



**Università di Sassari, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario:
i fatti e gli investimenti di questi anni**

16 ottobre 2026

SASSARI. Le preoccupazioni espresse da alcuni dipendenti dell'Università di Sassari, riprese nei giorni scorsi dagli organi di informazione, meritano attenzione e rispetto. Le difficoltà legate alla consistenza degli organici, al ricambio generazionale e al crescente carico di lavoro delle strutture amministrative sono questioni reali, che l'Ateneo conosce e sulle quali è impegnato.

Non possiamo tuttavia condividere la rappresentazione di un'Amministrazione che, nel corso del mandato rettorale, avrebbe concentrato le proprie attenzioni esclusivamente sul personale docente, trascurando quello tecnico-amministrativo e bibliotecario.

È una ricostruzione che non trova riscontro nei provvedimenti adottati e nelle risorse destinate a questa componente fondamentale della comunità universitaria.

I numeri, prima ancora delle dichiarazioni, consentono di ricostruire quanto è stato fatto.

Nel periodo 2021–2025, la programmazione e gli interventi relativi al personale tecnico-amministrativo hanno interessato complessivamente 82 posizioni, comprendendo reclutamenti, stabilizzazioni, scorrimenti di graduatorie e progressioni verticali.

Il quadro ricostruito dall'Ufficio competente è il seguente.

Anno	Interventi	Risorse umane
2021	Reclutamento di personale di categoria C	14
2021	Stabilizzazioni, categorie B3 e D	3
Totale 2021		17
2022	Stabilizzazioni, categoria B3	3
2022	Scorrimento di graduatoria, categoria C1	16
Totale 2022		19
2023	Reclutamento tramite ASPAL, categoria B3	1
Totale 2023		1
2024	Reclutamento di personale di categoria C1	16
2024	Progressioni verticali verso la categoria D1	12



2024	Reclutamento di personale di categoria D1	8
Totale 2024		36
2025	Procedure per personale di categoria D1	7
2025	Scorrimento di graduatoria, categoria D1	2
Totale 2025		9
Totale complessivo 2021–2025		82

*Fonte: prospetto di programmazione del fabbisogno PTAB predisposto dall'Ufficio competente.
Il totale comprende differenti tipologie di intervento e non coincide con un incremento netto dell'organico.*

Questi dati testimoniano una politica di interventi distribuita lungo l'intero mandato, che ha riguardato sia il rafforzamento delle strutture sia la valorizzazione del personale già in servizio. Particolare rilievo assumono le 12 progressioni verticali del 2024, attraverso le quali altrettanti dipendenti hanno potuto accedere a un'area professionale superiore. Non si tratta di nuove assunzioni, ma di un riconoscimento concreto delle competenze e dell'esperienza maturate all'interno dell'Ateneo.

Altrettanto significative sono le procedure di stabilizzazione realizzate nei primi anni del mandato, che hanno contribuito a dare continuità occupazionale a personale già impegnato nelle attività universitarie.

Il prospetto evidenzia anche alcune cessazioni intervenute successivamente alle procedure di reclutamento. È un elemento da non sottovalutare, perché dimostra come il rafforzamento degli organici debba confrontarsi con pensionamenti, dimissioni e altre uscite dal servizio, che possono ridurre gli effetti delle assunzioni programmate.

Il percorso di rafforzamento prosegue anche nell'ultimo anno del mandato.

La programmazione del 2026 attesta il reclutamento di n. 30 posizioni, delle quali 6 già assunte e 18 in espletamento, alle quali seguiranno le restanti procedure.

Intervento previsto nel 2026	Risorse umane
Mobilità per l'area dei Collaboratori	5
Concorso per profili amministrativi	15



Concorso per profili bibliotecari	3
Totale posizioni programmate	23

Queste procedure rappresentano una risposta concreta alla necessità di rafforzare le strutture amministrative e bibliotecarie, pur nella consapevolezza che il loro completamento richiede tempi tecnici e il rispetto delle procedure previste dalla normativa.

La programmazione contenuta nel PIAO 2026–2028 conferma, inoltre, che il reclutamento del personale tecnico-amministrativo costituisce una priorità anche per gli anni successivi.

È dunque evidente che non si è trattato di un settore dimenticato o lasciato ai margini delle politiche di Ateneo.

L'attenzione al personale tecnico-amministrativo non può essere misurata soltanto attraverso il numero delle assunzioni.

Tra gli interventi più significativi del mandato va ricordata la soluzione della complessa problematica relativa alla costituzione e alla certificazione dei fondi per il salario accessorio, che si trascinava da anni.

All'inizio del mandato permanevano difficoltà amministrative e contabili che non consentivano una piena e regolare operatività del sistema.

Attraverso un articolato lavoro di ricostruzione, approfondimento tecnico-giuridico, verifica contabile e confronto con il Collegio dei Revisori dei Conti e con le rappresentanze sindacali, a partire dal 2023 è stato possibile procedere alla regolare costituzione e certificazione dei fondi. Questo risultato ha consentito di garantire continuità nell'erogazione delle indennità di responsabilità, dell'indennità mensile accessoria, dei premi collegati alla performance e degli incentivi alla produttività.

