

## DELIBERAZIONE N. 49 DEL 15 OTTOBRE 2020

**OGGETTO:** Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari. Riesame deliberazione n. 43 del 10 settembre 2020.

### Il Consiglio di Amministrazione

**VISTA** la L.R. 14 settembre 1987 n.37 "Norme per l'attuazione del diritto allo studio nelle Università della Sardegna";

**VISTA** la L.R. 13 novembre 1998 n. 31 "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione";

**RICHIAMATA** la deliberazione n. 43 del 10 settembre 2020 avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari";

**VISTA** la nota prot. n. 4186 del 14 ottobre 2020 acquisita al protocollo dell'ERSU n. 15624 del 15 ottobre 2020, con la quale l'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione chiede il riesame della suddetta deliberazione sulla base delle seguenti considerazioni:

1. Con riguardo alle possibilità di bandire procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art 20 del D. Lgs 75/2017 viene segnalato che *"ogni forma di stabilizzazione rispetto a quella prevista dal legislatore regionale dovrà essere inserito all'interno di un futuro percorso di stabilizzazione, laddove il Consiglio regionale, previa adozione di apposita disposizione legislativa, ne ravvisasse l'opportunità"*;
2. Con riguardo all'attivazione di una procedura interna riservata, ai sensi dell'art 1, c. 4 della L.R. n. 18/2017, per l'inquadramento di n. 1 unità in categoria D, viene osservato che l'ERSU, in attuazione di detta normativa *"ha già inquadrato n. 2 unità in cat. D (di cui n. 1 stabilita nel piano 2017/2019 e n. 1 stabilita nel Piano 2018/2020). In considerazione del fatto che le unità del piano 2020/2022 ricomprendono anche quelle delle pregresse programmazioni e che i posti complessivamente destinati alla categoria D sono pari a 10 (di cui n. 7 unità da assumere e n. 3 unità già assunte), l'ulteriore assunzione prevista farebbe oltrepassare la quota del 20% riservata dalla L.R. al personale interno per la progressione tra le categorie"*;
3. Con riguardo alla capacità assunzionale viene fatto rilevare un mero errore materiale di calcolo attinente l'indicazione dell'importo totale della medesima pari a € 644.107,31;
4. Con riguardo alla dimostrazione del rispetto del limite di spesa per il personale di cui all'art 1 c. 557 e seg. Della L. 296/2006, viene osservato che *"si ritiene possibile, a differenza di quanto rappresentato dall'ERSU di Cagliari, portare in detrazione della spesa anche la"*

*quota a regime degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e agli oneri relativi agli assegni familiari”;*

- DATO ATTO** che, con riferimento al punto 3, l'errore materiale non attiene al calcolo del totale della capacità assunzionale, che resta confermata nella somma di € 644.107,31, ma riguarda l'errata indicazione dell'importo della “capacità assunzionale 2019 -cessazioni 2018”, che per mero errore materiale è stato indicato nella tabella Allegato 3) in € 134.464,40 in luogo della cifra esatta di € 134.764,40;
- RITENUTO** necessario provvedere, pertanto, alla riformulazione complessiva del piano in conformità a quanto segnalato dall'Assessore competente nei citati punti 1, 2 e 4;
- VISTO** il D.L. 90/2014 convertito con L. 114 del 11 agosto 2014;
- VISTA** la L.R. n. 37 del 22 dicembre 2016 recante norme per il superamento del precariato nel sistema regione e altre disposizioni in materia di personale;
- VISTO** il D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, e, in particolare l'art. 4, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni al fine di adattare costantemente la programmazione del fabbisogno con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo;
- VISTA** la L.R. 18 giugno 2018 n. 21 recante “Misure urgenti per il reclutamento del personale nel sistema regione. Modifiche alla L.R. n. 31 del 1998, alla L.R. n. 13 del 2006, alla L.R. n. 36 del 2013 e alla L.R. n. 37 del 2016”;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 79 del 12 settembre 2017 avente ad oggetto “Ente Regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari (E.R.S.U.). Costituzione Consiglio di Amministrazione”;
- VISTO** il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 11 del 5 febbraio 2020, con il quale all'Ing. Raffaele Sundas sono state conferite, con effetto dal 10 febbraio 2020 e per la durata di 5 anni, le funzioni di direzione generale dell'Ente;
- VISTA** la deliberazione della Giunta Regionale n. 52/35 del 23 dicembre 2019 recante il “Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – Determinazione della capacità assunzionale della Regione. Art. 15 L.R. 13/98 n. 31”;
- CONSIDERATA** la disposizione di cui alla suddetta deliberazione che con riferimento alle amministrazioni del sistema Regione stabilisce: “di estendere i principi e i criteri, anche di ordine metodologico esposti nella relazione, alle agenzie e agli enti del sistema regione, per i quali costituiscono direttive vincolanti;

## PREMESSO

che ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate 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;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano 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'aver assolto agli 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, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.lgs. n. 33 del 2013 (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) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8 maggio 2018 specifica 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 (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni). Tuttavia sul punto occorre segnalare che attualmente il sistema informativo ministeriale è ancora in fase di implementazione.

