



Al Magnifico Rettore
Prof. Roberto Bellotti

Al Direttore Generale
Prof. Ernesto Somma

p.c. Alla Delegata ai Rapporti di
Lavoro e alle Relazioni Sindacali
Prof.ssa Stella Laforgia

Alla Dirigente della Direzione
Risorse Umane
Dott.ssa Monica Micaela
Marangelli

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI BARI ALDO MORO

SEDE

Bari 24/08/2026

Magnifico Rettore,
Direttore Generale,

la FGU GILDA UNAMS – Dipartimento Università ritiene che, alla luce dei dati economico-finanziari, normativi e assunzionali oggi disponibili, siano maturate le condizioni per procedere ad una verifica e ad un aggiornamento della programmazione del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (PIAO), con particolare attenzione al personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL, senza naturalmente trascurare le esigenze relative al personale docente.

Il PIAO 2026-2028, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2026, era stato costruito secondo un'impostazione di particolare prudenza finanziaria, tanto da non prevedere, in quella fase, una nuova programmazione assunzionale.

Una scelta che poteva trovare una propria giustificazione sulla base degli elementi conoscitivi allora disponibili, ma che oggi riteniamo debba essere riesaminata alla luce di un quadro economico, finanziario e assunzionale che nel frattempo si è meglio definito.

Il Bilancio di esercizio 2025, infatti, si chiude con un risultato economico positivo pari a **9,16 milioni di euro**, frutto del lavoro svolto dalla precedente Amministrazione e Governance e proseguito

dall'attuale Amministrazione e dalla nuova Governance, garantendo continuità nella gestione e salvaguardando gli equilibri economico-finanziari dell'Ateneo.

A questo dato si aggiunge la definizione del Fondo di Finanziamento Ordinario per l'anno 2026. Dal confronto con il FFO 2025 emerge per l'Università degli Studi di Bari una variazione pari a circa lo **0,41%**: una flessione estremamente contenuta, inferiore allo 0,5%, che consente di parlare di una sostanziale tenuta del finanziamento dell'Ateneo.

Siamo naturalmente consapevoli dell'incremento dei costi del personale, anche in conseguenza dei rinnovi contrattuali e degli adeguamenti stipendiali del personale docente. Tali elementi devono essere correttamente considerati nella valutazione della sostenibilità complessiva delle politiche del personale, tenendo conto anche delle specifiche risorse riconosciute dal sistema di finanziamento universitario per concorrere ai maggiori oneri stipendiali.

Un ulteriore elemento che non può essere trascurato riguarda le cessazioni.

Lo stesso PIAO evidenzia, con riferimento al personale contrattualizzato, 176 cessazioni complessive nel triennio 2025-2027, con un impatto particolarmente significativo sulle professionalità tecnico-amministrative, quantificate dall'Ateneo in 37,35 punti organico complessivi.

È necessario distinguere il valore complessivo generato dalle cessazioni dalla quota considerata ai fini della programmazione: il 50% di 37,35 punti organico corrisponde a 18,675 punti organico. A ciò si aggiunge che il PIAO indica, alla data del 31 dicembre 2025, una disponibilità di 18,76 punti organico ordinari, oltre alle ulteriori risorse indicate nello stesso documento.

A questo quadro si aggiunge oggi un dato nuovo e particolarmente significativo, non ancora disponibile al momento dell'approvazione del PIAO.

Con il Decreto Ministeriale n. 1010 del 6 agosto 2026, relativo all'assegnazione del contingente assunzionale alle Università statali per l'anno 2026, il Ministero ha definito le facoltà assunzionali spettanti ai singoli Atenei sulla base delle cessazioni effettivamente registrate nell'anno 2025 e dei relativi indicatori economico-finanziari.

Per l'Università degli Studi di Bari, le cessazioni complessive dell'anno 2025, riferite all'intero personale dell'Ateneo, corrispondono a 37,05 punti organico. A fronte di tale valore, il contingente complessivamente riconosciuto per il 2026 è pari a 33,34 punti organico, corrispondente al 90% del turnover dell'Ateneo.

La quota base, pari al 50% delle cessazioni 2025, corrisponde a 18,53 punti organico; attraverso il meccanismo di riparto previsto dal decreto e le ulteriori quote riconosciute sulla base degli indicatori dell'Ateneo, il contingente complessivo raggiunge quindi i 33,34 punti organico. Il decreto prevede infatti, per gli Atenei che presentano indicatori economico-finanziari nei limiti, oltre al contingente di base, l'attribuzione di un contingente aggiuntivo determinato sulla base del margine disponibile.

Si tratta di un dato che modifica significativamente il quadro conoscitivo disponibile all'inizio dell'anno e che, a nostro avviso, deve essere tenuto in debita considerazione nella definizione delle scelte assunzionali dell'Ateneo.

Resta per noi fondamentale l'autonomia dell'Università nella definizione dell'utilizzo dei punti organico assegnati tra le diverse qualifiche universitarie. In questo quadro auspichiamo che venga mantenuto anche nella nuova programmazione l'equilibrio nella distribuzione dei punti organico tra

personale docente e personale tecnico-amministrativo che ha caratterizzato le scelte dell'Ateneo negli anni precedenti.

Il personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL rappresenta infatti una componente indispensabile per garantire il funzionamento dei Dipartimenti, dell'Amministrazione centrale, dei servizi agli studenti, della ricerca e, più complessivamente, dell'intero Ateneo.

Alla luce delle cessazioni previste e delle facoltà assunzionali oggi definite, riteniamo inoltre necessario disporre di un quadro conoscitivo quanto più possibile concreto delle graduatorie attualmente vigenti.

