

DELIBERAZIONE N. 14 DEL 29 NOVEMBRE 2022

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari.

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”;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 11 del 5 febbraio 2020, con il quale sono state conferite all’Ing. Raffaele Sundas, con effetto dal 10 febbraio 2020 e per la durata di 5 anni, le funzioni di direzione generale dell’Ente;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 53 del 15 luglio 2022 con il quale si dispone la costituzione del Consiglio di Amministrazione dell’ERSU di Cagliari per un periodo di anni tre con decorrenza dal 15 luglio 2022 al 14 luglio 2025;

RICHIAMATA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell’ERSU n. 20 del 14 giugno 2021 avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 – Determinazione della capacità assunzionale dell’ERSU di Cagliari”;

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;

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;

Deliberazione
N. 14/2022

- 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);

- VISTO** il D.L. 90/2014 convertito con L. 114 del 11 agosto 2014;
- VISTA** la Deliberazione della GR n. 18/35 del 10/06/2022 recante il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e la determinazione della capacità assunzionale della Regione;
- PRESO ATTO** della 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;*
- 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;
- 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** l'art. 5 della L.R. 17/2021 recante disposizioni in materia di personale;
- RICHIAMATO** l'art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017, come modificato dall'art 28 c. 3 della L.R. 17/2021, che introduce e disciplina, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e delle risorse finanziarie

Deliberazione
N. 14/2022

disponibili, procedure selettive per titoli e colloquio per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo assunto con concorso pubblico, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'art. 56 della L.R. n. 31 del 1998. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

RICHIAMATE altresì, in materia di personale in assegnazione temporanea, le disposizioni transitorie di cui all'art. 21 c. 3 della L.R. 10/2021;

CONSIDERATO che lo stato di attuazione del piano delle assunzioni è il seguente:

- Sono state acquisite n. 3 unità di cat C (di cui una dal 01/11/2021 e 2 dal 01/12/2021) con procedure di mobilità art 38bis L.R. 31/98. L'acquisizione della ulteriore unità di cat D prevista nel piano 2021-2023 con procedure di mobilità è invece stata sospesa a seguito del limite imposto dalla Giunta regionale R.A.S. (10%) nella delibera di approvazione del proprio piano 2021/2023 ed esteso anche agli Enti, in attesa dell'aggiornamento del piano per il triennio successivo.
È necessario specificare che una unità di categoria C acquisita in relazione alla suddetta procedura, ha rassegnato le proprie dimissioni in quanto vincitore di concorso pubblico nel comparto regione, a far data dal 01/07/2022, pertanto, a far data dal 01/03/2023 sarà possibile, in quanto trascorso il periodo con diritto alla conservazione del posto, effettuare la sostituzione definitiva con altro idoneo della cat C.
- È stata realizzata la stabilizzazione di n. 4 unità di cat D dal 01/01/2022, di cui 3 funzionari Tecnici Ingegneri e 1 funzionario Amministrativo ai sensi all'art 20 c. 1 e 2 del D.lgs. 75/2017.
- È stata attuata l'acquisizione di n. 1 dirigente in mobilità art 38bis dal 01/05/2022 per la copertura della posizione vacante di Direttore del Servizio Tecnico.
- È stata reperita a far data dal 01/04/2022 una unità di cat. C con scorrimento di graduatoria di altro Ente ed è stata avviata la richiesta di una ulteriore unità di cat. C con competenze informatiche la cui procedura è tutt'ora in atto.
- Per quanto riguarda le categorie D, n. 3 unità sono richieste ad integrazione dei posti da mettere a concorso (concorsi unici) da parte della R.A.S.
- Sono state temporaneamente acquisite n. 2 unità di personale (1 cat D funzionario amministrativo a tempo parziale e 1 cat C geometra) in comando da altre P.A.
- È stato temporaneamente rinnovata l'acquisizione di n. 1 cat D Ingegnere, in comando da altra P.A.