- VISTA** la deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ERSU n. 55 del 17 dicembre 2018 recante il "Piano triennale del fabbisogno di personale 2018 - 2020 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari", e che detto Piano deve essere necessariamente aggiornato al fine di adattare il fabbisogno alle effettive esigenze di carattere organizzativo dell'E.R.S.U.;
- VISTA** la L.R. 12/1993 recante il recepimento nell'ordinamento giuridico della Regione dell'art 16 della L. 28 febbraio 1987 n. 56 (norme sull'organizzazione del mercato del lavoro);
- CONSIDERATO** che lo stato di attuazione del piano 2018/2020 è il seguente:
1. Con la determinazione del Direttore Generale n. 699 del 19 luglio 2018 recante "Piano per il superamento del precariato nel sistema Regione - Procedura di stabilizzazione a domanda presso il Sistema regione (lett. a, comma 2, art. 3 della L.R. n. 37 del 2016). Approvazione verbali della commissione e chiusura procedura per l'ERSU di Cagliari" si prende atto che la commissione integrata dichiara chiusi i lavori relativi all'ERSU **senza procedere ad alcuna stabilizzazione**;
  2. Con determinazione del Direttore generale n. 57 del 30 gennaio 2018 sono state attivate le procedure di mobilità di cui all'art 38bis della L.R. 31/98 per la copertura di n. 1 posizione vacante di Cat. D e di n. 2 posizioni vacanti di categoria C. La procedura è terminata con l'acquisizione di n. 1 unità di categoria D assunta a far data dal 23 aprile 2018 e di n. 2 unità di categoria C assunte a far data dal 01 luglio 2018;
  3. Con le determinazioni del direttore generale nn. 733 e 734 del 02 agosto 2018 sono state avviate le procedure di selezione interna per titoli ed esame per l'accesso al livello economico iniziale delle Categorie C e D dell'ERSU di Cagliari, riservate al personale di ruolo per la copertura di 1 posto in categoria C e 1 posto in categoria D. I termini della suddetta procedura sono stati riaperti al fine di incrementare i posti disponibili in relazione al piano 2018/2020 con determinazioni 127 e 128 del 2019. Le procedure si sono concluse con i seguenti risultati:
    - Nessun vincitore per la selezione da Cat. B a Cat. C (determinazione n. 524 del 09 settembre 2020)
    - 2 vincitori per passaggi di categoria da C a D (determinazione n. 523 del 09 settembre 2020)
  4. Ai sensi dell'art. 4 della L.R. 37/2016 si è proceduto alla proroga dei contratti di collaborazione e dei contratti a tempo determinato in corso fino al 31 dicembre 2020;
  5. Si è attuata provvisoriamente la copertura delle vacanze di organico con il ricorso all'assegnazione temporanea di personale proveniente dal sistema regione e con il ricorso ai comandi di personale proveniente da altre P.A. entro i vincoli del bilancio dell'Ente, con l'acquisizione delle seguenti unità:

