



# AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

*Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.*

## DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 58/21 del 30/09/2021

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2021-2023 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE - DOTAZIONE ORGANICA: APPROVAZIONE

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Francesco Piarulli

Presenti: Mauro Bellandi, Miriana Bilello, Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Irene Micali, Francesco Miglietta, Sara Sayad Nik

Assenti: Francesco Romizi

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 *"Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro"*, come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n. 32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n. 26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante *"Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32"* e ss.mm.ii.;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 149, del 10 giugno 2021 con cui viene nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Richiamato l'art. 6, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 come novellato dall'art. 4 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75, che dispone: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale [PTFP], in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter<...>"*, inserendo all'ultimo periodo del comma in commento che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
- Visto l'art. 6 ter del citato D.Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal citato art. 4 del D.Lgs 75/2017, che prevede l'emanazione di decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in cui siano definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani del fabbisogno di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2 del decreto legislativo di che trattasi;
- Visto l'art. 6 ter comma 5 del citato D.Lgs 165/01, secondo cui *"ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite <...> le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*;
- Dato atto che in data 8 maggio 2018, ai sensi del citato art. 6 ter del D. Lgs 165/01, sono state emanate, da parte del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, le *"Linee guida per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA"*, che sono state registrate dalla Corte dei Conti, con la nota avviso n. 0026010 del 9 luglio 2018;
- Considerato che il complesso sistema innovativo delineato dal legislatore trova la sua coerenza, formale e sostanziale, in tutta l'attività programmatoria, di cui il PTFP è parte

rilevante, al fine di orientare la performance organizzativa a obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati all'utenza;

- Rilevato, dunque, che in tale contesto devono essere richiamati – in chiave di sistema pianificatorio complessivo – i documenti di programmazione economico/finanziaria ed organizzativa dell'Azienda, nonché la documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale, e in particolare:
  - la definizione della macrostruttura aziendale, approvata con deliberazione del CdA n. 31/17 del 19 giugno 2017;
  - Il rispetto, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, del vincolo della riduzione tendenziale della spesa per il personale;
  - L'allegato B) alla presente deliberazione che attesta i limiti inerenti la spesa di personale, ricalcolata con i criteri individuati:
    - dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006,
    - dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2010 n. 122, secondo cui *"L'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni è sostituito dai seguenti:*  
*«557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
      - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
      - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
      - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.**557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*  
*557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.»";*
  - dalla deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Autonomie – n. 3 del 21.01.2010 (3/SEZAUT/2010/QMIG)
- l'allegato C) attestante la capacità assunzionale dell'Azienda, elaborata in applicazione:
  - dell'art. 1 comma 234, della legge 28 dicembre 2015 n. 208
  - dell'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 convertito, con modificazioni, in legge 28 marzo 2019 n. 26, ed in particolare in relazione alle disposizioni di cui all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni, in legge 11 agosto 2014 n. 114, a tenore delle quali: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono 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.<...> 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo"*