Pertanto, successivamente alle suddette acquisizioni e tenuto conto delle cessazioni del periodo, la situazione delle vacanze (calcolata in percentuale sulla differenza tra dotazione approvata e personale di ruolo a tempo indeterminato), è la seguente (come meglio specificato nell'Allegato 1):

- Dirigenti n. 2 vacanze (50% rispetto alla dotazione organica);
- Cat. D n. 8 vacanze (42,11 % rispetto alla dotazione organica);
- Cat. C n. 17 vacanze (65,38% rispetto alla dotazione organica);
- Cat. B n. 36 vacanze (43,90 % rispetto alla dotazione organica);

- CONSIDERATO** che la consistenza del personale alla data del 01/06/2022 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 odierna ben 8 vacanze di organico, compresa la qualifica dirigenziale (Direttore Generale) sono temporaneamente coperte da personale a tempo determinato (n. 1 unità) o in assegnazione/comando (n. 7 unità) proveniente dal comparto regione 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 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 2022/2024, secondo le disposizioni impartite dalla Giunta Regionale con la Deliberazione 18/35 del 10/06/2022 e delle disposizioni di legge;
- VERIFICATO** che la spesa per il personale sostenuta nell'anno 2021 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 (2017-2021) pari a € 522.190,84 (come risultanti dall'allegato 3);
- PRESO ATTO** che le economie per assunzioni relative al presente piano sono pari complessivamente a € 780.367,09 (come risultanti dall'allegato 3) di cui già utilizzate per assunzioni nell'anno 2022 € 320.871,32, con una capacità netta pari a € 459.495,77;
- PRESO ATTO** che la disponibilità netta complessiva, pari a € 459.495,77, suddivisa per anno è quella definita nell'allegato 3;
- VISTA** la Deliberazione G.R. n. 22/24 del 14 luglio 2022 avente ad Oggetto: Linee di indirizzo per i bandi relativi alle borse di studio ed alle azioni di sostegno a favore di studenti capaci e meritevoli privi di mezzi, inclusi gli studenti con disabilità. Anno accademico 2022/2023;
- CONSIDERATO** che nel suddetto atto la Giunta Regionale delibera tra l'altro:
- "di dare mandato agli E.R.S.U., in qualità di soggetti attuatori dell'Azione IV.3 del PON "Ricerca e Innovazione" 2014-2020 - FSE REACT EU, al monitoraggio ed alla rendicontazione delle risorse secondo quanto previsto dai regolamenti comunitari di riferimento";
 - "di dare mandato agli E.R.S.U., in qualità di soggetti attuatori dell'Investimento 1.7 del PNRR, al monitoraggio ed alla rendicontazione delle risorse secondo quanto previsto

dall'articolo 22, paragrafo 2, lettera d) del Regolamento (UE) 2021/241 e specificato dalla Circolare del MUR n. 13676 del 11.5.2022”;

DATO ATTO che lo svolgimento delle suddette attività comporta la necessità di personale dedicato in possesso di specifiche competenze;

VISTA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ERSU n. 9 del 9 settembre 2022 avente ad oggetto "Decreto Legislativo n.118/2011, approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2022 e pluriennale 2022-2024”;

DATO ATTO che la capacità assunzionale trova copertura finanziaria nel bilancio per l'anno 2022 e nel bilancio pluriennale 2022/2024 di cui alla suddetta deliberazione sui capitoli SC01.0024, Sc01.0102, Sc01.0103, Sc01.0107 e SC01.0114 e i relativi oneri riflessi sui capitoli Sc01.0029, Sc01.0104, Sc01.0109 e Sc01.0116;

PRESO ATTO che non sono presenti economie derivanti da cessazioni di personale con qualifica dirigenziale nei periodi interessati dal presente piano;

RITENUTO di poter confermare la riserva di un posto vacante al personale interno, con riferimento alla categoria D, ai sensi dell'art 1, c. 4 della L.R. n. 18/2017 (pari al 30% delle unità incrementali per la stessa categoria);

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;

DATO ATTO che, nelle more del completamento delle procedure di acquisizione di personale previste nel presente piano, le vacanze di organico potranno essere coperte provvisoriamente con personale in assegnazione temporanea e/o comando ai sensi degli art. 39 e 40 della L.R. 31/98 entro i vincoli di bilancio, tenuto conto di quanto previsto dall'art 21 c. 3 della L.R. 10/2021;

