

### DELIBERAZIONE N. 46 DEL 15 DICEMBRE 2023

**OGGETTO:** Deliberazione CDA n. 16 del 23/05/2023 - Aggiornamento PIAO per la parte relativa alla sottosezione - **3.4. Sottosezione di programmazione: "Piano Triennale del fabbisogno del personale" -Anni 2023-2025.**

#### 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. 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;

**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;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni del CDA dell'ERSU:

1. n. 14 del 29/11/2022 – "Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari";
2. n. 1 del 17/01/2023 – "Deliberazione C.d.A n. 14/2022 -Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 – Presa d'atto parere favorevole e osservazioni Assessorato competente-Nota Prot. RAS 14/2023";
3. n. 16 del 23/05/2023 Adeguamento Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n. 113 e, in particolare il punto 3.4 Sottosezione di programmazione: "Piano Triennale del fabbisogno del personale";

**RAVVISATA** l'opportunità di aggiornare i suddetti piani in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'ente;

**VISTA** la deliberazione della G.R. 12/4 del 30/03/2023 avente ad oggetto l'approvazione del PIAO regionale, e, in particolare l'Allegato 9 alla medesima "PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025";

**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";

Deliberazione  
N. 46/2023

**PRESO ATTO** delle direttive generali per le Amministrazioni del Sistema Regione di cui al punto 36 del suddetto allegato che prevedono: “ *Nelle more della regolamentazione delle ulteriori fasi attuative della Legge Regionale n. 21 del 2018 che ha istituito il ruolo unico del comparto regionale, le modalità di definizione della presente programmazione del fabbisogno costituiscono atto di indirizzo per gli Enti e le Agenzie del sistema Regione, i quali sono sottoposti agli obblighi di riduzione della spesa del personale nonché al medesimo regime limitativo delle assunzioni cui è soggetta l’Amministrazione regionale. Relativamente alla riassegnazione del personale del Ruolo unico resta fermo l’indirizzo interpretativo del comma 3, dell’art. 21 della L.R. n. 10 del 21.6.2021 fornito dalla Giunta regionale nella deliberazione n. 18/35 del 10.06.2022 (PTFP 2022-2024);*

**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;

**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

Deliberazione  
N. 46/2023

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;

**DATO ATTO** con riferimento alle **modalità di assunzione**, che:

- in merito alle selezioni interne, nel presente Piano sono ricomprese solo quelle già disposte nel piano precedente (n. 1 unità da cat C a cat D piano 2022/2023), poiché le procedure assunzionali interne da disporsi ai sensi dell'art. 1, comma 4, della L.R. n. 18/2017 e s.m.i., in attuazione dell'art. 22, comma 15, della L.R. n. 75 del 2017, potevano essere riferite solo al triennio 2020-2022 (come indicato nella deliberazione G.R. G.R. 12/4 del 30/03/2023, per *“l'eventuale applicazione in ambito regionale delle disposizioni assunzionali, relative anche alle selezioni interne, previste dal D.L. n. 80 del 2021, modificative della disciplina di cui al D. Lgs. n. 165 del 2001, si rimanda a quanto indicato dalla Giunta Regionale nella deliberazione n. 18/35 del 10.06.2022 (PTFP 2022-2024) che ha chiarito che per l'applicazione di tale disciplina in ambito regionale sia necessario l'intervento da parte del legislatore regionale”*);

- non potrà essere attuato il *“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...”* di n. 2 categorie C, previsto nel piano 2022/2024 di cui alla deliberazione 14/2022. Ciò in quanto nel PARERE alla medesima trasmesso dall'Assessorato competente (Prot. E.R.S.U n. 10/2023) si evidenzia in particolare *“.....con riferimento alle predette modalità di reclutamento, si ritiene che l'Ente non possa procedere autonomamente a bandire un concorso per istruttori amministrativi (cat C) con competenze specifiche in materia contabile e/o di rendicontazione di fondi comunitari, dovendosi attenere alle procedure unificate di cui all'art. 54 della L.R. 31/98”*.

