

Deliberazione n. 48/20 del 20/11/2020

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 - Determinazione della capacità assunzionale dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari - art. 15 della L.R. n. 31/1998.

L'art. 15, comma 1, della L.R. n. 31/1998 stabilisce che *“La Giunta regionale, su proposta dell'Assessore competente in materia di personale, sentiti gli assessori competenti, determina e aggiorna le dotazioni organiche dell'Amministrazione regionale e, di concerto con l'Assessore competente in materia ambientale, del Corpo forestale e di vigilanza ambientale. Sulla base delle dotazioni organiche così determinate, la Giunta regionale approva il Piano triennale del fabbisogno del personale”*. Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 15 *“Il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali”*. Il successivo art. 16, commi 1 e 2, della L.R. n. 31/1998 prescrive invece che *“Gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti del sistema Regione definiscono l'organizzazione degli uffici e le dotazioni organiche attenendosi alle disposizioni del presente Titolo, a eccezione di quelle concernenti gli organi d'indirizzo politico”* e che *“Gli atti adottati ai sensi del presente articolo rientrano, ai fini dell'esercizio del controllo preventivo, tra quelli indicati dall'articolo 3, comma 1, lettera e) della legge regionale 15 maggio 1995, n. 14”*.

Nell'ambito del contesto normativo regionale sopra richiamato dunque il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad approvare le dotazioni organiche dell'Ente e, sulla base di queste, il Piano triennale del fabbisogno di personale.

A norma degli artt. 6 e seguenti del D.Lgs n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, il Piano si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni - con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale - secondo la metodologia operativa di orientamento definita nelle linee guida per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018.

Specificamente, a norma delle disposizioni normative e alle linee guida D.M. 8 maggio 2018 sopra richiamate:

- il Piano, essendo sviluppato in prospettiva triennale e dovendo essere adottato annualmente, deve indicare per ciascuna annualità le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano deve essere adottato in coerenza con il ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- nel contesto normativo attuale è superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano in quanto il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, piuttosto, un valore finanziario destinato all'attuazione del programma assunzionale nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'assolvimento degli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale;
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs n. 33/2013 (recante disposizioni in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) che prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; le linee guida D.M. 8 maggio 2018 specificano che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs n. 165/2001 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione.

A - Stato dell'organico

La dotazione organica formale dell'Ente riguardante il personale con qualifica dirigenziale, definita da ultimo con la deliberazione consiliare n. 39/2007, consta di tre posizioni dirigenziali corrispondenti all'attuale organizzazione istituzionale, ovvero una direzione generale articolata in due direzioni di servizio (servizio Amministrativo e servizio Utenze). Di tali tre posizioni dirigenziali, non essendovi dal 2010 alcun dirigente in ruolo dell'Ente, sono attualmente coperte mediante personale in assegnazione temporanea da altre amministrazioni del comparto Regione Sardegna la posizione di direzione generale e quella di direzione del servizio Utenze. Dal 23 gennaio 2020 è vacante la posizione di direzione del servizio Amministrativo.

Con riguardo invece alla dotazione organica dell'Ente relativa al personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale, tale dotazione è stata da ultimo approvata con la deliberazione consiliare n. 5/2013.

Nella tabella a seguire è rappresentata la attuale situazione dell'organico dirigenziale e non dirigenziale e, precisamente, la dotazione formale come delineata nelle citate deliberazioni consiliare n. 3/2007 e n. 5/2013 e la consistenza effettiva alla data del 30/09/2020.

TABELLA N. 1 - Stato della dotazione organica			
INQUADRAMENTO	DOTAZIONE ORGANICA FORMALE Deliberazioni Consiliari nn. 3/2007 (personale dirigente) e 5/2013 (personale non dirigente)	CONSISTENZA EFFETTIVA AL 30/09/2020	VACANZE al 30/09/2020
DIRIGENTI	3	2*	1
CATEGORIA D	16	11**	5
CATEGORIA C	3	2	1
CATEGORIA B	60	40	20
CATEGORIA A	0	0	0
PERSONALE ISCRITTO ALLA LISTA SPECIALE ISTITUITA PRESSO ASSESSORATO COMPETENTE IN MATERIA DI FORMAZIONE PROFESSIONALE (L.R. n. 42/89 E L.R. n. 3/2008)	-	4	-
TOTALE	82	59	27

* di cui un dirigente a tempo indeterminato in posizione di assegnazione temporanea da ARGEA Sardegna ed un dirigente a tempo indeterminato in assegnazione temporanea da AREA Sardegna

** di cui una unità a tempo indeterminato in assegnazione temporanea dalla Regione Sardegna e una unità a tempo determinato assunta per la realizzazione di intervento finanziato nell'ambito del POR FSE 2014 -2020]

Come evidente dai dati sopra riportati, nell'organico dell'Ente non sono presenti eccedenze di personale e si riscontrano piuttosto significative scoperture rispetto alle dotazioni organiche approvate.

