



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° 21/22 del 02/05/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE - DOTAZIONE ORGANICA: APPROVAZIONE

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Enrico Carpitelli

Presenti: Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Irene Micali, Francesco Miglietta, Francesco Romizi

Assenti: Mauro Bellandi, Miriana Bilello, Sara Sayad Nik

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, è stato emanato, da parte del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, il decreto ministeriale contenente le "Linee guida per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA", registrato dalla Corte dei Conti, con la nota avviso n. 0026010 del 9 luglio 2018, e pubblicato in G.U. in data 27 luglio 2018;

- Ricordato che le summenzionate *Linee guida* costituiscono indicazioni di principio per le amministrazioni regionali nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad esse riconosciuta dalla fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- 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;
- 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;
- Visto l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che dispone per gli enti - ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali e dei loro enti al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica - la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, operando altresì affinché sia assicurato, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- Considerato:
 - che l'articolo della L.R. 10 comma 1 della L.R. 26 luglio 2002 n.32 qualifica l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario come "*Ente dipendente dalla Regione, dotato di personalità giuridica, di autonomia amministrativa e gestionale, di proprio patrimonio e di proprio personale*";
 - che l'ARDSU è un ente regionale sottoposto alla vigilanza della Regione Toscana, che concorre, anche per l'anno 2022, agli obiettivi di finanza pubblica secondo gli indirizzi forniti dalla Regione Toscana, come risulta dalla Nota di aggiornamento al DEFR di cui alla deliberazione del Consiglio Regionale n. 113 del 22.12.2021 "Nota di aggiornamento al DEFR 2022. Approvazione";
- Considerato altresì che tali indirizzi per concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, al punto 5 prevedono, tra le altre, le seguenti indicazioni specifiche:
 - il tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2021;
 - per il triennio 2022-2024 il mantenimento della spesa di personale al livello dell'esercizio 2016, potendo derogare a questa regola i soggetti che, per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta Regionale;
 - la 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 2011-13, ex art. 1, comma 557 e segg. della L. 296/2006;

- 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")*;
- Dato atto che la dinamica del costo del personale dell'anno 2016 e del triennio 2011-2013 dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, a consuntivo, è stata elaborata secondo le disposizioni di cui alla Circolare n. 9/2006 del Ministero dell'Economia e Finanze;
- Ritenuto opportuno, per quanto sopra detto, che l'ARDSU continui ad applicare, quale disciplina per il calcolo della propria capacità assunzionale, la normativa prevista per le Regioni, ovvero, oltre alle sopra citate disposizioni di cui alla L. 296/2006 ricordate dagli indirizzi regionali:
 - l'art. 3, comma 5, terzo periodo, del D.L. 90/2014, convertito con legge 114/2014, che prevede per le regioni la facoltà di procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente;
 - l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. 90/2014 come integrato dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, che recita: *“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuale della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”*;
 - l'art. 3, comma 5, sexies, del D.L. 90/2014 come aggiunto dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019, che recita: *“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”*;
 - l'art. 3, comma 6, del D.L. 90/2014 (convertito nella Legge 114/2014) e s.m.i., che dispone che le limitazioni relative alle assunzioni di personale non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie contemplate dall'art. 1 e 18 comma 2 della legge 8 marzo 199 n. 68, ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
 - l'art. 14 bis del D.L. 4/2019, recante modifiche all'art. 3 del D.L. 90/2014 che, per il triennio 2019-21, nel rispetto delle programmazioni del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, consente alle regioni di 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;
- 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, 2020/2022 e 2021/2023, sì come risulta dalle deliberazioni del CdA n. 12/19 del 29 marzo 2019, n. 38/20 del 10 luglio 2020 e n. 58/21 del 30 settembre 2021, 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:
 - le *Linee guida* per la programmazione del personale di cui al Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 precisano, tra l’altro, che *“<...> nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto all’art. 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento”*;
 - come ricordato dalle sopra citate *Linee guida*, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenzialmente massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata;
- 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 60 giorni;
 - 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"*;
- Considerato che il complesso sistema innovativo delineato dal legislatore trova la sua coerenza, formale e sostanziale, in tutta l'attività programmatica, 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:
 - Deliberazione del CdA n. 2/20 del 30/10/2020, di approvazione del Piano delle Azioni Positive 2020-2022;
 - Deliberazione del CdA n. 27/21 del 30/04/2021, di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2022-2023;
 - Deliberazione del CdA n. 17/22 del 27/04/2022 di approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2023-2024;