- n. 2 Dirigenti aventi funzioni di Direttore di servizio (dal 01 febbraio 2018 e dal 01 giugno 2018), n. 1 unità di categoria C (dal 01 agosto 2018) e n. 2 unità di categoria D (dal 01 febbraio 2018 e dal 01 settembre 2018) provenienti da altre P.A;
  - In data 28 settembre 2018 è stata acquisita in assegnazione temporanea una ulteriore unità di personale in Cat. D, proveniente dall'Amministrazione Regionale il cui costo grava sulla quota destinata al rimborso delle spese di personale sullo stanziamento dei fondi PO FSE 2014/2020 destinati al finanziamento delle borse di Studio e delle azioni di sostegno a favore degli studenti capaci e meritevoli privi di mezzi, inclusi gli studenti con disabilità.
  - Si è reperito previa procedura avviata e pubblicata nel 2018 mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea, entro i vincoli del bilancio dell'Ente, un funzionario tecnico di Cat. D (Ingegnere) con decorrenza dal 01 ottobre 2019 assegnato al Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, al fine della copertura provvisoria delle vacanze di organico che tuttavia ha terminato anticipatamente il comando a far data dal 17 maggio 2020;
  - Si è avviata una nuova procedura di acquisizione di una unità di personale per la copertura di n. 1 posizione vacante di Cat. D mediante l'istituto del comando, ex art. 40 L.R. n. 31/1998 e art. 30 c. 2-sexies del D.lgs. 165/2001 che ha dato esito negativo;
6. Si sono acquisite, a far data dal 07 ottobre 2019, n. 2 unità di Cat. C (deliberazione del C.d.A. dell'ERSU n. 29/18 del 28 giugno 2018 relativa alla realizzazione dell'intervento di cui alla deliberazione della G.R. n. 31/14 del 2019, il cui costo è totalmente a carico del finanziamento comunitario). Il personale in questione è stato reperito con il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri Enti. Nello specifico si è fatto ricorso alle graduatorie in corso di validità dell'ERSU di Sassari stante l'analogia delle figure professionali selezionate con le identiche figure professionali ricercate dall'ERSU.
7. Al fine della copertura della posizione di Direttore Generale resasi vacante dal 04 luglio 2019, con deliberazione n. 25 del 04 luglio 2019 L.R. 13 novembre 1998 n. 31, artt. 28, 29, 33 e 33 bis - Reperimento figura dirigenziale per la copertura della posizione di Direttore Generale, è stato pubblicato l'avviso pubblico per manifestazione d'interesse per l'incarico di Direttore. La suddetta procedura si è conclusa con il reperimento della figura dirigenziale in oggetto (incarico esterno ai sensi dell'art 29 della L.R. 31/98 per anni 5) a far data dal 10 febbraio 2020;
8. Con deliberazione n. 34 del 04 luglio 2019 è stata attivata la procedura di acquisizione di manifestazione di interesse rivolta ai dirigenti del Sistema Regione e di altre amministrazioni pubbliche mediante l'istituto del comando ai sensi degli art. 39 e 40 della L.R. 31/98 al fine dell'attribuzione, ai sensi degli artt. 28 e 33 della L.R. 31/98, delle funzioni di direttore di Servizio. La procedura suddetta ha dato esito negativo;

9. A seguito della deliberazione n. 19 del 14 maggio 2020 che ha disposto la riorganizzazione dell'Ente, sono state avviate le manifestazioni di interesse per la copertura di n. 3 posizioni dirigenziali;

10. È stata inoltre reperita una unità di personale dalle liste speciali di reclutamento ad esaurimento di cui all'art 6 c.1 lettera f) della L.R. 3/2008.

- CONSIDERATO** che la consistenza del personale alle date del 31 dicembre 2019 e del 01 luglio 2020 è quella indicata **nell'allegato 1)** da cui si evince, nonostante la parziale attuazione del piano delle assunzioni, una persistente estrema criticità nella copertura dell'organico;
- ATTESO** che si prevede di avviare un percorso di riqualificazione del personale inquadrato in categoria B), al fine di valorizzarne le competenze e le conoscenze sulla base delle mutate esigenze dell'Ente;
- CONSIDERATO** che alla data del 31 dicembre 2019 ben 10 vacanze di organico, compresa la qualifica dirigenziale (Direttori dei Servizi) sono temporaneamente coperte da personale in assegnazione/comando proveniente dal comparto e da altre amministrazioni;
- PRESO ATTO** che per poter procedere a nuove assunzioni, la normativa statale impone la sussistenza e il rispetto di specifiche condizioni (commi 557- 557 quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006) e specifici limiti di spesa in relazione alle economie delle cessazioni del personale (capacità assunzionale - comma 228 L. 28 dicembre 2015 n. 208), così come esplicitati negli **Allegati 2 e 3**;
- RITENUTO** di dover procedere alla verifica della sussistenza delle suddette condizioni al fine della formulazione del piano assunzioni per il triennio 2020/2022, secondo le disposizioni impartite dalla Giunta Regionale con la deliberazione 53/35 del 23 dicembre 2019 e delle disposizioni di legge;
- VERIFICATO** che la spesa per il personale sostenuta nell'anno 2019 è contenuta entro il valore medio del triennio di riferimento 2011/2013. Della stessa si dà atto **nell'allegato 2**;
- PRESO ATTO** che residuano economie per assunzioni non ancora effettuate relative al quinquennio precedente (2015-2019) pari a € 167.605,59 (come risultanti dall'allegato 3);
- PRESO ATTO** che le economie per assunzioni relative al presente piano sono pari complessivamente a € 644.107,31 (come risultanti **dall'allegato 3**);
- PRESO ATTO** che la disponibilità delle suddette risorse per anno è quella definita nell'allegato 3;
- DATO ATTO** che la capacità assunzionale suddetta trova copertura finanziaria nel bilancio per l'anno 2020 e del bilancio pluriennale 2020/2022 sulla missione 01, programma 10, azione 01, capitoli SC01.0024, Sc01.0102 e SC01.0114;

