**DELIBERA DELL’AMMINISTRATORE UNICO**

**Allegato n. 1 alla delibera dell’Amministratore unico “L.R. n. 31/1998, artt. 15-16: Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 – Determinazione della capacità assunzionale dell’Azienda regionale per l’edilizia abitativa (Area)**

|  |
| --- |
| **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**  **(ARTT. 15-16, L.R. n. 31/1998)** |

**Servizio contabilità, bilancio e risorse umane**

****

**TRIENNIO 2024-2026**

INDICE GENERALE

1 L'Azienda regionale per l'edlizia abitativa: missione istituzionale e contesto organizzativo. 2

1.1 Tra natura giuridica e vincoli di sistema: l'Azienda nell'ordinamento regionale (cenni) 2

**1.2 Le recenti novità di cui alle leggi regionali n. 9 e 17 del 2023 ………………………………………………..................................................5**

2 Dotazione organica formale e consistenza organici al 31/12/2023. 6

2.1 Dotazioni organiche formali in esito ai principali atti di riorganizzazione. 6

2.2 Consistenza organico dirigenziale……………………………………………………………………………… … 7

2.3 Dotazione organica personale non dirigente distinta per categoria e consistenza organico al 01/01/2023 8

2.4 Le caratteristiche generali dell'organico aziendale 9

2.5 Consistenza organico personale esterno. 9

2.6 Dotazione organica formale personale non dirigente e relative carenze: riepilogo di sintesi 9

3 Previsioni cessazioni - analisi quantitativa. 11

3.1 Cessazioni per ruolo. 11

3.2 Cessazioni personale distinte per profilo professionale 11

4 Stato di attuazione PTFP 2023-2025. 13

4.1 L'iter procedimentale del PTFP 2023-2025. 13

4.2 Stato di attuazione del PTFP 2023-2025 (personale non dirigente) 13

4.2.1 Mobilità volontaria esterna. 14

4.2.2 Trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 14

4.2.3 Scorrimento graduatorie proprie e di altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali 14

4.3 Stato di attuazione PTFP 2023-2025 (personale dirigente) 15

5 Dotazione di spesa potenziale: Piano di reclutamento 2024-2026. 16

5.1 La capacità assunzionale del precedente PTFP 2023-2025 16

5.2 Cessazioni 2023-2026 e determinazione della capacità assunzionale 2024-2026 17

5.3 Piano di reclutamento 2024-2026 - Personale dirigente. 20

5.4 Piano di reclutamento 202-2026 - Personale non dirigente 21

**5.4.1 Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.....................................................................................22**

5.4.2 Procedure di mobilià definitiva e/o temporanea 22

5.4.3 Reclutamento mediante scorrimento graduatorie concorsuali proprie e/o di altri enti e procedure concorsuali 24

5.4.4 Reclutamento mediante contratti a tempo determinato e assunzioni PNRR 26

5.5 Piano di reclutamento personale non dirigente 202-2026 – Prospetto di sintesi 27

5.6 Part time e assunzioni obbligatorie 28

5.7 Informativa sindacale e rinvio allegati su determinazione capacità assunzionale e rispetto costo personale triennio 2011-2013 28

6 Attuazione e aggiornamento del PTFP 2024-2026. 29

|  |
| --- |
| **1. L’Azienda regionale per l’edilizia abitativa: missione istituzionale e contesto organizzativo** |

**1.1**. **Tra natura giuridica e vincoli di sistema: l’Azienda nell’ordinamento regionale (cenni)**

Ai sensi della legge regionale 22 settembre 2016, n. 22 (Norme generali in materia di edilizia sociale e riforma dell'Azienda regionale per l'edilizia abitativa) Area “è un ente pubblico economico dotato di personalità giuridica e autonomia gestionale, patrimoniale e contabile; ha un proprio statuto ed è sottoposta a vigilanza della Regione; **costituisce lo strumento attraverso cui la Regione risponde alla domanda abitativa di soggetti in condizioni economiche e sociali disagiate** ed **esercita le funzioni di attuazione** ed eventualmente **di gestione di opere ed interventi di edilizia attribuite alla competenza regionale**, alle condizioni di cui all'articolo 6, comma 3”.

In particolare, la missione istituzionale di Area (art. 6, comma 1) è quella di agire “**come operatore pubblico nel campo dell'edilizia sociale**, concorre (re) all'elaborazione del DoPIES (Documento di Programmazione degli Interventi di Edilizia Sociale) e dei piani attuativi annuali o pluriennali regionali **volti all'incremento, mantenimento e riqualificazione di edilizia sociale**, attua(re) azioni e programmi di promozione, realizzazione e gestione di servizi abitativi, in esecuzione dei contenuti del DoPIES e dei piani regionali […]. Sempre a mente del medesimo art. 6, la missione istituzionale dell’azienda è successivamente specificata in determinate attività, tra le quali:

1. gestione del proprio patrimonio immobiliare di edilizia sociale e, su specifica delega, anche di altri soggetti pubblici, favorendo l'autogestione dei servizi da parte dell'utenza;
2. realizzazione di interventi di manutenzione, recupero e riqualificazione degli immobili del proprio patrimonio, ivi compresa la verifica dell'osservanza delle norme contrattuali e dei regolamenti d'uso degli alloggi e delle parti comuni;
3. gestione e alienazione del patrimonio di proprietà sulla base della normativa di riferimento e delle direttive della Giunta regionale;
4. prestazione di servizi agli assegnatari di alloggi di edilizia sociale e di alloggi in locazione;
5. supporto alle amministrazioni comunali e ad altri soggetti interessati nella realizzazione e gestione di piani e programmi riguardanti l'edilizia sociale;
6. azioni nel campo dell'ingegneria dell'edilizia abitativa e del patrimonio edilizio regionale nell'attuazione di piani e programmi regionali riguardanti nuove realizzazioni e ristrutturazioni, riqualificazioni urbane, urbanizzazioni e infrastrutturazioni, qualora tali interventi siano connessi al campo dell'edilizia abitativa e al patrimonio edilizio regionale;
7. partecipazione, esclusivamente, previa autorizzazione della Giunta regionale, a consorzi, società miste e ad altre forme di raggruppamento temporaneo, e a fondi immobiliari, anche mediante conferimento di beni mobili e immobili appartenenti al patrimonio disponibile;
8. possibilità di attuazione e gestione, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della legge regionale 9 marzo 2015, n. 5 (legge finanziaria 2015) e alle altre condizioni stabilite dall’art. 6, comma 3, di opere pubbliche attribuite alla competenza regionale.

Come si può facilmente intuire dal tenore letterale della norma, l’Azienda, ente strumentale della Regione in materia di edilizia abitativa, è il principale attore mediante cui si snodano le politiche di edilizia residenziale pubblica in Sardegna, chiamata dalla disciplina in parola non solo alla gestione diretta (o delegata) degli alloggi ERP, ma anche a complessi compiti di manutenzione recupero e riqualificazione, nonché di supporto alla programmazione regionale e alle autonomie locali, di servizi verso l’utenza e addirittura di impegno diretto nelle opere pubbliche di competenza regionale.

