

47/2019 RICOGNIZIONE ESUBERO PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 183/2011 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019 - 2021.

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
NELLA SEDUTA DEL 22/05/2019**

Convocato il Consiglio d'Amministrazione, presiede la Presidente Marta Levi, sono presenti:

LEVI MARTA	Presidente	X
PASINI ENRICO	vice Presidente	
CERFEDA GABRIELE	Consigliere	X
TARTAGLINO PIETRO	Consigliere	X
ACCORNERO MARGHERITA	Consigliere	X
SOPETTO VITTORIO	Direttore	X

Coadiuvava il Segretario Direttore Vittorio Sopetto nelle funzioni di Segretario del Consiglio, Giuseppe Pastore, dell'ufficio finanza e controllo.

Tutti i Consiglieri e Revisori sono stati regolarmente convocati.

La Presidente, constatato il numero legale dei presenti, a norma dell'art. 21 della L.R. 18/03/1992, n. 16, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: RICOGNIZIONE ESUBERO PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 MODIFICATO DALL'ART. 16 L. 183/2011 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2019 - 2021.

Proposta dell'Ufficio SERVIZI FINANZIARI

Le Amministrazioni pubbliche debbono provvedere ad effettuare, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti, mediante provvedimento espresso, comunicando le risultanze al Dipartimento della Funzione Pubblica e attivando, nel caso di esito positivo, le procedure per il collocamento del personale eccedente e/o in soprannumero, pena l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto.

L'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 prevede:

«2. 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, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora

siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Evidenziato che il documento espressamente fa riferimento ad alcuni punti cardine:

- le linee guida, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;
- L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.
- La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.
- La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.
- Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari in qualità di spesa potenziale massima sostenibile. Per le regioni e gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Considerando che la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14/2018 del 30 marzo 2018 stabiliva che:

- l'EDISU Piemonte, in quanto Ente non soggetto al Patto di Stabilità interno, deve rispettare l'art. 1 comma 562 della Legge Finanziaria 2007 che recita *"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, [...]"*
- i Dipendenti in servizio presso l'EDISU Piemonte ammontavano al 31 dicembre 2017 a complessive 64 unità (3 Dirigenti, di cui 1 Direttore, 24 unità di personale di cat. D, 33 di cat. C e 4 di cat. B);
- non si rilevavano posizioni soprannumerarie di dirigenti o dipendenti bensì un fabbisogno di personale in particolare nelle strutture del Settore Servizi Tecnici e Servizi Finanziari.
- dall'anno 2016 residuava una cessazione di personale non ancora sostituito, mentre in corso d'anno 2018 si prevedeva la cessazione di n. 2 unità di personale;
- ai sensi dell'art. 11 co. 4-bis del d.l. 90/2014 il limite di spesa per il lavoro flessibile, pari al 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ammonta a circa 103.000,00 Euro;
- si prevedeva per il triennio 2018 – 2020 l'assunzione di:
 - n. 3 unità di personale rivestente la categoria C – profilo amministrativo – contabile;
 - n. 1 unità di personale rivestente la Categoria D – profilo informatico a tempo determinato per n. 12 mesi rinnovabili per il progetto AGID.

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

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.

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema SICO di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e che il medesimo verrà altresì pubblicato sul sito dell'Ente.

Visto il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 (nel seguito, per brevità, "Piano") allegato al presente provvedimento (Allegato A), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel prossimo triennio, la correlata modifica di dotazione organica, la verifica dei vincoli in materia di assunzioni di personale e il prospetto relativo ai parametri di spesa, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

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;

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare in via provvisoria il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 (Allegato A) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale e i relativi prospetti, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale ed in particolare:

- l'iter concorsuale attivato per l'assunzione di n. 2 unità di personale rivestente la Categoria C – profilo amministrativo-contabile;
- l'avvio di una procedura di mobilità esterna per n. 1 unità di personale rivestente la Categoria C profilo tecnico;
- la selezione di 1 unità di personale rivestente la Categoria D – profilo informatico a tempo determinato per n. 12 mesi rinnovabili per il progetto AGID;
- la selezione di n. 2 unità di personale rivestente la Categoria D – profilo amministrativo a tempo determinato per n. 12 mesi rinnovabili per i progetti di reingegnerizzazione dei processi amministrativi.