La dotazione organica formale, così come sopra rappresentata, non dà evidenza dei profili professionali del personale ma soltanto dell'inquadramento nelle categorie contrattuali (A, B, C, D). I profili professionali del personale sono invece oggetto di definizione in sede di analisi dei fabbisogni organici nell'ambito della programmazione periodica delle assunzioni che l'Ente ha effettuato, da ultimo, con la deliberazione consiliare n. 3/2016 del 05/02/2016 riguardante, appunto il programma delle assunzioni per il triennio 2015-2017.

Il programma assunzioni per il triennio 2015 - 2017, approvato con la predetta deliberazione n. 3/2016, è stato in buona parte attuato in quanto al 31/12/2017 erano state portate a compimento - e sono pertanto considerate nella tabella sopra riportata - le assunzioni ivi previste di n. 2 unità di categoria D e di 1 unità di categoria C mediante mobilità ai sensi dell'art. 38bis L.R. n. 31/1998 e di n. 4 unità di categoria B mediante scorrimento di esistenti graduatorie di concorso, restando non attuate le sole assunzioni che avrebbero dovuto avvenire mediante mobilità definitiva interna al "Sistema regione" non essendo allora - né ora - compiutamente definite le relative modalità.

Dall'anno 2018 ad oggi l'Ente non ha proceduto alla programmazione generale del fabbisogno di personale né, conseguentemente, ha effettuato assunzioni a tempo indeterminato in quanto, in sede di verifica del rispetto della condizione preliminare di cui al disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006, come

modificato dal D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, è emerso che la spesa di personale dall'anno 2017, è stata superiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011-2013. Tale aumento complessivo, tale da determinare il superamento del limite imposto dalla citata disposizione, è stato conseguenza dell'aumento della spesa per il personale con qualifica dirigenziale, non considerato nel sopra descritto programma assunzioni approvato con la citata deliberazione n. 3/2016 per il triennio 2015 - 2017, ed è dovuto alla circostanza per cui mentre nel triennio 2011-2013 ha prestato servizio all'E.R.S.U. un solo dirigente esterno con funzioni di direzione generale, al quale sono stati affiancati due funzionari dell'Ente con incarichi di direzione dei due servizi dell'Ente per il solo anno 2012 e parte del 2013, negli anni 2017, 2018 e 2019, a fronte della progressiva copertura delle due posizioni istituite di direzione di servizio da parte di personale dirigente in assegnazione temporanea da altre amministrazioni del Sistema Regione, hanno invece prestato servizio continuativamente tre unità. Valga sottolineare che la progressiva copertura delle posizioni di direzione dei due servizi in cui è articolata la direzione generale, vacanti fin dal 2010, ha rappresentato un passaggio obbligato per garantire la piena funzionalità dell'apparato amministrativo e la stessa operatività dell'Ente.

B - Condizioni e limiti di spesa per nuove assunzioni di personale

A seguito del consistente numero di cessazioni progressivamente intervenute negli anni 2018 e soprattutto 2019 e di quelle intervenute o che interverranno nell'anno 2020, la spesa di personale dall'anno 2020 subirà una sensibile diminuzione tale da determinare il rientro nei parametri del disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006, come modificato dal D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, e consentire, previa approvazione del Piano triennale del fabbisogno riferito al triennio 2020-2022, il parziale turn over del personale cessato **a decorrere dal 01/01/2021**.

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni ovvero aver rispettato le disposizioni sul contenimento della spesa per il personale e sulla razionalizzazione delle strutture di cui ai commi 557 - 557 quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006, consistenti nella riduzione, rispetto al triennio 2011-2013, della spesa per il personale, nonché precisi limiti di spesa alle nuove assunzioni in relazione alle economie delle cessazioni del personale (capacità assunzionale).

B.1 - Limite massimo della spesa secondo il disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006

Deve dunque procedersi preliminarmente a dare evidenza del rispetto del disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006, come modificato dal D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che stabilisce espressamente che *"a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*. Il triennio al quale deve dunque farsi riferimento per valutare il contenimento della spesa è il 2011-2013.