- PRESO ATTO** che non sono presenti economie derivanti da cessazioni di personale con qualifica dirigenziale nei periodi interessati dal presente piano;
- DATO ATTO** che l'acquisizione dei dirigenti è effettuata con procedure di assegnazione temporanea e/o comando ai sensi dell'art. 39 e 40 della L.R. 31/98 entro i vincoli di bilancio, in quanto presso l'Ente è presente 1 solo dirigente di ruolo;
- CONSIDERATO** che il costo del personale in comando proveniente dal comparto e da altre pubbliche amministrazioni è sostenuto dall'ERSU. Più precisamente lo stesso è anticipato dalle Amministrazioni di provenienza e rimborsato dall'Ente, ed è compreso nel costo del personale rappresentato **nell'allegato 2)** alla voce "spese di personale rimborsate ad altre amministrazioni";
- DATO ATTO** che ai sensi dell'art 4 della citata L.R. 37/2016 " ..., *le amministrazioni del sistema Regione, contestualmente all'approvazione del piano pluriennale di cui all'articolo 3, provvedono, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge n. 101 del 2013 e dell'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), e successive modifiche ed integrazioni, e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, al rinnovo o alla proroga, fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 (termine modificato dall'art 9 c.1 della L.R. 21/2018), dei contratti di lavoro a termine interessati dalle procedure di cui alla presente legge e individuati con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, lettera a)*";
- PRESO ATTO** che la proroga dei contratti di collaborazione e a tempo determinato ai sensi della suddetta norma è effettuata nel rispetto dei limiti di spesa per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- PRESO ATTO** dell'ordine di priorità di destinazione del contingente assunzionale di cui alla deliberazione della G.R. n 37/17 del 01 agosto 2017, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa in vigore;
- CONSIDERATO** che il presente piano delle assunzioni non prevede la destinazione di posti alle assunzioni obbligatorie di cui alla L. 68/99 in quanto è già stata raggiunta la quota di riserva prevista dalla legge;
- VISTA** la deliberazione della G.R. n. 31/14 del 19 giugno 2018 avente ad oggetto: PO FSE 2014/2020 - Borse di studio e azioni di sostegno a favore di studenti capaci e meritevoli privi di mezzi, inclusi gli studenti con disabilità. Criteri generali per i bandi relativi all'anno accademico 2018/2019;
- CONSIDERATO** che la suddetta deliberazione prevede che si possa destinare sino al 9% dello stanziamento PO FSE 2014/2020, pari a € 3.963.895,52 per il rimborso delle spese di personale impiegato per la realizzazione dell'intervento;

- VISTA** la deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ERSU n. 29 del 28 giugno 2018 avente ad oggetto: "Approvazione delle linee di indirizzo per la predisposizione del programma degli interventi per il diritto allo studio A.A. 2018/19" con la quale viene destinata una quota pari a 8,238% (euro 326.550,00) del contributo assegnato sul PO FSE 2014/2020 al rimborso delle spese di personale impiegato per la realizzazione dell'intervento;
- VISTA** la deliberazione n. 35/32 del 9 luglio 2020 avete ad Oggetto: POR FSE 2014/2020 - Borse di studio e azioni di sostegno a favore di studenti capaci e meritevoli privi di mezzi, inclusi gli studenti con disabilità. Criteri generali per i bandi relativi all'anno accademico 2020/2021 nella parte in cui prevede:
- di poter rendicontare le borse di studio erogate con i fondi regionali sui fondi della programmazione PO FSE 2014-2020, 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", attribuita al Servizio Politiche per la Formazione terziaria e per la Gioventù della Direzione generale della Pubblica Istruzione;
  - di poter rendicontare tra le spese di cui al precedente punto i costi per il personale gravanti sul finanziamento regionale di cui alla L.R. n. 37/1987 (SC02.0321) relative a due unità di personale qualificato per la realizzazione dell'intervento e per la rendicontazione delle risorse regionali sul POR FSE 2014/2020;
- CONSIDERATO** che il costo del suddetto personale non è soggetto al limite di spesa per il lavoro flessibile previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 in quanto totalmente a carico di fondi europei;
- VISTA** la Deliberazione della G.R. n. 59/21 del 4 dicembre 2018 avente ad oggetto: Ruolo unico dei dirigenti e dei dipendenti del comparto regionale di contrattazione. Art. 7 della L.R. n. 21/2018. Prima applicazione;
- PRESO ATTO** del parere di legittimità espresso dal Direttore Generale ai sensi della L.R. 14/1995