- l'allegato D) che evidenzia il calcolo del limite per assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2020 n. 122
- le note acquisite agli atti d'ufficio attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- Preso e dato atto che per effetto dell'art. 57 comma e lett. b) del decreto legge 26 ottobre 2019 n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 2019, n. 157 - con decorrenza dall'anno 2020 per tutti gli enti - sono disapplicati (tra gli altri) i seguenti limiti di spesa aventi rilievo sotto il profilo programmatico delle risorse per il personale:
  - art. 6, comma 7 del decreto legge n. 78/2010: limiti di spesa per studi ed incarichi di consulenza nella misura del 20% della spesa sostenuta nell'anno 2009;
  - art. 6, comma 12 del decreto legge n. 78/2010: limiti delle spese per missioni per un ammontare superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;
  - art. 6, comma 13 del decreto legge n. 78/2010: limiti delle spese per formazione del personale per un ammontare superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;
- Richiamato il concetto di fabbisogno quale diretto rinvio all'analisi e rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo - allo stato possibile attraverso analisi predittive sulle cessazioni di personale e di sviluppo dei Servizi ma che in futuro potranno essere basate anche su fabbisogni standard secondo un approccio di comparazione tra enti omogenei sotto il profilo dimensionale e istituzionale - sia in funzione dell'analisi dei profili e delle competenze professionali che possano adeguatamente rispondere alle esigenze di innovazione e di efficientamento organizzativo rispetto ai nuovi bisogni da soddisfare;
- Atteso che il già citato art. 6 del D.Lgs 165/01, superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni in quanto *ancorata* alla dotazione organica, ha introdotto una nuova nozione di pianificazione delle risorse umane che si sostanzia nell'esigenza di programmare il fabbisogno di personale in modo coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, come tale, la dotazione organica rappresenta un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, che non può essere superata con il PTFP;
- Constatato che tale innovativo approccio è stato già praticato dall'Azienda, con l'approvazione dei PTFP 2019/2021 e 2020/2022, sì come risulta dalle deliberazioni del CdA n. 12/19 del 29 marzo 2019 e n. 38/20 del 10 luglio 2020, peraltro in piena adesione all'orientamento della locale Sezione Regionale di Controllo reso in sede di giudizio di parificazione del rendiconto generale della Regione Toscana per l'esercizio finanziario 2020, secondo cui **"Il Piano triennale di fabbisogno di personale (PTFP), previsto dagli artt. 6 e 6-ter del d.lgs. n. 165/2011 e dalle Linee Guida emanate con d.m. 8 maggio 2018, costituisce, allo stato, lo strumento attuativo delle politiche assunzionali anche per gli enti dipendenti della Regione. <...> il PTFP è il documento di pianificazione che vincola le amministrazioni al rispetto degli equilibri di finanza pubblica e all'efficientamento della gestione organizzativa e di acquisizione delle risorse umane. A tal fine, il piano indica anche la spesa che l'ente può sostenere, nel triennio, sulla base delle proprie capacità di bilancio, nell'ambito della spesa potenziale massima correlata alla dotazione organica complessiva. Superato il tradizionale concetto di strumento rigido per l'individuazione del fabbisogno di personale, la dotazione organica, infatti, nella nuova accezione, è rappresentata dalla sommatoria dei posti**

*coperti dal personale in servizio e di quelli vacanti da coprire, nel triennio, secondo le previsioni contenute nel PTFP **ed esprime il valore finanziario massimo sostenibile**, entro il quale attuare le rimodulazioni qualitative e quantitative necessarie a supportare le scelte organizzative dell'ente"* (delib. 54/2021/PARI del 22 luglio 2021, vol. II pag. 298);

- Dato atto che concorrono a comporre l'indicatore di spesa potenziale massima – da esplicitare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6 comma 2 ultimo periodo del D.Lgs 165/01 - le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- Considerato che ai sensi dell'art. 35, comma 4, del D.Lgs 165/01 come da ultimo modificato per effetto del D.Lgs 75/2017: *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6 comma 4"*;
- Visto l'art. 14, comma 7, del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2012 n. 135 secondo cui *"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*;
- Tenuto tuttavia conto della circostanza che, a seguito del consolidarsi di un maggioritario orientamento della magistratura contabile vertente sulla neutralità o meno dei processi di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 (*ex multis*: Corte dei Conti – sez. controllo Lombardia – delib. 93/2020/PAR del 30.07.2020; Corte dei Conti – sez. controllo Umbria – delib. 117/2020/PAR del 02.12.2020) - in conseguenza delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019 n. 58 – secondo cui, per le amministrazioni comunali, *"la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione."* (Corte dei Conti – sez. controllo Lombardia – delib. 74/2020/PAR del 29.05.2020);
- Considerato quanto disposto dall'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 - convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 – in ordine:
  - alla facoltà per le regioni e gli enti locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, dall'anno 2019, nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
  - alla previsione introdotta dall'art. 14 bis del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26, concernente la facoltà di cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 5 anni rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, fermo restando che per "resti assunzionali", ai sensi della Deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, sono da considerare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio immediatamente precedente a quello dell'avvio della procedura d'assunzione;

