatoria
5	D → EP	Amm.va	Area Personale	Concorso
6	D → EP	Amm.va	Divisione Affari Legali	Concorso
7	D → EP	Tecnica	Centro Grandi Strumenti	Concorso
8	D → EP	Tecnica	Area Servizi Tecnici	Concorso
9	D → EP	Biblioteche	Divisione Biblioteche	Concorso
10	C → D	Amm.va	SAISD	Concorso
11	C → D	Amm.va	SILSIS	Graduatoria
12	C → D	Amm.va	n.d.	Graduatoria
13	C → D	Amm.va	n.d.	Graduatoria
14	C → D	Tecnica	n.d.	Graduatoria
15	C → D	Tecnica	n.d.	Graduatoria
16	C → D	Elabor. dati	n.d.	Graduatoria
17	C → D	Biblioteche	n.d.	Graduatoria
18	C → D	Biblioteche	n.d.	Graduatoria
19	B → C	Amm.va	n.d.	Graduatoria
20	B → C	Amm.va	n.d.	Graduatoria
21	B → C	Amm.va	n.d.	Graduatoria
22	B → C	Tecnica	n.d.	Graduatoria
23	B → C	Tecnica	n.d.	Graduatoria

Tabella riportante il Piano Annuale 2006.

N	Settore	Struttura	Personale richiesto	Ctg.	Area	Indice di Priorità	Nuovi posti	TD già programmati	Posti a TD	PEV precedenti	PEV nuove	Invalidi Categoria B (2004)	Invalidi Categoria B (2005)	Co.Co.Pro
1	Amm.	Rip. Affari Internazionali	1	C	Amm.va	16	4				0			
2	Amm.	Rip. Ricerca	1	C	Amm.va	16	28				0			
3	Facoltà	Farmacia	1	C	Amm.va	16	28		-28		1			
4	Facoltà	Giurisprudenza	1	C	Amm.va	16	28		-28		1			
5	Facoltà	Scienze mm.ff.nn.	1	D	Amm.va	16	34		-34		1			
6	Amm. Centrale	Area Didattica - Rip. Studenti	1	C	Tecnica	15	28				1			
7	Amm. Centrale	Area Finanza, Contabilità e Cont.	1	C	Amm.va	15	28		-28		1			
8	Amm. Centrale	Area Personale - Rip. Trat. Econ.	2	C	Amm.va	15	56		-28		2			
9	Amm. Centrale	Area Prog. Cont. Gest	1	D	Amm.va	14	34				1			
10	Centri	COR	1	C	Tecnica	14	28		-28		1			
11	Amm. Centrale	Div. Affari Legali	1	C	Amm.va	14	0				0			
12	Biblioteche	Sistema Museale Ateneo	1	D	Tecnica	14	34		-34		1			
13	Biblioteche	Biblioteca Unificata Area Medica	1	C	Bibliot.	13	28				1			
14	Centri	Centro Grandi Strumenti	1	C	Tecnica	13		28			0			
15	Dipartimenti	Chimica Organica	1	C	Tecnica	13					0			
16	Amm. Centrale	Div. Serv. Generali, Strum. Log.	1	EP	Amm.va	13				7	0			
17	Biblioteche	Divisione Biblioteche	2	C	Bibliot.	13	56		-56		2			
18	Dipartimenti	Farmac. Sperim. Applicata	1	B	Amm.va	13					0		24	



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

Protocollo d'Intesa sulla Programmazione dei Fabbisogni di PTA

N	Settore	Struttura	Personale richiesto	Ctg.	Area	Indice di Priorità	Nuovi posti	TD già programmati	Posti a TD	PEV precedenti	PEV nuove	Invalidi Categoria B (2004)	Invalidi Categoria B (2005)	Co.Co.Pro
19	Dipartimenti	Farmac. Sperim. Applicata	1	B	Tecnica	13					0	24		
20	Dipartimenti	Medicina Legale	1	B	Amm.va	13					0		24	
21	Amm. Centrale	Area Finanza, Contabilità e Cont.	2	C	Amm.va	13	56		-56		2			
22	Amm. Centrale	Area Personale - Div. PTA	1	C	Amm.va	12	28				1			-28
23	Amm. Centrale	Area Personale - Rip. Quiescenza	1	C	Amm.va	12	28				1			-28
24	Biblioteche	Biblioteca Petrarca	1	C	Bibliot.	12	28				1			
25	Centri	Centro Grandi Strumenti	1	EP	Tecnica	12				7	0			
26	Amm. Centrale	Collegio Direttori - Div. Org. Coll.	1	C	Amm.va	12	28				1			
27	Dipartimenti	Dip. Scienze emalogiche, pneumo	1	C	Amm.va	12	28		-28		1			
28	Biblioteche	Giurisprudenza	1	C	Bibliot.	12	28		-28		1			
29	Biblioteche	Dip. Lingue Lett. Stran. Mod.	1	C	Bibliot.	12	28		-28		1			
30	Amm. Centrale	Area Servizi Tecnici	1	C	Tecnica	12		28			0			
31	Amm. Centrale	Area Personale - Div. DOC	1	C	Amm.va	12	0		28		0			
32	Amm. Centrale	Area Servizi Tecnici	1	D	Tecnica	12	34				1			
33	Facoltà	CIM	1	C	Amm.va	12	28		-28		1			
34	Facoltà	CIM	1	C	Tecnica	12	28		-28		1			
35	Amm. Centrale	Area Ambiente e Sicurezza	1	D	Tecnica	12	34				0			



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

Protocollo d'Intesa sulla Programmazione dei Fabbisogni di PTA

N	Settore	Struttura	Personale richiesto	Ctg.	Area	Indice di Priorità	Nuovi posti	TD già programmati	Posti a TD	PEV precedenti	PEV nuove	Invalidi Categoria B (2004)	Invalidi Categoria B (2005)	Co.Co.Pro
36	Facoltà	Area Programmazione- Uff. P&S	1	D	Amm.va	12			34		0			-28
37	Amm. Centrale	Area Servizi Tecnici	1	C	Tecnica	12		28			0			
38	Centri	CICOPS	1	C	Amm.va	12	28				1			
39	Centri	SAISD	1	D	Amm.va	11				6	0			
40	Dipartimenti	Matematica F. Castrati	1	B	Bibliot.	11					0		24	
41	Dipartimenti	Matematica F. Castrati	1	C	Tecnica	11	28		-28		1			
42	Dipartimenti	Studi politici e sociali	1	B	Serv.Gen.	10					0		24	
43	Dipartimenti	Studi giuridici	1	B	Serv.Gen.	7					0		24	
44	Facoltà	Scienze Motorie	1	C	Amm.va	5		28			0			
45	Facoltà	SILSIS		C	Amm.va		28		28		1			
46	Dipartimenti	Fisica Volta	1	D	Tecnica	4	28		-28		1			