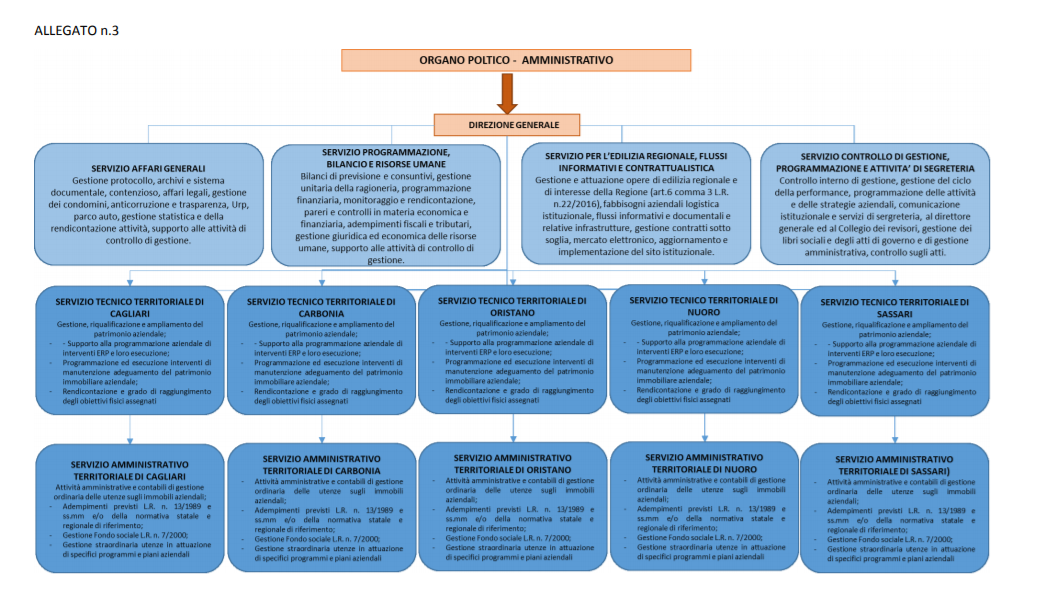
**Una missione istituzionale di straordinaria complessità***,* alla quale corrisponde una macro-struttura che, nel corso degli ultimi 15 anni, ha mutato i suoi tratti caratterizzanti più profondamente legati all’organizzazione dei previgenti istituiti autonomi, per assumere una dimensione in linea con le riforme avvenute in seno al modello regionale di ente strumentale, pur mantenendo le sue peculiarità nella veste giuridica, che la legge di riforma ha confermato essere quella di ente pubblico economico, assegnata fin dalla **legge regionale istitutiva 8 agosto 2006, n. 12 (Norme generali in materia di edilizia residenziale pubblica e trasformazione degli Istituti autonomi per le case popolari (IACP) in Azienda regionale per l’edilizia abitativa (AREA))**.

Da un punto di vista sostanziale, infatti, l’Azienda oggi fa giuridicamente parte del più ampio “**sistema Regione**” disciplinato dalla legge regionale n. 31/1998 e il suo personale appartiene **al ruolo unico del comparto di contrattazione regionale**.

Questi processi hanno avuto un proprio esito con l’approvazione della L.R. n. 22/2016, secondo la quale “AREA è strutturata in un'unica direzione generale. L'articolazione organizzativa e funzionale di AREA è comunque uniformata ai criteri adottati dall'Amministrazione regionale nel proprio ordinamento” (art. 5, comma 3), assetto che ha superato la precedente articolazione per “distretti” di cui alla succitata L.R. n. 12/2006.

Peraltro, con riferimento alle novità normativa introdotte dalla L.R. n. 22/2016, occorre valutare il grado di incidenza, rispetto alle esigenze della programmazione ex art. 15 L.R. n. 31/1998, delle funzioni attribuite all’Azienda in virtù di quanto disposto dall’articolo 6, comma 3.

In attuazione del disegno organizzativo previsto dalla succitata legge di riforma, la delibera dell’amministratore unico n. 108 del 18/12/2018 ha istituito 14 strutture di livello dirigenziale di cui 4 di livello centrale e 10 articolate sul territorio, secondo il seguente organigramma (allegato 3 alla suddetta Delibera n 108/2020):



Dall’organigramma suddetto, è possibile apprezzare la peculiarità aziendale rispetto ad altri enti del sistema Regione sia per la forte caratterizzazione territoriale, d’altronde indispensabile per una gestione efficiente degli alloggi di propria competenza, sia per l’evidente ruolo assunto dalle strutture dirigenziale territoriali di natura tecnica, sulle quali grava una parte rilevante della mission aziendale in termini manutenzioni ordinarie, straordinarie e costruzione di nuovi alloggi.

L’articolazione interna delle strutture dirigenziali, inoltre, è stato da ultimo modificata dalla determinazione del direttore generale f.f. n. 708 del 28/02/2020, e sue successive modificazioni, che ha previsto, per tutte le strutture aziendali, ulteriori articolazioni organizzative non dirigenziali (settori), grosso modo corrispondenti alle diverse funzioni ad esse affidate. Per i servizi centrali si tratta dei settori “segreteria” e “programmazione e controllo” (Servizio del controllo interno di gestione, programmazione e attività di segreteria); “edilizia regionale” e “flussi informativi e contrattualistica”(servizio per l’edilizia regionale, flussi informativi e contrattualistica); “affari generali” e “condomini” (servizio affari generali); “Direzione generale e ragionerie territoriali di Cagliari e Carbonia”, “Ragionerie territoriali di Nuoro, Oristano e Sassari”, “Risorse umane” e “Fisco e tributi” (**Servizio contabilità, bilancio e risorse umane**)[[1]](#footnote-1). Per tutti i servizi territoriali, inoltre sono previsti i settori “gestione” e “contenzioso” (per i servizi amministrativi) e “nuove costruzioni” e “manutenzioni ordinarie” (per i servizi a carattere tecnico)

**1.2 Le recenti novità di cui alle leggi regionali n. 9 e 17 del 2023**

Sul contesto appena descritto si rende necessaria una breve disamina delle novità introdotte dalle leggi regionali 21 ottobre 2023, n. 9 (Disposizioni di carattere istituzionale, ordinamentale e finanziario su varie materie) e 19 dicembre 2023, n. 17 (Modifiche alla legge regionale n. 1 del 2023 (Legge di stabilità 2023), variazioni di bilancio, riconoscimento di debiti fuori bilancio e passività pregresse e disposizioni varie), di modificazione della prima, che a livello potenziale potrebbero incidere sull’ordinamento aziendale così come descritto poc’anzi.

