



**Politecnico
di Bari**

**PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2020 - 2022**

Consiglio di Amministrazione del 21/12/2020

SOMMARIO

Presentazione documento	3
1. Organizzazione del Politecnico di Bari	3
2. Evoluzione del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario	11
3. Processo di rilevazione dei fabbisogni	15
4. Monitoraggio assunzioni obbligatorie	17
5. Concorsi in itinere TAB	18
6. Fabbisogno del Personale 2020	18
7. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2020 - 2022	19

Presentazione del Documento

L'obiettivo del presente documento è quello di dotare l'Ateneo di uno strumento che consenta la programmazione delle risorse umane in ottica pluriennale, in grado, da un lato, di supportare il raggiungimento dei propri obiettivi e, dall'altro, di garantire la tenuta dei servizi.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale Tecnico Amministrativo del Politecnico di Bari (di seguito anche Piano) si inserisce nella complessiva ed integrata attività di programmazione dell'Ateneo, ha come orizzonte temporale il periodo 2020 - 2022 e si riferisce ai fabbisogni del solo personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB).

Il Piano offre un'analisi a livello di Ateneo nel suo complesso e sarà aggiornato anno per anno, ma potrà essere rimodulato anche in corso d'anno dagli Organi di Governo, qualora si registrino esigenze sopravvenute o tenuto conto dell'evoluzione non prevista delle future cessazioni e del quadro normativo.

L'approccio metodologico utilizzato per l'elaborazione del presente Piano tiene conto di quanto stabilito dall'art. 4 del D. lgs. 49/2012, nonché delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*"¹, emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione l'8 maggio 2018, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001.

1. L'Organizzazione del Politecnico di Bari

La struttura organizzativa e la *governance* del Politecnico di Bari si articolano nel rispetto dei criteri e dei principi contenuti nella Legge 240/2010, recepiti dallo Statuto.

Sono organi di Ateneo:

- gli Organi di Governo;
- gli Organi di gestione, controllo, valutazione e garanzia.

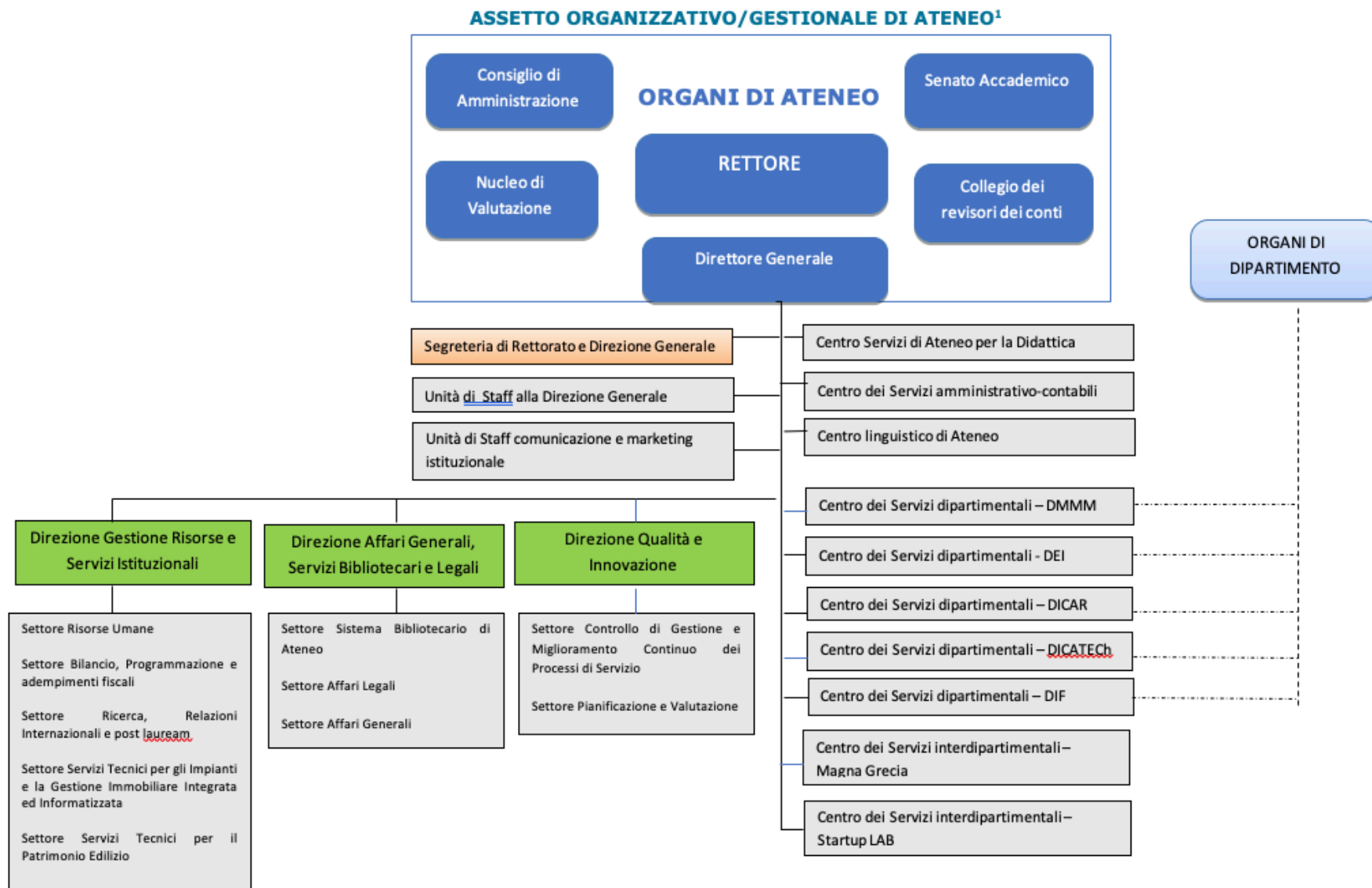
Per un esame più approfondito su declinazione, composizione e competenze dei suddetti Organi, si rimanda alla pagina *web* del sito istituzionale.