DATO ATTO che della proposta di piano è stata data informazione alle OO.SS. con nota ERSC prot. n. 17527 dell'8 novembre 2022;

PRESO ATTO del parere di legittimità espresso dal Direttore Generale ai sensi della L.R. 14/1995,

DELIBERA

- di aggiornare il piano triennale del fabbisogno dell'ERSU di Cagliari per il triennio 2022-2024 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 1, 2 e 3 che ne fanno parte integrante, tenuto conto che le vacanze di organico relative al personale a tempo indeterminato al 01/10/2022 sono le seguenti:
 - Dirigenti n. 2 vacanze (50% rispetto alla dotazione organica);
 - Cat. D n. 8 vacanze (42,11 % rispetto alla dotazione organica);

- Cat. C n. 17 vacanze (65,38% rispetto alla dotazione organica);
- Cat. B n. 36 vacanze (43,90 % rispetto alla dotazione organica);
- di dare atto che la capacità assunzionale complessiva, già detratte le assunzioni effettuate nel 2022, è pari a € 459.495,77 disponibili per anno come di seguito indicato:

dal 01/01/2022	€ 302.392,82
dal 01/01/2023	€ 123.411,85
dal 01/01/2024	€ 33.691,10

- 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 le economie complessive consentono le assunzioni di n. 11 unità, per un costo complessivo pari a € 454.065,07, così distinte:
 - n. 4 assunzioni di categoria D per un costo pari a € 176.988,64
 - n. 7 assunzioni di categoria C per un costo pari a € 277.076,43
- di dare atto che le assunzioni previste determinano un residuo di capacità assunzionale teorico pari a € 5.430,70;
- di dare atto, ai fini del conteggio dei limiti per il calcolo del numero di unità da destinare alle selezioni interne (30% di quelle previste nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria) che le unità relative alla cat. D sono in numero di 4 e, pertanto consentono di destinare una unità alle selezioni interne per tale categoria (l'unità in questione era già prevista nel precedente piano);
- di dare atto che la cessazione dal servizio per dimissioni di una unità acquisita ai sensi dell'art. 38bis comporterà la sostituzione tramite lo scorrimento delle graduatorie degli idonei di cui alla procedura di mobilità avviata con determinazione n. 244 del 28/04/2021, solo successivamente alla scadenza del termine del diritto alla conservazione del posto dell'unità dimissionaria, ovvero dal 01/03/2023. Pertanto tale cessazione non comporterà l'aumento della capacità assunzionale disponibile dal 2023. Si specifica che il costo dell'unità in questione è già ricompreso nell'utilizzo della capacità assunzionale del precedente piano per l'anno 2021 (si veda tabella allegato 3);
- il numero di unità da destinare alla mobilità ex art 38bis LR 31/98, è calcolato secondo quanto definito nella deliberazione G.R. 18/35 del 10/06/2022 .."nella misura del 10% delle unità da assumere di ciascuna tipologia (dirigenti, dipendenti e appartenenti al CFVA)",..... "al fine di incrementare quanto più possibile il reclutamento dall'esterno, e, pertanto, è pari a sola n. 1 unità per la cat. C;
- di procedere al reclutamento delle 11 unità di cui sopra secondo quanto di seguito definito:

Reclutamento con procedure di mobilità art. 38bis L.R. 31/98 (10% dei posti destinati al reclutamento):

- n. 1 unità di cat. C;

Passaggio di categoria ai sensi dell'art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017 a seguito di selezione (concorso interno) tra le aree riservate al personale di ruolo assunto con concorso pubblico, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'art. 56 della L.R. n. 31 del 1998 (3 anni);

- n. 1 unità di cat. D (a conferma di quanto già definito con il precedente piano);

Reclutamento per concorso pubblico a tempo indeterminato con procedure unificate di cui all'art. 54 della L.R. 31/98;

- n. 2 unità di cat. D, già comunicate alla Direzione Generale del personale R.A.S. con note prot. n. 15410 del 07/09/21 e n. 16346 del 18/10/21 (n. 1 unità di cat. D Amministrativo/contabile e n. 1 unità di cat. D Tecnico) e rettifiche con nota prot. n.17525 dell'8/11/22;