Dato atto che:

- l'importo del limite massimo di spesa potenziale è pari a € 3.491.878,45
- in termini, pertanto, di impatto finanziario del presente piano, nel rispetto dell'articolo 6 comma 2 del D.Lgs.165/2011 e s.m.i., i maggiori oneri massimi derivanti dall'attuazione del piano di cui al presente provvedimento trovano copertura negli attuali stanziamenti del bilancio di previsione 2018-2020.
- dato atto che verrà richiesto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti e che l'approvazione definitiva avverrà successivamente all'espressione di parere positivo;

Dato atto di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la R.S.U.;

Vista la L.R. 7/2001, "Ordinamento contabile della Regione Piemonte";

Vista la L.R. n. 23 del 28 luglio 2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale";

visto lo Statuto dell'Ente;

vista la L.R. 16/1992 "Diritto allo Studio Universitario";

Preso atto dei pareri favorevoli;

Tutto ciò premesso,

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

all'unanimità

DELIBERA

- di prendere atto delle verifiche condotte dagli uffici dell'Ente alla luce delle quali non risultano situazioni soprannumerarie e di demandare ai preposti uffici dell'Ente la trasmissione della presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica
- di approvare il piano triennale dei fabbisogni 2019-2021 (allegato A) e i relativi prospetti, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze organizzative ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU
- di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e pluriennale 2019 - 2021;
- di acquisire il parere del Collegio dei Revisori del Conti;
- di attivare, per gli anni, 2019 - 2020 - 2021, le selezioni per le figure professionali di Categoria D da assumere a Tempo Determinato , la procedura di mobilità per la copertura, mediante passaggio diretto tra Pubbliche Amministrazioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., della posizione di categoria C profilo tecnico, nonché di tener conto della procedura concorsuale avviata nel 2018 indicate nell'allegato A alla presente deliberazione.
- di demandare ai preposti uffici la trasmissione del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica (SICO) e alle OOSS ed RSU dell'Ente e la pubblicazione sul sito istituzionale dell'EDISU Piemonte.

Verbale n. 381

Il Segretario del Consiglio

Vittorio Sopetto

La Presidente

Marta Levi

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter comma 1 del D.lgs. 165/2001. Pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione. Infatti linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

In particolare queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge e per le regioni e gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

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 dall'articolo 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 (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Quindi, come più volte ribadito, nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

L'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, nel seguito, i fabbisogni di personale, le limitazioni di spesa vigenti, nonché le facoltà assunzionali che verranno così dettagliate secondo le seguenti sezioni:

1. Stato dell'organizzazione e dell'organico
2. Verifica limite massimo dotazione organica
3. Facoltà assunzionali
 - 3.1. Budget assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato
 - 3.2. Budget assunzionale per contratti di lavoro flessibile
 - 3.3. Progressioni verticali
4. Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni

- 4.1. Contenimento della spesa di personale
5. Verifica delle eccedenze
6. Le azioni di reclutamento del triennio 2019-2021

1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Con deliberazione n. 14/2018 del 30 marzo 2018 è stata attestata la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2017 consistente in 64 unità di personale costituite da:

- 3 Dirigenti, di cui 1 Direttore,
- 24 unità di personale di cat. D,
- 33 di cat. C e
- 4 di cat. B

e che residuava una unità di personale dall'anno 2016 relativa ad una cessazione di personale non ancora sostituito, oltre alla cessazione in corso d'anno 2018 di n. 2 unità di personale

Alla data di approvazione del presente documento i dipendenti in servizio sono:

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO AL 31/12/2018

<i>profilo professionale</i>	<i>categoria giuridica iniziale</i>	<i>numero unità</i>
Direttore	Contratto	1
Dirigenti	Ruolo unico	2
Istruttore Amministrativo	D3	3
Istruttore Amministrativo	D1	15
Istruttore Tecnico	D1	5
Collaboratore Amministrativo	C1	27
Collaboratore Informatico	C1	2
Collaboratore Tecnico	C1	3
Esecutore Amministrativo	B3	1
Esecutore Amministrativo	B1	3
Totale		62

Unità di personale in uscita dal 01/01/2018 alla data di approvazione del presente documento:

<i>categoria</i>	<i>tipologia di uscita</i>	<i>Ente di destinazione</i>	<i>periodo</i>
D	Mobilità in uscita	Ersu Cagliari	20/04/2018
C	Cessazione	pensione	31/01/2018
C	Cessazione	pensione	30/04/2018