Si fa riferimento, in particolare, a quanto attualmente previsto dall’art. 7, comma 14, della L.R. n. 17/2023 che, sostituendo quanto precedentemente previsto dall’art. 105 della L.R. n. 9/2023[[2]](#footnote-2), dispone attualmente quanto segue: “1. **L'Azienda regionale per l'edilizia abitativa** (AREA) e l'Ente acque della Sardegna (ENAS) che sostengono gli oneri ordinari di funzionamento attraverso le entrate proprie correlate ai ricavi della propria attività caratteristica, **sono autorizzati a coprire le esigenze della rispettiva dotazione organica purché sia assicurato un risultato di amministrazione in pareggio o avanzo**, al fine di garantire il pieno espletamento delle attività di competenza e la salvaguardia del rispettivo patrimonio. **A essi non si applicano le norme relative ai limiti delle capacità assunzionali previsti dalla normativa vigente in caso di ulteriori funzioni e attività assegnate**. 2. AREA ed ENAS sono autorizzati all'assunzione del personale sino all'attuazione della dotazione organica regolarmente approvata. 3. In relazione alle specifiche attività svolte e conseguenti profili professionali necessari, **AREA ed ENAS sono autorizzati allo svolgimento dei propri concors**i."

Nelle more di un chiarimento interpretativo ed applicativo dei competenti organi regionali sulla portata della norma in argomento **il presente Piano è elaborato sulla scorta della pianificazione previgente e, in particolare, in ossequio a quanto previsto dalla deliberazione della Giunta regionale 29/12/2024. n. 3/11 (Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO). Art. 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, come convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii. Aggiornamento per il triennio 2024 - 2026)** che, sul punto, prevede espressamente che “Nelle more della regolamentazione delle ulteriori fasi attuative della L.R. n. 21/2018 che ha istituito il ruolo unico del comparto regionale, **le modalità di definizione della presente programmazione del fabbisogno** costituiscono **atto di indirizzo** per gli Enti e le Agenzie **del sistema Regione**, **i quali sono sottoposti agli obblighi di riduzione della spesa del personale nonché al medesimo regime limitativo delle assunzioni cui è soggetta l’Amministrazione regionale.**

|  |
| --- |
| **2. Dotazione organica formale e consistenza organici al 31/12/2023** |

**2.1 Dotazioni organiche formali in esito ai principali atti di riorganizzazione (Delibera amministratore unico n. 108/2018 e Delibera Commissario straordinario n. 22/2020)**

Si richiama brevemente in materia quanto previsto dalla delibera dell’amministratore unico n. 108/2018 e dal precedente PTFP 2020-2022 (delibera del Commissario straordinario n. 22/2020)[[3]](#footnote-3).

Per quanto riguarda la dotazione organica dirigenziale, come accennato, il primo dei provvedimenti succitati ha confermato **14 posizioni formali**, oltre quella ovviamente afferente al ruolo di direzione generale.

Per quanto concerne il personale non dirigente, la delibera del Commissario straordinario n. 22/2020 ha operato una rimodulazione della relativa dotazione organica di cui alla Delibera dell’Amministratore Unico n. 108/2018, portando il numero complessivo **da 216 e 239 unità**.

Sul punto appare utile rammentare che la **nozione statica** di dotazione organica è stata oggetto di una rivisitazione concettuale da parte del legislatore nazionale, in virtù di quanto previsto dall’art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, nel testo attualmente vigente in seguito alle modifiche apportate dal D. Lgs n. 75/2017, che ha introdotto una concezione estremamente flessibile e dinamica di “dotazione organica”, da intendere quale “[...] *dotazione* di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti”[[4]](#footnote-4).

Tale impostazione, fatta propria dall’Azienda in sede di programmazione in attuazione delle apposite direttive impartite dalla Giunta regionale, deve ad ogni modo tenere conto della circostanza - invero non casuale ove si consideri la peculiare dimensione di *operatività organizzativa permanente* tipica degli enti di edilizia residenziale pubblica - che la rigidità della dotazione organica dell’Azienda è ancorata ad un parametro fisso calcolato da Federcasa, sulla base di una media delle dotazioni organiche di tutti gli enti ERP associati, fondato sul numero degli alloggi gestiti. Tale parametro, considerato evidente quale valore soglia ottimale, è quello di **un addetto ogni cento alloggi (Delibera dell’Amministratore unico n. 118/2018).**

**2.2 Consistenza organico dirigenziale**

Come certificato dai PTFP aziendali 2020-2022, 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 l’organico effettivo del personale dirigenziale dell’Azienda è stato notevolmente influenzato dalle numerose e disfunzionali assegnazioni temporanee verso strutture del sistema Regione via via susseguitesi a partire dalla entrata in vigore della legge di riforma della L.R. n. 31/1998 (L.R. n. 24/2014, si veda, soprattutto per quanto concerne gli ultimi sviluppi sul tema, *infra*).

Allo stato attuale la copertura integrale dei posti previsti dalla pianta organica non può che aver risentito di tale fenomeno, nonché dell’utilizzo in qualche modo obbligato dell’istituto del conferimento ad interim di funzioni dirigenziali ai dirigenti rimasti in Azienda (attualmente in numero di 7, ossia il 50% della complessiva dotazione organica.

**Dal punto di vista formale**,l’organico aziendale dirigenziale presenta n. 8 scoperture; attualmente in Azienda operano n. 2 figure dirigenziale in comando ex art. 40 L.R. n. 31/1998, mentre 1 unità di ruolo è in assegnazione temporanea presso altro ente del sistema Regione.

Si segnala che, rispetto all’anno precedente, l’organico effettivo risulta inferiore di n. 1 unità per trasferimento definitivo ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 presso l’Ersu di Sassari.

Il personale non di ruolo, pertanto, ammonta al 31/12/2023 a n. 2 unità, reclutata mediante comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998 in attuazione del PTFP 2021-2023.

Il grafico seguente sintetizza quanto detto:

***Grafico 2.1. Organico personale dirigente***

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIRIGENTI** | **Direttore generale \*** | **Direttore di servizio** | **Direttore di unità di progetto** | **Ispettore** | **TOTALE**  **in forza** | **Dirigente in assegnazione temporanea**  **OUT** | **Dirigente in attesa di incarico** | **COMPLESSIVO** |
| Dirigenti Area. a tempo indeterminato | 0 | 5 | 0 | 0 | **5** | 1 | 0 | **6** |
| Dirigenti Area a tempo determinato | 1 | 0 | 0 | 0 | **1** | 0 | 0 | **1** |
| dirigenti con contratto a t.d. e/o in comando IN (provenienti da Enti e/o Agenzie non rientranti nel Sistema  Regione) | 0 | 2 | 0 | 0 | **2** | 0 | 0 | **2** |
| dirigenti con contratto a t.d. e/o in mobilità temporanea IN (provenienti da Enti e/o Agenzie del Sistema  Regione) | 0 | 0 | 0 | 0 | **0** | 0 | 0 | **0** |
| **COMPLESSIVO** | **1** | **7** | **0** | **0** | **8** | **1** | **0** | **9** |

\* Si veda il decreto del Presidente della Regione n. 89/2021, che peraltro è venuto a scadenza nel corrente anno.