Reclutamento tramite scorrimento di graduatorie (a tempo indeterminato) in corso di validità del sistema regione o in subordine di altra P.A. previa stipulazione di apposita convenzione:

- n. 4 unità cat. C (di cui 1 già avviata);
- n. 1 unità cat. D;

Reclutamento tramite concorso pubblico per assunzione a tempo indeterminato bandito direttamente dall'ERSU, con riferimento alla urgente necessità di assunzione di figure professionali di cat. C, istruttori amministrativi con competenze specifiche in materia contabile e/o di rendicontazione di fondi comunitari per la gestione trasversale nei vari uffici dell'Ente, **previa verifica dell'esistenza di graduatorie specifiche per le professionalità richieste, all'interno del Sistema Regione ovvero, in subordine, di altre P.A:**

- n. 2 unità cat. C;

- di procedere all'acquisizione del personale vacante, nelle more della definitiva attuazione del presente piano, 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;
- di dare atto che, per tenere conto delle figure professionali necessarie per l'attuazione delle attività di cui alla deliberazione G.R. n. 22/24 del 14/07/2022 citata in premessa, l'acquisizione delle stesse potrà essere fatta con personale a tempo con l'impiego dei margini assunzionali a tempo determinato previsti dall'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2020;
- 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 nell'anno precedente;
 - previa verifica della copertura finanziaria nel bilancio per l'anno considerato;
- di dare atto che sarà avviato 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.

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



ENTE REGIONALE PRO SU DERETU A S'ISTUDIU UNIVERSITARIU DE CASTEDDU
ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI CAGLIARI



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

<p>Deliberazione N. 14/2022</p>
--

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.

F.TO IL DIRETTORE GENERALE

Ing. Raffaele Sundas

F.TO IL PRESIDENTE

Dott. Cosimo Ghiani

ALLEGATO 1 - SITUAZIONE DELL' ORGANICO

• SITUAZIONE AL 01/10/2022

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

Per contro la situazione effettiva è la seguente:

Personale dirigente

Personale dirigente	Dotazione organica approvata	Dirigenti a tempo indeterminato	Vacanze organico	% vacanze organico
- Dirigenti	4	2	2	50,00

Copertura temporanea vacanze di organico dirigenti

- n. 1 Dirigenti acquisiti a tempo determinato con funzioni di Direttore Generale

Personale non dirigente

Personale non dirigente	Dotazione organica approvata	Dipendenti a tempo indeterminato (ruolo)	Vacanze organico	% vacanze organico
cat D	19	11	8	42,11
cat C	26	9	17*	65,38
cat B	82	46	36	43,90
Totali	127	66	61	

*Di cui un posto vacante ma non disponibile

Copertura temporanea vacanze di organico personale non dirigente

Personale in comando	unità	
cat D	5	3 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	7	

L'organico effettivo del personale comprensivo di personale di ruolo a tempo indeterminato, a tempo determinato, in comando è pari a n. 76 unità di cui 3 in assegnazione presso altri Enti/Sindacato.

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			
TOTALE SPESA	5.310.558	5.316.000	4.876.748

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	4.922.788	4.798.054	4.468.175
MEDIA TRIENNIO		4.729.672	

Nell'anno precedente (2021) il limite di spesa è stato rispettato come dal seguente riepilogo:

TIPOLOGIA DI SPESA - impegni di competenza	ANNO 2021
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo indeterminato	2.799.577,07
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo determinato	112.071,95
Spese per co.co.co	78.806,64
Oneri riflessi	738.962,56
IRAP	255.745,02
Formazione	3.875,00
Rimborsi spese missione	2.093,53
Assegno al nucleo familiare	10.792,08
Buoni pasto/mensa al personale	28.361,69
Somme rimborsate personale In comando	392.915,51
TOTALE SPESA	4.423.201,05
Componenti da sottrarre:	
Spese pers. Totalmente a carico finanziamenti comunitari	
Spese formazione/Rimborsi Missioni	5.968,53
Oneri rinnovi contrattuali pregressi (progressioni 2018/20)	
Spese personale appartenente alle categorie protette (limite quota obbligatoria)	343.483,00
Assegno al nucleo familiare	10.792,08
Totale detrazioni	360.243,61
SPESA al netto detrazioni	4.062.957,44