#### **DELIBERA ALL'UNANIMITA'**

- di prendere atto della richiesta di riesame formulata ai sensi del comma 3 dell'art. 4 della L.R. n. 14/1995 dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della regione in merito alla deliberazione n. 43 del 10 settembre 2020, concernente "Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari";
- di riformulare il piano triennale del fabbisogno dell'ERSU di Cagliari per il triennio 2020-2022 redatto sulla base dei criteri e principi dettati dalla normativa in vigore e dalla giunta regionale, secondo quanto premesso e specificato nella presente deliberazione e nei relativi allegati, tenuto

conto che le vacanze di organico relative al personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2019 sono le seguenti:

- Dirigenti n. 3 vacanze (75% rispetto alla dotazione organica);
  - Cat. D n. 12 vacanze (63,16% rispetto alla dotazione organica);
  - Cat. C n. 17 vacanze (65,38% rispetto alla dotazione organica);
  - Cat. B n. 26 vacanze (31,70% rispetto alla dotazione organica);
- di dare atto che la capacità assunzionale complessiva è pari a € 644.107,31 disponibili per anno come di seguito indicato:

dal 01/01/2020	€ 374.578,51
dal 01/01/2021	€ 202.146,60
dal 01/01/2022	€ 67.382,20
- Di dare atto che alla capacità assunzionale andrà poi sommato, in sede di aggiornamento del presente piano, l'effettivo risparmio che si otterrà per effetto dei passaggi dalla categoria C alla categoria D derivanti dalla selezione interna (determinazione DG 523/2020), che al momento per precauzione non è utilizzato ad incremento della stessa, e che è pari a € 79.164,69;
  - di attestare che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza e che è già stata raggiunta la quota di riserva per le assunzioni obbligatorie di cui alla L. 68/99;
  - di dare atto che, fermo restando la copertura delle posizioni vacanti in esito all'espletamento dei concorsi interni già banditi, le economie complessive, pari a € 644.107,31, consentono le seguenti assunzioni per un costo complessivo pari a € 614.606,40:
    - n. 6 assunzioni di categoria C per un costo pari a euro 237.494,08
    - n. 7 assunzioni di categoria D per un costo pari a euro 309.730,13
    - n. 2 assunzioni di categoria B per un costo pari a euro 67.382,20
  - di procedere al reclutamento secondo l'ordine di priorità stabilito dalla G.R. nella deliberazione 37/17 del 01 agosto 2017, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa in vigore;
  - di destinare alle stabilizzazioni di cui alla lettera c) dell'art 3 c. 2 della L.R. 37/16, la copertura di n. 4 posizioni vacanti di Cat. D (funzionario);
  - di prorogare i contratti a tempo determinato per il personale (n. 2 unità di Cat. C) reperito a valere sui fondi regionali della programmazione PO FSE 2014-2020, 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" il cui costo è totalmente a carico del finanziamento comunitario, per ulteriori mesi 12;
  - di stabilire che il reclutamento delle categorie B avvenga ai sensi della L.R. 12/1993 e dell'art. 53 della LR 31/98;

- di stabilire che le ulteriori 3 unità di categoria D e le 6 unità di categoria C potranno essere reperite, previa:
  - verifica della possibilità di utilizzo di graduatorie in corso di validità secondo quanto disposto dal c. 147 della L. 160/2019;
  - attivazione di procedure di mobilità di cui all'art 38bis della L.R. 31/98 (*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse*) per specifiche caratteristiche professionali e limitatamente al 50% di quelle destinate al reclutamento, tramite concorso pubblico con procedure unificate di cui all'art 54 della L.R. 31/98, ovvero in presenza della necessità di acquisizione di particolari professionalità non assimilabili a quelle del sistema regione in ragione della tipologia delle prestazioni, tramite concorso pubblico bandito direttamente dall'ERSU previo nulla osta da parte dell'assessorato competente;
- di procedere all'acquisizione dei dirigenti con procedure di assegnazione temporanea e/o comando ai sensi dell'art 39 e 40 della L.R. 31/98 entro i vincoli di bilancio, in quanto presso l'Ente è presente 1 solo dirigente di ruolo;
- di dare atto che in ogni caso ciascuna assunzione potrà essere effettuata solo:
  - previa verifica del rispetto del tetto di spesa complessiva del personale nell'anno precedente entro i limiti del valore medio del triennio 2011-2013;
  - previa verifica dell'effettiva cessazione del personale;
  - della copertura finanziaria nel bilancio per l'anno considerato
- di dare atto che saranno attivate tutte le interlocuzioni necessarie al fine di sensibilizzare l'Organo Legislativo Regionale affinché possa essere adottata apposita disposizione legislativa di recepimento delle modifiche introdotte all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.