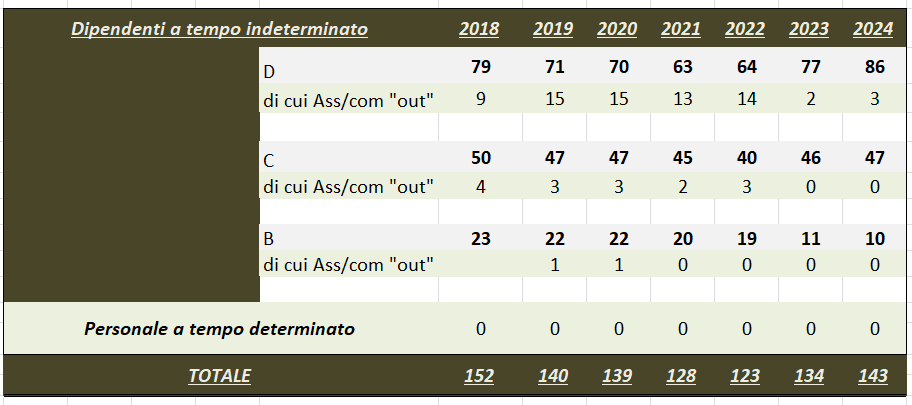
**2.3 Dotazione organica personale non dirigente distinta per categorie e consistenza organico al 01/01/2023**

Si riporta la dotazione organica formale del personale non dirigente, distinta per categorie e sedi territoriali:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Dotazione organica DAU n. 108/2018** | | |  |
|  |  | CAT D | CAT C | CAT B | **Totali** |
| DG (servizi centr.) | **73** | **40** | **26** | **7** | **73** |
|  |  |  |  |  |  |
| CAGLIARI | **50** | **27** | **18** | **5** | **50** |
|  |  |  |  |  |  |
| SASSARI | **45** | **25** | **16** | **4** | **45** |
|  |  |  |  |  |  |
| CARBONIA | **30** | **17** | **10** | **3** | **30** |
|  |  |  |  |  |  |
| NUORO | **24** | **13** | **9** | **2** | **24** |
|  |  |  |  |  |  |
| ORISTANO | **17** | **9** | **6** | **2** | **17** |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **239** | **131** | **85** | **23** | **239** |
|  |  |  |  | **239** |  |

Al fine di individuare un trend e di disporre di un quadro complessivo utile alla programmazione, vengono di seguito riportati i dati del personale in servizio dal 31 dicembre 2018 al 31/12/2023, suddivisi per categoria.

***Grafico n. 1.2 - Organico personale non dirigente***



**Tre** considerazioni a margine di tale grafico. La prima riguarda i trasferimenti definitivi imposti dall’Azienda al personale che si trovava in assegnazione temporanea ex art. 39, comma 3, L.R. n. 31/1998. Tali processi hanno potuto far emergere la reale consistenza dell’organico aziendale, in qualche modo rilevatasi fittizia in virtù della notevole mole di dipendenti che, benché afferenti formalmente ai ruoli aziendali, prestavano servizio ormai da lungo tempo presso altre amministrazioni del sistema Regione e, in particolare, presso l’amministrazione regionale (fenomeno evidenziato dal calo verticale nel numero del personale dipendente nel triennio 2020-2022). **La seconda** riguarda invece i risultati della pianificazione aziendale, inaugurata dalla delibera del Commissario straordinario n. 22 del 2020, la quale - seppur caratterizzata da un contesto, come si vedrà, di estrema vischiosità del mercato dell’impiego pubblico - fa registrare, al 31/12/2023, un incremento dell’11% sull’organico disponibile. Tale dato risulta ancor più evidente, ove si considerino gli organici al netto delle assegnazioni, con particolare riferimento alla differenza percentuale tra l’esercizio 2019 e il 2023, **che registra un +20% di copertura della dotazione organica**, pur nella ragguardevole tendenza all’aumento esponenziale delle cessazioni c.d. “quota 100”. **La terza** è invece relativa al mutamento della politica aziendale in materia di mobilità temporanea, che si assesta - anche per quel riguardo il 2023 - su valori sostenibili portando sostanzialmente in equilibrio le assegnazioni c.d. “out” e quelle c.d. “in”.[[5]](#footnote-5)

**2.4 Le caratteristiche generali dell’organico aziendale**

Si rinvia sul punto ai contenuti del PTFP 2023-2025. In linea generale i dati ivi esposti, nonostante i mutamenti cui si è fatta cenno, conservano la loro attualità anche nel presente Piano.

**2.5 Consistenza organico personale esterno**

In Azienda prestano servizio in assegnazione temporaneo n. 2 dipendenti provenienti da amministrazioni del sistema Regione. Ad essi vanno aggiunti n. 6 unità provenienti dalle liste speciali.

**2.6 Dotazione organica formale personale non dirigente e relative carenze: riepilogo di sintesi**

Riepilogando in modo sintetico i dati esposti, le posizioni vacanti rispetto alla dotazione organica risultano esser complessivamente pari a 103 unità, di cui 52 per la categoria D. 39 per la categoria C e 12 per la categoria B:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RIEPILOGO CAT. AL 31/12/2023** | | |
| **CAT D** | **CAT C** | **CAT B** |
| 86 | 47 | 10 |
| **143** | | |
|  |  |  |
| **DOTAZIONE ORGANICA DCS N. 22/2020** | | |
| **CAT D** | **CAT C** | **CAT B** |
| 131 | 85 | 23 |
| **239** | | |
|  |  |  |
| **POSTI DA COPRIRE** | | |
| **CAT D** | **CAT C** | **CAT B** |
| 45 | 38 | 13 |
| **96** | | |

|  |
| --- |
| **3 Previsioni cessazioni – analisi quantitativa** |

**3.1 Cessazioni per ruolo**

Salve le considerazioni di cui in premessa, il reclutamento del personale è sottoposto a stringenti vincoli normativi, legati sia ad indicatori di sostenibilità economico-finanziari sia alle cessazioni dell’anno precedente.

Si riporta di seguito l’analisi quantitativa delle cessazioni del personale per tipologia contrattuale e posizione. L’analisi offre un quadro di riferimento a consuntivo per l’anno 2023 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2024 – 2026), sulla base dei soli requisiti anagrafici:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **RUOLO** |  | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| Dirigenti | DIR RUOLO | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Dipendenti T.I. | D | 2 | 9 | 0 | 0 |
| *\*di cui 2 Cat. Protetta*  *\*\*di cui 1 Cat. Protetta* | C  B | 3  2\* | 2  1\*\* | 0  0 | 0  0 |
| **Totale complessivo** |  | **8** | **12** | **0** | **0** |

**3.2** **Cessazioni personale distinto per profilo professionale**

Si propone il dettaglio della tabella precedente per profilo professionale.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tipo uscita** | **2023** | **2024** | **2025** | **2026** |
| Dirigenti | Tecnici | 1 | 0 |  |  |
|  | Amministrativi | 0 |  |  |  |
| **Totale Dirigenti** |  | **1** | **0** | **0** | **0** |
| Cat D | Tecnici | 2 | 5 |  |  |
|  | Amministrativi | 0 | 4 |  |  |
| **Totale D** |  | **2** | **9** | **0** | **0** |
| Cat C | Tecnici | 1 | 1 |  |  |
|  | Amministrativi | 2 | 1 | 0 |  |
| **Totale C** |  | **3** | **2** | **0** | **0** |
| Cat B | Tecnici | 0 | 0 |  |  |
|  | Amministrativi | 2 | 1 | 0 |  |
| **Totale B** |  | **2** | **1** | **0** | **0** |
| **Totale complessivo** |  | **8** | **12** | **0** | **0** |
| di cui totale Dirigenti Tecnici | | 1 | 0 | 0 | 0 |
| di cui totale Dirigenti Amministrativi | | 0 | 0 | 0 | 0 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| di cui totale Dipendenti Tecnici | 3 | 6 | 0 | 0 |
| di cui totale Dipendenti Amministrativi | 4 | 6 | 0 | 0 |