L'attuale modello organizzativo (in vigore dal 1° gennaio 2019) è stato adottato con Decreto del Direttore Generale n. 1 del 3 gennaio 2019, al quale hanno fatto seguito successivi provvedimenti che, senza modificarne l'impostazione generale, hanno consentito di implementare alcuni interventi correttivi per migliorarne la funzionalità.

Nella figura seguente è rappresentato l'assetto organizzativo delineato dal D.D. n.1/2019 e s.m.i.

¹ Per il principio *lex specialis derogat generali*, il D.Lgs. 49/2012, in quanto norma a carattere speciale, prevale rispetto a quella generale di cui agli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001.

Figura 1. Assetto Organizzativo del Politecnico di Bari



¹ Tratto da Piano operativo per l'implementazione del nuovo modello organizzativo del Politecnico di Bari (C.d.A. del 23.06.2015), aggiornato al D.D. n. 1/2019 e s.m.i.

Il riassetto organizzativo attuato con il provvedimento del 2019 costituisce, nei fatti, l'*upgrade* del modello approvato dal Consiglio di Amministrazione il 25 giugno 2015.

Nell'ottica di ottimizzare l'impiego delle risorse umane, esso ha ridefinito alcuni servizi, recependo, nel contempo, i suggerimenti del PQA2 e del Nucleo di Valutazione3.

Con tale riassetto, l'Ateneo ha inteso superare la dicotomia tra centro e periferia, tra amministrazione centrale e dipartimenti, perseguendo una struttura amministrativo-gestionale in grado di erogare servizi in una logica di maggiore efficientamento dei processi. Il quadro di finanza pubblica e le misure di contenimento della spesa, unitamente alla progressiva erosione delle capacità assunzionali che, come più avanti si avrà modo di descrivere, hanno limitato la possibilità di sostituzione del personale cessato dal servizio, in particolare tecnico amministrativo e bibliotecario, hanno, infatti, reso necessario delineare forme di decentramento integrato e l'introduzione di un modello gestionale per *poli*, preordinati alla gestione di servizi comuni ai dipartimenti di didattica e di ricerca e di raccordo con le strutture dell'Amministrazione Centrale, con l'obiettivo di realizzare economie di scala e di specializzazione nelle attività che, per loro connotazione, si prestano ad una gestione accentrata, secondo il modello di *Share Service Center*, affermato in numerose realtà aziendali.

E' stata, pertanto, prevista la costituzione dei seguenti **Centri di servizi di Ateneo**:

- a. il **Centro dei Servizi amministrativo-contabili (CSA)**, dedicato al presidio di funzioni di natura amministrativo-contabile a supporto dei Dipartimenti e delle Strutture dell'Amministrazione Centrale. Più in particolare, ad esso sono ricondotti principalmente funzioni di supporto alla programmazione e definizione del *budget*, gli approvvigionamenti, la gestione e rendicontazione progetti di ricerca, l'affidamento e gestione dei contratti di lavoro autonomo e professionale.
- b. il **Centro Servizi di Ateneo per la Didattica (CeSAD)**, focalizzato sui servizi agli studenti (gestione carriere e piani di studio, pianificazione orari e gestione aule, diritto allo studio, e altri servizi agli studenti). Esso risponde all'esigenza di garantire il coordinamento funzionale tra la segreteria studenti, le segreterie didattiche di dipartimento e i servizi *ICT* a supporto della didattica.

Di seguito è riportata l'articolazione di dettaglio della Direzione Generale, a cui i predetti Centri afferiscono, e delle Direzioni dell'Amministrazione Centrale.

² Comunicazione del 12.03.2108 "Completivamente, emerge un problema nel funzionamento del sistema di connessione informatica tra la docenza e l'utenza, che si snoda attraverso ESSE3 e le segreterie didattiche, centrali e di Dipartimento. Il funzionamento di tale sistema va perfezionato con urgenza".

Verbale incontro Rettore, PQA e Delegati del 10.05.2018 "Il PQA ritiene che, come evidenziato anche in altre sedi, il supporto delle attività di AQ all'interno dei Dipartimenti (e riguardanti sia la didattica che la ricerca) rappresenti allo stato attuale una criticità. Tale criticità potrebbe essere affrontata, ad esempio, attribuendo specifiche mansioni di supporto delle attività di AQ ad un congruo numero di unità di personale già presente nei Dipartimenti."

³ "a parere del Nucleo, si ravvisa la necessità di procedere ad un'analisi critica dei risultati conseguiti dall'adozione di tale assetto organizzativo, gestionale ed amministrativo dell'Ateneo, analizzando in che misura le strutture centrali e periferiche siano state messe in condizioni di esercitare il proprio ruolo in modo efficace e determinare, quindi, margini di miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa e dei servizi a supporto della didattica e della ricerca, nonché dei processi decisionali e gestionali.

In particolare, si segnala una situazione di oggettiva difficoltà della Direzione Qualità e Innovazione per effetto dell'assenza del Dirigente e dell'esiguità del personale del settore CDG che, di fatto, ha determinato un rallentamento dei processi di innovazione avviati dalla citata Direzione. La Direzione Generale, con DD 334 del 14/06/2018, ha istituito un Gruppo di Lavoro per assicurare il necessario coordinamento tra strutture di AC e strutture didattiche di dipartimento a seguito delle segnalazioni del PQA.

