

DELIBERAZIONE N. 20 DEL 14 GIUGNO 2021

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 – Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

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 05 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;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 53/30 del 28 ottobre 2020 con la quale si dispone di nominare, a far data dalla sottoscrizione del Decreto del Presidente della Regione Sardegna, l’Ing. Gian Michele Camoglio, Commissario Straordinario dell’Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Cagliari;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 119 del 04 novembre 2020 con il quale l’Ing. Gian Michele Camoglio è nominato Commissario Straordinario dell’Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Cagliari per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione dell’ordinario organo di amministrazione e, comunque, fino al 31 dicembre 2020;

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 66/12 del 28 dicembre 2020 con la quale si dispone di prorogare, a far data dal 1° gennaio 2021, la nomina del Commissario Straordinario, con il compito di provvedere alla gestione dell’Ente Regionale per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione del Consiglio di amministrazione dell’Ente e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi;

VISTO il Decreto del Presidente della Regione Sardegna n. 147 del 31 dicembre 2020 con il quale si dispone, a far data dal 1° gennaio 2021, la proroga dell’Ing. Gian Michele Camoglio quale Commissario Straordinario dell’Ente Regionale per il Diritto allo Studio Universitario di Cagliari, per il tempo strettamente necessario alla ricostituzione del Consiglio di amministrazione dell’Ente e, comunque, per un periodo non superiore a sei mesi;

RICHIAMATE le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione dell’ERSU 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” e n. 49 del 15 ottobre 2020 “Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 - Determinazione della capacità assunzionale dell’ERSU di Cagliari - Riesame deliberazione n. 43 del 10 settembre 2020”;

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;
- 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. 55/21 del 5 novembre 2020 recante il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e la determinazione della capacità assunzionale della Regione;

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;

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”;

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

1. 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.
2. 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) e, pertanto nessuna progressione attuata;
 - 2 vincitori per passaggi di categoria da C a D (determinazione n. 523 del 09 settembre 2020) con inquadramento nella categoria a far data dal 01 ottobre 2020.
3. Si è proceduto alla proroga dei contratti di collaborazione e dei contratti a tempo determinato in corso fino al 31 dicembre 2021 in relazione al personale rientrante nelle procedure di stabilizzazione.
4. 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 1° febbraio 2018 e dal 1° giugno 2018), n. 1 unità di categoria C (dal 1° agosto 2018) e n. 2 unità di categoria D (dal 1° febbraio 2018 e dal 1° settembre 2018) provenienti da altre P.A che hanno terminato anticipatamente il comando in data 04 agosto 2020;
 - n. 1 funzionario tecnico Cat. D reperito mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea, entro i vincoli del bilancio dell'Ente, un funzionario tecnico di Cat. D (Ingegnere) con decorrenza dal 1° 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.
5. Sono stati prorogati fino al 06 ottobre 2021 i contratti del personale a termine (n. 2 unità di cat. C) acquisito con il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri Enti (ERSU di Sassari), a far data dal 07 ottobre 2019 (deliberazione GR n. 35/32 del 9 luglio 2020, il cui costo è totalmente a carico del finanziamento comunitario);
 6. 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 vacante. 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;
 7. Con Deliberazione n. 40 del 03 settembre 2020 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 si è conclusa con l'acquisizione in comando di un dirigente di altra Amministrazione a cui sono state attribuite le funzioni di Direttore del Servizio Tecnico del 1° dicembre 2020;
 8. È stata 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;
 9. Con determinazione n. 244 del 28 aprile 2021 è stata avviata la procedura di mobilità ai sensi dell'art. 38bis della L.R. 31/98 per n. 3 unità di personale di categoria C. La scadenza delle domande è fissata per il 31 maggio 2021;

CONSIDERATO che la consistenza del personale alla data del 01 giugno 2021 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 organizzative dell'Ente;