La FGU GILDA UNAMS chiede pertanto che l'Amministrazione, nel pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, metta a disposizione delle Organizzazioni Sindacali un prospetto previsionale, anche in forma aggregata, relativo alle graduatorie compatibili con i fabbisogni dell'Ateneo in termini di profili professionali e competenze richieste.

In particolare, per ciascuna graduatoria vigente, con specifica evidenza di quelle destinate a scadere nel prossimo biennio, sarebbe utile conoscere:

- il numero complessivo degli idonei ancora utilmente collocati;
- il numero degli idonei che risultano già dipendenti dell'Università degli Studi di Bari;
- tra questi ultimi, quanti, attraverso l'eventuale scorrimento della graduatoria, conseguirebbero l'inquadramento in un'Area superiore;
- il numero degli idonei esterni che potrebbero invece determinare un effettivo nuovo ingresso nell'organico dell'Ateneo.

Tale ricognizione consentirebbe di mettere concretamente in relazione le cessazioni con gli effettivi possibili nuovi ingressi, distinguendo questi ultimi dagli scorrimenti che interesserebbero personale già in servizio.

Si avrebbe così a disposizione un dato indispensabile per valutare gli effetti delle diverse scelte: utilizzo delle graduatorie vigenti, nuove procedure concorsuali, valorizzazione del personale interno e relativo impatto sulle facoltà assunzionali.

Sulla base delle risultanze di tale ricognizione sarebbe quindi possibile programmare con maggiore consapevolezza eventuali nuove procedure concorsuali, valutando, nei limiti consentiti dalla normativa, la quota dei posti da riservare al personale interno e coordinando tale scelta con le possibilità di valorizzazione attraverso le progressioni tra le Aree (PEV).

In questo modo la verifica della sostenibilità della nuova programmazione non sarebbe fondata soltanto su proiezioni teoriche, ma sui dati effettivi dell'Ateneo, mettendo a confronto cessazioni, graduatorie vigenti, possibili nuovi ingressi, valorizzazione del personale interno e fabbisogni professionali delle strutture.

Non stiamo chiedendo una politica assunzionale priva di equilibrio o incompatibile con la sostenibilità finanziaria dell'Ateneo.

Chiediamo, invece, di aggiornare la programmazione sulla base della situazione oggi effettivamente disponibile, individuando con chiarezza i reali fabbisogni delle strutture e valutando:

- nuove assunzioni di personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL, nell'ambito di una programmazione che tenga conto anche delle esigenze relative al personale docente;
- l'utilizzo concreto delle facoltà assunzionali e dei punti organico disponibili, destinandoli alle effettive esigenze dell'Ateneo e alle professionalità delle quali le strutture hanno realmente bisogno;
- nuove progressioni verticali, finalizzate a valorizzare le professionalità, le competenze e l'esperienza maturate dal personale già in servizio, nel rispetto della normativa e della contrattazione vigente.

Accanto al tema delle assunzioni, la FGU GILDA UNAMS ritiene ormai non più rinviabile l'apertura di un confronto concreto sulla **valorizzazione economica del personale in servizio**, tema che questa Organizzazione Sindacale pone da mesi all'attenzione della Governance attraverso specifiche note scritte – **ad oggi rimaste senza riscontro** – e nei diversi incontri e tavoli di confronto.

Su questo punto la nostra richiesta trova un preciso riferimento normativo.

L'articolo 1, comma 832, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, come chiarito dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 8 del 7 aprile 2025, consente alle amministrazioni interessate di destinare al Fondo per il trattamento economico accessorio i risparmi permanenti derivanti dall'effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalle facoltà assunzionali.

Tali risparmi, previa asseverazione da parte degli organi di controllo e nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa, possono determinare un incremento stabile del Fondo anche negli anni successivi, fino ad un importo massimo pari al 10% del valore del Fondo determinato per l'anno 2016. Per le Università statali, la disciplina consente di utilizzare per questa finalità quota parte delle facoltà assunzionali assegnate dal MUR, espresse in termini di punti organico.

Proprio per questa ragione la FGU GILDA non propone di sottrarre indiscriminatamente punti organico alle assunzioni, ma chiede all'Amministrazione di individuare un punto di equilibrio tra due esigenze entrambe fondamentali: reclutare il personale necessario e valorizzare economicamente quello già in servizio.

Per tutte queste ragioni, la FGU GILDA UNAMS – Dipartimento Università chiede l'apertura di un confronto con le Organizzazioni Sindacali finalizzato alla revisione della programmazione del personale, alla luce del risultato positivo del Bilancio di esercizio 2025, della sostanziale tenuta del FFO 2026, delle cessazioni intervenute e previste e delle facoltà assunzionali oggi effettivamente disponibili.

Una programmazione che deve considerare l'intera comunità universitaria e le esigenze della docenza, ma che, a nostro avviso, deve riservare una particolare attenzione al personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e CEL, sia sul versante del reclutamento sia su quello delle progressioni verticali ed economiche.

Non chiediamo di abbandonare la prudenza nella gestione delle risorse.

Chiediamo che la prudenza non diventi immobilismo e che le risorse effettivamente disponibili possano essere trasformate in programmazione, occupazione e valorizzazione del personale.

In attesa di un cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

**Segretario Nazionale
FGU GILDA Dip. Università
Michele Polisenò**

**Segreteria FGU Dip.
Università Bari
Francesca Izzo**

RSU GILDA UNAMS

Paola Basso

Nicola Carella

Adriano Dentamarò

Stefania Lanzilotti

Massimo Mastropasqua

Gianmarco Petrelli

Davide Susca

Maurizio Scalise