



# **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021**



## Nota Introduttiva

Il percorso di riforma della Pubblica Amministrazione che si è innestato sulla legge 7 agosto 2015 n. 124, recante *Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*, se - da una parte - non ha condotto a risultati di rilievo sotto il profilo del riassetto della dirigenza pubblica, dall'altro ha invece costituito un elemento di forte *sostegno* al processo di "ammodernamento" dei tradizionali modelli organizzativi, ancora *plasmati* sull'assetto burocratico/gerarchico. Nonostante il formidabile processo di riforma avviato fin dai primi anni novanta, e per quanto le pubbliche amministrazioni abbiano introdotto progressivamente sistemi di misurazione e controllo e strumenti di misurazione delle prestazioni, la rigidità del *tessuto organizzativo*, tradizionalmente ancorato alla nozione di dotazione organica, ha costituito senz'altro un elemento di inciampo.

Anche in Azienda - e sotto il profilo squisitamente strutturale - un tale approccio ha *lasciato il segno*: la struttura fortemente verticistica desumibile dal Regolamento Organizzativo del 2012, riconduce a pochi centri di responsabilità una ponderosa e multiforme attività. Per quanto un tentativo di *destrutturazione* sia stato introdotto con successo con il passaggio all'assetto organizzativo "per funzioni", si è progressivamente affermata l'esigenza di razionalizzare la rete delle responsabilità e di *alleggerire* (o meglio: diversamente distribuire) le attività e le responsabilità, secondo i principi informatori del sistema, rintracciabili nel Testo Unico del Pubblico Impiego.

Con la riscrittura delle regole di carattere organizzativo/strutturale introdotte dal decreto legislativo 75/2017, l'Azienda è chiamata a misurarsi con un nuovo precetto organizzativo che si riassume - prendendo a prestito la formulazione delle *Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* - nel fatto che "*La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività*".

Con questo spirito l'Azienda propone l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, orientando l'attenzione - come peraltro moltissimi enti pubblici stanno pure essi facendo in questi giorni - nel "*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***".

Con l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni, si apre il percorso di pianificazione della spesa di personale non solo improntata a logiche di rigore, ma anche proiettata ad ulteriori importanti traguardi che - ora la legge, ora la contrattazione nazionale - impongono come ulteriori fasi di sviluppo del complesso sistema. Nell'anno in corso, infatti, si dovrà porre mano alla ridefinizione dei profili professionali e alla stipula del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo.

Il lavoro che si presenta si struttura secondo un modello sostanzialmente tripartito:

- la verifica del rispetto dei limiti - ma anche delle opportunità - che il legislatore ha introdotto progressivamente nel sistema della gestione del personale, con particolare attenzione ai vari aspetti che notoriamente rappresentano elementi da *attenzione*:



ricorso a forme flessibili di lavoro, corretta allocazione delle professionalità all'interno dell'organizzazione ma anche in senso ampio (mobilità tra enti, comandi, assegnazioni temporanee), valutazione del turn over e calibrata politica delle risoluzioni contrattuali (per comprensibili ragioni di "rinnovo").

- L'analisi delle realizzazioni e dei percorsi progettati, anche in relazione alla coniugazione delle attività svolte rispetto ai piani della performance organizzativa
- La definizione della dotazione organica in termini di valore finanziario, la sua possibile evoluzione in un arco temporale triennale, il *governo* dei reclutamenti, in un contesto che permane comunque assoggettato a vincoli e controlli di varia natura

Il dipanarsi di questo percorso a tappe, ha consentito – a nostro avviso – di realizzare “il principio **dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell’ottimale distribuzione delle risorse umane**. <...> ; <si>prevede che l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni. Dal combinato disposto delle due previsioni si può dedurre che sarebbe limitativo per le amministrazioni considerare l’organizzazione come un assetto dato e non revisionabile. Tra l’altro se si partisse dall’organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l’ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell’ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive. L’attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi. Il legislatore è più volte intervenuto in materia richiamando criteri basilari con riferimento all’organizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

Nonostante l’impegno profuso nel dare attuazione alla novella legislativa, l’obiettivo si configura più “nella prospettiva”, piuttosto che “nell’oggi”: occorre senz’altro favorire una condivisione delle strategie e soprattutto un legame forse più stretto tra la pianificazione del personale e la pianificazione della performance. In questo virtuoso connubio potrà realizzarsi il processo di riforma, che oggi – corroborato da un nuovo slancio progettuale – può conoscere un valido punto di partenza.

Francesco Piarulli



## **Indice**

### **LA CAPACITA' ASSUNZIONALE**

- Facoltà assunzionale per lavoratori a tempo indeterminato pag. 5
- Personale di ruolo cessato nel corso del 2018 pag. 6
- Calcolo capacità assunzionale sulle cessazioni dell'anno 2018 pag. 7
- Cessazioni di personale di ruolo previste nel corso del 2019 pag. 8
- Cessazioni di personale di ruolo previste per gli anni successivi al 2019 e per l'arco temporale di programmazione (2019/2021) pag. 9

### **VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'APPROVAZIONE DEL P.T.F.P.**

- Verifiche propedeutiche sul lavoro flessibile: pag. 10
  - a) Limiti di spesa per utilizzo del lavoro flessibile pag. 10
  - b) Criticità in tema di ricorso al lavoro flessibile pag. 11
- Verifica della copertura delle quote per assunzioni a tempo Indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale pag. 14
- Verifica delle assunzioni di personale in quota di riserva pag. 15
- Verifica del rispetto del limite della spesa media del personale Anni 2011 – 2013 e del contenimento della spesa di personale al valore dell'anno 2016 pag. 16
- Verifica della dotazione organica 2019 rispetto alla precedente (2015) – Deliberazione CdA n. 14/15 del 1° aprile 2015 -:
  - a) Dotazione organica approvata con Delib. GR 593/10 pag. 17
  - b) Dotazione organica approvata con Delib. GR 664/13 pag. 18

### **LO STATO DELL'ARTE RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE 2018/2020**

- Avanzamento della programmazione 2018/2020 ed esito delle procedure avviate pag. 20
- Rettifiche ai valori aggregati per fatti sopravvenuti pag. 22
- Esposizione dei resti assunzionali pag. 24

### **PRINCIPI INFORMATIVI DELLA PIANIFICAZIONE: STRATEGIE, PARTECIPAZIONE, TEMPI**

- L'analisi dei fabbisogni di personale pag. 25
- Il cronoprogramma dell'attuazione del Piano pag. 26
- Ipotesi di dotazione organica nel triennio pag. 27

#### **Allegato 1**

#### **Allegato 2**

#### **Allegato 3**



## LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

### FACOLTA' ASSUNZIONALE PER LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO

A normativa vigente i tetti per le assunzioni a tempo indeterminato non sono definiti da specifiche disposizioni, per cui trovano applicazione le regole stabilite all'art. 3 del D.L. 90/2014: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà di assumere è fissata nella misura dell'80% per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018"*.

Si ricorda che la sopraindicata regola generale è stata limitata per effetto della legge n. 208 del 2015 (comma 228) – limitatamente per gli anni **2016/2017/2018** – nel senso di consentire assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.

A decorrere dal 2019 la regola di eccezione stabilita dal comma 228 della legge 208/2015 non si applica più, con la conseguenza che la facoltà di assumere è ripristinata al 100% (sia per la dirigenza che per il comparto) rispetto alla spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente (2018).

Condizioni		Assunzioni possibili	Riferimenti normativi
1	Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento che rimane sempre fisso)	<b>2019:</b> 100% spesa cessati 2018 + resti del triennio 2016/2018 <b>2020:</b> 100% spesa cessati 2019 + resti del triennio 2017/2019 <b>2021:</b> 100% spesa cessati 2020 + resti del triennio 2018/2020	Art. 3, comma 5 D.L. n. 90/2014 <sup>1</sup>

<sup>1</sup>5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.

## PERSONALE DI RUOLO CESSATO NEL CORSO DEL 2018

N.	SEDE	INQUADRAMENTO GIURIDICO	DATA DI CESSAZIONE	NOTE
1	omissis	CAT C1 - pos. C2	<b>dal1.1.2018</b>	omissis
2	omissis	CAT B3 - pos B4	<b>1.3.2018</b>	omissis
3	omissis	CAT D3 - pos. D6	<b>1.6.2018</b>	omissis
4	omissis	CAT B3 - pos. B5	<b>1.7.2018</b>	omissis
5	omissis	CAT C1 - pos C5	<b>1.8.2018</b>	omissis
6	omissis	CAT B3 - pos. B7	<b>1.8.2018</b>	omissis
7	omissis	CAT D1 - pos. D6	<b>1.9.2018</b>	omissis
8	omissis	CAT B3 - pos B4	<b>1.10.2018</b>	omissis
9	omissis	CAT C1 - pos. C1	<b>15.10.2018</b>	omissis
10	omissis	CAT D1 - pos. D5	<b>17.10.2018</b>	omissis
11	omissis	CAT B3 - pos. B3	<b>29.10.2018</b>	omissis
12	omissis	CAT B3 - pos. B4	<b>4.11.2018</b>	omissis
13	omissis	CAT B3 - pos. B3	<b>21.11.2018</b>	omissis
14	omissis	CAT B3 - pos. B4	<b>1.12.2018</b>	omissis
15	omissis	CAT B3 - pos B8	<b>12.12.2018</b>	omissis



## CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE sulle cessazioni dell'anno 2018

an no	Profili cessati	Anno di cessazione	Categoria di accesso	Stipendio tabellare (CCNL 21.05.2018)	13 <sup>a</sup>	Importo annuo	Risparmio da ascrivere a capacità assunzionale 2019
2019	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2018	C	€ 20.344,07	€ 1695,34	€ 22.039,41	0 Mobilità neutra
	PORTIERE SPECIALIZZATO	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 20.652,45
	FUNZIONARIO GIURIDICO/AMMINISTRATIVO	2018	D3	€ 25.451,86	€ 2.120,98	€ 27.572,84	€ 27.572,84
	COLLABORATORE DI RISTORAZIONE	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 20.652,45
	ISTRUTTORE	2018	C	€ 20.344,07	€ 1695,34	€ 22.039,41	€ 22.039,41
	COLLABORATORE PROFESSIONALE	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	0 Quota riserva art 1 l. 68/99
	PROGRAMMATORE DI SISTEMA	2018	D1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09	€ 23.980,09
	COLLABORATORE TECNICO	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 20.652,45
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2018	C	€ 20.344,07	€ 1695,34	€ 22.039,41	€ 22.039,41
	RESPONSABILE SERVIZI TECNICI	2018	D1	€ 22.135,47	€ 1.844,62	€ 23.980,09	0 Mobilità neutra
	COLLABORATORE DI RISTORAZIONE ADDETTO DISTRIBUZIONE	2018	B3	€ 9.531,90	€ 794,33	€ 10.326,23	€ 10.326,23
	COLLABORATORE DI RISTORAZIONE ADDETTO DISTRIBUZIONE (*)	2018	B3	€ 15885,86	€ 1.323,82	€ 17.209,68	€ 10.326,23
	COLLABORATORE DI RISTORAZIONE ADDETTO DISTRIBUZIONE	2018	B3	€ 9.531,90	€ 794,33	€ 10.326,23	€ 10.326,23
	OPERATORE TECNICO - ADDETTO AI SERVIZI DI RISTORAZIONE	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 20.652,45
CUSTODE/PORTIERE	2018	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 20.652,45	€ 20.652,45	
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>							<b>€ 229.872,69</b>

(\*) Trattasi di personale dipendente con contratto originario *part time* 50%, con successivo ampliamento della percentuale della prestazione lavorativa all'83,33%. Secondo la giurisprudenza contabile, l'ampliamento della prestazione *part time*, non elusiva del divieto di nuova assunzione, non attinge dalla capacità assunzionale e, per coerenza di sistema, all'atto della cessazione, rilascia capacità assunzionale pari alla % del contratto a tempo parziale originario.