CONSIDERATO che alla data odierna ben 12 vacanze di organico, compresa la qualifica dirigenziale (Direttore Generale e di Servizio) sono temporaneamente coperte da personale a tempo

determinato (n. 5 unità) o in assegnazione/comando (n. 7 unità) 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 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 2021/2023, secondo le disposizioni impartite dalla Giunta Regionale con la Deliberazione 55/21 del 05 novembre 2020 e delle disposizioni di legge;
- VERIFICATO** che la spesa per il personale sostenuta nell'anno 2020 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 (2016-2020) pari a € 404.427,41 (come risultanti dall'allegato 3);
- PRESO ATTO** che le economie per assunzioni relative al presente piano sono pari complessivamente a € 791.476,81 (come risultanti dall'allegato 3);
- PRESO ATTO** che la disponibilità delle suddette risorse per anno è quella definita nell'allegato 3;
- VISTA** la deliberazione del Commissario Straordinario dell'ERSU n. 13 del 05 maggio 2021 avente ad oggetto "Decreto Legislativo n.118/2011, approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2021 e pluriennale 2021-2023", resa esecutiva ai termini di legge;
- DATO ATTO** che la capacità assunzionale trova copertura finanziaria nel bilancio per l'anno 2021 e nel bilancio pluriennale 2021/2023 di cui alla suddetta deliberazione sui capitoli SC01.0024, Sc01.0102, Sc01.0103 e SC01.0114 e i relativi oneri riflessi sui capitoli Sc01.0029, Sc01.0104, 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;
- DATO ATTO** che le manifestazioni di interesse effettuate per l'acquisizione in assegnazione temporanea/comando ai sensi degli artt. 39 e 40 della L.R. 31/98, della figura dirigenziale vacante finora attuate, si sono concluse con esito negativo;
- RITENUTA** oramai assolutamente prioritaria e non più rinviabile l'acquisizione di una figura dirigenziale che possa garantire continuità all'operato dell'ente al fine del perseguimento degli obiettivi attribuiti dalla Legge e dai programmi operativi annuali;
- RITENUTO** di poter procedere con l'avvio di una procedura di acquisizione dello stesso con le modalità previste dall'art. 38bis della L.R. 31/98 (mobilità per cessione del contratto);

- VISTO** l'art. 6 c. 6 della L.R. n. 30 del 15 dicembre 2020 in materia di superamento del precariato nel sistema regione;
- VISTA** la Deliberazione della GR n. 7/38 del 26 febbraio 2021 recante l'Avvio del piano di superamento del precariato nel Sistema regione. Indirizzi attuativi. Legge Regionale 15 dicembre 2020, n 30, art 6 comma 6;
- VISTA** la Deliberazione della G.R. n. 16/11 del 05 maggio 2021 avente ad oggetto: Piano di superamento del precariato nel sistema regione. Indirizzi per l'attuazione dell'art. 6, c. 6 della L.R. 15 dicembre 2020 n. 30;
- VISTE** le tabelle allegate alla succitata deliberazione nella quale sono approvati i contingenti di personale precario interessato alle procedure di stabilizzazione del sistema regione, tra cui sono individuati, per l'ERSU di Cagliari, n. 3 stabilizzazioni a domanda e n. 1 stabilizzazione mediante procedura concorsuale riservata;
- PRESO ATTO** che nella stessa deliberazione è disposto che *... "ciascun Ente..dovrà ricomprendere la stabilizzazione del personale precario di propria competenza all'interno del rispettivo piano triennale del fabbisogno 2021/2023..."* ed è altresì disposto che *.."ciascuna amministrazione, a seguito dell'approvazione del rispettivo piano triennale del fabbisogno 2021/2023, debba bandire autonomamente le procedure di stabilizzazione di propria competenza, sia a domanda sia attraverso procedura concorsuale riservata, con verifica del possesso dei requisiti di stabilizzazione da parte di commissioni appositamente nominate."*
- CONSIDERATO** che, con il piano 2020/2022 (deliberazione 49/2020) sono state già destinate alle procedure di stabilizzazione n. 4 posizioni di categoria D;
- PRESO ATTO** della possibilità per l'Ente di avviare autonomamente le procedure ai fini della stabilizzazione per le seguenti procedure e fatta salva la *... verifica del possesso dei requisiti di stabilizzazione da parte di commissioni appositamente nominate:*
- a) stabilizzazione a domanda di cui all'art. 20 c. 1 del D.lgs. 75/2017 di n. 3 unità di cat. D;
 - b) stabilizzazione mediante concorso riservato a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'art 20 del D. Lgs 75/2017 per n. 1 unità di categoria D;
- RITENUTO** di poter riservare un ulteriore posto al personale interno, con riferimento alla categoria D, ai sensi dell'art 1, c. 4 della L.R. n. 18/2017 (pari al 20% delle unità incrementali per la stessa categoria);
- DATO ATTO** che la riserva di posti al personale interno (n. 2 unità), con riferimento alla categoria C, ai sensi dell'art 1, c. 4 della L.R. n. 18/2017 (pari al 20%) non è stata utilizzata in quanto la procedura concorsuale bandita non ha dato esito positivo e, pertanto non si ritiene di dover procedere a nuova indizione in considerazione dell'immutato quadro di riferimento relativamente ai dipendenti interessati, salvo variazione della L.R. 18/2017 al 30% con l'adeguamento alla normativa nazionale (D. Lgs 75/2017 art 22 c. 15);