- Deliberazione del CdA n. 29/21 del 30/04/2021 relativa all'approvazione del Piano della Qualità della prestazione organizzativa 2021 e le Deliberazioni del CdA n. 51/21 e n. 81/21 di monitoraggio e rimodulazione;
 - Deliberazione del CdA n.11/22 del 7/03/2022 inerente la Relazione sulla qualità della Prestazione sui risultati raggiunti nel 2021 da ARDSU;
 - Deliberazione di Giunta Regionale n. 700 del 5 luglio 2021 *“Indirizzi all'Azienda DSU Toscana per l'assegnazione di benefici e servizi a favore degli studenti universitari – a.a. 2021/22”*;
 - Deliberazione della Giunta R.T. n. 1376 del 20 dicembre 2021 *“Assegnazione risorse all'Azienda DSU per il bilancio 2022/24”*;
 - Deliberazione del CdA n. 4/22 del 21/01/2022 *“Atti di programmazione per il triennio 2022/2024: a) adozione piano di attività, bilancio previsionale economico (conto economico previsionale e piano degli investimenti) b) approvazione programma di attività contrattuale 2022 e programma biennale degli acquisti di beni e servizi e budget 2022”*;
 - Deliberazione del CdA n.12/22 del 7/3/2022 *“Piano della qualità della prestazione organizzativa 2022 e piani di area 2022: approvazione”*;
- Dato atto dell'utilizzo della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti commerciali di cui all'art. del D.L. 66/2014;
 - Considerato che ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 6, comma 1, e all'art. 33 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 e s.m.i., non sussistono attualmente, stante la generale carenza di personale, situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ARDSU, come dalle dichiarazioni rese dai dirigenti ed acquisite agli atti:
 - Considerato che:
 - nell'ultimo decennio il personale dirigente di ARDSU si è ridotto di circa il 75% e che la Dotazione Organica della Dirigenza dell'ARDSU è costituita da un numero di dirigenti a regime pari a 5 unità, mentre alla data del 30 aprile 2022 un solo dirigente risulta in servizio attivo;
 - il personale di comparto si è ridotto, sempre all'ultimo decennio, di oltre il 25% e necessita di un piano di reclutamento che assomma, nell'arco a 52 unità di personale;
 - l'età media dei dipendenti dell'Azienda, a causa delle limitazioni sul turn-over e delle riduzioni prima citate, si attesta sopra la soglia di 51 anni il personale del comparto e della dirigenza (valore calcolato come media ponderata delle fasce di personale secondo i dati consuntivi del Conto Annuale al 31.12.2020) e, pur rappresentando tale circostanza una problematica trasversale a tutte le pubbliche amministrazioni, la tipologia di servizi apprestata dall' Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario – e, segnatamente, i servizi di refezione studentesca e di guardiania – ne determina un evidente elemento di criticità;
 - Dato atto che l'esatta quantificazione del valore delle cessazioni del personale utili ai fini del computo della capacità occupazionale per l'anno 2022 potrà, a normativa vigente, essere determinata alla fine del corrente anno;
 - Dato atto che, dalla elaborazione dei dati risultante dal portale della Regione Toscana – “Prospetto informativo aziendale (L. 68/99) – anno 2021”, non risulta attualmente raggiunta la quota d'obbligo prevista sia con riferimento ai disabili, sia con riferimento alle categorie protette di cui all'art. 18 della sopra citata legge, atteso che le dinamiche di reclutamento/cessazione di personale computato in riserva registrate del 2021

determinano le seguenti scoperture: n. 2 unità di personale disabile n. 1 unità di personale ascritto alle categorie protette;