Unità di personale in entrata dal 01/01/2018 alla data di approvazione del presente documento:

<i>Categoria</i>	<i>Tipologia di entrata</i>	<i>Ente di provenienza</i>	<i>periodo</i>
C	scorrimento graduatoria altro Ente	Politecnico di Torino	29/06/2018
2 C	concorso pubblico	Attualmente in sospeso	

Previsione di personale in uscita/in entrata nel 2019 (derivanti da procedure avviate sulla base dei PFTP 2018-2020 ma non ancora concluse):

<i>Categoria</i>	<i>Tipologia di entrata/uscita</i>	<i>Ente di destinazione</i>	<i>periodo</i>
Direttore	cessazione	pensione	16/09/2019
C	cessazione	pensione	30/09/2019

Alla luce dei dati sopra esposti, dalla ricognizione effettuata con le figure apicali dell'ente nonché dall'analisi dell'attuale organigramma e del bando di concorso effettuato, permane una carenza di personale nell'area di funzionamento (n. 2 unità di C amministrativo contabile) e nell'area valutazione tecnica e controlli (n.1 unità).

Pertanto la dotazione organica di EDISU Piemonte necessaria al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti è così composta:

DOTAZIONE ORGANICA EFFETTIVA EDISU

<i>profilo professionale</i>	<i>categoria giuridica iniziale</i>	<i>numero unità</i>
Direttore	Contratto	1
Dirigenti	Ruolo unico dirigenza	2
Istruttore Amministrativo	D1	23
Collaboratore Amministrativo	C1	32
Esecutore Amministrativo	B1	4
Totale		62

2. VERIFICA LIMITE MASSIMO DOTAZIONE ORGANICA

Considerati i principi delle linee guida della Funzione pubblica sopra citate, nel PFTP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dalla tabella sopra riportata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge, che per il nostro Ente è il tetto di spesa dell'anno 2008.

Il PFTP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

L'allegato 1 al presente piano verifica il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa per l'anno 2019. A tal fine si precisa che:

- la somma destinata ad eventuali riespansioni di part-time è stata stimata sulla base dell'effettiva e reale possibilità che ciò si verifichi;
- gli aumenti dovuti al rinnovo contrattuale sono stati calcolati sulla base dei presenti in servizio al 20/05/2018 (ultimo giorno del precedente contratto).

3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI

3.1. Budget assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato

Richiamata la seguente disposizione vigente con riferimento alla capacità assunzionale:

art. 1 comma 562 della Legge Finanziaria 2007:

Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, [...]”

Il Budget annuale 2019 risulta:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €
2	2018	C1	44.078,84
1	2019	C1	22.039,42
1	2019	Dirigenti	43.625,66

Il D.L. 4/2019 convertito nella L. 26/2019 prevede all'art. 14 bis la possibilità, nel triennio 2019 – 2021, 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.

Per quanto attiene agli anni 2020 e 2021 allo stato attuale, non si prevedono cessazioni. Pertanto nel caso in cui ci siano variazioni in tal senso saranno oggetto di successiva indicazione.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente “neutre” (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità 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”);

- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (“In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime 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 sulle dotazioni organiche...”).

3.2. Budget assunzionale per contratti di lavoro flessibile

Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento al lavoro flessibile:

<p>l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni,</p>	<p>A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.</p>
<p>l'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017</p>	<p>viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi <i>esclusivamente</i> per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali</p>
<p>Art.50 del CCNL 2016-2018 Funzioni locali</p>	<p>Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5</p>

Si da atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Verificando la situazione dell'Ente si dà atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari a Euro 103.000,00

Considerata la particolare situazione di EDISU Piemonte rispetto al mondo studentesco e universitario, l'Ente ha sempre favorito l'utilizzo di stagisti "post lauream" per i sei mesi consentiti. Rilevata una importante necessità di figure professionali specializzata, nonché gli aspetti relativi alla Privacy e al GDPR, si ritiene utile attivare due contratti di tempo determinato di un anno eventualmente rinnovabile di una ulteriore annualità per due figure amministrative di categoria D. Verrà inoltre dato corso alla selezione di una unità di personale di Categoria D con profilo di istruttore direttivo informatico a tempo determinato per n. 12 mesi rinnovabili per il progetto AGID;