La rappresentazione della spesa di personale per il periodo 2011-2013 di cui alla sottostante tabella è stata elaborata partendo dalla rappresentazione della stessa spesa già contenuta nell'ultimo programma del fabbisogno di personale per il triennio 2015-2017 approvato con la già citata deliberazione consiliare n. 3/2016. La rappresentazione della spesa di personale dell'anno 2019 di cui alla sottostante tabella corrisponde alle somme impegnate per i titoli descritti esposte nel relativo rendiconto consuntivo approvato con deliberazione consiliare n. 20/20 del 18/05/2020 mentre quella dell'anno 2020 è stata invece elaborata sulla base delle somme ad oggi impegnate per i titoli descritti e di quelle che saranno impegnate entro il 31/12/2020 per gli stessi titoli a valere sugli stanziamenti del bilancio di previsione per il corrente anno finanziario approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16/20 del 05/03/2020.

TABELLA N. 2 - COSTO DEL PERSONALE (art. 1, comma 557 quater, L. n. 296/2006)						
Rappresentazione della spesa di personale (per gli anni 2011-2013: dati deliberazione CdA 3/2016)		2011	2012	2013	2019	2020
1	Stipendi ed altri emolumenti fissi, indennità varie e assegni familiari personale non dirigente a tempo indeterminato (somme al netto di oneri riflessi previdenziali ed IRAP)	2.013.101,00	2.011.094,00	1.914.213,00	2.014.030,55	1.691.032,46

2	Oneri per stipendi ed altri emolumenti fissi personale non dirigente a tempo determinato (somme al netto di oneri riflessi previdenziali ed IRAP)	0,00	81.238,00	123.961,00	25.304,92	38.809,81
3	Straordinario ed emolumenti accessori (posizione e rendimento) personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato (somme al netto di oneri previdenziali ed IRAP)	93.891,00	189.279,00	183.327,00	148.384,12	151.599,77
4	Stipendi e retribuzione accessoria (posizione e risultato) dirigenti (somme al netto di oneri previdenziali ed IRAP)	77.909,00	233.120,00	197.976,00	333.651,54	249.082,72
5	Oneri per servizio sostitutivo di mensa	38.000,00	20.000,00	19.996,00	22.758,53	22.136,77
6	Altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro (oneri previdenziali, assistenziali ed IRAP su voci da n. 1 a n. 4)	809.457,99	830.651,00	740.760,00	838.619,78	730.153,24
7	Progressioni orizzontali (fondo al lordo di oneri previdenziali ed IRAP)	303.781,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Importi da portare in decurtazione (rimborsi programma Master and Back e comandati "out" al lordo dei relativi oneri previdenziali)	0,00	72.091,49	63.000,00	-	-
9	Importi da portare in decurtazione (costo progressioni 2007-2010 impegnato sul 2011 al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP)	211.322,96	1.646,31	-	-	-
10	Importi da portare in decurtazione (incrementi CCRL 04.12.2017 e 12.06.2018 al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP)	-	-	-	73.109,05	63.850,97
11	Importi da portare in decurtazione (spesa personale impiegato intervento FSE al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP)	-	-	-	34.594,89	53.380,44
12	Importi da portare in decurtazione (costo categorie protette nel limite quota d'obbligo al lordo dei relativi oneri previdenziali)	179.324,68	208.498,91	198.986,22	211.158,07	211.138,16
13	Importi da portare in decurtazione (costo incentivi funzioni tecniche al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP)	-	-	-	-	16.400,06
14	Totale spesa al netto delle decurtazioni	2.945.492,35	3.083.145,28	2.918.246,78	3.063.887,43	2.538.045,14
MEDIA ARITMETICA DEL TRIENNIO 2011-2013		2.982.294,80				
VARIAZIONE RISPETTO AL TRIENNIO 2011-2013					+ 81.592,63	- 444.249,66

La spesa considerata comprende quella per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, quella per l'imposta IRAP e non comprende invece quella per l'acquisto di servizi connessi alla gestione del personale non costituente retribuzione (servizi di trasporto per missioni, servizi di formazione, ecc.). Con riguardo alla spesa per progressioni professionali orizzontali del personale si segnala che mentre nell'anno 2011 le relative somme sono state impegnate a valere sul relativo capitolo di spesa negli anni 2019 e 2020 tali somme, previa variazione di bilancio, sono state invece impegnate sui capitoli destinati agli stipendi ed altri emolumenti fissi del personale a tempo indeterminato, degli oneri riflessi e dell'imposta IRAP.