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;

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 la proposta di Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 è stato trasmesso per la dovuta informativa alle OO. SS rappresentative del Sistema Regione - Enti - Agenzie con nota prot. n. 4993 del 28 maggio 2021, e che si è svolta la concertazione in una apposita riunione il giorno 08 giugno 2021;

DATO ATTO altresì che sono state accolte alcune richieste delle OO.SS. di cui sopra, con particolare riferimento alla proposta di valorizzazione del personale interno, nel quadro generale dell'esigenza di riqualificare il personale di categoria B e di elevare il grado di professionalità dell'Ente, mediante l'incremento delle figure di categoria D;

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 2021-2023 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 1° maggio 2021 sono le seguenti:
 - Dirigenti n. 3 vacanze (75% rispetto alla dotazione organica).
 - Cat. D n. 11 vacanze (57,89 % rispetto alla dotazione organica).
 - Cat. C n. 19 vacanze (73,08% rispetto alla dotazione organica).
 - Cat. B n. 33 vacanze (40,24 % rispetto alla dotazione organica).
- di dare atto che la capacità assunzionale complessiva è pari a € 791.476,81 disponibili per anno come di seguito indicato:
 - dal 01/01/2021 € 640.265,10
 - dal 01/01/2022 € 67.382,20
 - dal 01/01/2023 € 83.829,51

- 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. 17 unità, per un costo complessivo pari a € 788.930,83, così distinte:
 - n. 1 assunzione di categoria dirigenziale per un costo pari a € 104.300,33
 - n. 11 assunzioni di categoria D per un costo pari a € 486.718,77
 - n. 5 assunzioni di categoria C per un costo pari a € 197.911,73
- di dare atto che le assunzioni previste determinano un residuo di capacità assunzionale teorico pari a € 2.545,98;
- di dare atto ai fini del conteggio dei limiti per il calcolo del numero di unità da destinare alle selezioni interne (20% di quelle previste nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria) che le unità incrementali relative alla cat. D sono in numero di 4 e, pertanto consentono di destinare una ulteriore unità alle selezioni interne per tale categoria;
- di dare atto che, per la cat. C, non si ritiene di confermare la riserva di n. 2 posti per le motivazioni esposte in premessa;
- di dare atto che il numero di unità che possono essere destinate alla mobilità ex art 38bis LR 31/98 (50% di quelle destinate al reclutamento) tenuto conto che non sono state attuate mobilità con il piano precedente è pari a n. 8 unità (comprese quelle già bandite alla data del presente piano con determinazione n. 244/2021);
- di procedere al reclutamento secondo quanto di seguito definito:

Reclutamento con procedure di stabilizzazione per n. 4 unità complessive:

- n. 3 categorie D: avvio della procedura per la stabilizzazione a domanda di cui all'art 20 c. 1 del D.lgs. 75/2017;
- n. 1 categoria D: avvio della procedura per la stabilizzazione mediante concorso riservato a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui al comma 2 dell'art 20 del D. Lgs 75/2017.