È un risultato che non dovrebbe essere sottovalutato, perché riguarda direttamente il riconoscimento economico del lavoro e delle responsabilità assunte quotidianamente dai dipendenti.

Un altro elemento concreto è rappresentato dagli investimenti nelle politiche di welfare.

Nel triennio 2023–2025, l'Università di Sassari ha stanziato complessivamente 1.420.329,58 euro per interventi destinati al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Intervento	2023	2024	2025
------------	------	------	------



Buoni spesa digitali	€ 204.590,20	€ 135.954,14	€ 139.301,25
Sussidi, contributi e rimborsi	€ 231.103,53	€ 282.346,21	€ 250.745,25
Benessere lavorativo e supporto psicologico	€ 24.000,00	€ 78.432,72	€ 73.856,28
Totale annuale	€ 459.693,73	€ 496.733,07	€ 463.902,78

Totale stanziato nel triennio: € 1.420.329,58.

Si tratta di risorse destinate a sostenere concretamente i dipendenti e le loro famiglie.

Sono stati previsti buoni spesa digitali, contributi per spese sanitarie, prestazioni specialistiche, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, istruzione dei figli, asili nido, attività educative e sportive, utenze domestiche e trasporto pubblico.

Accanto agli interventi economici, l'Ateneo ha promosso iniziative dedicate al benessere organizzativo, alla prevenzione dello stress lavoro-correlato e all'ascolto delle difficoltà personali e professionali dei dipendenti, attraverso servizi di supporto psicologico, incontri e attività di monitoraggio.

Sono misure che non sostituiscono la necessità di organici adeguati, ma costituiscono un investimento significativo nella qualità della vita lavorativa e nel sostegno alle persone.

Nel corso del mandato sono stati inoltre adottati interventi per migliorare l'organizzazione del lavoro e favorire la conciliazione tra esigenze professionali e personali.

Il ricorso al lavoro agile è stato progressivamente ampliato, passando da 121 dipendenti nel 2025 a 158 nel 2026, con un incremento significativo della platea interessata.

Parallelamente sono state rafforzate le opportunità di formazione e aggiornamento professionale, anche attraverso programmi quali PA110 e Lode e la piattaforma ministeriale Syllabus, con particolare attenzione alla digitalizzazione, alla gestione dei progetti, alle competenze amministrative, informatiche e manageriali.

La riorganizzazione amministrativa entrata in vigore nel gennaio 2026 ha perseguito l'obiettivo di migliorare il coordinamento tra amministrazione centrale e Dipartimenti, chiarire le responsabilità organizzative e adeguare le strutture alle nuove esigenze dell'Ateneo.

Sono interventi che testimoniano una visione del personale tecnico-amministrativo non come semplice supporto alle attività accademiche, ma come componente strategica del funzionamento dell'Università.

Nessuno intende negare che permangano criticità.



L'aumento degli adempimenti amministrativi, la complessità delle procedure, la gestione dei finanziamenti competitivi, le attività connesse al PNRR e le cessazioni dal servizio hanno determinato un incremento delle responsabilità e dei carichi di lavoro in numerose strutture.

È necessario continuare a intervenire, completando le procedure di reclutamento, migliorando la distribuzione delle risorse umane e verificando con attenzione le esigenze dei singoli uffici.

Le segnalazioni del personale rappresentano, in questo senso, un contributo utile e devono essere considerate nell'ambito di un confronto costruttivo con le rappresentanze sindacali e con tutte le componenti interessate.

Ma riconoscere le difficoltà non significa accettare una ricostruzione che non tenga conto delle decisioni assunte e degli interventi realizzati.

Nel corso del mandato sono state avviate procedure di reclutamento e stabilizzazione, realizzate progressioni professionali, affrontata una questione storica come quella del salario accessorio, destinate risorse significative al welfare e introdotte misure di innovazione organizzativa.

È altrettanto importante evitare una contrapposizione tra personale docente e personale tecnico-amministrativo.

Il rafforzamento del corpo docente, necessario per garantire la sostenibilità dell'offerta formativa e lo sviluppo della ricerca, non può essere considerato in alternativa al rafforzamento delle strutture amministrative.

Un'università funziona e cresce soltanto grazie al contributo di tutte le sue componenti. I risultati conseguiti dall'Ateneo nella didattica, nella ricerca, nell'internazionalizzazione e nella gestione di programmi complessi non sarebbero stati possibili senza la professionalità e l'impegno quotidiano del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Per questa ragione, il riconoscimento del suo ruolo non può limitarsi alle parole, ma deve tradursi in scelte concrete. Ed è ciò che, pur tra difficoltà e vincoli, abbiamo cercato di fare nel corso di questi anni.

Si può certamente discutere se gli interventi realizzati siano sufficienti rispetto alle necessità dell'Ateneo. È un confronto legittimo e necessario. Non si può però affermare che nulla sia stato fatto per il personale tecnico-amministrativo o che le risorse siano state destinate esclusivamente ai docenti.

I dati dimostrano il contrario.

Il nostro impegno è stato quello di lasciare un'Università più solida, con strutture amministrative capaci di sostenere le sfide future e con una maggiore attenzione alla valorizzazione delle



persone che ogni giorno ne rendono possibile il funzionamento.