Per la verifica della decrescenza della spesa rispetto alla media 2011-2013 all'importo complessivo della stessa è stata successivamente sottratta:

- la spesa sostenuta per il personale comandato o temporaneamente assegnato "out" e per il personale assunto con il programma Master and Back oggetto di rimborso al lordo dei relativi oneri previdenziali;
- gli importi impegnati per le progressioni professionali nel 2011 ma relativi ad incrementi retributivi di competenza delle annualità 2007-2010 al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP [la sottrazione di tali oneri riduce la spesa del 2011, e perciò anche la spesa media del triennio di riferimento (2011-2013), ed impedisce che nelle annualità successive al 2013 possa evidenziarsi un'ingiustificata virtuosità];

- la spesa corrispondente agli incrementi contrattuali corrisposti al personale in forza del CCRL per il personale dipendente 04/12/2017 e in forza del CCRL per il personale dirigente 12/06/2018 al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP;
- la spesa totalmente a carico di finanziamenti comunitari e privati ovvero, nello specifico, la spesa sostenuta per il personale interamente impiegato nell'intervento di cui alla azione dell'accordo di Partenariato 10.5.2 "Borse di studio e azioni di sostegno a favore di studenti capaci e meritevoli privi di mezzi e di promozione del merito tra gli studenti, inclusi gli studenti con disabilità" finanziato nell'ambito del programma PO FSE 2014-2020 della Regione Sardegna al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP;
- la spesa per le categorie protette nei limiti della quota d'obbligo al lordo dei relativi oneri previdenziali;
- gli incentivi per "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e all'art. 33 della L.R. n. 8/2018, al lordo dei relativi oneri previdenziali ed IRAP, i cui oneri sono ricompresi nei costi dell'opera, del servizio o della fornitura.

Dalla rappresentazione di cui alla sopra riportata tabella emerge che la spesa di personale, al netto delle suddette sottrazioni, nell'anno 2019 è stata superiore a quella del triennio 2011-2013 e che nell'anno 2020 risulta invece inferiore. Per tale ragione, come meglio rappresentato nel proseguo, nell'anno 2020 non si procederà ad alcuna nuova assunzione di personale in ruolo, potendosi programmare nuove assunzioni solo a decorrere dal 2021.

B.2 - Capacità assunzionale

La legislazione statale di riferimento, ovvero l'art. 3, commi 5, 5-sexies e 6, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, stabilisce limiti economici alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, determinati in base ai risparmi delle cessazioni del personale di ruolo riscontrati negli anni precedenti, e in particolare dispone che:

- negli anni 2014 e 2015 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; detta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018;
- a decorrere dal 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- è consentito sommare alle risorse a disposizione anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- esclusivamente per le annualità 2019-2021 è possibile computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- i predetti limiti non si applicano all'assunzione delle categorie protette.

In applicazione delle disposizioni statali sopra richiamate la capacità assunzionale sulla base della quale devono essere programmate le assunzioni di personale a tempo indeterminato nel Piano del fabbisogno 2020-2022 dell'Ente è così determinata:

capacità assunzionale annualità 2020:	100% delle economie delle cessazioni 2018 non utilizzate nel 2019 + 100% delle economie delle cessazioni 2019 + 100% delle economie delle cessazioni programmate per il 2020;
capacità assunzionale annualità 2021:	100% delle economie delle cessazioni 2020 non impiegate nel 2020 + 100% delle economie delle cessazioni programmate per il 2021;
capacità assunzionale annualità 2022:	100% delle economie delle cessazioni 2021 non impiegate nel 2021.

Nella tabella che segue è data evidenza della capacità assunzionale determinata sulla base delle disposizioni sopra riportate per gli anni 2020 – 2022.

TABELLA N. 3 - Determinazione capacità assunzionale 2020-2022					
Cessazioni	Unità	Totale economie	Percentuale turn over	Capacità assunzionale	
Cessazioni 2018 (recupero risorse quinquennio precedente)	1	€ 32.496,31	100%	€ 32.496,31	Capacità assunzionale disponibile nel 2020
Cessazioni 2019 (recupero risorse quinquennio precedente)	8	€ 259.970,50	100%	€ 259.970,50	Capacità assunzionale disponibile dal 2020
Cessazioni 2020 (previsione)	4	€ 129.985,25	100%	€ 129.985,25	Capacità assunzionale disponibile dal 2021
Cessazioni 2021 (previsione)	4	€ 140.402,50	100%	€ 140.402,50	Capacità assunzionale disponibile dal 2022
Totale capacità assunzionale				€ 562.854,57	

B.3 - Copertura finanziaria

Per dar corso alle future assunzioni nel bilancio di previsione finanziario di competenza e cassa per l'anno 2020 e di competenza per gli anni 2021-2022, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16/20 del 05/03/2020, esecutivo all'esito dell'esame dei competenti organi regionali ai sensi della L.R. n. 14/1995, risultano disponibili le seguenti risorse:

TABELLA N. 4	2021	2022
Capitoli di spesa relativi a emolumenti retributivi e oneri riflessi (incluso IRAP)*	€ 373.025,73 (stanziamento complessivo pari ad € 2.777.618,64, di cui € 2.404.592,91 previsti a copertura degli oneri annui per il personale in servizio al 01/01 e la restante parte per nuove assunzioni)	€ 478.571,53 (stanziamento complessivo pari ad € 2.777.618,64, di cui € 2.299.047,11 previsti a copertura degli oneri annui per il personale in servizio al 01/01 e la restante parte per nuove assunzioni)

(*) Risorse presenti nei capitoli SC02.0180, SC02.0181, SC02.0182, SC02.0190, SC02.0191, SC02.0192, SC02.0202, SC02.0203, SC02.0204, SC02.0209, SC02.0210, SC02.0213, SC02.0270 e SC02.0272 relativi alle retribuzioni del personale non dirigente e dirigente/oneri riflessi/IRAP (suddivisi per missioni e programmi) a copertura degli oneri per il personale attualmente in servizio. Le risorse disponibili sono corrispondenti a economie sugli oneri retributivi del personale di cui è prevista la cessazione.

Come evidente la capacità assunzionale di cui al precedente paragrafo B.2 non trova integrale copertura negli stanziamenti dei pertinenti capitoli di spesa del bilancio di previsione 2020 - 2022 e pertanto - allo stato - la programmazione delle assunzioni deve essere contenuta nel limite della minore somma riportata nella precedente Tabella n. 4 disponibile allo scopo nello strumento di bilancio.

In ogni caso le assunzioni potranno essere realizzate a decorrere dal 2021 solo previa verifica della conformità della spesa effettiva per l'anno 2020 alla rappresentazione di cui alla precedente Tabella n. 2 e dunque una volta accertato il rispetto del disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e solo nei limiti delle risorse disponibili sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2020 - 2022.

Le risorse finanziarie disponibili (così come, per omogeneità, la predetta capacità assunzionale determinata in base alle economie delle cessazioni) sono riferite alla copertura della parte fissa della retribuzione e dei relativi oneri riflessi e IRAP a carico del datore di lavoro con esclusione dunque della retribuzione accessoria di cui ai fondi per lo straordinario, per il rendimento, per la posizione e per le progressioni professionali, con riguardo al personale non dirigente, e di cui al fondo di risultato quanto al personale dirigente. Ciò in quanto la parte accessoria della retribuzione deve necessariamente trovare copertura nelle risorse stanziati per il trattamento accessorio che, a decorrere dal 2017, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017, sono contenute, indipendentemente dalle unità in servizio, nei limiti del 2016.

C - Assunzioni da programmare

In coerenza con l'esigenza di garantire la piena funzionalità dell'organizzazione, la capacità assunzionale complessiva a regime deve essere utilizzata per l'acquisizione prioritaria di una figura dirigenziale a copertura della attuale vacanza della direzione del servizio Amministrativo della Direzione generale.

Per l'ottimale utilizzo della parte residua della capacità assunzionale sopra quantificata, da destinare invece all'acquisizione di personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale, occorre considerare quanto segue.

Come evidente dai dati di cui alla Tabella n. 1 sopra riportata, la dotazione organica formale - e conseguentemente la consistenza effettiva dell'organico - si caratterizzano per essere costituite in massima parte da personale di categoria B, contraddistinta contrattualmente da contenuti professionali di tipo operativo e poca o nulla autonomia funzionale, a fronte di una ridotta presenza di personale di categoria C e D che, invece, sono contrattualmente caratterizzate da buona autonomia funzionale (categoria C) o da responsabilità funzionale (categoria D), da conoscenze specialistiche e contenuti professionali di tipo concettuale, tecnico o comunque di elevata professionalità. Tale rappresentazione numerica delle diverse categorie contrattuali nella dotazione organica complessiva non è più adeguata rispetto ai fabbisogni realmente emergenti, comunque relativi a professionalità non meramente esecutive, quali sono contrattualmente quelle inquadrate nella categoria B, ma qualificate per supportare fattivamente i complessi processi decisionali e gestionali per la realizzazione degli indirizzi ed obiettivi stabiliti e svolgere attività specialistiche caratterizzate da procedure prevalentemente non standard anche in contesti innovativi. Tali ultime professionalità debbono essere necessariamente ricondotte alle categorie contrattuali C e D.