- Vista l'intervenuta abrogazione – per opera dell'art. 21 comma 1 della legge regionale 5 agosto 2021 - dell'art. 22 bis della legge regionale 8 gennaio 2009 n. 1- Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale – secondo cui *“La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente, garantendo comunque per ciascuno di essi il rispetto dei limiti posti allo stesso dall'applicazione dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge finanziaria 2007")*;
- Considerato che l'intervenuta abrogazione dell'art. 22 bis della legge regionale n. 1/2009 rende inefficace la deliberazione della Giunta Regionale n. 341 del 6 aprile 2021 recante la *“Determinazione, ai sensi dell'articolo 22 bis della Legge Regionale n. 1/2009, della capacità assunzionale anno 2021 per gli Enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto della Regione Toscana”*;
- Richiamata la legge 19 giugno 2019 n. 56 – rubricata *Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo* - che reca nuovi principi in tema di innovazione in ordine al procedimento di reclutamento del personale alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, ed in particolare il comma 2 dell'art. 3 del testo legislativo in parola, secondo cui: *“Al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:*
  - a) *digitalizzazione;*
  - b) *razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;*
  - c) *qualità dei servizi pubblici;*
  - d) *gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;*
  - e) *contrattualistica pubblica;*
  - f) *controllo di gestione e attività ispettiva;*
  - g) *contabilità pubblica e gestione finanziaria”*
- Preso e dato atto, in merito, che l'art. 6 comma 1 della medesima legge n. 56/2019 sancisce che *“le disposizioni di cui agli articoli 1 e 3 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento”*, qualificazione da cui deriva l'obbligo per le P.A. di adeguare i propri ordinamenti alle disposizioni di legge ora richiamate;
- Visto l'art. 3 comma 8 della medesima legge 56/19, come modificato ex art. 1 comma 14 ter del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, secondo cui *“<...> al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;
- Considerate altresì le seguenti ulteriori disposizioni della legge n. 56/2019 – aventi rilievo in relazione a quanto si va a deliberare:
  - Art. 3 comma 9, lettera b), numero 2) che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34bis del D.Lgs 165/2001, di talché l'assegnazione di personale in disponibilità si effettua entro il termine di 45 giorni anziché di 60giorni;
  - Art. 3 comma 9 lettera c) numero 1) che apporta modifiche al comma 1 dell'art. 39 del D.Lgs 165/01, di talché è licenziata la seguente prescrizione: *“Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto*

*dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407";*

- Richiamate le precedenti deliberazioni del CdA:
  - n. 61/17 del 21 dicembre 2017 recante l' *"Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020, a norma dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del pubblico alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche»;*
  - n. 12/19 del 29 marzo 2019 recante l' *"Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2019/2021, definizione della dotazione organica dell'Azienda e quantificazione delle capacità assunzionali, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D,Lgs 165/2001, ed in aderenza alle «Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle P.A.».* *Approvazione degli ulteriori atti di pianificazione e di controllo in materia di spesa del personale";*
  - n. 38/20 del 10 luglio 2020 recante il *"Piano Triennale di fabbisogni di personale 2020 – 2022 (PTFP). Ricognizione annuale delle eccedenze – Dotazione Organica – Approvazione";*
- Visto l'art. 23 comma 3 lettera c) del vigente Regolamento Organizzativo, secondo cui il Comitato di Direzione *"con riferimento al tema specifico della gestione del personale il Comitato di Direzione è tenuto ad esprimere un suo orientamento in merito alle seguenti attività: <...> c) predisposizione della proposta del piano annuale occupazionale e di sviluppo professionale da adottarsi da parte del Direttore in attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale;*
- Considerato che il Comitato di Direzione, tenutosi il giorno 22 settembre 2021, ha approvato la proposta avanzata dai dirigenti a norma dell'art. 16 comma 1 del D.Lgs 165/2001 (secondo cui i dirigenti *"propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4" del D.Lgs 165/01)*, secondo quanto riportato all'allegato A) alla presente deliberazione – che in numero di 9 (nove) pagine, ne costituisce parte integrante e sostanziale -, contenente il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023, oggetto di approvazione;
- Dato atto che le assunzioni programmate per la copertura di posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni si attiveranno solo nel caso in cui queste saranno effettive, e dunque in coincidenza con la disposizione di cessazione dal ruolo;
- Dato altresì atto che l'esatta quantificazione del valore delle cessazioni del personale utili ai fini del computo della capacità assunzionale per l'anno 2021 potrà, a normativa vigente, essere determinata alla fine del corrente anno;
- Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;
- Considerato, altresì, che l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"*, sì che si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione, dandosi altresì atto che la comunicazione del PTFP al SICO può

rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

- Visto l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- Visto l'art. 11 della legge regionale 26 luglio 2002 n. 32 - come modificato dall'art. 9 comma 1 della legge regionale 19 maggio 2008 n. 26 - ed in particolare il comma 4, secondo cui *"le modifiche della dotazione organica dell'azienda sono approvate dalla Giunta regionale entro sessanta giorni dalla presentazione della stessa"*;
- Ritenuto di trasmettere all'Amministrazione Regionale la sintesi della presente deliberazione in ordine alla rideterminazione della dotazione organica adottata in questa sede - in forma di aggregato finanziario -, nel rispetto dei vincoli anche di matrice regionale in tema di spesa del personale;
- Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 78 del 22 dicembre 2020 *"Nota di aggiornamento al DEFR 2021. Approvazione ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della l.r. 1/2015."* che, nel formulare gli indirizzi agli Enti dipendenti in tema di economia e finanza regionale, statuisce il concorso di tali medesimi enti attraverso specifiche misure, tra cui - per quanto ora di interesse -:

*"1. il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2020. Inoltre, si prevede per il triennio 2021-2023 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale. In particolare, a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n.296/2006";*

*2. in materia di collaborazioni ed incarichi per studio e ricerca, la spesa non dovrà superare il costo sostenuto per tali spese nell'esercizio 2016, e a condizione che sia rispettato il limite di spesa previsto dalle norme nazionali";*

<...>

*Nel caso di superamento della spesa di personale di cui al punto 1, nonché di superamento delle spese di collaborazione ed incarichi per studio e ricerca di cui al punto 2, e in assenza di una specifica autorizzazione da parte della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito dovrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione di cui alla lettera B del conto economico dell'articolo 2425 del codice civile, come dettagliato con apposita delibera di Giunta regionale. Il risparmio dovrà essere determinato confrontando il costo totale di produzione dell'esercizio in corso con quello dell'esercizio n-1, al netto degli ammortamenti, delle svalutazioni e delle voci di cui ai punti 1 e 2. Inoltre al fine di eliminare l'incidenza di costi di natura eccezionali di cui all'art. 2427, comma 1 n. 13 cod. civ. , anche questi devono essere sottratti dal computo del calcolo dei costi totali di produzione";*

- Dato atto che l'Azienda ha rispettato il principio del pareggio di Bilancio e che, come previsto dalla vigente normativa, preliminarmente al Piano triennale del Fabbisogno di Personale, ha adottato i seguenti atti:
  - il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022, ex art. 48 D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, approvato con deliberazione del CdA n. 2/20 del 30 gennaio 2020, su cui la Consigliera Regionale di Parità ha espresso parere favorevole, con nota prot. 3823/20 dell'11 marzo 2020;
  - la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 36/21 del 27 luglio 2021 ad oggetto *"Presenza d'atto della Relazione del Comitato Unico di Garanzia - anno 2020 - di cui alla Direttiva congiunta del Ministro per la Pubblica*



*Amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche n. 2/19»»;*

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 27/21 del 30 aprile 2021 ad oggetto "*Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023: approvazione*";
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 29/21 del 30 aprile 2021 ad oggetto "*Piano della Prestazione Organizzativa 2021 e Piani di Area 2021: approvazione*";
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 51/21 del 5 agosto 2021 ad oggetto "*Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa anno 2021: approvazione monitoraggio semestrale e rimodulazione scheda obiettivi aziendali e dei Piani di Area*";
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 55/21 del 23 settembre 2021 ad oggetto "*Chiusura del Ciclo della Performance anno 2020 e valutazione del risultato della direzione aziendale - determinazioni*";
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 58/20 del 29.12.2020 ad oggetto: "*A) Recepimento Linee Guida Regionali interventi straordinari COVID a.a. 2020/2021 di cui alla DGRT n. 1549 del 9 dicembre; B) Atti di programmazione per il triennio 2021/2023: adozione Piano di Attività, Bilancio previsionale economico, (Conto economico previsionale e Piano degli investimenti); C) Approvazione programma di attività contrattuale 2021 e programma biennale degli acquisti di beni e servizi e Budget 2021-22; D) Presa d'atto della prescrizione di cui alla DGRT n. 1650 del 21 dicembre 2020*";
- Dato atto che, dalla elaborazione dei dati risultante dal portale della Regione Toscana - "Prospetto informativo aziendale (L. 68/99) - anno 2021, rilevazione dati al 31.12.2020", risultano le seguenti scoperture in quota di assunzioni obbligatorie:
  - N. 1 unità di personale a tempo pieno per la riserva di cui all'art. 1 legge 8 marzo 1999 n. 68 (quota disabili)
  - N. 1 unità di personale a tempo pieno per la riserva di cui all'art. 18 comma 2 legge 8 marzo 1999 n. 68 (quota categorie protette);
- Preso e dato atto che è in corso di avanzato reclutamento l'unità di personale per la copertura della quota di cui all'art. 1 della legge n. 68/99, mediante ricorso ad avviamento a selezione, di talché si ritiene che l'Azienda possa provvedere a completare la rispettiva quota di riserva entro il corrente anno, impegnando al contempo la Direzione aziendale ad attivare con sollecitudine il reclutamento obbligatorio per l'ulteriore unità di personale ascritto alle "categorie protette";
- Evidenziato che, nel rispetto dei vincoli finanziari e in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2021-2023 l'Azienda intende orientare le politiche occupazionali e di gestione delle risorse secondo i seguenti principi:
  - completamento del processo di valorizzazione e di professionalizzazione del personale a tempo indeterminato intrapreso dal 2016 attraverso lo strumento delle progressioni orizzontali;
  - oculata gestione del *turn over* del personale, con l'obiettivo di realizzare un equo contemperamento tra le esigenze di reclutamento di nuove unità di personale e la *messa a frutto* di esperienze e professionalità di cui l'Azienda già dispone, anche attraverso la riconsiderazione di taluni principi generali in tema di facoltativa risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro;
  - sostituzione del personale dirigente e non dirigente cessato, nel rispetto dei limiti normativi inerenti la capacità assunzionale e dei limiti di bilancio;
- Preso e dato atto che l'Azienda non ha attivato – né si trova nella condizione di dover provvedere – le facoltà previste dalla normativa nazionale e regionale in tema di superamento del precariato e di stabilizzazione, stante il costante mancato ricorso - da

oltre un quinquennio – a rapporti di lavoro flessibile nella compagine aziendale, fatte salve le ipotesi di ricorso alla sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto ed in via del tutto eccezionale;

- Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa in tema di ricorso a forme flessibili di lavoro, e compendiati in questa sede come segue:
  - previsione della possibilità di assumere a tempo determinato esclusivamente per esigenze "temporanee o eccezionali" ai sensi dell'art. 36 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 ;
  - previsione dell'obbligo di contenere le forme di lavoro flessibile nel limite di spesa del 50% di quanto speso per gli stessi fini nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, tenuto conto della riduzione di tale valore di spesa operata a seguito dell'utilizzo di quota parte di tali risorse per la stabilizzazione del personale, nell'anno 2019, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017 – ipotesi quest'ultima non pertinente per l'Azienda, in quanto non si è dato corso ad alcun processo di stabilizzazione -;
  - previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015;
- Ritenuto di dover confermare, a questo scopo, l'orientamento già in essere in tema di ricorso a forme di lavoro flessibili, ossia opzionare tale modalità di prestazione a termine nelle seguenti ipotesi:
  - legittima assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto (a titolo di esempio non esaustivo: congedi per maternità/paternità fruiti non in forma frazionata);
  - aspettativa per mandato elettorale/carica elettiva e simili;
  - necessità di provvedere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, da valutare in relazione alla superiore esigenza di garantire la continuità, la regolarità e la funzionalità di un servizio.
  - permanendo l'attuale situazione di emergenza sanitaria, il ricorso a forme di lavoro flessibile può essere opzionato per necessità di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Azienda al fine di attuare progetti di rilevanza strategica e/o di adeguare la struttura organizzativa all'emergenza di carattere sanitario prevedendo, allo scopo, uno stanziamento annuo pari a € 25.000,00, in vigore del Piano del Fabbisogno ora in approvazione;
- Dato atto che:
  - il valore medio della spesa del personale nel triennio 2011/2013, che costituisce il limite di spesa di cui al sopracitato art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, risulta ammontare ad Euro 14.605.837,31 (valore medio con IRAP retributivo calcolato in base ai dati risultanti dalle rispettive Relazioni al Bilancio di cui alle deliberazioni del CdA n. 17/12 del 26/04/2012, n. 28/13 del 31/08/2013, n. 33/14 dell'11/06/2014, quindi superiore alla spesa del personale dell'anno 2016, pari a € 13.418.688,94 con IRAP (€ 13.105.510,20 senza IRAP), costituente limite per la spesa del personale secondo gli specifici indirizzi regionali;
  - **la capacità assunzionale di ARDSU** per l'esercizio 2021 è pari ad € **262.792,041** - relativamente alle cessazioni dell'anno 2020 - e ad € **352.216,50** relativamente ai resti assunzionali del quinquennio 2016/2020 e, per quanto concerne la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni dell'anno in corso secondo quanto previsto dal comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014 (introdotto dall'art.14-bis della L. 26/2019), la stessa si realizza, nel rispetto

delle disponibilità di bilancio, al concretizzarsi delle cessazioni stesse ed è calcolata in **€ 329.463,99**, salva l'esatta annotazione da operare a consuntivo;

- la previsione inerente le cessazioni di personale nel triennio 2021-2023, escluse quelle per mobilità, è riportata all'allegato **C** unitamente all'ammontare del risparmio annuo e al risparmio pro-quota per le cessazioni avvenute in corso d'anno, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del DL 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate sono da considerare tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;
- il dettaglio della capacità assunzionale per il personale del comparto e per l'area della dirigenza sono allocate al prospetto di cui all'allegato C, con la stima degli oneri annui connessi alla copertura della capacità assunzionale e il costo della programmazione dei fabbisogni, con riferimento al triennio 2021/2023;
- Preso e dato atto che l'approvazione del PTFP da parte dell'organo di vertice, per il personale del comparto delle Funzioni Locali, non forma oggetto di relazione sindacale a mente dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs 165/2001, a tenore del quale *"Nell'adozione degli atti di cui al presente comma <PTFP>, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*, atteso che il CCNL per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018, non subordina a nessuna preventiva forma di relazione sindacale tipica (informazione - confronto - contrattazione) l'approvazione del PTFP, tesi peraltro sostenuta da autorevole dottrina (cfr.: dott. Gianluca Bertagna consultabile al link: <https://www.gianlucabertagna.it/2019/02/23/ptfp-e-relazioni-sindacali-negli-enti-locali/>; dott. Arturo Bianco - 28.02.2019 - consultabile al link: <https://www.publika.it/rivista/invio-ptfp-sindacati/>);
- Visto l'art. 3 - rubricato "Competenze" - comma 2 lettera d) del vigente Regolamento Organizzativo, che assegna al Consiglio di Amministrazione *"la determinazione della dotazione organica e le sue variazioni nonché l'adozione dell'assetto organizzativo generale"*;

## DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2021/2023, come meglio dettagliato nell'allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione in complessive 9 (nove) pagine e, in coerenza con gli ulteriori atti e i documenti di programmazione complessiva dell'Azienda di cui costituisce specificazione, modifica le assunzioni già programmate e non ancora effettuate ed integra il precedente piano occupazionale, così come rappresentato nel predetto allegato A) che qui si intende integralmente ed espressamente richiamato.
2. Di dare atto che l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario:
  - Ha rispettato il pareggio generale come risulta dal Bilancio di Esercizio 2020 e dal Bilancio di Previsione 2021;
  - Ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale e non ha dichiarato nell'ultimo anno eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti (art. 33 comma 2, D.Lgs. n. 165/01);
  - Ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa stabilito dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, come modificato con D.L. n. 90/2014;
  - Attesta che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale consente il rispetto dei parametri di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, relativamente all'obbligo di riduzione della spesa di personale;
  - Attesta che ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. n. 66/2014);

- Attesta che la spesa derivante dal presente atto è prevista nel Bilancio di Previsione approvato.
3. Di dare inoltre atto:
    - che i limiti della spesa di personale necessaria alla formazione del presente atto deliberativo, secondo quanto specificato in parte narrativa, sono esposti all'allegato B) alla presente deliberazione in 1 (una) pagina, per formarne parte integrante e sostanziale;
    - che la capacità assunzionale dell'Azienda elaborata è indicata nell'allegato C) alla presente deliberazione in complessive 7 (sette) pagine, per formarne parte integrante e sostanziale;
    - che il calcolo del limite per assunzioni a tempo determinato previsto dall'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni in legge 30 luglio 2020 n. 122, è annesso sotto la lettera D) all presente deliberazione, per formarne in una pagina parte integrante e sostanziale.
  4. Di autorizzare il Direttore, su richiesta formale dei dirigenti (nella loro veste di datori di lavoro) a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nella presente deliberazione, nonché nei casi di mobilità in entrata a fronte di mobilità in uscita, avvertendo che le modalità di reclutamento, in tali circostanze, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale, fatte salve le procedure di cui all'art. 36 "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile" del D.Lgs 165/01 atte a fronteggiare i bisogni emergenti e temporanei dell'Azienda ovvero l'istituto del comando temporaneo di personale di altre amministrazioni, per le quali si confermano i criteri generali per il ricorso a forme flessibili di lavoro, riportati in parte narrativa e che qui si intendono integralmente richiamati.
  5. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. / RSU, al CUG aziendale e all'Organismo Paritetico per l'Innovazione.
  6. Di pubblicare il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
  7. Di assolvere agli obblighi di pubblicazione attraverso la comunicazione del PTFP a SICO, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
  8. Di assicurare la pubblicità integrale della presente deliberazione e dei suoi allegati mediante pubblicazione all'Albo on-line dell'Azienda.

La presente Deliberazione viene adottata con la seguente votazione:

- Favorevoli: n. 7 (Del Medico, Bellandi, Bilello, Gemmiti, Giordano, Micali, Miglietta)
- Astenuti: n. 1 (Sayad Nik)
- Contrari: n. (-----)

IL SEGRETARIO  
Francesco Piarulli

Firmato digitalmente\*

IL PRESIDENTE  
Marco Del Medico

Firmato digitalmente\*