Il Direttore Generale è autorizzato a porre in essere tutti gli atti di competenza.

Copia della presente deliberazione è trasmessa per competenza all'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione e all'Assessorato Regionale della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport.

Il presente piano è altresì pubblicato entro 30 giorni dall'adozione, nella piattaforma di cui all'art. 60 del D.L.gs. n. 165/2011 (ai sensi del comma 5 dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2011).

Copia della deliberazione è trasmessa ai Direttori di Servizio.

**IL DIRETTORE GENERALE**

Ing. Raffaele Sundas



**IL PRESIDENTE**

Ing. Michele Camoglio



## ALLEGATO 1 - SITUAZIONE DELL' ORGANICO

### • SITUAZIONE AL 31/12/2019

Con la deliberazione del Cda dell'ERSU n. 8 del 31 marzo 2010, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la ridefinizione dei fabbisogni numerici della dotazione organica, (ferme restando le posizioni dirigenziali individuate con deliberazione del C.d.A. n. 68/2001 previste nel numero di 4 unità), nel modo seguente:

Categoria	Dirigenti	D	C	B	Totali
Dotazione organica	4	19	26	82	131

La situazione EFFETTIVA alla suddetta data è la seguente:

Personale dirigente	Dotazione organica approvata	Dirigenti a tempo indeterminato	Vacanze organico	% vacanze organico
- Dirigenti	4	1	3	75,00

Al 31/12/2019 l'unico dirigente a tempo indeterminato è in comando presso l'Amministrazione regionale fino al 30/06/2020

Copertura temporanea vacanze di organico dirigenti al 31/12/2019: vacanze (75% rispetto alla dotazione organica);

- n. 2 Dirigenti acquisiti in posizione di comando con funzioni di Direttori di Servizio

Personale non dirigente	Dotazione organica approvata	Dipendenti a tempo indeterminato	Vacanze organico	% vacanze organico
cat D	19	7	12	63,16
cat C	26	9	17	65,38
cat B	82	56	26	31,70
Totali	127	73	55	

### Copertura temporanea vacanze di organico dipendenti

Personale in comando	unità	
cat D	6	4 unità da comparto regione e 2 unità provenienti da altre amministrazioni
cat C	2	personale proveniente da altre amministrazioni di cui uno liste speciali
cat B	0	
Totali	8	

Personale a Tempo determinato	unità	
cat D	2	contratti prorogati ai sensi della L.R. 37/16
Cat C	2	Contratti attivati ambito FSE

<b>Contratti collaborazione</b>	
n. 2 Contratti	prorogati ai sensi della L.R. 37/16

• **SITUAZIONE EFFETTIVA AL 01/07/2020**

Personale dirigente	Dotazione organica approvata	Dirigenti a tempo indeterminato	Vacanze organico	% vacanze organico
- Dirigenti	4	1	3	75,00

Copertura temporanea vacanze di organico dirigenti al 01/07/2020:

- n. 1 Dirigente acquisito con contratto a tempo determinato con funzioni di Direttore Generale.
- n. 2 Dirigenti in posizione di comando con funzioni di Direttori di Servizio).

Personale non dirigente	Dotazione organica approvata	Dipendenti a tempo indeterminato	Vacanze organico (su ruolo)	% vacanze organico
cat D	19	6	13	68,42
cat C	26	9	17	65,38
cat B	82	52	30	36,59
<b>Totali</b>	<b>127</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	

**Copertura temporanea vacanze di organico personale non dirigente:**

Personale in comando	unità	
cat D	5	4 unità da comparto regione e 1 unità provenienti da altre amministrazioni
cat C	2	personale proveniente da altre amministrazioni di cui 1 da liste speciali
cat B	0	
<b>Totali</b>	<b>7</b>	

Personale non dirigente a Tempo determinato	unità	
cat D	2	contratti prorogati ai sensi della L.R. 37/16
Cat C	2	Contratti attivati ambito FSE

<b>Contratti collaborazione</b>	
n. 2 Contratti	prorogati ai sensi della L.R. 37/16

## ALLEGATO 2 - Condizioni per procedere ad assunzioni

Per procedere a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale occorre aver rispettato le seguenti condizioni:

Le assunzioni di personale possono essere realizzate nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla normativa nazionale. In particolare è necessario:

a) aver rispettato nell'anno precedente il tetto di spesa complessiva del personale entro i limiti del valore medio del triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557- 557 quater, della L. n. 296/2006).