Figura 2. Organigramma della Direzione Generale

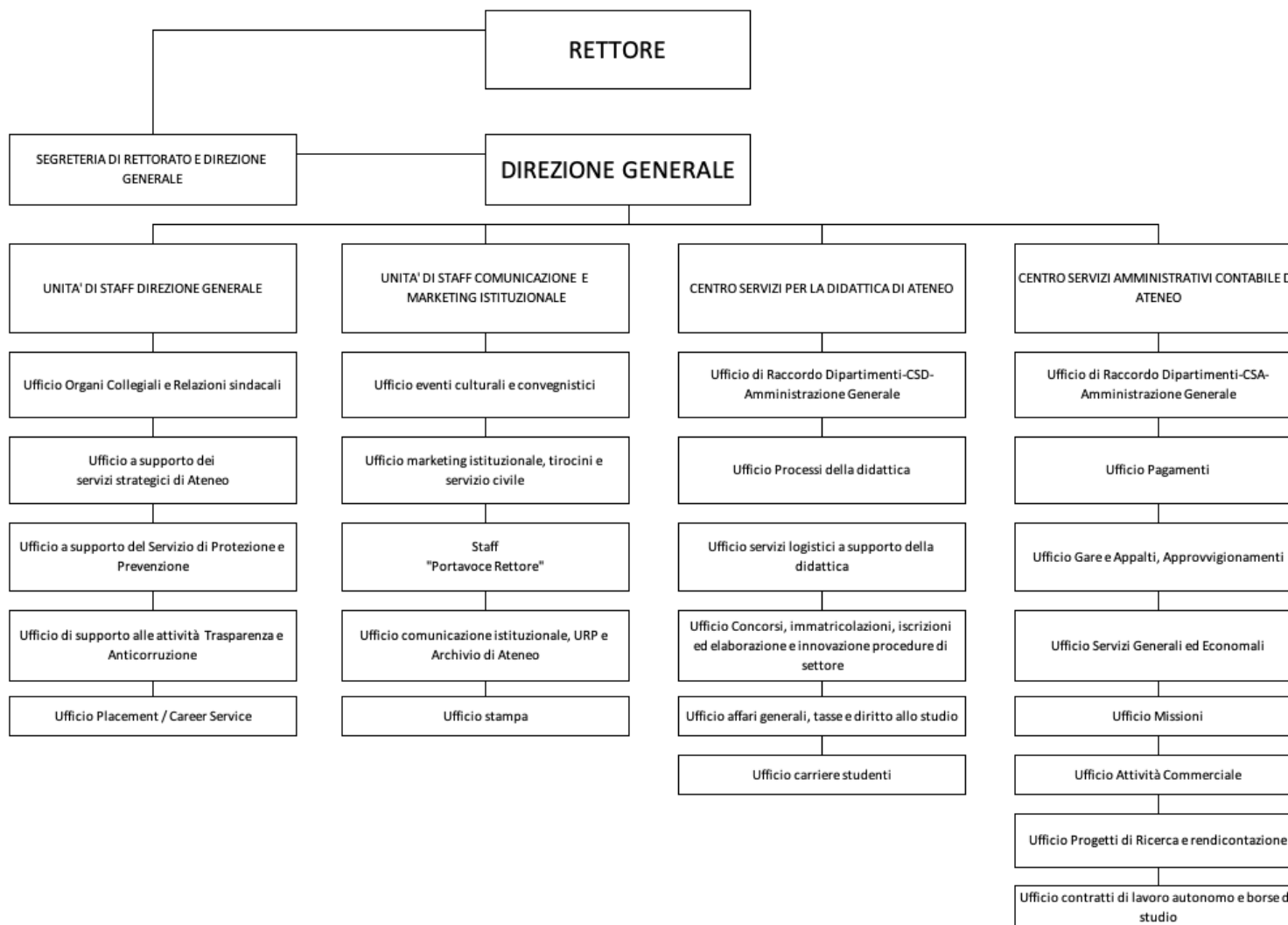


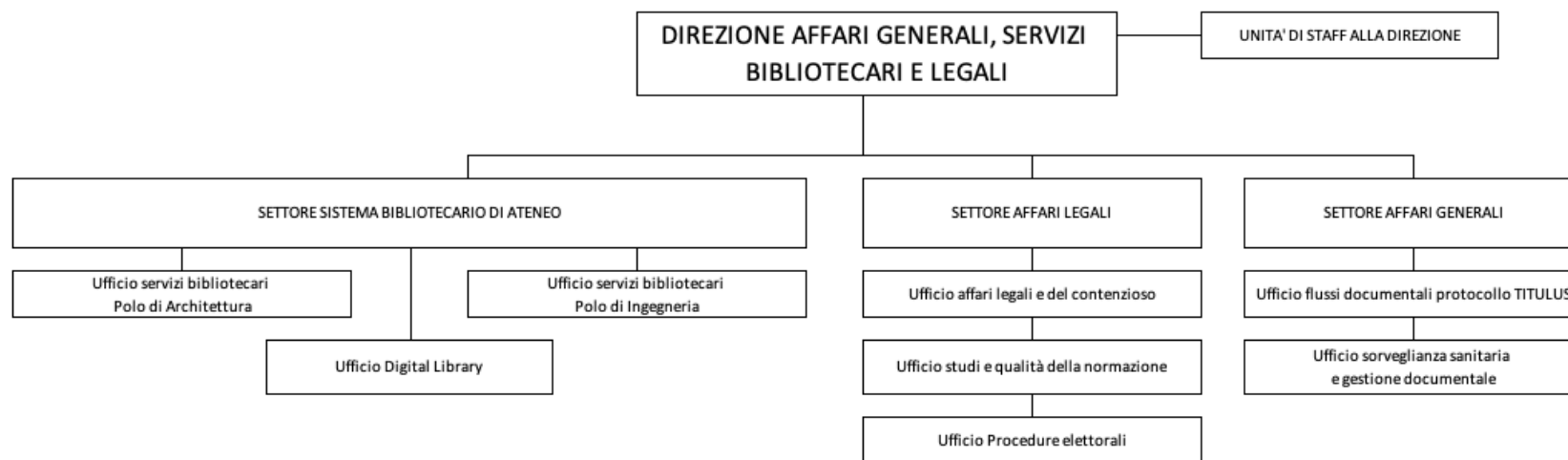
Figura 3. Organigramma della Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali



Figura 4. Organigramma della Direzione Qualità e Innovazione



Figura 5. Organigramma della Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali



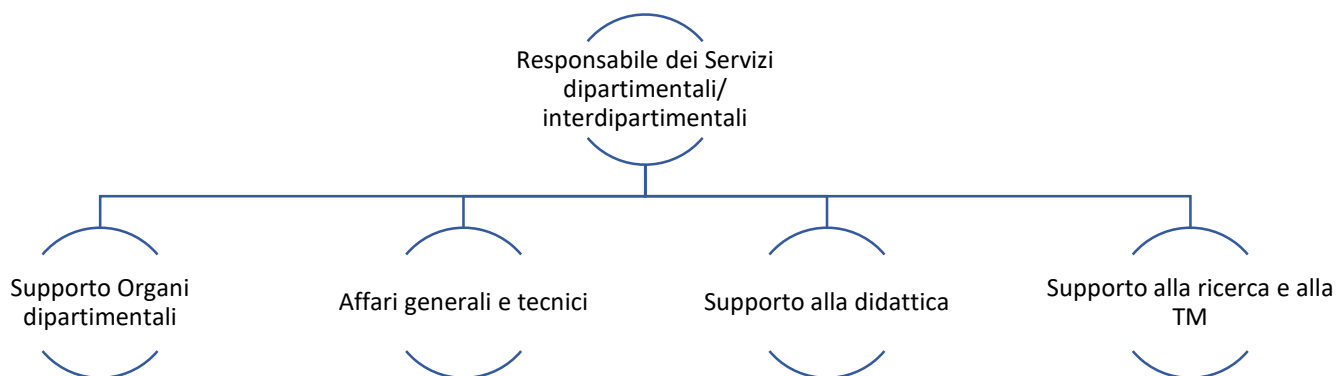
Secondo tale modello organizzativo, in capo alle strutture dipartimentali e interdipartimentali permane il presidio dei seguenti processi:

- a. programmazione, gestione e valutazione delle attività riconducibili alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, ivi incluse le attività a diretto supporto della ricerca e della terza missione svolte dal personale tecnico;
- b. gestione degli organi dipartimentali;
- c. processi riconducibili ai servizi generali e al supporto informatico e tecnico.

Tali funzioni sono svolte in maniera complementare rispetto a quelle assegnate ai Centri di Servizio.

L'articolazione delle macro-funzioni presenti all'interno dei Dipartimenti e dei Centri Interdipartimentali può essere schematizzato, a titolo esemplificativo, nell'organigramma "tipo" della figura seguente.

Figura 6. Organigramma "tipo" per i Dipartimenti e i Centri Interdipartimentali

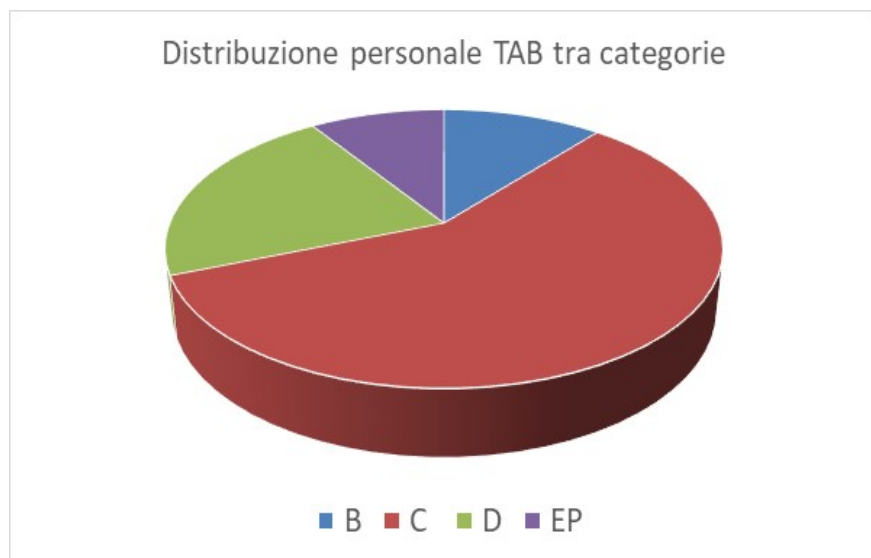
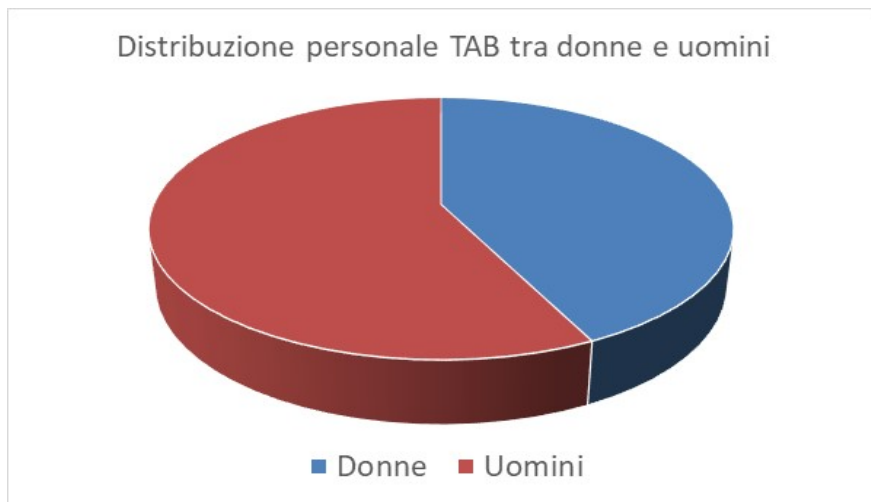