Pertanto essendo attualmente in corso le procedure di acquisizione di personale di categoria C con concorsi unici di cui all'art 54 della L.R. 31/98 da parte della RAS, si provvederà a richiedere alla competente Direzione regionale l'incremento del contingente dei posti a concorso, ovvero lo scorrimento della graduatoria a completamento della procedura, per la copertura di dette posizioni,

- con riferimento al personale di categoria D, a seguito del completamento da parte della R.A.S. dei concorsi unici di cui all'art 54 della L.R. 31/98, nei quali era previsto per questa Amministrazione un contingente complessivo di n. 3 unità, sono in corso di acquisizione n. 3 categorie D, di cui un funzionario tecnico e n. 2 funzionari amministrativi;

- con riferimento all'acquisizione di personale in mobilità di cui all'art 38/bis della L.R. 31/98, il presente piano si attiene alla percentuale prevista nel PTFP di cui alla deliberazione GR 12/4 del 30/03/2023 (20%);

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

Deliberazione  
N. 46/2023

**CONSIDERATO** che lo stato di attuazione del piano precedente è il seguente:

Assunzioni effettuate negli anni 2022/2023:

Modalità di assunzione	Dirigenti	Cat D	Cat C
1) assunzioni mediante procedura di stabilizzazione art 20 D. Lgs 75/17 (anno 2022)		<b>4</b>	
2) assunzione per scorrimento graduatorie sistema regione (anno 2022)			<b>1</b>
3) assunzione mobilità art 38bis (in assenza di capacità assunzionale per personale dirigente – piano 2021/2023) – anno 2022	<b>1</b>		
3) assunzione per mobilità art 38bis (anno 2023)			<b>1</b>

Procedure completate ed in corso di perfezionamento:

Modalità di assunzione	Dirigenti	Cat D	Cat C
1) acquisizioni da concorso unico art 54 L.R. 31/98 già previste nel piano 22/24		<b>3</b>	
2) selezioni interne per passaggio di categoria già previste nel piano 22/24		<b>1</b>	

Acquisizioni temporanee (comandi):

- nell'anno 2022 è stata temporaneamente acquisita n. 1 unità di personale in cat D in comando da altre P.A;
- nell'anno 2023 è stata temporaneamente acquisita n. 1 unità di personale in cat C in comando da altre P.A;
- È in corso di svolgimento una selezione per l'acquisizione di un dirigente a cui affidare l'incarico di Direttore di Servizio in assegnazione/comando da altra P.A, con priorità per il sistema regione;

**CONSIDERATO** che la consistenza del personale alla data del **01/11/2023** è quella indicata nell'allegato 1) da cui si evince:

- la necessità di una revisione della consistenza numerica delle categorie in considerazione dell'esigenza di maggiore specializzazione delle competenze professionali, rimandata ad apposito atto;
- l'esigenza 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 5 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. 4 unità) proveniente dal comparto regione e da altre amministrazioni;

**Deliberazione**  
**N. 46/2023**

- 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 2023/2025, secondo le disposizioni impartite dalla Giunta Regionale con la deliberazione 12/4 del 30/03/2023 e delle disposizioni di legge;
- VERIFICATO** che la spesa per il personale sostenuta nell'anno 2022 è contenuta entro il valore medio del triennio di riferimento 2011/2013. Della stessa si dà atto nell'allegato 2;
- DATO ATTO** come da allegato 3):
- che residuano economie per assunzioni non ancora effettuate relative al quinquennio precedente (2018-2022) pari a € 283.091,74 (come risultanti dall'allegato 3);
  - che le cessazioni degli anni 2022/2024 originano una capacità assunzionale del triennio 2023/2025 pari a € 314.891,35;
  - che le economie per assunzioni relative al presente piano sono pari complessivamente a € 597.983,09 (come risultanti dall'allegato 3) di cui già utilizzate, per assunzioni da perfezionarsi nell'immediato, € 227.170,38, con una capacità netta pari a € 370.812,71 utilizzabile per anno come segue:
- disponibile dal 01/01/2023 € 187.620,82
  - disponibile dal 01/01/2024 € 112.997,91
  - disponibile dal 01/01/2025 € 70.193,98
- VISTA** la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'ERSU n. 8 del 23 marzo 2023 avente ad oggetto "*Decreto Legislativo n.118/2011, approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2023 e pluriennale 2023-2025*", resa esecutiva ai termini di legge
- DATO ATTO** che la capacità assunzionale trova copertura finanziaria nel bilancio per l'anno 2023 e nel bilancio pluriennale 2023/2025 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;
- 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.