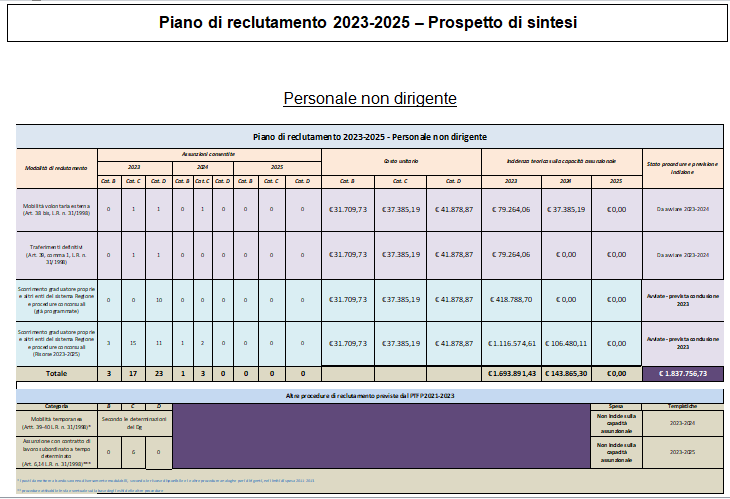
|  |
| --- |
| **4. Stato di attuazione PTFP 2023-2025 – Delibera del Commissario straordinario 26/04/2023, n. 11** |

**4.1 L’iter procedimentale del PTFP 2023-2025**

Nel corso del 2023, l’Azienda ha adottato il PTFP 2023-2025 con delibera n. 11/2023. Il suddetto PTFP è stato inoltre esaminato dal competente organo dell’amministrazione regionale, in sede di controllo preventivo ex L.R. n. 14/1995, che ha espresso parere favorevole con nota prot. Area n. 21053/2023.

**4.2 Stato di attuazione PTFP 2023-2025 (personale non dirigente)**

Al fine di consentire una ricognizione puntuale dello stato di attuazione del PTFP 2023-2025, si espone il prospetto di sintesi relativo alla programmazione assunzionale (e alle altre procedure di reclutamento) sulla base delle risorse determinate a legislazione vigente a valere sul suddetto triennio per il personale non dirigente (Allegato n. 8 alla Delibera del Commissario n. 11/2023).



Per l’annualità 2023, l’Azienda ha programmato n. 43 assunzioni, in gran parte facendo affidamento sulla conclusione delle procedure relative ai concorsi unici indetti dall’amministrazione regionale (Cat. D, sia tecnici che amministrativo-contabile e Cat. C, amministrativi).

Sul punto occorre qui segnalare le grandi criticità verificatesi in ordine all’assegnazione dei vincitori dei concorsi unici afferenti alla Cat. D, che confermano l’estrema vischiosità del mercato del pubblico impiego, peraltro già verificatesi in occasione degli scorrimenti delle graduatorie vigenti all’interno del sistema Regione. Per l’Azienda, in particolare, si rammentano le difficoltà nel reclutamento del personale da assegnare alle sedi territoriali relativamente agli scorrimenti, effettuati nel corso del 2022, delle graduatorie Laore per l’alto numero di rifiuti all’assunzione nei termini indicati dalla medesima.

**4.2.1 Mobilità volontaria esterna**

Per quanto concerne il reclutamento di n. 1 Cat. D, l’Azienda ha ultimato, nel corso del 2024, le procedure per la cessione del contratto così come previsto dall’art. 38 bis, L.R. n. 31/1998[[6]](#footnote-6).

Per quanto riguardo n. 1 Cat. C, la relativa procedura non è stata ancora avviata.

**4.2.2 Trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998**

L’Azienda ha concluso la procedura di cui trattasi per n. 1 Cat. D (determinazione del Direttore generale n. 3089/2023).

Per l’altra unità da reclutare mediante tale procedimento, restano le difficoltà inerenti l’esatto inquadramento dei dipendenti ai fini del trattamento FITQ.

**4.2.3 Scorrimento graduatorie proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali**

Sull’attuazione di questo punto, che costituiva da solo il 93% del totale, pesa come detto l’estrema difficoltà riscontratasi nell’assegnazione dei vincitori (per l’Azienda si tratta in totale di n. 20 unità, di cui 11 tecnici e 9 amministrativo-contabile). Lo scenario è stato da ultimo parzialmente chiarito anche in seguito all’attuazione di quanto previsto dall’art. 16, comma 1, L.R. n. 17/2023:

1. Funzionari Cat. D, profilo funzionario tecnico (**Concorso unico**)[[7]](#footnote-7): l’Azienda ha provveduto, sinora, all’inquadramento in ruolo di n. 10 unità, del contingente complessivo di n. 11 unità previsto dal bando. Si è pertanto ancora in attesa dell’assegnazione di una ulteriore n. 1 unità;
2. Funzionari Cat. D, profilo funzionario amministrativo -contabile (**Concorso Unico**): Anche in questo caso si è provveduto all’inquadramento in ruolo di n. 6 unità delle complessive 9 previste dal bando;
3. Istruttori Cat. C, profilo tecnico (**Graduatoria Laore**): L’Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria anche nel corso del 2023[[8]](#footnote-8) per n. 1 posto;
4. Istruttori Cat. C, profilo amministrativo: L’Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria per n. 2 posti (**tuttavia afferenti alla quota obbligatoria** ex L. n. 68/1999)[[9]](#footnote-9).

Si tratta complessivamente di **n. 19** unità reclutate, **delle quali n. 2** al di fuori dalla pianificazione che qui si rendiconta.

**4.3 Stato di attuazione PTFP 2023-2025 (personale dirigente)**

Si riporta il Piano di reclutamento per il personale dirigente (allegato n. 9 al PTFP 2023-2025):



L’attuazione del suddetto piano è stato oggetto di ripensamento da parte della direzione aziendale.