- Precisato che, nel rispetto dei vincoli finanziari ed in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2022-2024 intende proseguire nelle seguenti politiche occupazionali:
 - sostituzione del personale dirigente e non dirigente cessato, nel rispetto dei limiti normativi inerenti la capacità assunzionale e dei limiti di bilancio;
 - implementazione del numero dei dirigenti: tale implementazione comporta, rispetto alla Dotazione organica di cui alla Deliberazione CdA, n.58/21 del 30/09/2021 (nella quale era previsto un numero di dirigenti pari a 4 unità), un aumento della provvista di dirigenti, con la rideterminazione della dotazione organica del ruolo della dirigenza che passa da 4 a 5 unità;
- Ricordato che al personale dell'Azienda si applica il CCNL delle Funzioni Locali – personale di comparto e della Dirigenza.
- Visti i limiti assunzionali previsti dalla vigente normativa, riepilogati di seguito a titolo ricognitivo:
 - a) per le assunzioni a tempo indeterminato:
 - contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, introdotto dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni della Legge 114/2014), fatte salve le mobilità "neutre" di cui all'art. 1, comma 47, della Legge 311/2004, che prevede che, *in vigore di disposizioni di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni organiche* e tenuto conto della consolidata interpretazione della suddetta norma da parte della Magistratura contabile;
 - rispetto del limite di spesa del 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, come previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
 - mantenimento del costo del personale per l'esercizio 2022 al livello del 2016, come disposto dalla sopra citata "Nota di aggiornamento al documento di economia e finanza regionale 2022";
 - b) per le assunzioni a tempo determinato:
 - 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, dato atto che l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario non è interessata dalla stabilizzazione del precariato di cui all'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, e dato altresì atto che il costo del personale a tempo determinato registrato nel Bilancio d'esercizio per l'anno 2009, approvato con deliberazione del CdA n. 31/10, è pari a € 445.608,53=;
 - previsione di un limite massimo delle assunzioni a tempo determinato pari al 20% 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 sia esso eguale o superiore a 0,5, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 81/2015;
- Visto inoltre che, per tutte le tipologie di assunzione (ad eccezione di contratti a tempo determinato interamente finanziati dalla Unione Europea o da privati) sussiste il limite, ancorché non espressamente previsto dalle norme, della disponibilità di bilancio;

- Ricordata la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/SEZAUT/2019/QMIG, relativa alla *“Questione di massima sulla possibilità di cumulo dei valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 e del relativo cumulo dei resti per il personale dirigente e non, al fine di determinare un unico budget complessivo”*, nella quale sono stati enunciati i seguenti principi di diritto:
 - *“I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell’anno precedente, ai sensi dell’articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, possono essere cumulati tra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’articolo 6 del D.Lgs. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell’utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all’art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L. 4/2019, il riferimento al «quinquennio precedente» è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni”*;
- 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= quindi superiore alla spesa del personale dell’anno 2016, pari a 13.418.688,94= (€ 12.839.761,52= al netto del costo per le quote di personale di cui alla legge n. 68/1999), costituente limite per la spesa del personale secondo gli specifici indirizzi regionali;
- Dato altresì atto che:
 - le informazioni inerenti le cessazioni di personale nel triennio 2021/2023 sono riportate nell’allegato “B” unitamente all’ammontare del risparmio annuo, escluse quelle per mobilità e per L. 68/1999, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell’art. 3 del D.L. 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate per gli anni 2022 e 2023 sono da considerarsi tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;
 - nelle tabelle 1 e 2 dell’allegato “C” al presente atto, sono riportati rispettivamente per il personale di comparto e per la dirigenza il dettaglio della capacità assunzionale, e il costo dei fabbisogni, con riferimento al triennio 2022-2024;
- Ricordato che, allo stato non sono in servizio unità di personale con contratto a tempo determinato, fatta salva la posizione del Direttore, il cui rapporto è regolato con contratto di diritto privato a termine, a norma dell’art. 17 comma 3 del vigente Regolamento Organizzativo e ex art. 58 comma 3 DPGR 8 marzo 2003 n. 47/R;
- Considerato che, a seguito delle modifiche legislative recentemente introdotte, le pubbliche amministrazioni possono valorizzare il personale già in forza – in relazione alle progressioni di carriera – secondo le seguenti facoltà:
 - ex art 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017, modificato dall’art. 1, comma 1 ter, del D.L. 162/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020), che estende al triennio 2020-2022 la possibilità per le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno, nella misura massima del 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;
 - ex art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/01 – come sostituito dall’ art. 3, comma 1, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 – a tenore del quale *“<...> Le progressioni all’interno della stessa area avvengono, con*

modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente";

- Preso atto pertanto che la novella legislativa ha abrogato la facoltà di riservare, in sede di concorso, una percentuale di posti ai dipendenti interni all'ente e ha delineato le seguenti opzioni, onde valorizzare i percorsi di carriera:
 - *"per il triennio 2020/2022 un concorso riservato agli interni con procedure che non possono superare il 30 per cento di quelle previste nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per ciascuna categoria (A, B, B3, C, D) come da art. 22 comma 15 del d.lgs. 75/2017;*
 - *il riscritto art. 52 comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 che prevede la più "semplice" procedura comparativa"* (cfr. <https://www.lentepubblica.it/personale-e-previdenza/progressioni-verticali-enti-locali/>)
- 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 ha approvato la proposta complessiva inerente le risorse umane oggetto della presente deliberazione, 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);*
- 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. 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;
- Evidenziato che, nel rispetto dei vincoli finanziari e in armonia con gli obiettivi fissati nel ciclo della performance, nel triennio 2022-2024 l'Azienda intende orientare le politiche occupazionali e di gestione delle risorse secondo i seguenti principi:
 - Valorizzazione delle professionalità di cui l'Azienda dispone, attraverso l'utilizzo degli strumenti di progressione di carriera - più sopra evocati -;
 - 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;
 - 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 - di 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;
- Ritenuto di dover confermare 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: 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.
 - in relazione alla fase di decorso dell'emergenza sanitaria, l'attivazione di forme di lavoro flessibile può essere opzionata per necessità connesse all'attuazione di progetti di rilevanza strategica e/o di avviare specifici interventi di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, funzionali al progressivo ripristino dei servizi erogati all'utenza;

prevedendo, allo scopo, uno stanziamento annuo pari a € 70.000,00=, in vigenza del Piano del Fabbisogno ora in approvazione;

- Richiamata la deliberazione del CdA n. 4/22 del 21 gennaio 2022 ad oggetto: "Atti di programmazione per il triennio 2022-2024:
 - a) Adozione piano di attività, Bilancio previsionale economico (Conto Economico Previsionale e Piano degli Investimenti).
 - b) Approvazione programma di attività contrattuale 2022 e programma biennale degli acquisti di beni e servizi e budget 2022; <...>"
- Valutate approfonditamente, come previsto dall'art. 16, comma 1 lettera a-bis, del D.Lgs. 165/2001, le proposte in merito alle risorse e ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio di cui sono preposti, presentate dalla Dirigenza;
- Atteso che il presente atto è diretto ad approvare un Piano assunzionale di transizione in attesa della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione previsto all'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella Legge 6.8.2021, n. 113 -, che dovrà

definire su base triennale e con aggiornamento annuale diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni;

- Dato altresì atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno comunque effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale, previa adozione del Piano annuale delle assunzioni, da approvare con provvedimento del Direttore;
- 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"*;