Il valore medio del triennio è pari a 4.752.597 come si può vedere dal seguente riepilogo della spesa:

TIPOLOGIA DI SPESA	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
Impegni di competenza			
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo indeterminato	3.653.568	3.797.811	3.513.682
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo determinato		4.784	49.603
Spese per co.co.co	11.200	19.200	9.067
Oneri riflessi	1.177.742	1.052.897	1.013.593
IRAP	343.576	318.330	188.250
Formazione	16.800	8.400	10.000
Rimborsi spese missione	910	1.527	1.797
Assegno al nucleo familiare	26.577	22.975	19.222
Buoni pasto/mensa al personale	80.184	90.075	71.534
Somme rimborsate pers. In comando			
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>5.310.558</b>	<b>5.316.000</b>	<b>4.876.748</b>

Dall'importo complessivo della spesa vengono detratti gli importi relativi alle seguenti voci: oneri per rinnovi contrattuali pregressi, compensi per contratti finanziati con risorse comunitarie, oneri non costituenti retribuzioni e le spese del personale appartenente alle categorie protette nel limite della quota obbligatoria.

COMPONENTI DA SOTTRARRE	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
Spese pers. Totalmente a carico finanziamenti comunitari	0	0	34.072
Spese formazione/Rimborsi Missioni	17.710	9.927	11.797
Assegno al nucleo familiare	26.577	22.975	19.222
Oneri rinnovi contrattuali pregressi		141.561	
Spese personale appart. Categorie protette (limite quota obbligatoria)	343.482	343.482	343.482
Totale detrazioni	387.769	517.945	408.573
SPESA al netto detrazioni	<b>4.922.788</b>	<b>4.798.054</b>	<b>4.468.175</b>
<b>MEDIA TRIENNIO</b>		<b>4.729.672</b>	

Nell'anno precedente (2019) il limite di spesa è stato rispettato come dal seguente riepilogo per l'anno 2019:

TIPOLOGIA DI SPESA (Impegni di competenza)	Anno 2019
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo indeterminato	3.232.545
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo determinato	76.970
Spese per co.co.co	81.397
Oneri riflessi	863.354
IRAP	264.676
Formazione	12.386
Rimborsi spese missione	2.905
Assegno al nucleo familiare	8.498
Buoni pasto/mensa al personale	35.607
Somme rimborsate pers. In comando	514.772
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>5.093.111</b>
<b>COMPONENTI DA SOTTRARRE</b>	
Spese pers. Totalmente a carico finanziamenti comunitari	92.553
Assegno al nucleo familiare	8.498
Spese formazione/Rimborsi Missioni	15.291
Oneri rinnovi contrattuali pregressi	107.604
Spese personale appart. Categorie protette (limite quota obbligatoria)	373.587
Totale detrazioni	597.534
<b>SPESA al netto detrazioni</b>	<b>4.495.577</b>

Il tetto di spesa complessiva del personale per l'anno precedente è pertanto contenuto entro i limiti del valore medio del triennio 2011-2013.

b) aver adottato la programmazione del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001; art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014). Pertanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale;

c) aver comunicato, entro 30 giorni dall'adozione della programmazione del fabbisogno, dei contenuti del Piano nella piattaforma di cui all'art. 60 del D.L.gs. n. 165/2011 (art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2011);

d) aver rispettato i termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e trasmissione delle relative informazioni, entro i 30 giorni successivi, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (art. 9, commi 1 quinquies e segg., del D.L. n. 113/2016);

e) aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. n. 66/2014);

f) aver adottato il piano della performance (art. 10, comma 5, D. Lgs. n. 150/2009);

g) aver attestato che non vi sono dipendenti in soprannumero o in eccedenza (art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001).

### ALLEGATO 3 – determinazione della capacità assunzionale

L'art. 3 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4 del 28.1.2019 stabilisce i limiti di spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato da definirsi in base a percentuali calcolate sui risparmi derivanti dalle cessazioni del personale di ruolo avvenute negli anni precedenti.