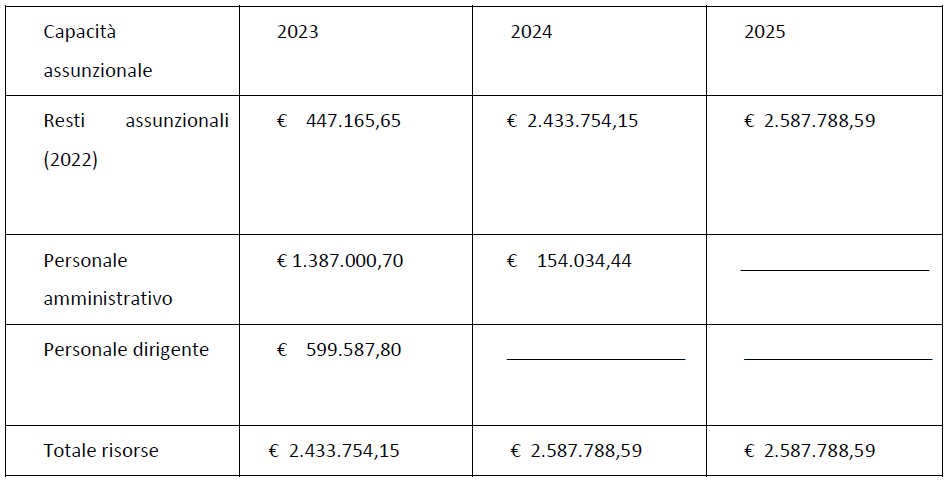
L’Azienda ha comunque provveduto ad acquisire n.1 unità di personale dirigenziale mediante comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998 (determinazione del Direttore generale n. 1234/2023).

|  |
| --- |
| **5 Dotazione di spesa potenziale: Piano di reclutamento 2024-2026** |

**5.1 La capacità assunzionale del precedente PTFP 2023-2025 (delibera del Commissario straordinario n. 11/2023)**

Al fine di programmare la totalità delle risorse afferenti il presente PTFP e, in particolare, quelle inerenti i resti dell’annualità 2023, si propone un breve riepilogo della capacità assunzionale determinata della delibera del Commissario straordinario n. 11/2023, per poi precisarne i resti assunzionali al netto delle assunzioni effettuate nel corso del 2023, nonché programmare le ulteriori risorse (derivanti dalle cessazioni avvenute nel medesimo anno[[10]](#footnote-10)) per il triennio 2024-2026.

Ai sensi della succitata delibera del Commissario, pertanto, la capacità assunzionale relativa al triennio 2022-2024 è quella che risulta dalla seguente tabella:



Le assunzioni, e connessa spesa a valere sulla capacità assunzionale 2023 **(pari complessivamente € 2.433.754,15**) effettuate nel corso del 2023, sono riassunte nel seguente prospetto:



L’Azienda ha dunque disposto, nel corso nel 2023 e a carico della relativa capacità assunzionale, n. 11 nuovi inquadramenti in ruolo che hanno generato una spesa a carico della capacità assunzionale aziendale, sempre riferita all’annualità 2023, pari complessivamente a **€ 487.432,14** resti assunzionali per la medesima annualità ammontano dunque a **€ 1.946.322,01.**

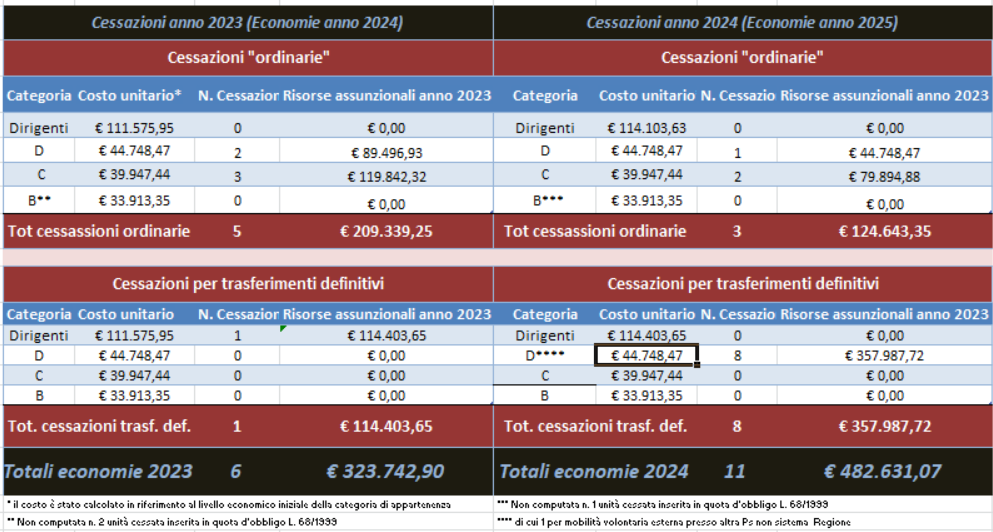
**5.2 Cessazioni 2023-2026 e determinazione della capacità assunzionale 2024-2026**

A tali risorse andranno sommate quelle relative alle cessazioni verificatesi nel 2023 nonché quelle previste per il periodo 2024-2026[[11]](#footnote-11), che si andranno ad esporre in modo analitico, unitamente alle risorse da esse liberate e che pertanto confluiranno nella capacità assunzionale 2024-2026, ai sensi della normativa vigente in materia.

Per semplicità di esposizione, e anche al fine di facilitare le funzioni di controllo degli organi preposti, s’intende differenziare tali cessazioni nel modo seguente:

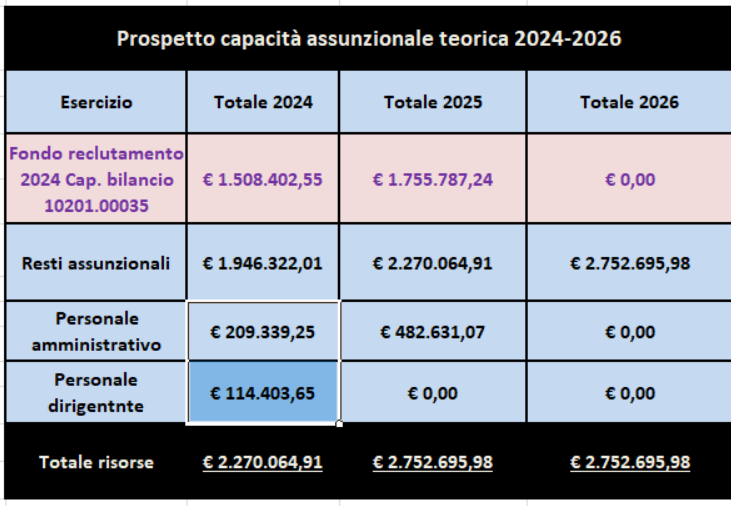
1. Cessazioni “ordinarie” per dimissioni per pensionamento o altre cause (es. vincita concorsi pubblici presso altre ente);
2. Cessazioni per passaggio alla categoria superiore mediante selezioni riservate;
3. Cessazioni per trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998. Si precisa che tali risorse sono acquisite alla capacità assunzionale dell’Azienda ai sensi della deliberazione della Giunta regionale 10/06/2022, n. 18/35 (Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024. Determinazione della capacità assunzionale della Regione. L.R. 13.11.1998, n. 31, art. 15), nonché mobilità volontaria esterna presso altre amministrazioni non afferenti al sistema Regione. Tra le prime, sono computate, come detto, le cessazioni di personale assunto nel 2023, proveniente dai concorsi unici, e cessato nel 2024 ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 e art. 16, comma 1, L.R. n. 31/1998.