A voti unanimi

DELIBERA

1. Di procedere all'approvazione, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) per il triennio 2022-2024, come risulta dall'allegato "A", ferme restando eventuali modifiche che si dovessero rendere necessarie anche in relazione all'evoluzione normativa concernente la materia.
2. Di dare atto che il PTFP 2022-2024 (di cui all'allegato "A") è coerente con l'organizzazione degli uffici e che rispetta i limiti di spesa del personale di cui alla normativa statale e regionale citata in parte narrativa, la prevista capacità assunzionale, nonché la spesa potenziale massima rappresentata, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 dalla Dotazione Organica del personale, della quale viene ricordata la consistenza per categoria/area:

VIGENTE DOTAZIONE ORGANICA A REGIME
(spesa potenziale massima al 31.12.2014: € 7.377.901,80)

	TOTALE
CATEGORIA D	74
CATEGORIA C	90
CATEGORIA B	185
TOTALE COMPARTO	349
DIRIGENZA	5
TOTALE GENERALE	354

+ **DIRETTORE con contratto a termine di diritto privato** (cfr. art. 58 comma 3 DPGR 08.08.2003 n. 47/R;

3. Di dare inoltre atto:
 - che l'annesso "B" alla presente deliberazione – che in numero di complessive ___ pagine ne costituisce parte integrante e sostanziale – riporta le informazioni inerenti le cessazioni di personale nel triennio 2021/2023, unitamente all'ammontare del risparmio annuo, escluse le cessazioni derivanti da mobilità e per L. 68/1999, secondo quanto previsto dal sopra citato comma 5 sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, fermo restando che i dati contenuti nelle tabelle allegate per gli anni 2022 e 2023 sono da considerarsi tendenziali, anche tenendo conto del quadro normativo nazionale in materia pensionistica ancora in evoluzione;
 - che le informazioni di dettaglio in ordine alla capacità assunzionale per i dipendenti del comparto e per la dirigenza, nonché il costo di finanziamento del Piano Triennale del Fabbisogno, sono riportate nell'allegato "C" che in complessive 3 (tre) pagine costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
4. Di dare atto che, in aderenza alle linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale citate in parte narrativa, la tabella annesso "D" – che allegata al presente atto in numero di complessive 10 (dieci) pagine ne costituisce parte integrante e sostanziale - espone la rimodulazione della Dotazione organica del personale dell'Azienda che si basa sulle effettive esigenze di personale relative al triennio 2022/2024, come dettagliatamente previste nell'allegato "A", nonché la sua spesa potenziale massima, ed il rispetto dei limiti di spesa del personale di cui alla normativa statale e regionale citata in parte narrativa.
5. Di dare atto che, come ricordato in parte narrativa, il sopra citato Piano triennale del fabbisogno di personale costituisce un Piano di transizione in attesa della definizione del Piano integrato di attività e organizzazione previsto all'art. 6 del D.L. 80/2021 – convertito con modificazioni, nella Legge 6.8.2021, n. 113 -.
6. Di riservarsi, pertanto, tenuto conto del fatto che l'atto di programmazione del fabbisogno è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, di effettuare ulteriori valutazioni in merito ai fabbisogni dell'Azienda, con particolare riferimento agli anni 2023 e 2024 sulla base delle previsioni di bilancio e fermo restando il rispetto dei vigenti limiti normativi nazionali e regionali.
7. Di dare atto che le assunzioni previste dal presente Piano verranno effettuate nei limiti delle disponibilità del bilancio previsionale 2022-2024, in aderenza al Piano Annuale delle assunzioni che verrà approvato dal Direttore con proprio atto.
8. 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.
9. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. / RSU, al CUG aziendale e all'Organismo Paritetico per l'Innovazione.
10. 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..

11. Di effettuare altresì la comunicazione prevista dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 al Sistema informativo di cui all'art. 60 del medesimo decreto.
12. Di assicurare la pubblicità integrale della presente deliberazione e dei suoi allegati mediante pubblicazione all'Albo on-line dell'Azienda.

IL SEGRETARIO
Enrico Carpitelli

Firmato digitalmente*

IL PRESIDENTE
Marco Del Medico

Firmato digitalmente*