Come anticipato, le modifiche apportate all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 ad opera dell'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017 hanno determinato il definitivo superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" a beneficio di quello di "dotazione di spesa potenziale massima" imposta come vincolo esterno dalle leggi nazionali sopra diffusamente trattate le quali stabiliscono il limite massimo della spesa di personale, rappresentato al paragrafo B.1, e impongono la limitazione della capacità assunzionale alle economie delle cessazioni del personale di ruolo riscontrate negli anni precedenti secondo determinate percentuali così come rappresentato al paragrafo B.2.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima di cui si è dato conto ai paragrafi B.1 e B.2, l'Ente, nell'ambito del presente Piano può dunque procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni realmente emergenti, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

I fabbisogni prioritari emersi in tema di professionalità qualificate inquadrabili nelle categorie D e C possono essere sostanzialmente ricondotti a tre ambiti di attività:

- il primo, che riguarda il nucleo essenziale della generalità degli uffici, è quello della gestione amministrativa e finanziaria, dell'attività contrattuale e dell'attività di programmazione delle politiche dell'Ente. In particolare, le unità da acquisire con profilo di funzionario e di istruttore amministrativo-contabile dovranno avere competenze economico-finanziarie, nelle materie della contrattualistica pubblica, della politica di coesione e gestione dei fondi europei e della comunicazione istituzionale;
- il secondo è quello degli interventi finalizzati alla realizzazione di nuove residenze universitarie e alla riqualificazione delle residenze e mense esistenti con priorità per il profilo professionale di istruttore tecnico geometra;
- il terzo è quello della gestione e del potenziamento dei sistemi informativi in uso alle strutture dell'Ente con priorità per il profilo professionale di funzionario tecnico e di istruttore tecnico con competenze specialistiche nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione.

In aggiunta ai fabbisogni prioritari sopra riportati, tenuto conto della specificità dei servizi offerti all'utenza studentesca, con particolare riferimento al servizio abitativo e a quello di ristorazione, e della conseguente conduzione di numerose strutture che, proprio in ragione dell'uso cui sono destinate (mense e residenze universitarie), sono soggette ad interventi manutentivi per tipologia e frequenza del tutto diversi da quelli delle strutture adibite ad uffici, occorre anche dare atto in questa sede della esistenza di un altro fabbisogno emergente legato alla sostituzione di personale cessato o di prossima cessazione inquadrato in categoria B nei profili professionali di "cuoco" e di "manutentore" ed impiegato nelle attività di cucina del servizio mensa e in quelle di piccola manutenzione delle residenze. Benché, fino ad ora l'Ente abbia sopperito alle criticità derivanti da tali cessazioni mediante l'introduzione di più flessibili modelli organizzativi delle attività senza pregiudizio dei servizi istituzionali, deve riconoscersi che, con le progressive ulteriori cessazioni di personale impiegato nelle attività operative indicate e dunque nel medio periodo, le stesse dovranno essere affrontate anche mediante l'acquisizione, previa adeguata programmazione, di alcune unità di categoria B e coerente profilo professionale. Stante l'esigenza di contenere la programmazione delle assunzioni nei limiti delle risorse

disponibili (Tabella n. 4) e soppesati tutti fabbisogni esistenti anche in termini di priorità in relazione agli obiettivi programmatici ed operati gli opportuni bilanciamenti, allo stato la programmazione di assunzioni nella categoria B non può trovare spazio nel presente Piano. Tali assunzioni saranno oggetto di programmazione successiva, precisamente in sede di prossimo adeguamento annuale del Piano di cui alla Tabella n. 5 a seguire, sulla base delle ulteriori risorse finanziarie che si renderanno disponibili nell'ambito del bilancio di previsione finanziario per gli anni 2021 - 2023, una volta approvato e nei limiti dello stesso, o anche a seguito di sopravvenute economie di spesa derivanti da ulteriori cessazioni di personale non già incluse nella capacità assunzionale di cui alla precedente Tabella n. 3 in quanto attualmente non prevedibili.

Sulla base delle esigenze sopra rappresentate e delle priorità necessariamente individuate in ragione dei limiti di spesa esposti, sono definite le assunzioni da programmare per le annualità 2021 e 2022 con il relativo costo per ciascuna annualità, distintamente per inquadramento contrattuale, così come esposto nella tabella a seguire.