## CESSAZIONI DI PERSONALE DI RUOLO PREVISTE NEL CORSO DEL 2019

Nella tabella a seguire, si riportano le ipotesi di cessazione che, a legislazione vigente, consentono di stimare il collocamento in quiescenza del personale di ruolo. Sono altresì indicate le cessazioni già verificatesi nell'anno 2019 e quelle che, allo stato, possono definirsi irreversibili, per tali intendendo le ipotesi di dimissioni volontarie formalmente presentate e/o il deposito della domanda di prestazione previdenziale. Non sono indicate – in quanto non è possibile per esse alcuna attendibile previsione – le ipotesi di cessazione per dimissioni volontarie non finalizzate al collocamento a riposo, e tutte le cause di cessazione non preventivabili (decessi, cessioni del contratto di lavoro, destituzioni e licenziamenti disciplinari). Per l'istituto di recente varo denominato "Quota 100", nel mentre si scrive il Decreto Legge di riferimento, per quanto convertito in legge (il 27.03.2019) non è pubblicato in Gazzetta Ufficiale, pertanto le ipotesi di cessazioni per "quota 100" si basano su una disciplina che potrebbe essere marginalmente modificata nel testo convertito in legge. Si segnala poi che l'accesso al pensionamento per "quota 100" costituisce una facoltà del dipendente e non consente all'Ente di procedere unilateralmente alla risoluzione del rapporto quand'anche i requisiti vengano ad essere realizzati.

N.	SERVIZIO	SEDE	CAT. GIURIDICA	DATA DI CESSAZIONE	NOTE	SECONDA OPZIONE
1	omissis	omissis	CAT C1	15.1.2019	CERTO Dimissioni volontarie	
2	omissis	omissis	CAT B3	1.7.2019	INCERTO Pensione anticipata	
3	omissis	omissis	CAT B3	11.7.2019	CERTO Pensione di vecchiaia	
4	omissis	omissis	CAT B3	1.11.2019	INCERTO Pensione anticipata in cumulo	CERTO 1.4.2020 Pensione di vecchiaia
5	omissis	omissis	CAT B1	1.12.2019	CERTO Pensione di vecchiaia	
6	omissis	omissis	CAT D1	1.9.2019	INCERTO Quota 100	CERTO 2020 Pensione di vecchiaia
7	omissis	omissis	CAT B3	1.9.2019	INCERTO Quota 100	INCERTO 2021 Pensione anticipata in cumulo
8	omissis	omissis	CAT B3	1.9.2019	INCERTO Quota 100	INCERTO 2020 Pensione anticipata
9	omissis	omissis	CAT B3	1.9.2019	INCERTO Quota 100	INCERTO 2020 Pensione anticipata
10	omissis	omissis	CAT C1	dal 1.1.2020	CERTO Dimissioni volontarie <sup>2</sup>	
11	omissis	omissis	B3	1.8.2019	CERTO Quota 100 <sup>3</sup>	
12	omissis	omissis	DIRIG	22.8.2019 <sup>4</sup>	Certo Quota 100	

<sup>2</sup> omissis

<sup>3</sup> omissis

<sup>4</sup> omissis





## CESSAZIONI DI PERSONALE DI RUOLO PREVISTE PER GLI ANNI SUCCESSIVI AL 2019 E PER L'ARCO TEMPORALE DI PROGRAMMAZIONE (2019/2021)

Richiamate le premesse metodologiche indicate al precedente paragrafo, si riportano qui di seguito le ipotesi di cessazione per collocamento in quiescenza che si prevedono – a legislazione vigente – negli anni 2010 e 2021. L'attendibilità delle previsioni si attenua progressivamente in relazione alla maggiore distanza nel tempo dell'evento di risoluzione del rapporto di lavoro, e ciò in funzione del progressivo accrescimento della speranza di vita e del sotteso incremento dei requisiti pensionistici. D'altronde, l'osservazione dell'andamento generale della disciplina normativa in tema previdenziale suggerisce un approccio di cautela, a seguito delle numerose ed impattanti modifiche introdotte nell'ordinamento a far data dal 2010.

PREVISIONI CESSAZIONI 2020					
omissis	omissis	CAT B3	1.4.2020	CERTO Pensione di vecchiaia in cumulo	
omissis	omissis	CAT B3	20.8.2020	CERTO Pensione di vecchiaia in cumulo	
omissis	omissis	CAT B3	1.10.2020	CERTO Pensione di vecchiaia in cumulo	
omissis	omissis	CAT B3	1.6.2020	INCERTO Quota 100	INCERTO 2022 Pensione anticipata
omissis	omissis	CAT D3	1.7.2020	INCERTO Quota 100	INCERTO 2022 Pensione anticipata

PREVISIONI CESSAZIONI 2021					Note
omissis	omissis	CAT C1	01.03.2021	INCERTO Pensione anticipata	
omissis	omissis	CAT B3	1.4.2021	CERTO Pensione di vecchiaia	
omissis	omissis	CAT B3	19.4.2021	CERTO Pensione di vecchiaia	
omissis	omissis	CAT D3	01.04.2021	INCERTO Pensione anticipata	
omissis	omissis	CAT B3	1.6.2021	CERTO Pensione di vecchiaia	
omissis	omissis	CAT B3	19.10.2021	CERTO Pensione di vecchiaia	
omissis	omissis	CAT C1	02.12.2021	INCERTO Pensione anticipata	
omissis	omissis	CAT D1	1.8.2021	INCERTO Quota 100	INCERTO 1.12.2021 Pensione anticipata
omissis	omissis	CAT B3	1.4.2021	INCERTO Quota 100	INCERTO 2024 Pensione anticipata in cumulo
omissis	omissis	CAT B3	01/07/2021	INCERTO Quota 100	INCERTO 2023 Pensione anticipata in cumulo
omissis	omissis	CAT D1	01.11.2021	INCERTO Quota 100	INCERTO 2024 Pensione anticipata

Ai fini di programmazione delle risorse umane, l'approccio metodologico praticato – connotato da una prudente valutazione in termini di collocamento a riposo - si concretizza nel tenere conto delle sole cessazioni per quiescenza per le quali l'Azienda è tenuta a recedere (anzianità anagrafica massima, anzianità contributiva massima per risoluzione unilaterale) mentre non si tiene conto delle ipotesi di cessazione per quiescenza che abbiano come presupposto una facoltà di opzione del dipendente. In annesso (**ALLEGATO n. 1**), la valorizzazione della Capacità assunzionale con riferimento al turn over 2018-2021, effettuata secondo l'approccio prudenziale sopra descritto.



## VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'APPROVAZIONE DEL P.T.F.P.

### VERIFICHE SUL AL LAVORO FLESSIBILE:

#### a) Limiti di spesa per utilizzo del lavoro flessibile

Prima di evidenziare il limite di spesa per l'utilizzo del lavoro flessibile in Azienda, appare opportuno riportare integralmente l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010 e s.m.i., che così dispone:

*"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **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. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 (107), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo,*



*altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.*

**Il costo della retribuzione ordinaria del personale a tempo determinato**, registrato nel Bilancio d'esercizio 2009, di cui alla deliberazione CdA n.31/10 è pari a **€ 445.608,53=**.

#### **b) Criticità in tema di ricorso al lavoro flessibile.**

Come noto, le "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (G.U.R.I. - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), forniscono un orientamento per la composizione del P.T.F.P. che "deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

*<...>con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014. **I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP**".*

Secondo la prevalente dottrina – ma anche in ossequio alle ordinarie regole di buon senso – le risorse da programmare in quanto destinate al finanziamento di rapporti di lavoro flessibile, sono quelle che possono essere preventivate. Non si procede, pertanto, a quantificare in sede di programmazione le risorse finanziarie necessarie per far fronte a circostanze imprevedibili, ancorché tutt'altro che rare. Ci si riferisce, in buona sostanza, alle ipotesi di temporanea assenza di personale con diritto alla conservazione del posto.

In sede programmatica vanno invece individuate le risorse che si prevede di impiegare per il ricorso al lavoro flessibile in relazione a circostanze preventivabili (ipotesi di picchi di lavoro, stagionalità etc).

Pur potendo ipotizzare uno stanziamento per il ricorso a forma flessibili di reclutamento, cause endogene all'Azienda rendono di fatto non praticabile la programmazione di risorse per contratti di lavoro a termine.

Le cause principali sono rappresentate dalle seguenti circostanze:

- 1) Il superamento del limite della spesa di personale per l'anno 2016
- 2) La configurazione giuridica delle collaborazioni part time studentesche.



Quanto al punto sub 1), si richiama la Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) approvata con Delib. C.R. Toscana 18 dicembre 2018 n. 109, nella parte dell'allegato che declina gli indirizzi agli Enti dipendenti.

In quella sede è stabilito che l'Azienda – al pari degli altri enti dipendenti – concorre al raggiungimento dell'obiettivo "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale", attraverso le seguenti misure: "tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2018. **Inoltre si prevede per il triennio 2019-2021 il mantenimento al livello 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".

Assunto come limite invalicabile della spesa di personale il livello registrato per l'anno 2016, la pianificazione delle risorse per l'anno 2019 e a seguire **si attesta su di un valore complessivo di poco inferiore al limite** come si evince dalla tabella che segue, e come verrà nel proseguo della presente relazione illustrato nel dettaglio:

ANNO	COSTO DEL PERSONALE		RINNOVO CCNL 2016-2018 (ANNO 2019-1 APRILE 2009+IVC LUGLIO 2010)	COSTO DEL PERSONALE AL NETTO RINNOVI CONTRATTUALI	VARIAZIONI RISPETTO ALL'ANNO 2019
	COSTO DOTAZIONE	COSTO TABELLA RACCORDO			
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	14.659.197,53			<b>14.659.197,53</b>	1.261.281,02
2016	13.418.688,94			<b>13.418.688,94</b>	20.772,43
2019	7.725.813,86	6.023.985,01	351.882,36	<b>13.397.916,51</b>	

In buona sostanza, sarebbero consentite assunzioni a carattere temporaneo entro il valore complessivo di **€ 20.772,43** valore al di sopra del quale il limite stabilito dalla programmazione economico/finanziaria regionale **sarebbe superato**.

Ma emerge un altro elemento di criticità, di natura giuridica, recentemente venuto in evidenza e sintetizzato come alla precedente lettera sub a), ossia la **configurazione giuridica delle collaborazioni part time studentesche**.