La norma stabilisce che per gli 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 (art. 3 comma 5). Successivamente tale misura è stata ridotta al 25% con riferimento alle cessazioni avvenute negli anni 2015/2016/2017, per effetto del c. 228 della L. n. 208/2015 (legge di stabilità) al 25%;

Lo stesso comma (come modificato dal comma 1-bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017) prevede l'applicazione dell'aliquota del 75% in luogo del 25% nel solo caso di Regioni che nel 2016 presentino *una spesa per il personale inferiore al 12% del titolo primo delle entrate correnti, al netto di quelle a destinazione vincolata*. Tale deroga non è pertanto applicabile all'ERSU.

A decorrere dal 2014 potranno inoltre essere utilizzati (ai sensi del c. 5 dell'art. 3 del D.L. 90/14) 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 (art. 3, comma 5-sexies);

I suddetti limiti non si applicano all'assunzione delle categorie protette (art. 3, comma 6);

Inoltre potranno essere utilizzati (ai sensi del c. 5 dell'art. 3 del D.L. 90/14) i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, corrispondenti al 60% delle economie del personale cessato nel 2014 e il 25% delle economie del personale cessato nel 2015 e 2016.

Pertanto, riassumendo, per il personale non dirigente le percentuali di turnover saranno le seguenti:

- il 60% delle economie delle cessazioni 2014 a partire dal 2015;
- il 25% delle economie delle cessazioni 2015, 2016 e 2017 per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- il 100% delle economie delle cessazioni del 2018 e per quelle a partire dal 2019 per gli anni successivi;

Per quanto riguarda il personale dirigente, non essendosi verificate cessazioni nel triennio precedente e nel triennio in corso non è possibile calcolare alcuna capacità assunzionale.

Le economie derivanti dalle cessazioni dal servizio del personale dipendente a tempo indeterminato negli anni considerati sono calcolate in considerazione del primo livello nella categoria di appartenenza, esclusa la R.I.A, nonché comprensiva di oneri accessori a carico del datore di lavoro (contributi previdenziali e assistenziali, INAIL e IRAP) e sono le seguenti:

### CESSAZIONI E CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Personale non dirigente	Unità	Economie	% turnover	Capacità assunzionale
Residui capacità assunzionale quinquennio precedente				
capacità assunzionale 2015 -cessazioni 2014	2	82.193,00	60,00	49.315,80
capacità assunzionale 2016 -cessazioni 2015	4	154.534,00	25,00	38.633,50
capacità assunzionale 2017 -cessazioni 2016	3	115.278,00	25,00	28.819,50
capacità assunzionale 2018 -cessazioni 2017	4	157.937,00	25,00	39.484,25
capacità assunzionale 2019 -cessazioni 2018	4	134.764,40	100,00	134.764,40
Capacità assunzionale quinquennio precedente (totale)				291.017,45
da detrarre assunzioni effettuate quinquennio precedente	3			123.411,85
<b>Residuo capacità assunzionale quinquennio precedente</b>				<b>167.605,59</b>
Cessazioni anno 2019 (effettive)	8	295.467,25	100,00	295.467,25
Cessazioni anno 2020 (effettive)	6	202.146,60	100,00	202.146,60
Cessazioni anno 2021 (previste)	2	67.382,20	100,00	67.382,20
<b>di cui da utilizzare per concorsi interni già banditi Cat D e conclusi</b>	2	88.494,32		88.494,32
<b>Capacità assunzionale netta 2020/2022</b>				<b>644.107,31</b>

Pertanto la capacità assunzionale effettivamente disponibile previa verifica delle effettive cessazioni e della effettiva disponibilità finanziaria è pari a € **644.107,31** disponibili per anno come risultante dalla tabella sottostante:

capacità assunzionale disponibile dal 01/01/2020	374.578,51
capacità assunzionale disponibile dal 01/01/2021	202.146,60
capacità assunzionale disponibile dal 01/01/2022	67.382,20
<b>Totale</b>	<b>644.107,31</b>

A detta capacità assunzionale andrà poi sommato l'effettivo risparmio che si otterrà per effetto dei passaggi di categoria C alla categoria D derivanti dalla selezione interna, che al momento per precauzione non viene indicato e sarà pari a € **79.164,69**.

Ovvero qualora i suddetti passaggio avvengano solo parzialmente la capacità assunzionale andrà incrementata della somma corrispondente all'effettivo mancato utilizzo.

Tale ricalcolo potrà essere effettuato in sede di rielaborazione ed aggiornamento del piano

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**SEDUTA DEL 15 OTTOBRE 2020**

**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTA** la proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 - Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari*" - Riesame deliberazione n. 43 del 10 settembre 2020;

**VISTI** tutti gli atti istruttori

**ESPRIME**

parere favorevole di legittimità ai sensi dell'art.5 della Legge Regionale 15 maggio 1995, n.14.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
Ing. Raffaele Sundas