Deliberazione  
N. 46/2023

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 prot. ERSU n. 16525 del 30 novembre 2023, e che le stesse sono state sentite dal Direttore Generale in apposita riunione il giorno 13 dicembre 2023;

**DATO ATTO** altresì, in merito alle proposte delle OO.SS. esposte nella suddetta riunione, che è emersa da parte delle stesse OO.SS. in sintesi la necessità di stabilire una chiara linea politica circa le strategie da adottarsi nel merito del servizio mensa per la parte gestita direttamente con i dipendenti dell'Ente; infatti questi rappresentano una garanzia di maggiore qualità del servizio reso, ma non è stata prevista nessuna assunzione di figure di livello B che possano essere destinate a rinforzare il numero degli addetti alle cucine/sale della mensa di Via Michelangelo, anche nella previsione di un detrimento dell'attuale dotazione derivante dal crescere dell'età dei dipendenti e dei prossimi pensionamenti, inoltre osservano le OO.SS. che vi è una marcata differenza fra le posizioni B previste nella pianta organica e le attuali figure B presenti nell'Ente, senza che nel piano proposto siano previste assunzioni di livello B.

**RITENUTO OPPORTUNO** in merito a quanto sopra richiesto dalle OO.SS., di rinviare al 2024, fattivamente, la definizione di una chiara politica di valorizzazione del servizio mensa per la parte gestita direttamente dall'Ente, atteso che è condivisibile il fatto che il servizio reso direttamente dai dipendenti dell'Ente rappresenta un "valore aggiunto" rispetto alla parte esternalizzata del servizio.

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

**con voto favorevole del Presidente e dei Consiglieri BARBIERI e PALMAS, il Consigliere MANCA astenuto e, con voto contrario il consigliere STOCHINO,**

#### DELIBERA

- di aggiornare il piano triennale del fabbisogno dell'ERSU di Cagliari per il triennio 2023-2025 di cui alla Deliberazione CDA n. 16 del 23/05/2023 - per la parte relativa alla sottosezione - 3.4. Sottosezione di programmazione: "Piano Triennale del fabbisogno del personale", per gli anni 2023-2025 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.

- Di dare atto che le **vacanze di organico relative al personale a tempo indeterminato al 01/11/2023 sono le seguenti:**

- Dirigenti n. 2 vacanze
- Categoria D n. 8 vacanze
- Categoria C n. 16 vacanze
- Categoria B n. 37 vacanze

Deliberazione  
N. 46/2023

• di dare atto che la capacità assunzionale complessiva, **già detratte le assunzioni effettuate nel 2023 nonché quelle in corso di perfezionamento (selezione interna cat D e n 3 cat D da concorsi unici RAS)**, è pari a € 370.812,71, disponibili per anno come di seguito indicato:

- disponibile dal 01/01/2023 € 187.620,82
- disponibile dal 01/01/2024 € 112.997,91
- disponibile dal 01/01/2025 € 70.193,98

• di dare atto che le assunzioni di personale del presente piano tengono conto dei residui assunzionali del quinquennio 2018/2022 e del 100% della previsione delle economie delle cessazioni certe del triennio 2023/2025;

• 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. 8 unità, per un costo complessivo pari a € 345.719,12, così distinte:

- n. 1 assunzioni di categoria D per un costo pari a € 46.091,61
- n. 7 assunzioni di categoria C per un costo pari a € 299.627,50

• di dare atto che le assunzioni previste determinano un residuo di capacità assunzionale teorico pari a € 25.093,58;

• di dare atto che nell'anno 2022 è cessata dal servizio per dimissioni volontarie una unità acquisita ai sensi dell'art 38bis e che sono scaduti i termini per la conservazione del posto;

• il numero di unità da destinare alla mobilità ex art 38bis LR 31/98, è comunque calcolato secondo quanto definito nella deliberazione G.R. 12/4 del 30/03/2023 nella "*.. misura del 20% delle unità da assumere di ciascuna tipologia*" pertanto, è pari a sola n. 1 unità per la cat. C;

• di procedere al reclutamento delle 8 unità di cui sopra secondo quanto di seguito definito:

**Reclutamento con procedure di mobilità art 38bis L.R. 31/98 (20% dei posti destinati al reclutamento):**

- n. 1 unità di cat C;

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

- n. 7 unità di categoria C - Istruttore;

• 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 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;

**Deliberazione**  
**N. 46/2023**

- 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.