Come noto, l'art. 11 del D.Lgs 29 marzo 2012 n. 68 reca norme sull'"Attività a tempo parziale degli studenti", consentendo anche all'Azienda di attivare le collaborazioni studentesche. A norma dell'art. 11 comma 3 del decreto "La prestazione richiesta allo studente per le collaborazioni di cui al comma 1 comporta un corrispettivo, esente da imposte, entro il limite di 3.500 euro annui. La collaborazione non configura in alcun modo un rapporto di lavoro subordinato e non dà luogo ad alcuna valutazione ai fini dei pubblici concorsi. Il corrispettivo orario, che può variare in relazione al tipo di attività svolta, è determinato dalle università e dalle istituzioni per l'alta formazione artistica, musicale e coreutica, che provvedono alla copertura assicurativa contro gli infortuni".

Si è posto il problema se le collaborazioni di che trattasi siano da assoggettare alle segnalazioni obbligatorie ai Centri per l'Impiego territorialmente competenti e, allo scopo, è stato chiesto un approfondimento (nota prot. 2366/19 del 28 gennaio 2019). Sull'articolata vicenda, appare risolutiva la consultazione del parere del CODAU (Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie) consultabile al link:

[http://codau.it/sites/default/files/allegati\\_ufficio\\_studi/Quesito\\_su\\_attivita\\_part-time\\_studenti.pdf](http://codau.it/sites/default/files/allegati_ufficio_studi/Quesito_su_attivita_part-time_studenti.pdf)



In quella sede è richiamato un pregresso orientamento del Ministero del Lavoro che, in sede di risposta ad un quesito, ha avuto modo di precisare:

*Anche le cosiddette "150 ore - studenti" devono essere comunicate ai Centri per l'Impiego? A tal proposito, si precisa che le "150 ore - studenti" consistono in collaborazioni degli studenti universitari alle attività connesse ai servizi forniti dall'Università, che vengono attivate mediante stipula di contratti di Co.Co.Co. e sono retribuite, ma non configurano un rapporto di lavoro subordinato e non danno luogo ad alcuna valutazione ai fini dei pubblici concorsi.*

### **Risposta Ministero**

*Le c.d. "150 ore - studenti", **si qualificano come collaborazioni coordinate e continuative e perciò sottoposte all'obbligo di comunicazione di cui all'articolo 1, comma 1180 e ss. della legge n.296/06.***

La qualificazione delle collaborazioni studentesche come "collaborazioni coordinate e continuative" determina - ai fini della presente relazione - la necessità di pianificare le risorse destinate alle collaborazioni studentesche **all'interno delle risorse destinate alla spesa del personale per finalità flessibili.**

A questo scopo, nel bilancio di previsione 2019 (deliberazione CdA n. 82/18) sono stati previsti € 47.000,00 per costi di collaborazioni part time degli studenti in ARDSU. Tale importo è considerato nel costo del personale 2019, come dettagliato nel seguito della presente relazione.

Si ribadisce che, in assenza di una programmazione nel PTFP, le collaborazioni studentesche, qualificate come **collaborazioni coordinate e continuative sono da ritenere non attivabili.**

Si rappresenta, infine, che tali collaborazioni possono essere tassativamente attivate in relazione a "forme di collaborazione degli studenti ad attività connesse ai servizi e al tutorato <...>**con esclusione di quelle inerenti alle attività di docenza, allo svolgimento degli esami, nonché all'assunzione di responsabilità amministrative**"<sup>5</sup>.

Stante che lo spazio di manovra per il finanziamento di rapporti flessibili è assai ridotto, **non si ha margine per prevedere forme di tirocinio extracurricolare** - quali gli interventi per attività formative nei Servizi di Ristorazione destinati a soggetti in condizione di svantaggio sociale -.

Secondo la recente giurisprudenza contabile formatasi sul punto "quanto al secondo quesito, avente ad oggetto la sussunzione, nel limite di spesa di cui al citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, anche dei sussidi economici erogati dagli enti in relazione allo svolgimento di tirocini formativi, questa Sezione condivide l'orientamento già espresso da altre Sezioni regionali di controllo (in particolare, deliberazione n. 14/2012/PAR e n. 5/2013/PAR della Sezione Toscana, deliberazione n. 268/2013/PAR della Sezione Emilia Romagna e deliberazione n. 23/2016/SRCPIE/PAR della Sezione Piemonte), secondo il quale "l'onere gravante sull'ente per i tirocini (...) ricade nella citata disposizione di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i.; **sicché detta spesa va ricondotta nell'ambito di quella per il personale relativa a contratti di formazione-lavoro e ad altri rapporti formativi e soggiacerà ai limiti ivi previsti**" (così, deliberazione Sezione Piemonte cit.). Tale conclusione trova fondamento nella lettera della norma (art. 9, comma 28 cit.), che, facendo espresso riferimento ad "altri rapporti formativi", richiama un concetto ampio suscettibile di ricomprendere al suo interno qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico del bilancio dell'ente e, quindi, anche il tirocinio formativo, implicante comunque l'instaurazione di una relazione che può certamente rientrare nel

<sup>5</sup>D.Lgs 29.03.2012 n. 68 - art 11 comma 1 -



suddetto, ampio concetto di rapporto formativo. Come opportunamente sottolineato dalla richiamata giurisprudenza, infine, **il costo per i tirocini formativi non rientra nella spesa di personale sin qui considerata, ove venga coperto da finanziamenti di terzi**”(Corte dei conti, Sezione Regionale Controllo Veneto, 2 marzo 2017, n. 133/2017/PAR).

## **VERIFICA DELLA COPERTURA DELLE QUOTE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.**

Nel corso del confronto in sede di Comitato di Direzione, è stata condivisa l'ipotesi di incrementare il numero di personale a tempo parziale da destinare all'Area Ristorazione – settore di produzione e settore di distribuzione -. Nel corso degli anni, infatti, anche le assunzioni a tempo parziale effettuate per l'Area Ristorazione nel 2011 (n. 14 posti reclutati di cat. B3 a tempo indeterminato parziale 50%), si sono progressivamente "affievolite", per effetto del processo di trasformazione a tempo pieno di alcuni contratti part time e/o per effetto del processo di progressiva espansione della percentuale (cd. ampliamento) di contratti a tempo parziale. Queste operazioni sono state gradualmente realizzate onde "adattare" le ore/uomo a disposizione, al contesto di blocco delle assunzioni e di progressiva differenziazione delle modalità di apprestamento del servizio (progetto "prendi e vai", variazione dei menù, etc).

Dal punto di vista squisitamente aziendale, il reclutamento di personale a tempo indeterminato con contratto a tempo parziale rappresenta un'interessante *leva* gestionale in quanto consente di allocare in maniera *pareto-efficiente* le risorse umane disponibili. Per contro, la cornice pubblica in cui l'Azienda si muove, non rende facilmente opzionabile tale soluzione organizzativa.

E' noto che i contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego hanno limitato, nel tempo, la possibilità (e l'utilità) del ricorso a tale forme di contratto a tempo indeterminato. Non discosto da tale orientamento, anche il CCNL 21 maggio 2018 circoscrive la possibilità di attivare contratti a tempo parziale ad una quota predeterminata, calcolata sul numero complessivo delle dotazioni: "*Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. <...> Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità*" (cfr. art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018).

La situazione dotazionale per la categoria B consente di reclutare personale con contratto a tempo parziale indeterminato solo a far data dal 2020, e per un numero di posizioni non superiore a 3. Il dato di sintesi è rappresentato dallo schema che segue:

	CAT	N. presenti effettivi al 01/01/2019	N. presenti programmati al 01/01/2020	ASSUNZIONE PART TIME 2020	31/12/2020
N. TOTALE CONTRATTI	B	205	211	3	214
TOTALE PART TIME		51	51	3	54
<b>TOT. PART TIME /DIP</b>		<b>24,88%</b>	<b>24,17%</b>		<b>25,23%</b>





A prescindere dall'effettivo andamento delle dinamiche occupazionali e di *turn over* – che dovranno essere valorizzate anno per anno in sede di pianificazione delle risorse – **si ritiene di dover prevedere l'assunzione di n. 3 cat. B3 "Addetto alla Ristorazione" nell'anno 2020** e, per

assicurare all'Azienda e ai dipendenti maggiori *margini di manovra* riguardo alle possibilità di incremento di contratti part time di categoria B, si reputa opportuno promuovere, in sede contrattuale, l'incremento della percentuale di riserva di contratti a tempo parziale, attivando il percorso descritto all'art. 53 comma 8 del CCNL 21 maggio 2018 *"In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate dagli enti in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 <25% n.d.r.> fino ad un ulteriore 10%"*.

## **VERIFICA DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE IN QUOTA DI RISERVA**

Le assunzioni obbligatorie sono quelle previste dall'art. 1 (personale diversamente abile) e dall'art. 18 comma 2 (personale ascritto a particolari categorie) della legge 12 marzo 1999 n. 68, recante *"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"*.

A seguito della ricomposizione/rettifica delle quote di riserva effettuata con provvedimento del Direttore n. 187/13 del 21 maggio 2013 – tenuto conto che, all'atto dell'unificazione, dette quote di risultavano rilevate in modo non esattamente conforme – l'Azienda ha registrato nel corso degli anni un deficit di reclutamento in quota di riserva, a cui porre mano in modo graduale nel tempo. In un'ottica di programmazione dei reclutamenti, si è dunque provveduto ad una diversificazione delle tipologie di avviamento al lavoro (chiamata numerica, chiamata nominativa, concorso pubblico con riserva), onde pervenire alla copertura delle quote. Il percorso ha avuto avvio con una prima assunzione a tempo pieno indeterminato - per chiamata numerica - nel 2015 e , in tempi più recenti, attraverso il reclutamento a tempo indeterminato part time 50% di n. 4 unità con profilo di "addetto alla Ristorazione" destinati al Servizio Ristorazione della sede di Firenze.

Queste assunzioni – attivate a far data dal novembre 2018 – si sono realizzate in relazione alla pianificazione approvata con la *Convenzione ex art. 11 legge n. 68/1999* sottoscritta con la Regione Toscana - Settore Servizi per il Lavoro di Arezzo, Firenze e Prato – *Collocamento Mirato*, n. 82 del 20 giugno 2017 (ns. prot. 6146/17 del 27 giugno 2017), sulla base degli indirizzi deliberati dal CdA con propria deliberazione n. 28/17 del 31 maggio 2017.

Queste ultime assunzioni a tempo indeterminato sono state effettuate secondo la modalità "nominativa", previo esperimento di procedure ad evidenza pubblica e, nel momento in cui si scrive, sono in corso le operazioni di consolidamento del rapporto di lavoro costituito, per effetto del positivo superamento del periodo di prova. La *relazione di inserimento* evidenzia il successo dell'operazione di reclutamento sia per quanto attiene alle aspettative dell'Azienda sia per quanto inerisce l'inserimento dei dipendenti, in relazione alle loro aspirazioni.

A seguito degli andamenti occupazionali e degli incrementi in quota di assunzioni per diversamente abili, l'anno 2018 avrebbe fatto registrare – come pianificato - il completamento della riserva. Ciò non si è verificato per il fatto che nel 2018 una unità di personale iscritta a quota di riserva diversamente abili ha conseguito il trattamento pensionistico.