Nei limiti di spesa previsti per i contratti a tempo determinato, per procedere alla sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, si segue la seguente procedura:

- Ove possibile, si può valutare di sostituire un dipendente appartenente alla categoria D con uno appartenente alla categoria C e viceversa, come peraltro previsto dall'art. 50 comma 7 del CCNL 2016-2018 Funzioni locali che prevede che nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro lavoratore, diverso da quello sostituito.
- Per la sostituzione valutare l'opportunità di avvalersi di forme contrattuali flessibili, come la somministrazione di lavoro interinale al fine di accelerare i tempi di definizione della sostituzione
- Le tempistiche e l'opportunità della sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio saranno valutate in base alle seguenti variabili:
 - tempi tecnici richiesti dalla procedura prescelta;
 - preavviso da parte della dipendente (per esempio nel caso di maternità anticipata il preavviso può non esserci);
 - possibilità di ripartire temporaneamente i carichi di lavoro su altri uffici;
 - rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente.

In ogni caso non potrà essere superato il tetto annuale del numero di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione previsto dall'art. 50 CCNL 2016-18 Funzioni locali che per EDISU Piemonte è pari a 12 contratti.

3.3. Progressioni verticali

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2019/2021 non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

4. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Normativa

<i>Adempimento</i>	<i>Riferimento normativo</i>
1. Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Art. 6, D.lgs. n. 165/2001 Art.1, c. 557-quater, legge n. 296/2006
2. Invio del piano triennale dei fabbisogni del personale alla RGS	art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001
3. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Art. 33, c. 1, D.lgs. n. 165/2001 Circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4
4. Contenimento della spesa del personale	Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296
5. Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	Art. 48, D.lgs. n. 198/2006
6. Certificazione dei crediti nei confronti delle PA tramite piattaforma telematica	Art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
7. Adozione annuale di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance”	Art. 10, D.lgs. n. 150/2009
8. Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della legge 145/2018

Verifica situazione dell'Ente

Si accerta che:

1. il piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica è effettuato con il presente documento;
2. il presente piano verrà inviato alla Ragioneria dello Stato, tramite SICO, entro 30 giorni dall'approvazione;
3. la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, è effettuata con il presente documento;
4. la verifica del contenimento della spesa del personale è dettagliata nel paragrafo successivo;
5. è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 20/04/2018 il piano di azioni positive per il triennio 2018-2020;

6. la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti delle pubbliche amministrazioni risulta attiva;
7. è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 81 del 20/12/2018, il Piano della Performance 2019/2021;
8. il bilancio di previsione 2019 e il rendiconto di gestione 2018 sono stati approvati e inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

4.1 Contenimento della spesa di personale

Normativa

art. 1 comma 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296	Per gli enti <u>non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno</u> , le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.
---	---

Situazione dell'ente

La tabella Allegato 1 “Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle Linee di indirizzo pubblicate sulla G.U. 27/07/2018” riporta i conteggi effettuati sulla base delle Linee Guida approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Si evidenzia che:

- le voci di spesa prese in considerazione sono quelle indicate dal documento n. 11/116/CR05/C1 della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome relativo a “interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale” e fanno riferimento al conto annuale 2019;
- sono state escluse le spese relative alle categorie protette e ai rinnovi contrattuali CCNL 2016-18, ai sensi del Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

5. VERIFICA DELLE ECCEDENZE

Si rileva che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del d.lgs. 165/2001, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura di EDISU Piemonte risultano conformi alle concrete e specifiche esigenze dell’attività dell’Ente senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, posto che la dotazione organica presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni.

Le funzioni peculiari dell’Ente inerenti il ciclo di gestione dei servizi a supporto del diritto allo studio universitario si sono evolute negli anni e hanno comportato incrementi di attività e riorganizzazioni. Inoltre le recenti novità normative in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy hanno ulteriormente incrementato gli adempimenti e le relative attività in capo all’ente.

Si accerta, pertanto, che il numero effettivo dei dipendenti in servizio è inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell’Ente e dell’attività espletata.