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);



ENTE REGIONALE PRO SU DERETU A S'ISTUDIU UNIVERSITARIU DE CASTEDDU
ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI CAGLIARI



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Deliberazione
N. 14/2022

- g)** aver attestato che non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza (art. 33, comma 2, D.lgs. n. 165/2001).
- h)** avere adottato il piano delle azioni positive ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006;

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 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);

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);

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

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

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.

Tuttavia l'assunzione di un dirigente in mobilità ai sensi dell'art 38bis essendo comunque improcrastinabile è stata effettuata a valere sulla capacità assunzionale complessiva disponibile per l'anno 2022, come risultante dalla tabella seguente.

Deliberazione
N. 14/2022

CESSAZIONI E CALCOLO DELLA CAPACITA' 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:

<i>Residui capacità assunzionale quinquennio precedente personale dipendente</i>	Unità	Economie	% turnover	Capacità assunzionale
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 2020 -cessazioni 2019	8	295.467,24	100,00	295.467,24
capacità assunzionale 2021 -cessazioni 2020 + rateo cessati 2021	7	275.143,98	100,00	275.143,98
A) totale capacità assunzionale quinquennio precedente				773.679,37
Da detrarre assunzioni effettuate quinquennio precedente:				
1)assunzioni per mobilità art. 38bis LR 31/98 n. 3 cat C (anno 2018)	3			123.411,85
2) differenza costo tra categoria D e cat C per assunzioni per concorsi interni già effettuate (anno 2020)	2			9.329,63
3) assunzioni effettuate per mobilità art 38bis di n. 3 cat C (anno 2021)	3			118.747,04
B) Totale da detrarre per utilizzo capacità ass. quinquennio precedente				251.488,52
C) Totale residuo capacità assunzionale quinquennio precedente (A-B)				522.190,84
Capacità assunzionale triennio 2022/2024				
Capacità assunzionale 2022- Cessazioni anno 2021 (effettive)	3	101.073,30	100,00	101.073,30
Capacità assunzionale 2023 - Cessazioni anno 2022 (effettive)	2	83.829,51	100,00	83.829,50
Capacità assunzionale 2023 - Cessazioni anno 2022 (previste passaggi interni)	1	39.582,35	100,00	39.582,35
Capacità assunzionale 2024 - Cessazioni anno 2023 (previste)	1	33.691,10	100,00	33.691,10
D) Totale capacità assunzionale 2022/2024				258.176,25
E) Totale capacità assunzionale 2022/2024 + residuo quinquennio precedente (C+D)				780.367,09
Da detrarre assunzioni realizzate anno 2022				
1) assunzioni per procedura di stabilizzazione n. 4 cat D	4			176.988,64
2) assunzione per scorrimento graduatorie LAORE cat C	1			39.582,35
3) assunzione n. 1 dirigente in mobilità art 38bis (in assenza di capacità assunzionale per personale dirigente)	1			104.300,33
F) Totale da detrarre per utilizzo capacità assunzionale 2022 (E-F)				320.871,32
G) Importo capacità assunzionale netta 2022/2024 (E-F)				459.495,77

Deliberazione
N. 14/2022

Pertanto la capacità assunzionale effettivamente disponibile, previa verifica delle effettive cessazioni e della effettiva disponibilità finanziaria, è pari a € **459.495,77** utilizzabili per anno come di seguito indicato:

- disponibile dal 01/01/2022 € 302.392,82
- disponibile dal 01/01/2023 € 123.411,85
- disponibile dal 01/01/2023 € 33.691,10

Deliberazione
N. 14/2022

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SEDUTA DEL 29 NOVEMBRE 2022

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di Deliberazione avente ad oggetto *“Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 – Determinazione della capacità assunzionale dell’ERSU di Cagliari”*;

VISTI tutti gli atti istruttori,

ESPRIME

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

F.TO II DIRETTORE GENERALE

Ing. Raffaele Sundas