Per quanto riguarda la quota di personale da ascrivere alle cd. "categorie protette" (art. 18 comma 2 legge 68/99), va ricordato che il concorso pubblico indetto nell'anno 2017 e conclusosi a fine anno 2017 (provvedimento del Direttore n. 606/17 del 27.12.2017 – B.U.R.T. parte terza 24 gennaio 018 n. 4) non ha avuto esito.

In relazione alla segnalazione obbligatoria effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 6 della legge n. 68/99 riferita all'anno 2018, si rilevano le seguenti scoperture:

art. 1 (diversamente abili): n. 1 unità di personale tempo pieno - sede di Siena  
 art. 18 comma 2 (categorie protette): n. 1 unità di personale tempo pieno – sede di Siena

Si procede pertanto a programmare il reclutamento per l'anno 2019 delle due unità di cui trattasi per la sede di Siena, individuando il seguente contingente:

n. 1 cat. C Assistente Amministrativo –art. 18 comma 2  
 n. 1 cat. D Specialista in attività Tecniche –art. 1

ponendo una riserva sulla sede di assegnazione, onde attivare un percorso di confronto con l'ufficio del Collocamento Mirato.

Peraltro, va fatta salva l'ipotesi che possa iscriversi a quote di riserva personale già in forza o personale assumibile per il quale, ai sensi di legge, possa trovare applicazione la riserva.

#### **VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DELLA SPESA MEDIA DEL PERSONALE ANNI 2011 – 2013 e del CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE AL VALORE DELL'ANNO 2016**

I requisiti di cui trattasi, in relazione alla spesa prevista per l'anno 2019, sono rispettati, come si evince dal prospetto sintetico che segue:

ANNO	COSTO DEL PERSONALE		RINNOVO CCNL 2016-2018 (ANNO 2019-1 APRILE 2009+IVC LUGLIO 2010)	COSTO DEL PERSONALE AL NETTO RINNOVI CONTRATTUALI	VARIAZIONI RISPETTO ALL'ANNO 2019
	COSTO DOTAZIONE	COSTO TABELLA RACCORDO			
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	14.659.197,53			<b>14.659.197,53</b>	1.261.281,02
2016	13.418.688,94			<b>13.418.688,94</b>	20.772,43
2019	7.725.813,86	6.023.985,01	351.882,36	<b>13.397.916,51</b>	

Si annette alla presente Relazione (**Allegato 2**), il dettaglio dei valori espressi nel prospetto ed alcune note metodologiche di calcolo.





## VERIFICA DOTAZIONE ORGANICA 2019 RISPETTO ALLA PRECEDENTE (2015) – Deliberazione CdA n. 14/15 del 1° aprile 2015

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 (istitutiva dell'Azienda Unica Regionale), stabilisce al comma 4 che "Le modifiche della dotazione organica dell'Azienda sono approvate dalla Giunta regionale entro sessanta giorni dalla presentazione della stessa".

Dall'istituzione dell'Azienda unica regionale, sono state deliberate dalla Giunta Regionale, in successione, due distinte deliberazioni di approvazione della dotazione organica ARDSU:

- Delib. G.R. 14 giugno 2010 n. 593, recante l'"Approvazione della dotazione organica dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Toscana ai sensi dell'art. 11, comma 4, della [L.R. 26 luglio 2002, n. 32](#) come modificata dalla [L.R. 19 maggio 2008, n. 26](#) e relative disposizioni applicative";
- Delib. G.R. 5 agosto 2013 n. 664, recante "Adempimenti ex articolo 11, comma 4, legge regionale 26 luglio 2002 e successive modificazioni. Determinazione della dotazione organica dell'Azienda regionale per il Diritto allo Studio Universitario".

### a) Dotazione organica approvata con Delib. GR 593/10

Con la dotazione approvata nell'anno 2010, i contingenti massimi di personale erano deliberati come appresso:

categoria/qualifica	numero posti
Dirigenti	6
D	97
C	116
B – profilo professionale B3	244
B – profilo professionale B1	17
A	0
Totale	480

Quanto alle disposizioni applicative (ossia misure di progressivo adattamento e principi di esecuzione) erano declinate nel modo seguente:

a) i posti di qualifica dirigenziale che si renderanno vacanti a seguito di cessazione del rapporto di lavoro **dovranno essere soppressi, fermo restando che entro due anni la dotazione organica dovrà essere rideterminata in via definitiva limitandone il relativo numero a sole 3 unità**; in quella sede l'Azienda procederà alla verifica di eventuali ulteriori variazioni della dotazione organica complessiva correlate all'individuazione dei fabbisogni di professionalità nonché di adeguamento della struttura organizzativa ai compiti ed alle attività da svolgere;

b) le assunzioni di personale a tempo indeterminato, nei limiti dei posti previsti dal piano occupazionale, **dovranno essere destinate prioritariamente alla copertura dei posti relativi a fabbisogni di servizio di tipo strutturale** attualmente occupati da personale con contratto a tempo determinato;



c) **la rideterminazione della dotazione organica ed il reclutamento di cui alla precedente lettera b) dovranno essere finalizzati alla riorganizzazione complessiva della struttura organizzativa ed, in particolar modo, al miglioramento quali/quantitativo delle prestazioni e dei servizi resi agli studenti;**

d) *nell'ambito della dotazione organica dell'Azienda dovranno trovare collocazione tutti i dipendenti delle categorie attualmente in servizio* **evitando di dar luogo a personale soprannumerario;**

e) **le assunzioni di personale per sostituzione di dipendenti assenti per maternità o esigenze straordinarie dovranno, di norma, essere effettuate esclusivamente in via diretta con contratto a tempo determinato subordinato ai sensi del CCNL del comparto "Regioni – Autonomie locali";**

f) *nella dotazione organica di cui al punto 1 sono ricompresi i posti relativi alle progressioni verticali già bandite da concludersi entro la fine del corrente anno; al termine delle relative procedure l'amministrazione verificherà gli eventuali posti vacanti da sopprimere in quanto non più funzionali alle attività dell'Azienda;*

g) **nell'ambito dei posti vacanti, l'Azienda, tenuto conto delle esigenze organizzative, valuterà le richieste per una possibile graduale trasformazione dei posti attualmente ricoperti dal personale a tempo indeterminato a tempo parziale in posti a tempo pieno;**

h) *l'Azienda darà informazione del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali nell'ambito di specifico incontro.*

## **b) Dotazione organica approvata con Delib. GR 664/13**

Con la dotazione approvata nell'anno 2013, i contingenti massimi di personale erano deliberati come appresso:

- n. 4 posti di qualifica dirigenziale
- n. 17 posti delle Categorie D3
- n. 68 posti delle Categorie D1
- n. 92 posti delle Categorie C
- n. 230 posti delle Categorie B3
- n. 8 posti delle Categorie B1

**Totale 419 posti.**

La dotazione organica del 2013 risulta l'ultima dotazione effettivamente approvata dalla Giunta Regionale, in ossequio al precetto legislativo di cui all'art. 11 della L.R. 32/2002.

Successivamente alla deliberazione di G.R. n. 664/13, è stata adottata la deliberazione G.R. n. 141 del 23 febbraio 2015 recante "Indirizzi agli enti dipendenti per l'adozione degli atti conseguenti all'analisi organizzativa".

In quella sede, veniva deliberato di "autorizzare l'ARDSU, alla luce degli esiti dell'aggiornamento dell'analisi organizzativa compiuto ai sensi della sopra richiamata lettera a) del punto 2 della Delib.G.R. n. 33/2015, **ad attuare il piano di riordino della propria struttura organizzativa** attraverso l'applicazione dell'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro di cui all'articolo [72, comma 11](#), del [D.L. 112/2008](#), convertito nella [L. 133/2008](#) nei confronti dei dipendenti in possesso del requisito di anzianità contributivo necessario per l'accesso al trattamento di pensione in base alla normativa vigente, fermo restando l'obbligo anche per l'Azienda di procedere alla rimodulazione della dotazione organica **con soppressione dei posti vacanti alla data del 31 marzo 2015 con esclusione di un numero di posti da vincolare alle assunzioni**



**obbligatorie**<...>, e fatta salva l'ipotesi di ulteriori approfondimenti finalizzati ad accertare la sussistenza di posizioni eccedentarie in categoria D da deliberare con apposito atto del CdA dell'ARDSU".

A seguito della delib. GR 141/15, il Consiglio di Amministrazione adottava la dotazione organica in esecuzione del deliberato regionale, **sopprimendo i posti vacanti alla data del 31 marzo 2015**. Tale operazione ha evidenza nella deliberazione del CdA n. 14/15 del 1° aprile 2015.

La dotazione organica adottata dal CdA veniva dunque trasmessa alla competente struttura amministrativa regionale per la successiva approvazione (PEC ns. prot. 2951/15 del 16 aprile 2015), ma non risulta che sia stata mai adottata la deliberazione di approvazione della dotazione organica "rimodulata".

Volendo operare una verifica tra l'ultima dotazione aziendale e la dotazione aziendale proposta con il PTFP 2019/2021 - a fini di mera evidenza "strutturale" (posto che le nuove disposizioni in tema di dotazione organica recate all'art. 6 del D.Lgs 165/01, inducono a sostenere che la "dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP"<sup>6</sup>), si trae la seguente situazione globale:

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	UNITA' 2015	COSTO TABELLARE	COSTO 2015	FTE 2019	COSTO 2019
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	14	27.572,85	386.019,88	9,70	267.456,63
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	64	23.980,09	1.534.725,92	57,39	1.376.301,44
COMANDI ASSUNTI	D1	1	23.980,09		1,00	23.980,09
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	92	22.039,41	2.027.625,64	82,22	1.812.152,22
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	228	20.652,45	4.708.758,60	195,12	4.029.776,26
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	8	19.536,91	156.295,27	4,33	84.659,29
DIRIGENTE	DIR	4	43.625,66	174.502,64	3,00	131.487,93
<b>TOTALE</b>		<b>411</b>		<b>8.987.927,95</b>	<b>352,77</b>	<b>7.725.813,86</b>

Mettendo a confronto la dotazione 2015 con la proposta di dotazione che scaturisce al PTFP, si può verificare agevolmente come i valori (sia di "teste" che di spesa) riferiti alla dotazione organica del 2015 siano ampiamente "cipienti" rispetto ai valori della dotazione 2019.

<sup>6</sup> Cfr. DFP "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" G.U.R.I. Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.



## **LO STATO DELL'ARTE RISPETTO ALLA PROGRAMMAZIONE 2018/2020**

### **Avanzamento della programmazione 2018/2020 ed esito delle procedure avviate**

Con la deliberazione del CdA n. 61/17 del 21 dicembre 2017 "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 LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE", l'Azienda programmava il fabbisogno di personale, nella consapevolezza che di lì a poco sarebbero state approvate le Linee di Indirizzo per la definizione dei PTFP, a seguito della novella legislativa introdotta con il D.Lgs 75/2017 (cd. "Riforma Madia").

Con la pianificazione delle risorse umane 2018/2020 si procedeva in una logica di prospettiva, al calcolo delle capacità assunzionali onde provvedere a soddisfare – per quanto possibile – al *turn-over* del personale.