Quanto detto è riassumibile nel seguente prospetto:

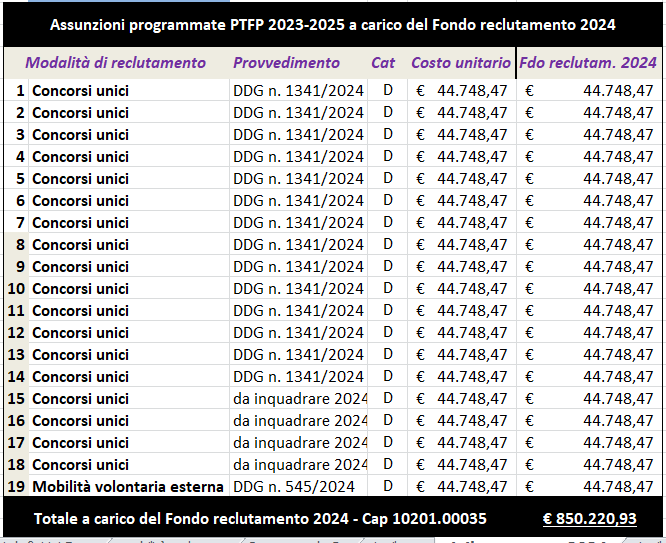


Non vi sono cessazioni per passaggio alla categoria superiore, né vi sono allo stato attuale previsioni di cessazioni per l’annualità 2026..

Le risorse complessive per il triennio 2024-2026 ammontano pertanto complessivamente a **€ 2.752.695,98** come esposto analiticamente dalla seguente prospetto:

**.** 

**Tale dato risulta attualmente solo in linea teorica,** tenuto conto che lo stanziamento di bilancio (bilancio di previsione 2024-2026) prevede nell’apposito fondo di reclutamento, rispettivamente per l’annualità 2024 e per quella 2025, € 1.508.402,55 e € 1.755.787,24. Sull’annualità 2024 occorre, tuttavia, decurtare la quota corrispondente alle assunzioni effettuate nel 2024 già programmate nel PTFP 2023-2025, che corrispondono sostanzialmente gli inquadramenti in ruolo derivanti dai più volti richiamati concorsi unici e dalla conclusione della procedura pubblica ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998 (mobilità volontaria esterna) avviata nel 2023 e conclusasi sempre nel 2024. Si propone un prospetto analitico di sintesi dei suddetti inquadramenti in ruolo, chiarendo che al momento in cui si scrive gli inquadramenti effettivi a valere sui concorsi unici sono pari a n. :16, di cui 9 effettuati nel 2023 (e di cui n. 7 sono cessati nel 2024) e n. 14 effettuati nel 2024.



Al fine di evitare le già richiamate disfunzioni in ordine all’attuazione del PTFP 2023-2025, in tale somma vengono computati anche n. 4 inquadramenti a valere sui concorsi unici, i quali, mentre si scrive, non sono stati ancora realizzati a causa delle continue rinunce e che potrebbero essere effettuate in ogni momento.

Per quanto riguarda l’annualità 2024 ai fini del presente PTFP le risorse effettivamente disponibili sono pari alla somma stanziata in bilancio sul cap. 10201.00035 - “Fondo reclutamento” (pari a € 1.508.402,55) al netto degli inquadramenti già effettuati nel corso del 2024 (pari a € 850.220,93), ossia **€ 658.181.62,** **che rappresenta di conseguenza il vincolo finanziario per la presente programmazione a carico del 2024.**

**5.3 Piano di reclutamento 2024-2026 – personale dirigente**

Sul punto si ritiene che le risorse disponibili consentano di prevedere n. 2 posizioni dirigenziali da reclutare mediante utilizzazione della graduatoria del concorso unico in svolgimento (e, eventualmente, di altre graduatore in corso di vigenza).

Per quanto concerne il reclutamento a tempo determinato (attribuzione temporanea di funzioni dirigenziali e dirigenza esterna) si ritiene che sul numero dei posti sia indispensabile una previa interlocuzione con l’amministrazione regionale (peraltro, già avviata).

Restano possibili, sulla base degli andamenti attuativi del Piano, nonché delle concrete esigenze organizzative, modalità di reclutamento mediante mobilità volontaria esterna (che, eventualmente, andranno a ridurre di pari numero il contingente da attingere mediante procedure concorsuali) e procedure di mobilità temporanea (assegnazioni temporanee e/o comandi).

Di seguito, il riepilogo di quanto detto:

*Tab. n. 5.1 – Piano di reclutamento personale dirigente 2024-2026 - Prospetto di sintesi*



Sulla modalità di reclutamento che prevede “concorsi propri” si rinvia, *infra*, a quanto si dirà a proposito del piano di reclutamento per il personale non dirigente.

**5.4 Piano di reclutamento 2024-2026 – personale non dirigente**

In via del tutto preliminare, tenuto conto dell’ingente riduzione delle risorse a disposizione dell’attuale PTFP (seppur, soprattutto in ordine all’annualità 2024) e al fine di programmare, compatibilmente con le risorse disponibili a carico del bilancio di previsione, la complessiva capacità assunzionale per il triennio 2024-2026, con l’ovvia esclusione di quelle già destinate a quanto previsto dai par. 5.2 e 5.3, è pari complessivamente, **per l’annualità 2024, esse sono pari a € 658.181,62 (a cui bisogna sottrarre la quota per il reclutamento di n. 2 figure dirigenziali).**

Nel seguente prospetto, nel quale sono indicate per comodità anche le risorse destinate al reclutamento del personale dirigente, si indicano le modalità di ripartizione per annualità e per categoria delle risorse disponibili.

*Tab n. 5.2 – PTFP 2024-2026 - Programmazione risorse PTFP 2024-2026*



Per quanto concerne il personale dirigente, si è già detto che si prevede l’assunzione di n. 6 figure complessive (di cui n. 2 nel 2024 e n. 4 del 2025) mediante le modalità di reclutamento ivi indicate. Limitatamente al personale non dirigente, nell’arco del triennio l’Azienda conta di poter effettuare, a carico della propria capacità assunzionale, l’assunzione di complessive **29 unità (23** di categoria C e **6** di categoria D).

Per quanto riguarda l’annualità 2024, le assunzioni programmate valgono, in termini di capacità assunzionale, **€ 409.076.46,** che sommate a quelle destinate al reclutamento del personale dirigente, ammontano complessivamente a **€ 637.883,76.**

Nei prossimi paragrafi si illustreranno le modalità concrete di reclutamento per il personale non dirigente.

**5.4.1 Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**

A seguito degli esiti della concertazione con le parti sindacali tenutasi sul PTFP 2024/2026 il presente Piano sarà aggiornato sulla base delle direttive Regionali in materia.

**5.4.2 Procedure di mobilità definitiva e/o temporanea**

1. **Reclutamento mediante mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998**

Le unità da reclutamento mediante mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998 sono indicate nella seguente tabella, in conformità **alla nuova percentuale del 20%** indicata dalla deliberazione della Giunta regionale n. 3/11 del 2024.