2. Evoluzione del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario

Il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario al 31 dicembre 2019 è pari a n. 236 unità, con un'età media di 53 anni per le donne e 56 anni per gli uomini.

Se ne rappresenta, di seguito, la distribuzione per categorie di inquadramento.

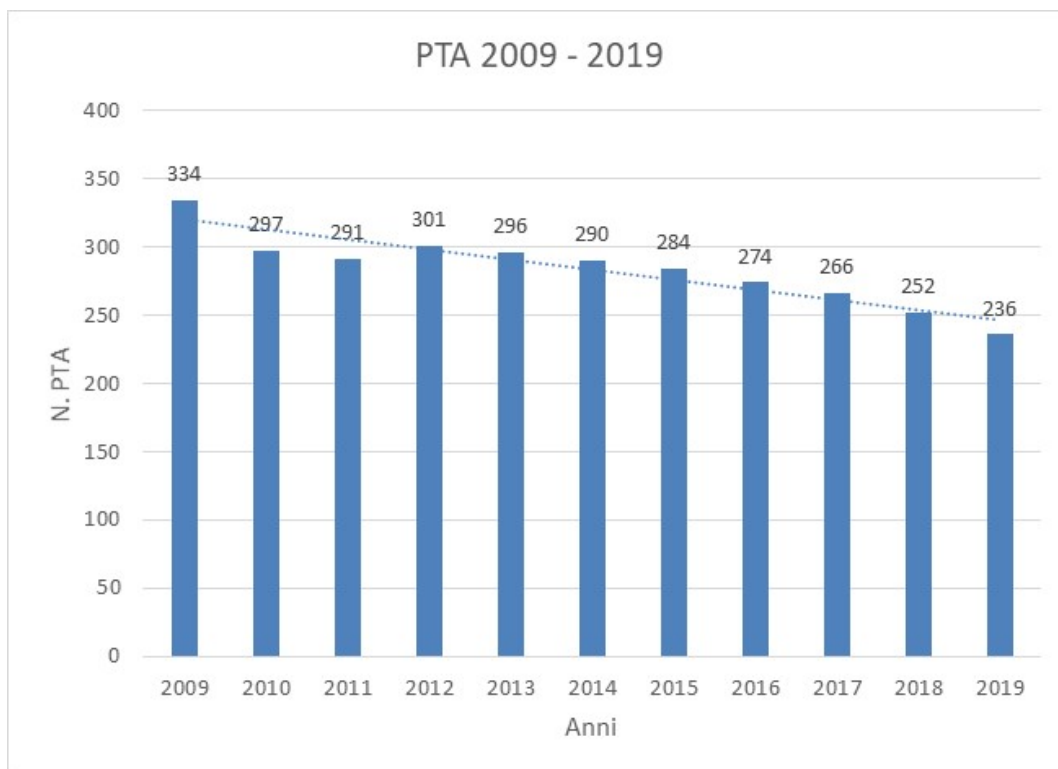
Personale TAB in servizio al 31/12/2019					
Categoria	Donne	Età media	Uomini	Età media	Totale
B	9	52.77	17	57.52	26
C	64	49.10	73	51.00	137
D	22	52.31	29	54.06	51
EP	6	55.83	16	60.93	22
Totali	101	53	135	56	236



Negli ultimi undici anni, il Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Bari ha subito una contrazione di quasi il 30%, passando da 334 unità al 31/12/2009 a 236 al 31/12/2019, con una riduzione di 98 unità e, tanto, pur in presenza di un tasso di crescita dei volumi di attività superiore a quello di crescita della consistenza dell'organico.

Politecnico di Bari Andamento unità di personale TAB 2009 - 2019 Dati rilevati al 31 dicembre di ciascun anno	
Anno	N. PTA
2009	334
2010	297
2011	291
2012	301
2013	296
2014	290
2015	284
2016	274
2017	266
2018	252
2019	236
Riduzioni 2009 - 2019	-98