Con il provvedimento del Direttore n. 248/18 dell'11 giugno 2018, perdurando il "ritardo" nell'adozione delle linee di indirizzo, si provvedeva all'adozione del Piano delle assunzioni 2018 (provvedimento n. 248/18 dell'11 giugno 2018) per il reclutamento delle seguenti posizioni:

- N. 1 cat. D1 "Specialista in attività tecniche" Ingegnere/Architetto
- N. 1 cat. C "Assistente Tecnico" – Geometra/Perito Tecnico
- N. 2 cat. C "Assistente Amministrativo"
- N. 2 cat. B3 "Operatore Specializzato Addetto ai Servizi di Ristorazione"
- N. 1 Dirigente Area Lavori – Manutenzioni – Patrimonio
- N. 1 Assistente amministrativo (art. 18 comma 2 legge 68/99, essendosi concluso con esito negativo il concorso pubblico per omologa figura ma di profilo tecnico)
- N. 4 cat. B3 "Addetto alla Ristorazione" Part Time 50% (art. 1 legge 68/99)
- N. 1 cat. D1 "Specialista in attività giuridico/amministrative" per mobilità tra enti.

Con legge regionale 29 giugno 2018 n. 32 veniva aggiunto un art. 22-bis "Capacità assunzionale della Regione e degli enti dipendenti" alla legge regionale n. 1/2009, con il seguente disposto: "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")".

In assenza dell'approvazione delle capacità assunzionali per l'anno 2018, le assunzioni – ancorché programmate – non avrebbero potuto essere portate a termine.

Con la deliberazione della G.R. n. 1286 del 27 novembre 2018 recante la "Capacità assunzionale degli Enti dipendenti ex articolo 5 della legge regionale n. 32 del 29 giugno 2018" la Giunta Regionale ha approvato la capacità assunzionale dell'Ardsu, ratificando di fatto un percorso che, per



esigenza di celerità, era già stato avviato sulla base delle pregresse capacità assunzionali deliberate per gli anni 2015 e 2016.

Qui di seguito si riporta una tabella riassuntiva dei procedimenti di reclutamento programmati

Posizione da reclutare	Avvio del procedimento	Art. 34bis d.lgs 165/01	Art. 30 d.lgs 165/01	Art. 3 comma 101 legge finanziaria 2008	Reclutamento dall'esterno	esito
N. 1 cat. D1 "Specialista in attività tecniche" Ingegnere/Architetto	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Prot. 11768/18 del 06.08.2018 Prot. 15681/18 del 28.08.2018	Prov. 467/8 del 18 ottobre 2018	NO	Prov. 560/18 del 05.12.2018 Prov. 591/18 del 21.12.2018 Prov. 605/18 del 28.12.2018 Prov. 60/19 del 14.02.2019	In corso procedimento verifica perdurante idoneità
N. 1 cat. C "Assistente Tecnico" – Geometra/Perito Tecnico	Prov. 248/18 del 11.06.2018	Prot. 11769/18 del 6.08.2018 Prot. 15678/18 del 28.08.2018	Prov. 467/18 del 18.10.2018 e 532/18 del 21.11.2018	NO	Prov. 561/18 del 5.12.2018	Prov. 590/18 del 21.12.2018 <b>CONCLUSO CON ESITO POSITIVO</b>
N. 2 cat. C "Assistente Amministrativo"	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Non attivato	Precluso	Precluso	Precluso	Chiuso con esito negativo. Da riprogrammare
Operatore Specializzato Addetto ai Servizi di Ristorazione	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Prot. 32158/18 dell'11.10.2018 Prot. 34386/18 del 17.10.2018	Da avviare	Precluso	Precluso	Non concluso
N. 1 Dirigente Area Lavori – Manutenzioni – Patrimonio	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Prot. 14957/18 del 24.08.2018 Prot. 15674/18 del 28.08.2018	Da avviare	Precluso	Precluso	Non concluso
N. 1 Assistente amministrativo (art. 18 comma2)	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Non attivato	Precluso	Precluso	Precluso	Chiuso con esito negativo. Da riprogrammare
N. 4 cat. B3 "Addetto alla Ristorazione" Part Time 50%	Prov. 338/17 del 24.07.2017	Prot. 7066/17 del 24.07.2017 Prot. 7499/17 del 03.08.2017	Prov. 400/17 del 5.09.2017	Non previsto (personale part time)	Prov. 577/17 del 13.12.2017 – B.U.R.T. parte III n. 51 del 20.12.2017 Prov. 330/18 del 17.07.2018	Prov. 502/18 del 6.11.2018. <b>CONCLUSO CON ESITO POSITIVO</b>
N. 1 cat. D1 "Specialista in attività giuridico/amministrative" per mobilità tra enti.	Prov. 248/18 dell'11.06.2018	Prot. 10278/18 del 26.07.2018 Prot. 12644/18 del 16.08.2018	Prov. 465/18 del 18.10.2018 Prov. 115/19 del 05.03.2019	Precluso	Precluso	Prov. 136/19 del 19.03.2019 <b>CONCLUSO CON ESITO POSITIVO</b>



Come è fisiologico in fasi di passaggio e di sostituzione della disciplina per via legislativa (entrata a regime della "Riforma Madia" e pubblicazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" del 27 luglio 2018), i procedimenti avviati in costanza della precedente normativa e non conclusi prima dell'avvio della nuova disciplina devono essere *medio tempore* "governati". Il paragrafo 2.3 delle citate Linee di Indirizzo, nel definire il regime sanzionatorio in caso di mancata adozione del PTFP secondo le nuove regole, precisa che **"la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente"**.

L'Azienda – come peraltro numerosissime pubbliche amministrazioni – ha adottato l'ultimo piano triennale dei fabbisogni necessariamente dopo l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, ma prima della pubblicazione delle "Linee di Indirizzo" (luglio 2018); pertanto, data applicazione ai principi poc'anzi estensivamente riportati, è consentito portare a termine le assunzioni pianificate per il primo anno del PTFP 2018/2020 (dunque le assunzioni previste per l'anno 2018) purché siano state correttamente avviate. Secondo le indicazioni di ARAN (ARAN CFL 21.02.29) sono da considerare formalmente avviate/autorizzate, le assunzioni per le quali sia stata posta in essere la procedura prescritta all'art. 34bis del D.Lgs 165/01.

Data applicazione a tale principio, le assunzioni non ancora concluse ma autorizzate/avviate sul primo anno della programmazione 2018/2020, sono le seguenti:

- N. 1 cat. D1 "Specialista in attività tecniche" Ingegnere/Architetto
- N. 2 cat. B3 "Operatore Specializzato Addetto ai Servizi di Ristorazione"
- N. 1 Dirigente Area Lavori – Manutenzioni – Patrimonio

## **Rettifiche ai valori aggregati per fatti sopravvenuti.**

*"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 uno 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"<sup>7</sup>. Alla luce di questo radicale mutamento culturale, possono venire in evidenza elementi di (ri)costruzione della pianificazione delle risorse umane, idonei a aggregare in modo differenziato, rispetto al passato, valori ed informazioni necessarie ad una corretta esposizione del PTFP e della sottesa dotazione organica.*

La prima direttrice di marcia è quella di rappresentare i dati (soprattutto economici) secondo il principio dell'omogeneità e della loro confrontabilità nel tempo. In questo senso, si rileva che il valore della capacità assunzionale calcolata in precedenza è stato rideterminato per l'esigenza di

---

<sup>7</sup> Linee di Indirizzo - § 2.1 "Il superamento della dotazione organica".



depurare l'informazione contabile da voci di calcolo che, secondo le recenti indicazioni, debbono essere riconsiderate.

In esito a tale principio informatore si è provveduto a ricalcolare la capacità assunzionale precedentemente deliberata con deliberazioni CDA n. 43/16 e 61/17, valorizzata secondo la ormai superata - con nota n. 11786/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica e in armonia al parere della Corte dei Conti -Sezioni Autonomie - 28/15/PAR.

atto autorizzatorio	capacità assunzionale	stipendio base in tredicesima	ind .Comparto no fondo	quota fondo accessorio 2016	costo ai fini capacità assunzionale (DELIBERATE)
del. 43/16	<b>totale costo cessazioni 2015 COMPARTO</b>	<b>225.650,62</b>	<b>543,18</b>	<b>60.492,46</b>	<b>286.686,26</b>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016 (25%) COMPARTO</b>	<b>56.412,66</b>			<b>71.671,57</b>
del.61/17	<b>totale costo cessazioni 2016 COMPARTO</b>	<b>219.740,82</b>	<b>520,80</b>	<b>53.763,75</b>	<b>274.025,37</b>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017 (25%) COMPARTO</b>	<b>54.935,21</b>			<b>68.506,34</b>
del.61/17	<b>totale costo cessazioni 2016 DIRIGENTI</b>	<b>86.621,86</b>	<b>-</b>	<b>67.397,64</b>	<b>154.019,50</b>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017 (80%) DIRIGENTI</b>	<b>69.297,49</b>			<b>123.215,60</b>
del.61/17	<b>totale costo cessazioni 2017 COMPARTO</b>	<b>332.405,96</b>	<b>782,04</b>	<b>83.958,44</b>	<b>417.146,44</b>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018 (25%) COMPARTO</b>	<b>83.101,49</b>			<b>104.286,61</b>
	<b>totale capacita' assunzionale 2016- 2017- 2018 comparto</b>	<b>194.449,35</b>			<b>244.464,52</b>
	<b>totale capacita' assunzionale 2016- 2017- 2018 DIRIGENTI</b>	<b>69.297,49</b>			<b>123.215,60</b>
	<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016- 2018</b>	<b>263.746,84</b>			<b>367.680,12</b>

Una seconda direttrice inerisce al fatto che la quantificazione del valore della dotazione organica in termini finanziari – quella che correttamente è definita "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte – pone in luce valori di spesa (presunta) con ogni probabilità superiori alla spesa che sarà effettivamente registrata a fine esercizio. Si pensi all'esigenza di dover quantificare come spesa di personale, in sede di programmazione, gli oneri che l'Azienda dovrebbe poter sostenere per ripristinare a tempo pieno tutti i contratti part time non come tali costituiti all'origine. E' evidente che una tale ipotesi, seppure astrattamente possibile, risulta nei fatti difficilmente concretizzabile.





Una terza direttrice risiede nella circostanza che non è da escludere un intervento di rideterminazione di taluni aggregati, derivanti da circostanze eccezionali e *una tantum*. Per l'Azienda - a titolo di esempio - è probabile che siano da determinare (in senso di riduzione di spesa di personale) alcuni cespiti derivanti da operazioni di recupero di emolumenti illegittimamente corrisposti al personale, a seguito di pregressi errasti inquadramenti effettuati nelle sedi di Siena e Pisa dalle disciolte ARDSU, il cui accertamento si è concluso nel 2018 e deve essere tempestivamente avviata la fase di recupero.

### **Esposizione dei resti assunzionali**

In relazione ai procedimenti di reclutamento avviati sulla base della programmazione 2018-2020 qui di seguito si rappresentano i dati di sintesi inerenti l'utilizzo delle capacità assunzionali.