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  
(documento firmato digitalmente)

**IL PRESIDENTE**

Dott. Cosimo Ghiani  
(documento firmato digitalmente)

Deliberazione  
N. 46/2023

## ALLEGATO 1 - SITUAZIONE DELL' ORGANICO

### • SITUAZIONE DEL PERSONALE AL 01/11/2023

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 alla data del 01/01/2023 è la seguente:

Personale dirigente

Personale dirigente	Dotazione organica approvata	Dirigenti ruolo 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 dirigente TOTALE

Personale dirigente	Dotazione organica approvata	Dirigenti ruolo a tempo indeterminato
- Dirigenti	4	3*

**\*Si specifica che n. 1 dirigente di ruolo si trova in Assegnazione presso la R.A.S. con funzioni di Direttore Generale, pertanto, pur sostenendo il costo dell'unità ai sensi del comma 3 dell'art. 21 della L.R. 10/2021, il dirigente non è disponibile presso l'Ente.**

Personale non dirigente al 01/11/2023

Personale non dirigente	Dotazione organica approvata	Dipendenti a tempo indeterminato (ruolo)	Vacanze organico	% vacanze organico per categoria (sul totale delle vacanze)
cat D	19	11	8	13,11
cat C	26	10	16*	26,23
cat B	82	45	37	60,66
Totali	127	66	61	

\*Si specifica che n. 1 unità acquisita nel 2021 ai sensi dell'art 38bis per mobilità definitiva ha rassegnato le dimissioni a far data dal 15/11/2023 per assunzione presso altra amministrazione a seguito di

Deliberazione  
N. 46/2023

concorso pubblico, con diritto alla conservazione del posto per il periodo di prova, e che sono ricomprese 2 unità al momento in comando OUT

Copertura temporanea vacanze di organico personale non dirigente

Personale in comando	unità	
cat D	3	2 unità da comparto regione e 1 unità proveniente da altre amministrazioni
cat C	1	personale proveniente da altre amministrazioni*
cat B	0	
<b>Totali</b>	<b>4</b>	

*\*Si specifica che n. 1 unità di personale della Lista speciale L.R. 3/2008 assegnato all'Ente si trova al momento in aspettativa, pertanto non è considerato nelle suddette tabelle in quanto non disponibile*

**Copertura vacanze di organico con procedure terminate e in corso di imminente perfezionamento (già previste nel Piano 2022/2024):**

- n. 1 passaggio di categoria (da C a D) – con conseguente aumento di 1 unità di categoria D e diminuzione di 1 unità di categoria C;
- n. 3 acquisizioni da concorso unico RAS categoria D

## 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 **4.729.672** (vedi piani precedenti per le specifiche)

Nell'anno precedente (2022) il limite di spesa è stato rispettato come dal seguente riepilogo:

TIPOLOGIA DI SPESA - impegni di competenza	ANNO 2022
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo indeterminato	2.829.906,94
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario personale dipendente a tempo determinato	100.189,92
Spese per co.co.co	0
Oneri riflessi	813.097,00
IRAP	251.329,00
Formazione	2.080,00
Rimborsi spese missione	733,80
Assegno al nucleo familiare	2.935,00
Buoni pasto/mensa al personale	32.074,00
Somme rimborsate personale In comando	391.155,00
<b>TOTALE SPESA</b>	<b>4.423.500,66</b>
<b>Componenti da sottrarre:</b>	
Spese formazione/Rimborsi Missioni	2.813,80
Oneri rinnovi contrattuali pregressi (progressioni 2022)	93.327,42
Spese personale appartenente alle categorie protette (limite quota obbligatoria)	350.969,90
Assegno al nucleo familiare	2.935,00
Totale detrazioni	450.046,12
SPESA al netto detrazioni	<b>3.973.454,54</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.**