Figura 7. Serie storica del personale TAB dall'anno 2010 al 2019



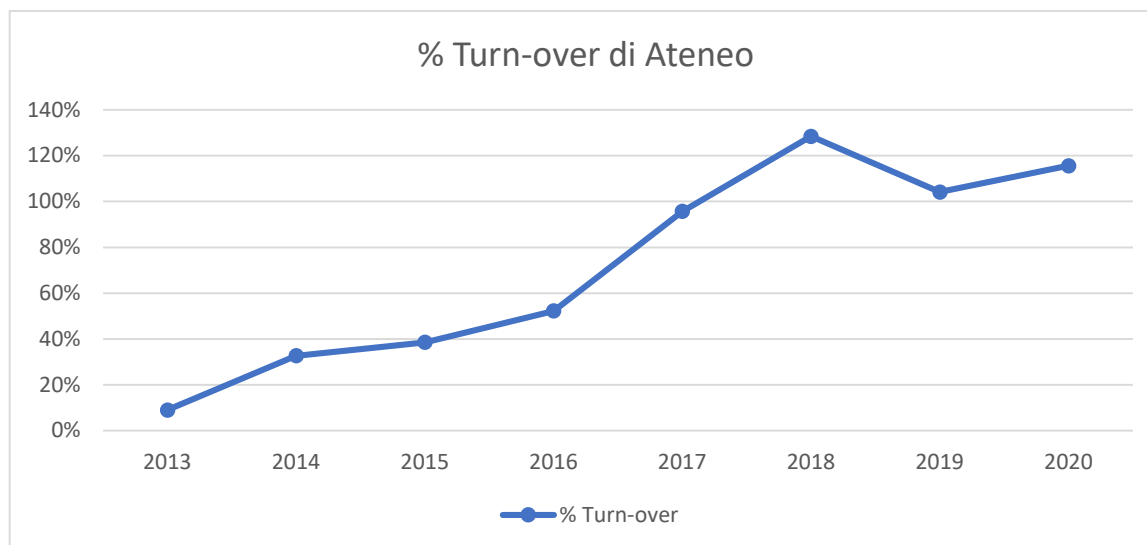
Tale sensibile riduzione è, tra l'altro, dovuta al limitato numero di punti organico di cui il Politecnico di Bari ha potuto fruire, in particolare nel periodo 2010 - 2017.

Si evidenzia, infatti, come gli anni 2010 e 2011 siano stati caratterizzati, ai sensi della normativa allora vigente, dal blocco delle assunzioni, fatta eccezione per il solo reclutamento dei ricercatori finanziati dall'art. 1, comma 650 della Legge 296/2006 (cosiddetta Legge Mussi), mentre per i successivi anni e fino al 2017, il numero di unità di personale, espresso in punti organico, che è stato possibile reclutare, è stato inferiore al numero dei cessati dell'anno precedente, così come si rileva dalla tabella sottostante.

Andamento indicatori del Politecnico di Bari certificati dal MIUR per il calcolo dei Punti Organico Periodo 2013 - 2020					
A	B	C	E	F	G
Anni	Indicatore spese di personale	ISEF	P. O. cessati anno precedente	P. O. assegnati dal MIUR	Rapporto tra P.O. assegnati MIUR e P.O. cessati anno precedente. (F/E)%
2013	79,90%	1,02	17,80	1,60	8,99%
2014	77,71%	1,05	10,40	3,40	32,69%
2015	76,10%	1,07	11,50	4,43	38,52%
2016	72,35%	1,13	12,85	6,71	52,22%
2017	70,90%	1,15	6,25	5,98	95,68%
2018	68,21%	1,20	7,20	9,25	128,47%
2019	62,35%	1,31	17,45	18,17	104,13%
2020	61,84%	1,32	13,55	15,66	115,57%

Gli indicatori per ciascun anno di riferimento sono stati calcolati sulla base dei dati di bilancio e dei cessati dell'anno precedente (es. indicatore 2020 su dati bilancio e cessati dell'anno 2019).

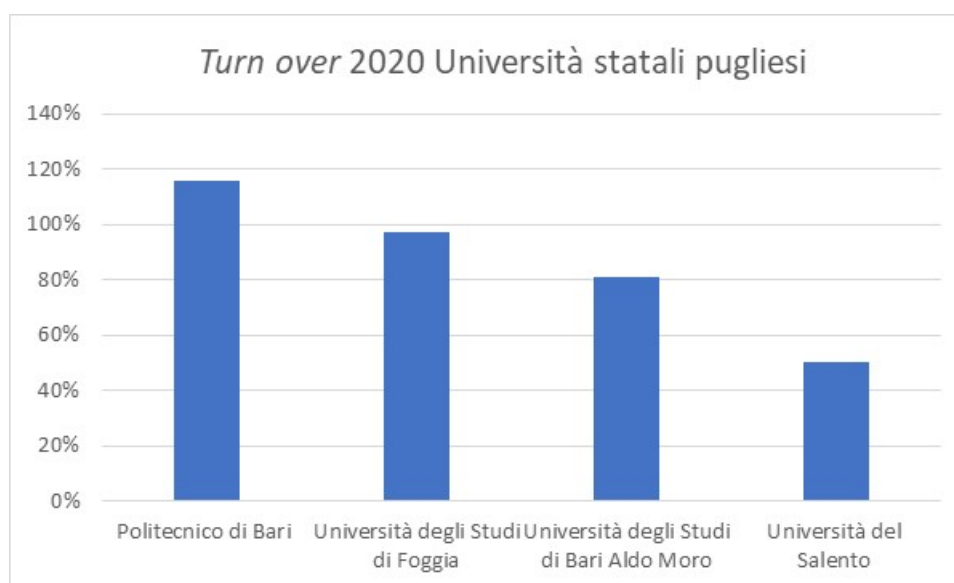
Figura 8. Andamento percentuale turn-over personale TAB 2013-2020



Dall'anno 2018, grazie al miglioramento degli indicatori utilizzati dal Ministero per la determinazione dell'annuale contingente assunzionale (Indicatore delle Spese di Personale ed Indicatore di Sostenibilità Economico Finanziaria), il numero di punti organico assegnati al Politecnico di Bari ha compensato, ed anzi superato, il numero dei cessati dell'anno precedente, potendo registrare, per l'anno in corso, un *turn over* del **115,57%**.

La crescita del contingente di punti organico assegnati negli ultimi due anni, in particolare se rapportata ad altri Atenei del Paese (a livello regionale, il Politecnico di Bari registra il miglior posizionamento per quanto attiene agli indicatori delle spese di personale e di sostenibilità economico finanziaria), potrà determinare la possibilità di avviare politiche di reclutamento più efficaci ed in linea con gli obiettivi di miglioramento dei servizi all'utenza.