<b>PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE 2018-2020</b>	<b>utilizzo</b>	
<i>finanziamento assunzione 1 CAT. C full time tecnico</i>	22.039,41	assunto
<i>finanziamento assunzione 2 CAT. B3 full time (art. 34bis)</i>	41.304,90	impegnato
<i>finanziamento assunzione 1 CAT. D full time tecnico</i>	23.980,09	impegnato
<b>utilizzo comparto</b>	<b>87.324,40</b>	
<i>Dirigente Area Lavoro-Manutenzioni-Patrimonio</i>	43.625,66	impegnato
<b>utilizzo dirigenza</b>	<b>43.625,66</b>	
<b>resticapacita' assunzionale comparto</b>	<b>107.124,95</b>	
<b>resticapacita' assunzionale dirigenti</b>	<b>25.671,83</b>	





## **PRINCIPI INFORMATORI DELLA PIANIFICAZIONE: STRATEGIE, PARTECIPAZIONE, TEMPI**

### **L'ANALISI DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

L'approvazione del PTFP secondo il nuovo modello di riferimento, si inserisce a buon diritto nel processo di riorganizzazione dell'Azienda che ha avuto avvio con la rivisitazione della macrostruttura e la migliore definizione dei ruoli di alta direzione.

In una logica di coerente programmazione sul versante del personale, l'approvazione del PTFP si associa al varo del nuovo Regolamento Organizzativo e alla definizione del nuovo assetto contrattuale decentrato, le cui negoziazioni sono in procinto di essere intavolate.

L'analisi dei fabbisogni di personale e le soluzioni di allocazione delle risorse nel triennio hanno avuto riguardo principalmente alle seguenti variabili intercorrelate:

NUOVA ORGANIZZAZIONE (Regolamento Organizzativo)

NUOVA PIANIFICAZIONE (PTFP 2019/2021)

NUOVA CONTRATTAZIONE (CCDI 2019/2021)

Declinati i principi informativi come sopra è cenno, si è cercato di programmare i reclutamenti del personale cercando di individuare le *professionalità infungibili* **dando valore ai servizi agli studenti (Ristorazione e Residenze)**. Allo stesso tempo, si è evitato di comporre un piano di reclutamento basato esclusivamente su logiche di sostituzione, dando priorità al **reclutamento di nuove figure professionali di alta specializzazione (Tecnico e Servizi Informatici)**.

In quest'ottica si inserisce anche il ragionamento condiviso in sede di Comitato di Direzione diretto a **favorire l'avvicinamento di operatori di ristorazione alla loro dimora abituale**, nel reciproco vantaggio di:

- accondiscendere alle legittime aspettative delle maestranze che prestano la loro attività "fuori sede";
- facilitare la presumibile disseminazione e "contaminazione" di buone pratiche nella nuova sede di lavoro, non disgiunto da una volontà diretta a valorizzare il benessere organizzativo degli operatori.

Come noto, l'art. 6 comma 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che *"nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*.

Il CCNL 21 maggio 2018 nulla dice in ordine all'obbligo di preventiva informazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale prima della sua adozione da parte dell'organo di indirizzo politico/amministrativo. Per contro, laddove le Parti contraenti hanno ritenuto di assoggettare a tale livello di relazione sindacale la programmazione del personale, hanno provveduto in modo conforme. E' il caso, per esempio, del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 19 aprile 2018 che all'art. 68 comma 10 lettera b) assoggetta all'obbligo di preventiva informazione *"il piano dei fabbisogni di personale"*.



Cionondimeno, si dà atto che le linee generali di indirizzo e di programmazione sotto il profilo del reclutamento di personale, sono state esposte in sede di delegazione trattante – personale di categoria – durante la seduta di contrattazione del 25 marzo 2019.

In conclusione, si ritiene che nulla osti, sotto il profilo delle relazioni sindacali, all’approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni, in quanto l’Azienda dà atto del combinato disposto dell’art. 6 comma 4 del D.Lgs 165/01 e delle disposizioni in tema di relazioni sindacali derivanti dal CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali.

## IL CRONOPROGRAMMA DELL’ATTUAZIONE DEL PIANO

Una efficace programmazione degli interventi non può prescindere dal tentativo di “governare il tempo” di attivazione delle varie leve gestionali. Per quanto le tempistiche del reclutamento siano etero dirette e sostanzialmente incompressibili e benché la stessa attivazione del Piano dipenda dalle scelte (e dalle tempistiche) dell’Amministrazione Regionale – come già detto, infatti, la capacità assunzionale 2018 sarà resa disponibile solo previa adozione di apposita deliberazione di Giunta Regionale – cionondimeno appare utile *schematizzare* le fasi di attuazione, **a decorrere dalla dell’assegnazione della capacità assunzionale 2018.**

	<b>Procedimento art. 34bis</b>	<b>Procediment o art. 30</b>	<b>Tempi tecnici (predisposizione atti, etc)</b>	<b>Art. 3 comma 101 legge finanziaria 2008</b>	<b>Reclutamento dall’esterno</b>
<b>Tempo stimato</b>	60 giorni	60 giorni (30 avviso + 30 selezione)	15/20 giorni	30 giorni	Da 60 a 180 giorni
<b>criticità</b>		Numero di candidature pervenute  Eventuali ricorsi		Definizione criteri di selezione  Attivazione selezione	Disponibilità graduatorie  Tempi incompressibili per le pubblicazioni  Numero di candidature

## IPOTESI DI DOTAZIONE ORGANICA NEL TRIENNIO

In allegato, ALL. n. 3, si riporta l’ipotesi di dotazione organica nel triennio.

ANNO	COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	SERVIZIO	SEDE	CAT. GIURIDICA	% PREST.	CAPACITA' ASSUNZIONALE
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT C1 - pos. C2		MOBILITA' NEUTRA
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos B4	100%	20.652,45
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT D3 - pos. D6	100%	27.572,85
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B5	100%	20.652,45
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT C1 - pos C5	100%	22.039,41
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B7		ASSUNZIONE QUOTA LEGGE 68/99 art. 1
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT D1 - pos. D6	100%	23.980,09
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos B4	100%	20.652,45
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT C1 - pos. C1	100%	22.039,41
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT D1 - pos. D5		MOBILITA' NEUTRA
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B3	50%	10.326,23
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B4	50%	10.326,23
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B3	50%	10.326,23
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos. B4	100%	20.652,45
2018	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3 - pos B8	100%	20.652,45
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TURN OVER 2018</b>								<b>229.872,68</b>
2019	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT C1	100%	22.039,41
2019	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2019	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2019	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B1	100%	19.536,91
2019	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT C1	100%	22.039,41
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TURN OVER 2019</b>								<b>104.920,63</b>
2020	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2020	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT D1	100%	23.980,09
2020	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2020	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2020	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TURN OVER 2020</b>								<b>106.589,89</b>
2021	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2021	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2021	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2021	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
2021	omissis	omissis	omissis	omissis	omissis	CAT B3	100%	20.652,45
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TURN OVER 2021</b>								<b>103.262,25</b>

voci di conto economico	2011	2012	2013	media triennio costo del personale	2016
<b>B.9) Costi per il personale</b>	<b>13.445.672,03</b>	<b>12.471.039,48</b>	<b>12.356.368,95</b>	<b>12.677.354,77</b>	<b>11.600.039,51</b>
B.9.a) Salari e Stipendi	10.022.300,47	9.650.837,97	9.530.259,84		8964084,27
<i>di cui incrementi contrattuali</i>	<i>183.031,19</i>	<i>57.984,96</i>			
B.9.b) Oneri Sociali	2.785.297,93	2.767.202,46	2.743.466,85		2618423,46
<i>di cui incrementi contrattuali</i>	<i>52.934,98</i>	<i>16.163,35</i>			
B.9.d) Trattamento di quiescenza e simili	43.199,11	8.413,98	8.414,57		2249,94
B.9.e) Altri costi per il personale	594.874,52	44.585,07	74.227,69		15281,84
<b>B.13) Altri Accantonamenti (personale)</b>	<b>1.557.394,36</b>	<b>1.621.415,63</b>	<b>1.593.664,40</b>	<b>1.583.888,90</b>	<b>1.485.713,19</b>
<i>di cui incrementi contrattuali</i>			<i>20.807,68</i>		
<b>IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO ( ai fini della media solo IRAP-i e IRAP differita)</b>	<b>430.222,28</b>	<b>451.149,36</b>	<b>443.074,66</b>	<b>346.482,10</b>	<b>313.178,74</b>
<b>STUDENTI PART TIME (VDC 70530) B.7.b) Altri acquisti di servizi</b>	<b>21.179,34</b>	<b>24.039,61</b>	<b>18.214,00</b>	<b>21.144,32</b>	<b>19.757,50</b>
<b>TOTALI COSTI</b>				<b>14.659.197,53</b>	<b>13.418.688,94</b>

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE						2019		
PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI 01/01/2019	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE ASSUNZIONE	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV+ASS.)
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	27.572,85	9	248.155,64			248.155,64
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	70%	27.572,85	1	19.300,99			19.300,99
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	23.980,09	51	1.222.984,72	3	71.940,28	1.294.925,00
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	91,67%	23.980,09	1	21.982,55			21.982,55
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	86,57%	23.980,09	1	20.759,57			20.759,57
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	83,33%	23.980,09	1	19.982,61			19.982,61
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	77,78%	23.980,09	1	18.651,72			18.651,72
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	22.039,41	76	1.674.995,10	3	66.118,23	1.741.113,32
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	66,67%	22.039,41	1	14.692,94			14.692,94
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	89,00%	22.039,41	1	19.615,07			19.615,07
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	22.039,41	2	36.730,88			36.730,88
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	20.652,45	153	3.159.824,85	11	227.176,95	3.387.001,80
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	92,00%	20.652,45	3	57.000,76		-	57.000,76
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	20.652,45	18	309.774,36		-	309.774,36
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	76,40%	20.652,45	1	15.778,47		-	15.778,47
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	75,00%	20.652,45	1	15.489,34		-	15.489,34
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	20.652,45	5	69.185,71		-	69.185,71
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	20.652,45	17	175.545,83		-	175.545,83
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	19.536,91	1	19.536,91			19.536,91
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	83,33%	19.536,91	1	16.280,11			16.280,11
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	19.536,91	5	48.842,27			48.842,27
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	23.980,09	1,00	23.980,09			23.980,09
dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	43.625,66	1	43.625,66		-	43.625,66
dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	44.236,61	1	44.236,61			44.236,61
dirigente area SERVIZI ALLE RESIDENZE E PATRIMONIO	DIR	100%	43.625,66		0,00	1	43.625,66	43.625,66
<b>TOTALE</b>				<b>353</b>	<b>7.316.952,74</b>	<b>18</b>	<b>408.861,12</b>	<b>7.725.813,86</b>

## ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

TIPOLOGIA SPESA	IMPORTO	NOTE E RIFERIMENTI
ASSEGNI FAMILIARI	100.000,0	STIMA SULLA BASE ULTIMO TRIENNIO (PAYROLL VOCE 189)
Indennità di comparto a carico del bilancio INCLUSI ONERI SOCIALI	22.203,2	VEDI DETTAGLIO CALCOLO IN BASE ALLE PRESENZE + ONERI SOCIALI (CPEDEL + INADEL TFR)
<i>part time non originale al 01 gennaio 2019 inclusi oneri sociali</i>	90.236,3	VEDI DETTAGLIO full time Azienda Unica (CPEDEL + INADEL TFR)
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno		
Personale in comando in entrata REGIONE LAZIO (DIFFERENZIALE PEO)	391,7	DOTT. RAO - DIFFERENZA STIPENDIO TABELLARE D2, D1 GIA' COMPRESA FRA I PRESENTI AL 01/01/2019
Personale in comando in entrata ONERI SOCIALI	112,3	calcolato, ONERI SOCIALI (CPEDEL + INADEL TFR)
Personale in comando in entrata Da Careggi Omnicomprensivo	96.369,0	voce contabilita', conto fornitore 260-010-09582
Assunzioni a tempo determinato	10.348,6	1 CAT. B3 PER 6 MESI (TABELLARE + INDENNITA' COMPARTO)
Assunzioni a tempo determinato ONERI SOCIALI	2.968,0	1 CAT. B3 PER 6 MESI (CPEDEL + INADEL TFR)
Direttore a ternine (ex art. 110 c.2)	112.333,1	deliberazione CDA 68/18
Indennità di Risultato Direttore	12.950,0	deliberazione CDA 68/18
Oneri sociali su direttore	40.000,0	CONTO CO.GE. 70790.P
Fondo del trattamento accessorio	1.983.967,8	VEDI DETTAGLIO FONDO 2016- VALORE PO A CARICO BILANCIO FONDO 2018+ INTEGRAZIONI EX NUOVO CCNL 2018,
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	328.750,0	fondo 2018
Fondo del trattamento accessorio DIRIGENTI	222.936,0	limite 2016
Fondo del lavoro straordinario EFFETTIVAMENTE PAGATO	1.500,00	STIMA SPESA EFFETTIVA RETR. STRAORDINARIA (LE ECONOMIE VANNO NEL LIMITE DEL FONDO)
Fondo del lavoro straordinario oneri sociali	430,20	(CPEDEL + INADEL TFR)
Servizi ai dipendenti (buoni pasto, etc)	30.000,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) VDC 70210
Trasferte	11.700,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) VDC 70991
Altri oneri del personale (B.9.e) Altri costi del personale)	22.000,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) VDC 70810
tirocinanti	2.500,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) VDC 70381
Irap	276.000,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) relazione al bilancio
oneri sociali su tabellare dotazione personale in servizio	2.609.288,78	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18) relazione al bilancio
STUDENTI PART TIME	47.000,00	BILANCIO PREV. 2019 /DEL. 82/18
<b>TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>6.023.985,01</b>	

## Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

TIPOLOGIA SPESA	IMPORTO	NOTE E RIFERIMENTI
categorie protette 2019 (TABELLARE + COMPARTO +ONERI SOCIALI COMPARTO)		
ONERI RINNOVI CONTRATTUALI	351.882,36	VEDI DETTAGLIO DIFFERENZA STIPENDIO TABELLARE 2019-2010 + ONERI SOCIALI (CPDL E INADEL TFS)
<b>TOTALI VOCI DA ESCLUDERE DAL CALCOLO</b>	<b>351.882,36</b>	

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	N. POSTI 01/01/2019	PREVISIONE ASSUNZIONI	TOTALE	INDENNITA' COMPARTO A CARICO BILANCI	TOT.
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	9		9	59,4	534,60
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	70%	1		1	59,4	41,58
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	51	3	54	59,4	3.207,60
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	91,67%	1		1	59,4	54,45
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	86,57%	1		1	59,4	51,42
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	83,33%	1		1	59,4	49,50
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	77,78%	1		1	59,4	46,20
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	76	3	79	52,08	4.114,32
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	66,67%	1		1	52,08	34,72
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	89,00%	1		1	52,08	46,35
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	2		2	52,08	86,80
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	153	11	164	44,76	7.340,64
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	92,00%	3		3	44,76	123,54
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	18		18	44,76	671,37
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	76,40%	1		1	44,76	34,20
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	75,00%	1		1	44,76	33,57
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	5		5	44,76	149,95
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	17		17	44,76	380,46
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	1		1	44,76	44,76
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	83,33%	1		1	44,76	37,30
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	5		5	44,76	111,90
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	1,00		1	59,4	59,40
<b>TOTALE</b>			<b>353</b>				<b>17.254,62</b>
<b>ONERI SOCIALI (CPDEL + INADEL TFR)</b>							<b>4.948,63</b>
<b>TOTALE</b>							<b>22.203,25</b>

COGNOME	NOME	CAT	TIPOLOGIA PRESTAZIONE	% PART TIME	TABELLARE AL 100%	COMPARTO 100%	TABELLARE PART TIME	COMPARTO PART TIME	TOTALE COSTO RIPRISTINO AL 100%
omissis	omissis	D1	Part time Orrizontale 77,78 %	77,78%	23.980,09	59,4	18.651,716	46,201	5.341,575
omissis	omissis	B3	Part time Orizzontale 91,67%	91,67%	20.652,45	44,76	18.932,101	41,031	1.724,078
omissis	omissis	B3	Orario ridotto 83,33%	83,33%	20.652,45	44,76	17.209,687	37,299	3.450,225
omissis	omissis	B1	tempo pieno	83,33%	19.536,91	44,76	16.280,106	37,299	3.264,264
omissis	omissis	B3	tempo pieno	91,67%	20.652,45	44,76	18.932,101	41,031	1.724,078
omissis	omissis	C	tempo pieno	83,33%	22.039,41	52,08	18.365,440	43,398	3.682,651
omissis	omissis	C	P/Time orizzontale 24/36 ore settimanali	66,67%	22.039,41	52,08	14.692,939	34,720	7.363,830
omissis	omissis	B3	P/Time verticale 66,67%	66,67%	20.652,45	44,76	13.768,300	29,840	6.899,070
omissis	omissis	B3	Part Time Verticale - mese no lavoro	75%	20.652,45	44,76	15.489,338	33,570	5.174,303
omissis	omissis	B3	tempo pieno	91,67%	20.652,45	44,76	18.932,101	41,031	1.724,078
omissis	omissis	D3	PART TIME VERTICALE 70	70%	27.572,85	59,4	19.300,994	41,580	8.289,675
omissis	omissis	D1	tempo pieno	91,67%	23.980,09	59,4	21.982,551	54,452	2.002,490
omissis	omissis	C	P/Time orizzontale 24/36 ore settimanali	66,67%	22.039,41	52,08	14.692,939	34,720	7.363,830
omissis	omissis	D1	tempo pieno	86,57%	23.980,09	59,4	20.759,566	51,423	3.228,504
omissis	omissis	B3	tempo pieno	76,40%	20.652,45	44,76	15.778,472	34,197	4.884,542
omissis	omissis	d1		83,33%	23.980,09	59,4	19.982,611	49,498	4.007,383
<b>TOTALE DIFFERENZIALE</b>									<b>70.124,573</b>
<b>ONERI SOCIALI (CPDEL + INADEL TFR)</b>									<b>20.111,728</b>
<b>TOTALE COSTO PART TIME NON ORIGINALE</b>									<b>90.236,301</b>



**FONDO 2016**

retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

**2.262.615,00 PROVV. 340/17**

328.750 PROVV. 327/18

**TOTALE IMPORTO FONDO 2016 DECURTATO PO****1.933.865,00**

INCREMENTO ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. b) ccnl 2016-2018

€ 14.924,70

INCREMENTO ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. b) ccnl 2016-2018 ANNO 2019

€ 2.979,68

INCREMENTO ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. A) ccnl 2016-2018

32.198,40 n. pax 01/01/2016 387

**TOTALE FONDO ACCESSORIO IMPORTO MAX 2019****€ 1.983.967,78**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE						2019								
PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI 01/01/2019	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE ASSUNZIONE	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV.+ASS.)	tabellare 2010	ivc 13	totale	valorizzazione vecchio contratto	VARIAZIONE	
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	27.572,85	9	248.155,64			248.155,64	26.366,32	197,73	26.564,05	239.076,44	-	9.079,20
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	70%	27.572,85	1	19.300,99			19.300,99	26.366,32	197,73	26.564,05	18.594,83	-	706,16
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	23.980,09	51	1.222.984,72	3	71.940,28	1.294.925,00	22.930,60	171,99	23.102,59	1.247.540,00	-	47.385,00
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	91,67%	23.980,09	1	21.982,55			21.982,55	22.930,60	171,99	23.102,59	21.178,15	-	804,40
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	86,57%	23.980,09	1	20.759,57			20.759,57	22.930,60	171,99	23.102,59	19.999,91	-	759,65
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	83,33%	23.980,09	1	19.982,61			19.982,61	22.930,60	171,99	23.102,59	19.251,39	-	731,22
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	77,78%	23.980,09	1	18.651,72			18.651,72	22.930,60	171,99	23.102,59	17.969,20	-	682,52
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	22.039,41	76	1.674.995,10	3	66.118,23	1.741.113,32	21.075,33	158,08	21.233,41	1.677.439,32	-	63.674,00
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	66,67%	22.039,41	1	14.692,94			14.692,94	21.075,33	158,08	21.233,41	14.155,61	-	537,33
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	89,00%	22.039,41	1	19.615,07			19.615,07	21.075,33	158,08	21.233,41	18.897,73	-	717,34
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	22.039,41	2	36.730,88			36.730,88	21.075,33	158,08	21.233,41	35.387,60	-	1.343,28
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	20.652,45	153	3.159.824,85	11	227.176,95	3.387.001,80	19.749,08	148,07	19.897,15	3.263.132,60	-	123.869,20
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	92,00%	20.652,45	3	57.000,76			57.000,76	19.749,08	148,07	19.897,15	54.916,13	-	2.084,63
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	20.652,45	18	309.774,36			309.774,36	19.749,08	148,07	19.897,15	298.445,31	-	11.329,05
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	76,40%	20.652,45	1	15.778,47			15.778,47	19.749,08	148,07	19.897,15	15.201,42	-	577,05
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	75,00%	20.652,45	1	15.489,34			15.489,34	19.749,08	148,07	19.897,15	14.922,86	-	566,47
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	20.652,45	5	69.185,71			69.185,71	19.749,08	148,07	19.897,15	66.655,45	-	2.530,25
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	20.652,45	17	175.545,83			175.545,83	19.749,08	148,07	19.897,15	169.125,78	-	6.420,05
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	19.536,91	1	19.536,91			19.536,91	18.681,77	140,14	18.821,91	18.821,91	-	715,00
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	83,33%	19.536,91	1	16.280,11			16.280,11	18.681,77	140,14	18.821,91	15.684,30	-	595,81
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	19.536,91	5	48.842,27			48.842,27	18.681,77	140,14	18.821,91	47.054,77	-	1.787,50
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	23.980,09	1,00	23.980,09			23.980,09	22.930,60	171,99	23.102,59	23.102,59	-	877,50
													SALARI E STIPENDI -	277.772,62
													ONERI SOCIALI 26,68% -	74.109,74
													TOTALE -	351.882,36

## **NOTE METODOLOGICHE ALLA VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DELLA SPESA MEDIA DEL PERSONALE ANNI 2011 – 2013 e del CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE AL VALORE DELL'ANNO 2016**

**Media del triennio 2011-2013** calcolata sia con riferimento ai dati trasmessi con i conti annuali che con riferimento ai dati consuntivi esposti nei bilanci d'esercizio degli anni di riferimento.