Reclutamento con procedure di mobilità art 38bis L.R. 31/98 (40,9% dei posti destinati al reclutamento):

- n. 1 dirigente;
- n. 1 unità di cat. D;
- n. 3 unità di cat. C (già bandite).

Destinazione del 20% delle unità incrementali alla progressione tra le aree riservate al personale di ruolo (concorsi interni), fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno:

- n. 1 unità di cat. D.

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

- n. 5 unità cat. D;
- n. 2 unità cat. C.

Qualora non siano presenti graduatorie in corso di validità per le categorie e professionalità ricercate, si procederà all'acquisizione 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 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;
- 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 organizzative 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.Lgs. 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 COMMISSARIO STRAORDINARIO
f.to Ing. Michele Camoglio

ALLEGATO 1 - SITUAZIONE DELL' ORGANICO

• SITUAZIONE AL 01/05/2021

Con la deliberazione del CdA dell'ERSU n. 08 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	1	3	75,00

Copertura temporanea vacanze di organico dirigenti

- n. 1 Dirigenti acquisiti a tempo determinato con funzioni di Direttore Generale
- n. 1 Dirigenti acquisiti in posizione di comando con funzioni di Direttori di Servizio

Personale non dirigente

Personale non dirigente	Dotazione organica approvata	Dipendenti a tempo indeterminato	Vacanze organico	% vacanze organico
cat D	19	8	11	57,89
cat C	26	7	19	73,08
cat B	82	49	33	40,24
Totali	127	64	63	

Copertura temporanea vacanze di organico personale non dirigente

Personale in comando	unità	
cat D	4	3 unità da comparto regione e 1 unità provenienti da altre amministrazioni
cat C	2	personale proveniente da altre amministrazioni di cui uno liste speciali
cat B	0	
Totali	6	

Personale a Tempo determinato	unità	
cat D	2	contratti prorogati nell'ambito procedure di stabilizzazione
Cat C	2	Contratti attivati e prorogati ambito FSE
Contratti collaborazione		
n. 2 Contratti		contratti prorogati nell'ambito procedure di stabilizzazione

L'organico effettivo del personale comprensivo di personale di ruolo a tempo indeterminato, personale a tempo determinato, personale in comando e personale a contratto è pari a n. 80 unità di cui 2 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 (2020) il limite di spesa è stato rispettato come dal seguente riepilogo:

TIPOLOGIA DI SPESA (Impegni di competenza)	Anno 2020
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
TOTALE SPESA	5.093.110
COMPONENTI DA SOTTRARRE	
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	597.533
SPESA al netto detrazioni	4.495.577

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 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 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).

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.

Tuttavia l'assunzione di un dirigente in mobilità ai sensi dell'art 38bis essendo comunque improcrastinabile sarà effettuata a valere sulla capacità assunzionale complessiva.

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:

Personale non dirigente	Unità	Economie	% turnover	Capacità assunzionale
Residui capacità assunzionale quinquennio precedente				
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 2020 -cessazioni 2019	8	295.467,24	100,00	295.467,24
Capacità assunzionale quinquennio precedente (totale)				537.168,89
da detrarre assunzioni effettuate quinquennio precedente	3			123.411,85
da detrarre assunzioni effettuate quinquennio precedente per concorsi interni (differenza)	2			9.329,63
Residuo capacità assunzionale quinquennio precedente				404.427,41
Cessazioni anno 2020 (effettive)	7	235.837,69	100,00	235.837,69
Cessazioni anno 2021 (previste)	2	67.382,20	100,00	67.382,20
Cessazioni anno 2022 (previste)	2	83.829,51	100,00	83.829,51
Totale capacità assunzionale 2021/2023				791.476,81

Pertanto la capacità assunzionale effettivamente disponibile previa verifica delle effettive cessazioni e della effettiva disponibilità finanziaria è pari a € **791.476,81** disponibili per anno come risultante dalla tabella sottostante:

di cui disponibile dal 01/01/2021			640.265,10
di cui disponibile dal 01/01/2022			67.382,20
di cui disponibile dal 01/01/2023			83.829,51

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la proposta di Deliberazione avente ad oggetto *“Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 – 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.

II DIRETTORE GENERALE
f.to Ing. Raffaele Sundas