Facoltà assunzionali anno 2020 Università statali pugliesi				
		% Turn over	Indicatore spese personale	I.S.E.F.
1	Politecnico di Bari	116%	61,84	1,32
2	Università degli Studi di Foggia	97%	67,56	1,20
3	Università degli Studi di Bari Aldo Moro	81%	71,21	1,15
4	Università del Salento	50%	80,65	1,02



In ultimo, di seguito si riporta il numero di cessazioni programmabili del personale tecnico amministrativo e bibliotecario per il triennio di rilevazione del presente Piano (2020 - 2022), per un totale di **26** unità, fatta eccezione per gli eventi imprevedibili, che potrebbero determinare, nel triennio, un numero di cessazioni superiore a quelle programmabili per effetto dei pensionamenti.

Categoria	Cessazioni PTAB triennio 2020 - 2022 (programmabili)		
	Anni		
	2020	2021	2022
B	3	1	2
C	3	1	1
D	3	1	2
EP	6	1	2
Totali	15	4	7

3. Processo di rilevazione dei fabbisogni

Il processo di rilevazione del fabbisogno di personale tecnico amministrativo e bibliotecario per il triennio 2020 - 2022 è partito dalla preliminare rilevazione, presso i Dipartimenti e le Strutture amministrative e gestionali, delle unità di personale necessarie a far fronte agli adempimenti che li caratterizzano, con indicazione dei relativi profili professionali.

Con nota della Direzione Generale prot. n. 22261 del 5/10/2020, le predette strutture sono state invitate a comunicare i profili professionali rispondenti alle proprie necessità, per il triennio 2020 - 2022, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività ed in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della *performance*.

Tale rilevazione ha, tra l'altro, tenuto conto:

- della definizione dei fabbisogni di profili emergenti, non fondati solo su logiche di sostituzione, ma anche preordinati a rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità di erogazione dei servizi agli utenti, anche attraverso le nuove tecnologie (a mero titolo di esempio, profili con competenze informatiche ed in materia di digitalizzazione dei processi);
- dell'obiettivo di ammodernare l'amministrazione, attraverso il ricambio generazionale, per lungo tempo penalizzato dagli stringenti vincoli alle ordinarie capacità assunzionali degli Atenei, che, come già evidenziato, nello scorso decennio hanno consentito il reclutamento di un numero di unità di personale ben inferiore al numero di cessati;
- della necessità di favorire il consapevole e ottimale impiego della quota di punti organico che gli Organi di Governo intenderanno riservare al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, che tenga conto dei profili professionali prioritari.

Nella definizione dei profili professionali sono stati considerati sia gli aspetti *qualitativi* (competenze professionali rispondenti alle esigenze attuali e agli obiettivi da realizzare), sia quelli *quantitativi* (unità necessarie per assolvere alla *mission* dell'amministrazione).

I dati riportati nelle pagine seguenti sono elaborati anche in termini di punti organico (**P.O.**), il quale rappresenta l'unità di misura utilizzata dal Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca (MIUR) per definire i limiti annuali di assunzioni delle università.

I P.O. sono commisurati ad un valore *standard*, riferito al costo di un docente di I fascia (1 punto organico = 116.031,00 euro), dal quale poi deriva l'imputazione della frazione di P.O. delle ulteriori tipologie di personale.

La frazione di punto organico per il reclutamento del personale tecnico amministrativo equivale a:

- 0,20 P.O., se di categoria B;
- 0,25 P.O., se di categoria C;
- 0,30 P.O., se di categoria D;
- 0,40, se di categoria EP;
- 0,65, se Dirigente

I passaggi tra categorie, quando riferiti a personale interno all'Ateneo (cosiddette *P.E.V.* o assunzioni di personale strutturato a valere su procedure concorsuali interne), sono imputati per il solo differenziale di P.O., ovvero:

Progressioni	Costo P.O.
da cat. B a cat. C	0,05
da cat. C a cat. D	0,05
da cat. D a cat. EP	0,10

Si rammenta, a tale ultimo riguardo, che, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del d. lgs. 75/2017 (cosiddetta riforma Madia), *“Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria [...]”*.

La quantificazione del numero di punti organico annualmente assegnato dal Ministero agli Atenei del Paese, espressa in ragione di una percentuale dei cessati dell'anno precedente, è attualmente definita dal Decreto Legislativo 49/2012 e dal DPCM 28 dicembre 2018 (quest'ultimo per il triennio 2018-2020).

Tali disposizioni legislative fanno derivare la predetta percentuale da due indicatori:

- **indicatore delle spese di personale**
- **indicatore di sostenibilità economico finanziaria (I.S.E.F.)**

Se ne riportano, di seguito, le modalità di determinazione.

Indicatore spese di personale

(quanto più **basso** è l'indicatore tanto più elevate sono le capacità assunzionali)

- Numeratore

Spese per assegni fissi al personale, anche a tempo determinato, al netto di quelle finanziate da terzi (per almeno un quindicennio o per la minore durata del contratto nel caso di personale a tempo determinato).

- Denominatore

Fondo di Finanziamento Ordinario + Contribuzione studentesca, al netto dei rimborsi.

I.S.E.F.

(quanto più **alto** è l'indicatore tanto più elevate solo le capacità assunzionali)

- Numeratore

Fondo di Finanziamento Ordinario + contribuzione studentesca - spese per fitti passivi

- Denominatore

Spese di personale + indebitamento (oneri annui di ammortamento: capitale ed interessi).