Con riferimento alla media del triennio calcolata con i dati dei bilanci d'esercizio e rispetto a quanto calcolata in sede

- deliberazione n. 43/16 PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2015/2017 DI CUI ALLA DELIBERAZIONE DEL CDA N. 9/2015: VERIFICA STATO DI AVANZAMENTO E AGGIORNAMENTO DELLA PIANIFICAZIONE DELLE RISORSE UMANE

e riportato in

- deliberazione 61/17 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 LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

si aggiorna il calcolo eliminando gli incrementi per oneri contrattuali inseriti nelle retribuzioni negli anni 2011-2012 (si veda nota integrativa 2012, allegato lett. C alla deliberazione n. 28/13).

Oltre alla media del triennio si evidenzia anche il **costo del personale 2016** per il rispetto del vincolo del patto di stabilità regione toscana, come certificato al par. 8. Monitoraggio degli obiettivi di risparmio ai sensi della Legge Regionale n. 77/2013 - Bilancio d'esercizio 2016, della Relazione al Bilancio d'esercizio 2016 di cui alla deliberazione n. 24/17.

Il costo del personale inserito nelle categorie protette per gli anni 2011-2012-2013 e per l'anno 2016 non è stato mai evidenziato: poiché il numero delle persone appartenenti alla quota obbligatoria al 01 gennaio 2019 risulta in aumento rispetto agli anni in questione in via prudenziale non viene effettuata alcuna "ricostruzione" del dato.

Gli oneri per rinnovi contrattuali sono stati calcolate mettendo a confronto il tabellare usato per la valorizzazione del costo della dotazione organica 2019 con il tabellare 01 gennaio 2009+ivc 2010. Sull'ammontare di tale differenza sono stati calcolati gli oneri sociali cpdel + inadel (tfs per prudenza).

Sono considerati part time originali coloro per i quali il contratto individuale di lavoro è stato sottoscritto a part time all'atto dell'assunzione, oppure i cui contratti siano stati trasformati a tempo pieno in epoca antecedente della costituzione dell'Azienda unica disposta dalla L.R. 26/08.

ALLEGATO 3 - DOTAZIONE ORGANICA 2019-2021

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	2019			2020			2021		
			N. POSTI 01/01/2019*	ASSUMIBILI	2019	CESSATI 2019	ASSUMIBILI 2020	2020	CESSATI 2020	ASSUMIBILI 2021	2021
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	10		10			10			10
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	55	3	58		1	59	1		58
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	1		1			1			1
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	79	3	82	2		80		4	84
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	1		1			1			1
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	160	11	171	2		169	4		165
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	17		17			17			17
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	4		4			4			4
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	17		17		3	20			20
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	2		2	1		1			1
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	5		5			5			5
dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	1		1	1		0			0
dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	1		1			1			1
dirigene area SERVIZI ALLE RESIDENZE E PATRIMONIO	DIR	100%		1	1			1			1
<b>TOTALE</b>			<b>353</b>	<b>18</b>	<b>371</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>369</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>368</b>
<b>COSTO DOTAZIONE ORGANICA</b>					<b>7.790.582,97</b>			<b>7.696.995,45</b>			<b>7.678.563,19</b>

ALLEGATO 3 - DOTAZIONE ORGANICA 2019-2021

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	2019				2020				2021				
			RISTORAZIONE 01/01/2019	RISTORAZIONE	RISTORAZIONE FIRENZE	RISTORAZIONE PISA	RISTORAZIONE SIENA *	RISTORAZIONE	RISTORAZIONE FIRENZE	RISTORAZIONE PISA	RISTORAZIONE SIENA	RISTORAZIONE	RISTORAZIONE FIRENZE	RISTORAZIONE PISA	RISTORAZIONE SIENA
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	1,00	1,00			1	1,00			1,00	1,00			1,00
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	10,00	10,00	5	5		10,00	5,00	5,00		10,00	5,00	5,00	
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	-	-				-				-			
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	38,00	38,00	15	19	4	37,00	15,00	18,00	4,00	37,00	15,00	18,00	4,00
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	-	-				-				-			
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	103,00	114,00	41	56	17	114,00	41,00	56,00	17,00	111,00	41,00	54,00	16,00
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	16,00	16,00	2	12	2	16,00	2,00	12,00	2,00	16,00	2,00	12,00	2,00
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	4,00	4,00		4		4,00		4,00		4,00		4,00	
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	17,00	17,00	7	7	3	20,00	10,00	7,00	3,00	20,00	10,00	7,00	3,00
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	-	-				-				-			
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	-	-				-				-			
dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	-	-				-				-			
dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	1,00	1,00				1,00				1,00			
dirigene area SERVIZI ALLE RESIDENZE E															
PATRIMONIO	DIR	100%	-	-				-				-			
<b>TOTALE</b>			<b>190,00</b>	<b>201,00</b>	<b>70,00</b>	<b>103,00</b>	<b>27,00</b>	<b>203,00</b>	<b>73,00</b>	<b>102,00</b>	<b>27,00</b>	<b>200,00</b>	<b>73,00</b>	<b>100,00</b>	<b>26,00</b>

\*2 B3 PROGRAMMAZIONE PRIMO ANNO DEL PRECEDENTE P.T.F.P.

ALLEGATO 3 - DOTAZIONE ORGANICA 2019-2021

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	RESIDENZE 01/01/2019	BENEFICI 01/01/2019	RESIDENZE	RESIDENZE FIRENZE	RESIDENZE PISA*	RESIDENZE SIENA	BENEFICI AGLI STUDENTI	BENEFICI FIRENZE	BENEFICI PISA	BENEFICI SIENA	RESIDENZE	RESIDENZE FIRENZE	RESIDENZE PISA	RESIDENZE SIENA	BENEFICI AGLI STUDENTI	BENEFICI FIRENZE	BENEFICI PISA	BENEFICI SIENA	RESIDENZE	RESIDENZE FIRENZE	RESIDENZE PISA	RESIDENZE SIENA	BENEFICI AGLI STUDENTI	BENEFICI FIRENZE	BENEFICI PISA
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	0	3	0				3	3			0				3	3			0				3	3	
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	6	8	6	2	2	2	8	3	4	1	6	2	2	2	8	3	4	1	5	2	2	1	8	3	4
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%	-		0								0								0				0		
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	11	7	12	4	4	4	7	1	2	4	12	4	4	4	7	1	2	4	13	4	4	5	7	1	2
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	0	0	0				0				0				0				0				0		
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	37	4	37	11	7	19	4	2	2	2	36	11	7	18	4	2	2	35	11	7	17	4	4	2	
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	0	1	0				1		1		0				1		1		0				1		1
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	0	0	0				0				0				0				0				0		
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	0	0	0				0				0				0				0				0		
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	1	0	1	1			0				1	1			0				1	1			0		
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	4	0	4	4			0				4	4			0				4	4			0		
Dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	1	0	1				0				0				0				0				0		
Dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	0	0	0				0				0				0				0				0		
DIRIGENTE AREA 3	DIR	100%			0				0				0				0				0				0		
<b>TOTALE</b>			<b>59</b>	<b>23</b>	<b>61</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

\*1 C PROGRAMMAZIONE PRIMO ANNO DEL PRECEDENTE P.T.F.P.

2

ALLEGATO 3 - DOTAZIONE ORGANICA 2019-2021

PROFILO PROFESSIONALE <small>Personale in servizio a tempo indeterminato</small>	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	GESTIONE RISORSE <small>01/01/2019</small>	GESTIONE RISORSE 2019					GESTIONE RISORSE 2020					GESTIONE RISORSE 2021				
				GESTIONE RISORSE	APPR. E CONTRATTI	GEST. RIS. EC. E FIN*	GEST. SVIL RU	ICT **	GESTIONE RISORSE	APPR. E CONTRATTI	GEST. RIS. EC. E FIN	GEST. SVIL RU	ICT	GESTIONE RISORSE	APPR. E CONTRATTI	GEST. RIS. EC. E FIN	GEST. SVIL RU	ICT
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	4	4	1	2	1		4	1	2	1		4	1	2	1	
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	10	11	4	4	2	1	12	4	4	2	2	12	4	4	2	2
<i>COMANDI ASSUNTI</i>	<i>D1</i>	<i>100,00%</i>	<i>1</i>	<i>1</i>			<i>1</i>		<i>1</i>			<i>1</i>		<i>1</i>			<i>1</i>	
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	13	15	2	6	3	4	15	2	6	3	4	16	2	6	4	4
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	0	0					0					0				
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	3	3			1	2	3			1	2	3			1	2
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%							0									
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	0	0					0					0				
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	0	0					0					0				
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	1	1		1			0		0			0		0		
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	1	1			1		1			1		1			1	
dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	0	0					0					0				
dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	0	0					0					0				
dirigente area SERVIZI ALLE RESIDENZE E PATRIMONIO	DIR	100%		0					0					0				
<b>TOTALE</b>			<b>33</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

\* 1 C QUOTA OBBLIGATORIA ART. 18, COMMA 2

\*\*1 C PROGRAMMAZIONE PRIMO ANNO DEL PRECEDENTE P.T.F.P.

ALLEGATO 3 - DOTAZIONE ORGANICA 2019-2021

PROFILO PROFESSIONALE Personale in servizio a tempo indeterminato	CAT. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	SERV. ALLE RESIDENZE 01/01/2019	SERV. ALLE RESIDENZE E AL PATRIMONIO 2019			SERV. ALLE RESIDENZE E AL PATRIMONIO 2020			SERV. ALLE RESIDENZE E AL PATRIMONIO 2021		
				SERV. ALLE RESIDENZE	APPR. E CONTRATTI	TECNICO*	SERV. ALLE RESIDENZE	APPR. E CONTRATTI	TECNICO	SERV. ALLE RESIDENZE	APPR. E CONTRATTI	TECNICO
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D3	100%	1,00	1	1		1	1		1	1	
Funzionario Giuridico/Amm.vo/Tecnico	D1	100,00%	7,00	9	3	6	9	3	6	9	3	6
COMANDI ASSUNTI	D1	100,00%										
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	100,00%	6,00	6		6	6		6	7	1	6
Assistente Amm.vo/Tecnico/Informatico	C	83,33%	-	0			0			0		
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	100,00%	2,00	2		2	2		2	2		2
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	83,33%	-	0			0			0		
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	67,00%	-	0			0			0		
Operatore Tecnico/Spec.to	B3	50,00%	-	0			0			0		
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	100,00%	-	0			0			0		
Operatore Tecnico/Amm.vo	B1	50,00%	-	0			0			0		
dirigente area SERVIZI AGLI STUDENTI	DIR	100%	-	0			0			0		
dirigente area RISTORAZIONE	DIR	100%	-	0			0			0		
dirigene area SERVIZI ALLE RESIDENZE E PATRIMONIO	DIR	100%	-	1			1			1		
<b>TOTALE</b>			<b>16,00</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

\*1 D PROGRAMMAZIONE PRIMO ANNO DEL PRECEDENTE P.T.F.P.

\* 1 D1 QUOTA OBBLIGATORIA, ART.. 1