6. LE AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL TRIENNIO 2019-2021

Dall'analisi della dotazione organica è emerso un fabbisogno di personale per l'anno 2019, comprensivo anche delle unità già previste dal PFTP 2018-2020 ma non ancora effettivamente in servizio, pari a:

<i>Categoria</i>	<i>Profilo professionale vacante</i>	<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>Numero unità</i>	<i>Costo stimato ai fini del rispetto del budget assunzionale in Euro</i>
C	Collaboratore amministrativo	procedura di concorso	2	44.078,84
C	Collaboratore tecnico	Procedura di mobilità	1	22.039,42
Dirigente	Direttore	Selezione	1	(*)
TOTALE			4	66.118,26

(*) Considerato che la sostituzione del Direttore è neutra non viene indicato il costo.

Analizzando le necessità sopra richiamate di unità di personale a Tempo Determinato , si evidenzia che:

Categoria richiesta	Profilo richiesto	Numero candidati da assumere
categoria D	Laurea in informatica – sicurezza informatica	1
categoria D	Laurea in Scienze amministrative e giuridiche delle organizzazioni pubbliche e private	2

In successivo provvedimento verrà approvato l'avviso di selezione, con l'indicazione dei requisiti e delle caratteristiche richieste per ricoprire la posizione vacante.

Per gli anni 2020-2021 l'amministrazione ritiene, non essendo previste cessazioni, di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in caso di cessazioni o variazioni organizzative ad oggi non prevedibili, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELL'ANNO 2008

ART. 1 COMMA 562 LEGGE 296/2006

3.491.878,45

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO

2019

	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. INIZIALE	F.T./P.T.	COSTO TABELL.	N. POSTI ATTUALI	STIP.TAB. person. in serv.	previsione e cessazioni	posti aggiunti alla dot. organ.	spesa nuove assunz./ maggiori spese	TOT. (in serv. cess + ass)
Pers. in serv. a T.I. compresi comandi/ distacchi	Dirett./Dirigenti	DIR	100%	43.625,66	3	130.876,98	1	1 (*)	0,00	130.876,98
	istr. ammin.	D3	100%	27.572,87	2	55.145,74	0			55.145,74
	istr. ammin.	D3	83,33%	27.572,87	1	22.976,47	0			22.976,47
	istr. ammin.	D1	100%	23.980,06	13	311.740,78	0			311.740,78
	istr. ammin.	D1	83,33%	23.980,06	2	39.965,17	0			39.965,17
	istr. tecn.	D1	100%	23.980,06	5	119.900,30	0			119.900,30
	collab. ammin.	C1	100%	22.039,42	26	573.024,92	1	2	44.078,84	617.103,76
	collab. ammin.	C1	83,33%	22.039,42	1	18.365,45	0			18.365,45
	collab. inform.	C1	100%	22.039,42	2	44.078,84	0			44.078,84
	collab. tecn.	C1	100%	22.039,42	3	66.118,26	0	1	22.039,42	88.157,68
	esec. ammin.	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45	0			20.652,45
	esec. ammin.	B1	83,33%	19.536,92	2	35.817,04	0			35.817,04
esec. ammin.	B1	100%	19.536,92	1	19.536,92	0			19.536,92	

(*) Considerato che la sostituzione del Direttore è neutra, non viene indicato il costo

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - art. 1 c. 562 l. 296/2006)

indennità di comparto a carico del bilancio	5.000,00
ass.pers./RIA/el.pereq (a carico del bilancio)	16.000,00
riespansione part-time	20.000,00
personale comando IN	0,00
lavoro flessibile	103.000,00
fondo trattamento accessorio	500.462,60
fondo straordinario	27.363,00
retr. posiz. e risultato PO	170.000,00
retr. posiz. e risultato Dirigenti	265.968,26
altre spese di personale (ANF, ticket, omogeneizz., rimb.)	102.831,65
oneri previdenziali	730.293,00
IRAP	215.000,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA	3.680.236,08

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE

Categorie Protette	187.522,48
Vacanza contrattuale	8.240,00
Rinnovi contrattuali (CCNL 21/05/2018)	77.082,87
Differenziali progressioni	4.375,00
Aumento fondo 83,20 a dipendente	4.825,60
Totale voci escluse dal calcolo dell'art. 1 c. 562 l. 296/2006	-282.045,95

TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON TETTO 2008

3.398.190,13

budget assunzionale

93.688,32

SPESA EFFETTIVA DI PERSONALE DELL'ANNO 2008 (DATO DA CONTO ANNUALE)

3.253.611,56

spesa effettiva 2018 al netto delle voci escluse (stima da conto annuale)

3.139.721,64

stima spesa effettiva 2019 utilizzando l'intero budget assunzionale

3.233.409,96