Deliberazione  
N. 46/2023

- 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 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 DLgs 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. 46/2023

## 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
<b>A) Risorse residue da cessazioni anni precedenti (piano 2022/2024)</b>				<b>522.190,84</b>
<b>Capacità assunzionale triennio 2022/2024</b>				
Cessazioni anno 2021: n. 3 categorie B	3	105.290,96	100,00	105.290,96
<b>B) Capacità assunzionale anno 2022</b>				<b>105.290,96</b>
<b>C) Totale capacità assunzionale 2022 (A+B)</b>				<b>627.481,81</b>
<b>Da detrarre assunzioni realizzate anno 2022 (Piano 2022/2024)</b>				
1) assunzioni per procedura di stabilizzazione: n. 4 cat D	4			184.366,46
2) assunzione per scorrimento graduatorie altre P.A.: n 1 cat C	1			42.803,93
3) assunzione n. 1 mobilità art 38bis (in assenza di capacità assunzionale per personale dirigente): n. 1 dirigente	1			117.219,68
<b>D) Totale utilizzo capacità assunzionale 2022</b>				<b>344.390,07</b>
<b>E) Recupero risorse quinquennio precedente (C-D)</b>				<b>283.091,74</b>

<b>Calcolo capacità assunzionale 2023/2025</b>	Unità	Economie	% turnover	Capacità assunzionale
<b>Cessazioni anno 2022 :</b> n. 2 categorie C n 1 categoria D	3	131.699,47	100,00	
• <b>Capacità assunzionale 2023</b>				131.699,46
<b>Cessazioni anno 2023:</b> n 2 categorie B	2	70.193,98	100,00	
<b>Cessazioni anno 2023 (passaggio di categoria):</b> n. 1 passaggio da categoria C a cat D	1	42.803,93	100,00	
• <b>Capacità assunzionale 2024</b>				<b>112.997,91</b>
Cessazioni anno 2024 (previste): n 2 categorie B	2	70.193,98	100,00	
• <b>Capacità assunzionale 2025</b>				70.193,98
<b>F) Capacità assunzionale triennio 2023/2025</b>				<b>314.891,35</b>

<b>G) Totale capacità assunzionale triennio 2023/2025 (E+F)</b>				<b>597.983,09</b>
---	--	--	--	-------------------

Deliberazione  
N. 46/2023

<i><b>Da detrarre assunzioni realizzate o in corso di perfezionamento (già previste nel piano precedente)</b></i>	Unità		Costo assunzione
1)assunzione n. 1 mobilità art 38bis: n. 1 categoria C	1		42.803,93
2) assunzione categoria D per passaggio interno	1		46.091,61
3) assunzione n. 3 unità cat D da concorsi unici RAS	3		138.274,84
<b>H) Totale capacità assunzionale già utilizzata</b>			<b>227.170,38</b>
<b>I) Totale capacità assunzionale disponibile 2023/2025 (F-H)</b>			<b>370.812,71</b>

Pertanto la capacità assunzionale effettivamente disponibile, previa verifica delle effettive cessazioni e della disponibilità finanziaria, è pari a € **370.812,71** utilizzabili per anno come di seguito indicato:

- disponibile dal 01/01/2023 € 187.620,83
- disponibile dal 01/01/2024 € 112.997,91
- disponibile dal 01/01/2025 € 70.193,98

Deliberazione  
N. 46/2023

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**  
**SEDUTA DEL 15 DICEMBRE 2023**  
**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTA** la proposta di Deliberazione avente ad oggetto: *“Deliberazione CDA n. 16 del 23/05/2023 - Aggiornamento PIAO per la parte relativa alla sottosezione - 3.4. Sottosezione di programmazione: “Piano Triennale del fabbisogno del personale” -Anni 2023-2025”*;

**VISTI** tutti gli atti istruttori

**ESPRIME**

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

**II DIRETTORE GENERALE**  
Ing. Raffaele Sundas  
*(documento firmato digitalmente)*