4. MONITORAGGIO ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Il Politecnico di Bari, attraverso la compilazione del prospetto informativo della quota d'obbligo ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, monitora costantemente il quadro relativo alle eventuali scoperture delle assunzioni obbligatorie da parte dell'Ateneo. All'atto del monitoraggio, effettuato al termine del primo semestre 2020, sono stati rilevati i seguenti dati di sintesi:

quota di riserva disabili	16
quota di riserva Art.18	2
N. posizioni esonerate	0
N. disabili in forza (L.68/99 art.1)	14
N. categorie protette in forza (L.68/99 art.18)	4
N. di cui in forza al 17.01.2000	
quota esuberi Art.18	
N. scoperture disabili (L.68/99 art.1)	2
N. scoperture categorie protette (L.68/99 art.18)	0
Sospensioni in corso	N

5. CONCORSI IN ITINERE PTAB

Sono in corso le seguenti procedure concorsuali per il reclutamento di personale tecnico amministrativo.

Procedure concorsuali personale tecnico amministrativo e bibliotecario in atto						
Bando di concorso	N. unità	Cat.	Area	Profilo	Struttura	Punti Organico
DDG n. 787 del 20/11/2019	1	C1	Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	Tecnico Informatico	DEI	0,25
DDG n. 788 del 20/11/2019	1	C1	Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	Tecnico di lab. officina meccanica	DMMM	0,25
DDG n. 789 del 20/11/2019	1	C1	Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	Tecnico Informatico	Amministrazione Centrale	0,25
DDG n. 790 del 20/11/2019	1	D1	Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	Tecnico di laboratorio	DICATECh	0,3
DDG n. 791 del 20/11/2019	1	D1	Tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati	Ingegnere	Settore Servizi Tecnici per il patrimonio edilizio	0,3
DDG n. 792 del 20/11/2019	3	D1	Amministrativo-gestionale	Amministrativo	Amministrazione Centrale	0,9
DDG n. 793 del 20/11/2019	5	C1	Amministrativa	Amministrativo	Amministrazione Centrale	1,25
Totale	13					
Totale P.O. già accantonati su pregresse disponibilità						3,5

6. Fabbisogno del Personale 2020 - 2022

Il fabbisogno 2020 – 2022 del PTA di questo Politecnico è stato costruito tenendo in considerazione:

- l'analisi storica dei dati,
- le valutazioni dei responsabili di struttura, anche in rapporto alla dinamica delle cessazioni nel triennio considerato;
- la rilevazione dei profili professionali, anche emergenti, in risposta alle specifiche esigenze di ciascuna struttura coinvolta nella rilevazione.

Nel fabbisogno è stata altresì presa in considerazione l'esigenza di due ulteriori unità di personale con qualifica dirigenziale, attesa la presenza di due Direzioni carenti di tale figura e dei possibili sviluppi dell'attuale modello organizzativo, anche in termini di nuovi e più evoluti servizi da soddisfare all'utenza. Si rammenta, a tal riguardo, che sono cessati, rispettivamente nell'anno 2007 e 2012, due dirigenti di ruolo (Mastroviti e Pizzi), mentre nel corso dell'anno 2009 sono cessati tre dirigenti a tempo determinato (Iozzia, Brunetti e Di Cosmo) ed un dirigente a tempo determinato nell'anno 2017 (De Tullio).

Resta inteso che l'avvio delle procedure per il reclutamento delle predette figure sarà subordinato alla capienza del fondo per il trattamento economico accessorio della dirigenza - preordinato al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato - in via di costituzione.

Di seguito, si riporta il risultato delle analisi e valutazioni svolte, espresso in termini di fabbisogno di profili professionali delle strutture gestionali del Politecnico di Bari nel triennio 2020 – 2022.

Area	Categoria	Numero unità	Punti Organico
CCNL Istruzione e Ricerca	Dirigente	2	1,3
Area Amministrativa - gestionale	EP	2	0,8
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed elaborazione Dati	EP	2	0,8
Area Biblioteche	EP	1	0,4
Area Amministrativa - gestionale	D	28	8,4
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed elaborazione Dati	D	27	8,1
Area Biblioteche	D	2	0,6
Area Amministrativa	C	20	5
Area Tecnica, Tecnico- Scientifica ed elaborazione Dati	C	12	3
Area Biblioteche	C	3	0,75
Servizi Generali e Tecnici	B	1	0,2
Area Biblioteche	B	2	0,4
Totali		102	29,75
Totale dirigenti	2		
Totale Cat. EP	5		
Totale Cat. D	57		
Totale Cat. C	35		
Totale Cat. B	3		
Totale Unità	102		

7. Modalità di soddisfacimento del fabbisogno 2020 - 2012

Al fine di reclutare i candidati migliori in relazione alle esigenze dell'Amministrazione, il Politecnico di Bari si ispira alla *Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018: le Linee guida per i concorsi pubblici*, attuando il principio di trasparenza e massima valorizzazione delle competenze individuali dei candidati. Pertanto, le procedure di reclutamento sono elaborate per valutare, in relazione agli specifici profili professionali, non solo le nozioni teoriche e generali, ma anche la capacità di fare collegamenti tra le conoscenze nelle varie materie, di contestualizzarle e di utilizzarle per risolvere problemi di applicazione pratica.

Il Politecnico di Bari, inoltre, nell'ambito delle procedure di reclutamento ordinarie, tiene conto dell'applicazione della riserva a favore dei militari volontari congedati senza demerito (ai sensi degli artt. 1014 e 678 del D. Lgs. 66/2010 e ss.mm.ii.) e delle riserve per le assunzioni obbligatorie (ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68).

Bari, 21/12/2020