TABELLA N. 5 - Programma assunzioni 2020 - 2022			Anno 2021		Anno 2022		Totale costo 2021 - 2022
Personale distinto per inquadramento	Assunzioni 2021-2022 (numero totale e aree professionali)	Costo unitario annuo (lordo oneri riflessi)	Unità da assumere nel 2021	Totale costo 2021	Unità da assumere nel 2022	Totale costo 2022	
DIRIGENTE	1	102.955,76	1	102.955,76	0	0,00	102.955,76
CAT. D	4 (di cui 3 di area amministrativa / economico-finanziaria e 1 di area tecnica con competenze specialistiche nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione)	42.913,56	3	128.740,68	1	42.913,56	171.654,24
CAT. C	5 (di cui 3 di area amministrativa / economico-finanziaria, 1 di area tecnica e con profilo professionale di geometra e 1 di area tecnica con competenze specialistiche nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione)	38.310,09	3	114.930,27	2	76.620,18	191.550,45
TOTALI	10	-	7	346.626,71	3	119.533,74	466.160,45

Il reclutamento dell'unità di personale inquadrato nella qualifica dirigenziale avverrà mediante procedura concorsuale unificata per la copertura delle posizioni dirigenziali nelle amministrazioni del comparto unico regionale. Nelle more dell'espletamento di tale procedura unificata, l'Ente procederà ad acquisire la professionalità dirigenziale mancante in assegnazione temporanea, previa idonea procedura ad evidenza pubblica, da altre amministrazioni del comparto regionale (art. 39, comma 3, della L.R. n. 31/1998) o, subordinatamente, da altre amministrazioni estranee al comparto (art. 40 della L.R. n. 31/1998).

Il reclutamento del contingente di personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale di categoria D e C avverrà invece attraverso le seguenti modalità:

TABELLA N. 6 - Modalità di reclutamento personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale			
Categorie	Selezioni interne (art. 1, comma 4, L.R. n. 18/2017)	Concorso unico regionale o scorrimento graduatorie vigenti anche presso altre amministrazioni del comparto	Mobilità extra comparto (art. 38 bis L.R. n. 31/1998)
D	1	2	1
C	1	2	2
Totale	2	4	3

nelle more dell'espletamento del concorso unico regionale e nell'impossibilità di scorrimento di vigenti graduatorie, l'Ente si riserva di procedere ad acquisire temporaneamente le professionalità mancanti di categorie D e C di cui ha programmato la stabile assunzione o mediante ricorso ad assunzioni a tempo determinato, ove ricorrano le circostanze di cui all'art. 6.1 della L.R. n. 31/1998 e comunque nel rispetto delle condizioni tutte ivi stabilite, o di acquisire tali professionalità mediante assegnazione temporanea e/o comando da altre amministrazioni del comparto regionale (art. 39, comma 3, della L.R. n. 31/1998) o estranee al comparto (art. 40 della L.R. n. 31/1998) previo espletamento di idonee procedure ad evidenza pubblica.

D - Categorie protette

Nell'Ente risultano interamente coperte le posizioni riservate alle categorie protette, così come determinate per effetto della normativa vigente.

Con la nota prot. n. 16307 del 26/10/2020 è stata data informativa alle OO.SS. della programmazione delle assunzioni per gli anni 2020 - 2022 e in data 04/11/2020 si è svolta la concertazione ai sensi dell'art. 14 del vigente Contratto collettivo.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA** la L.R. n. 37/1987 che detta le norme per l'attuazione del diritto allo studio nelle Università della Sardegna e istituisce gli Enti Regionali per il diritto allo Studio Universitario (E.R.S.U.) cui affida le azioni e misure volte a rendere effettivo tale diritto;
- VISTA** la L.R. n. 20/1995 che detta norme in tema di semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli Enti strumentali della Regione sarda;
- VISTA** la L.R. n. 31/1998, come successivamente integrata e modificata, recante la disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione sarda e degli enti, agenzie, aziende e istituti regionali strumentali che costituiscono il "sistema Regione";
- VISTI** il D.P.G.R. n. 53 del 07/06/2018 con il quale è stato costituito il Consiglio di Amministrazione dell'E.R.S.U. di Sassari per la durata di quattro anni e il successivo D.P.G.R. n. 59 del 13/06/2018 che ha modificato il primo con riguardo alla durata in carica del solo componente eletto dagli studenti, limitata a due anni;
- VALUTATI** attentamente i contenuti della relazione sopra riportata in ordine al Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022 quale parte integrante del presente atto deliberativo ed acquisito al proposito il parere favorevole di legittimità del Direttore generale;

DELIBERA all'unanimità

- di approvare la relazione riportata in premessa da intendersi parte integrale e sostanziale della presente deliberazione;
- di dare atto che non sono attualmente presenti nell'organico dell'Ente eccedenze di personale;
- di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 dell'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Sassari come rappresentato a seguire con i relativi costi:

Programma assunzioni 2020 - 2022			Anno 2021		Anno 2022		Totale costo 2021 - 2022
Personale distinto per inquadramento	Assunzioni 2021-2022 (numero totale e aree professionali)	Costo unitario annuo (lordo oneri riflessi)	Unità da assumere nel 2021	Totale costo 2021	Unità da assumere nel 2022	Totale costo 2022	
DIRIGENTE	1	102.955,76	1	102.955,76	0	0,00	102.955,76
CAT. D	4 (di cui 3 di area amministrativa / economico-finanziaria e 1 di area tecnica con competenze)	42.913,56	3	128.740,68	1	42.913,56	171.654,24

	specialistiche nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione)						
CAT. C	5 (di cui 3 di area amministrativa / economico-finanziaria, 1 di area tecnica e con profilo professionale di geometra e 1 di area tecnica con competenze specialistiche nel campo dei sistemi informatici, dell'elaborazione dell'informazione, delle applicazioni e tecnologie Web, delle reti e degli apparati di comunicazione)	38.310,09	3	114.930,27	2	76.620,18	191.550,45
TOTALI	10	-	7	346.626,71	3	119.533,74	466.160,45

- di stabilire che il reclutamento dell'unità di personale inquadrato nella qualifica dirigenziale avverrà mediante procedura concorsuale unificata per la copertura delle posizioni dirigenziali nelle amministrazioni del comparto unico regionale e che, nelle more dell'espletamento di tale procedura unificata, l'Ente procederà ad acquisire la professionalità dirigenziale mancante in assegnazione temporanea, previa idonea procedura ad evidenza pubblica, da altre amministrazioni del comparto regionale (art. 39, comma 3, della L.R. n. 31/1998) o, subordinatamente, da altre amministrazioni estranee al comparto (art. 40 della L.R. n. 31/1998);
- di stabilire che il reclutamento del personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale avverrà con le modalità di cui alla tabella a seguire:

Modalità di reclutamento personale non inquadrato nella qualifica dirigenziale			
Categorie	Selezioni interne (art. 1, comma 4, L.R. n. 18/2017)	Concorso unico regionale o scorrimento graduatorie vigenti anche presso altre amministrazioni del comparto	Mobilità extra comparto (art. 38 bis L.R. n. 31/1998)
D	1	2	1
C	1	2	2
Totale	2	4	3

- di stabilire che, nelle more dell'espletamento del concorso unico regionale e nell'impossibilità di scorrimento di vigenti graduatorie, l'Ente si riserva di procedere ad acquisire temporaneamente le professionalità mancanti di categorie D e C di cui ha programmato la stabile assunzione o mediante ricorso ad assunzioni a tempo determinato, ove ricorrano le circostanze di cui all'art. 6.1 della L.R. n. 31/1998 e comunque nel rispetto delle condizioni tutte ivi stabilite, o di acquisire tali professionalità mediante assegnazione temporanea e/o comando da altre amministrazioni del comparto regionale (art. 39, comma 3, della L.R. n. 31/1998) o estranee al comparto (art. 40 della L.R. n. 31/1998) previo espletamento di idonee procedure ad evidenza pubblica.
- di stabilire infine che, in ogni caso, le assunzioni potranno essere realizzate solo nel 2021, una volta accertato il rispetto effettivo del disposto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 per l'anno 2020, e solo nei limiti delle risorse disponibili sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione;
- di dare atto che, dovendo il Piano triennale del fabbisogno di personale essere adottato annualmente, lo stesso potrà di anno in anno essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale nonché alle variazioni di personale incidenti sulla spesa e sulla quantificazione della capacità assunzionale;
- di dare atto altresì che in sede di prossimo adeguamento annuale del Piano triennale del fabbisogno di personale, sulla base delle ulteriori risorse finanziarie che si renderanno disponibili nell'ambito del bilancio di previsione finanziario per gli anni 2021 - 2023, una volta approvato e nei limiti dello stesso, o anche a seguito di sopravvenute economie di spesa, saranno programmate prioritariamente le nuove assunzioni

necessarie a fronteggiare le criticità descritte in premessa nel servizio istituzionale di mensa e nelle attività manutentive;

- di trasmettere la presente deliberazione per l'esercizio del prescritto controllo di legittimità e di merito agli Assessorati regionali alla Pubblica istruzione, beni culturali, spettacolo e sport e agli Affari generali, personale e riforma della regione.

Il Direttore Generale
Antonello Arghittu

Il Presidente
Massimo Sechi