*Tab n. 5.3 – PTFP 2024-2026: Reclutamento mediante mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998*



Mediante questa modalità di reclutamento, l’Azienda intende acquisire, nell’arco del triennio, **complessivamente n. 5 posti di (n. 4 di Cat. C e n. 1 di Cat. D).**

Si rammenta che, trattandosi di procedure sostanzialmente preconcorsuali, in caso di esito negativo delle relative procedure i posti residui saranno reclutati mediante pubblici concorsi e/o scorrimento di graduatorie vigenti.

1. **Reclutamento mediante trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998**

Come è noto (v. anche *infra*), la deliberazione della Giunta regionale n. 18/35 del 2022 ha sancito, così come più volte ribadito dall’Azienda, l’inapplicabilità ad Area dell’istituto c.d. della “riassegnazione” previsto dall’art. 21, comma 3, L.R n. 10/2021. La mobilità tra amministrazioni del sistema Regione e l’Azienda, pertanto, continua ad essere disciplinata dall’art. 39, commi 1 e 3, L.R. n. 31/1998. Si ritiene, peraltro, che tale quadro non sia mutato in seguito all’entrate in vigore della L.R. n. 17/2023 che, all’art. 16, comma 2, prevede “trasferimenti a domanda” del personale del ruolo unico regionale tra enti del sistema Regione con il vincolo dell’invarianza finanziaria di tali trasferimenti. Come più volte ribadito, tale invarianza non può applicarsi all’Azienda, in quanto la medesima non beneficio di contributi di funzionamento da parte della Regione e il costo del personale è interamente a carico del proprio bilancio.

**I trasferimenti definitivi da e verso l’Azienda, pertanto, continuano a generare capacità assunzionale per l’ente cedente e a gravare sulle medesime risorse per l’ente di destinazione.**

Tanto premesso, si ritiene che le difficoltà riscontrate dall’Azienda nell’applicazione di tale istituto ad alcuni dipendenti posti in posizione di assegnazione “in” presso l’Azienda, in particolar modo con riferimento ai quesiti posti all’organo competente in materia di FITQ, non consentano - allo stato attuale - di programmare la modalità di reclutamento in argomento.

Resta tuttavia ferma la possibilità, qualora i suddetti dubbi prospettati dai dipendenti in argomento vengano chiariti, di applicare l’art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 a carico del presente PTFP. Qualora si proceda in tal senso, i posti da reclutare mediante procedure concorsuali (o scorrimento di graduatoria di pubblici concorsi) verranno ovviamente proporzionalmente ridotti.

1. **Reclutamento temporaneo mediante assegnazione temporanea e/comando (artt. 39, comma 3, e 40, comma 2, L.R. n. 31/1998)**

Sulla vicenda dell’indiscriminato utilizzo delle assegnazioni temporanee di personale aziendale verso amministrazioni del sistema Regione si rinvia integralmente a quanto indicato nel PTFP 2023-2025[[12]](#footnote-12).

Si ribadisce, tuttavia, che la parziale soddisfazione per la conclusione della “vertenza assegnazioni”, in esito dalla quale, per la prima volta dall’istituzione del sistema Regione, la situazione del personale c.d. “in” e “out” appare in Azienda sostanzialmente in equilibrio[[13]](#footnote-13), ha lasciato irrisolti i nodi relativi al costo di sostituzione del personale ceduto e del corrispondente patrimonio di professionalità, competenze ed esperienze.

Ad ogni modo, sul punto si ritiene di poter procedere, nelle more del completamento della dotazione organica, a nuove procedure ex art. 39, comma 3, e 40, comma 2, L.R. n. 31/1998, nei limiti delle risorse destinate a tal fine dal bilancio di previsione 2023-2025, secondo le esigenze organizzative e sulla base dell’andamento dell’attuazione del presente Piano.

Nel rispetto delle suddette condizioni, il Direttore generale determina **i posti, le categorie e i profili da acquisire temporaneamente mediante tale modalità**. Le acquisizioni in comando sono in ogni caso subordinate al rispetto delle direttive definite dalla Giunta regionale in merito all’applicazione dell’art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998.

**5.4.3 Reclutamento mediante concorsi propri, scorrimento graduatorie concorsuali proprie e/o di altri enti e altre procedure concorsuali**

In tema di concorsi unici, si rammenta che per quanto concerne la Cat, C, il relativo bando prevede che n. 3 vincitori siano destinati all’Azienda.

L’Azienda si riserva inoltre di scorrere le suddette graduatorie (C e D) per l’eventuale reclutamento di idonei non vincitori.

Così come avvenuto nel corso del 2023, l’azienda intende inoltre utilizzare, ove se ne ravvisi la necessità, la facoltà prevista dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160, che ha parzialmente rivisto la disciplina relativa allo scorrimento delle graduatorie approvate, reintroducendo il favore del legislatore per l’utilizzo dell’istituto in parola, sia dal punto di vista dei limiti temporali, sia per quanto riguarda le modalità concrete di scorrimento delle medesime, abrogando (art, 1, comma 148) i commi da 161, 162, 162 bis, 162 ter e 165 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, che tra l’altro avevano disposto che le scorrimento delle graduatorie potesse avvenire “esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso”.

Tale possibilità è stata introdotta dall’art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, che testualmente dispone: “A decorrere dal 2003, fermo restando quanto previsto dall’articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, in materia di programmazione delle assunzioni, con regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono stabiliti le modalità e i criteri con i quali le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione”. Tale facoltà è peraltro previste anche dall’art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, nel testo ora vigente, che ha introdotto tale possibilità anche in assenza del regolamento previsto dall’art. 9 succitato.

Da un punto di vista soggettivo, la normativa sinteticamente descritta esclude, dall’applicazione della medesima, gli enti pubblici economici. A prescindere dalle valutazioni effettuata in premessa[[14]](#footnote-14), tuttavia, è necessario ribadire che la natura giuridica dell’Azienda resta comunque incerta, soprattutto in ordine all’applicazione della disciplina inerenti i limiti alla spesa di personale, stante il combinato disposto di cui alle leggi regionali n. 22/2016 e n. 31/1998, in base alle quali Area è sì un ente pubblico economico, ma tuttavia essa è inserita nel nell’amministrazione pubblica del “sistema Regione” quindi nel complessivo “sistema dell’amministrazione pubblica della Sardegna” e il suo personale (anche dirigente) appartiene al ruolo unico di contrattazione regionale. In ragione del contenuto normativo sopraesposto, e in attesa di un intervenuto risolutivo sul punto del legislatore regionale, si ritiene che Area possa legittimamente utilizzare in via prioritaria le graduatorie vigenti approvate dagli enti il cui personale appartiene al ruolo unico del comparto di contrattazione regionale ovvero del sistema Regione e della amministrazione pubblica della Sardegna, ferma comunque ogni valutazione sulla possibilità di utilizzare graduatorie che rappresentino gli esiti di una procedura concorsuale per posti coerenti con le competenze e la professionalità richieste al personale di Area.

Occorre in questa sede segnalare l’autorizzazione prevista dal legislatore regionale, proprio nei riguardi dell’Azienda, al reclutamento mediante concorsi propri. Nel modificare l’art. 105 della L.R. n. 9/2023, infatti, l’art. 7, comma 14, lett. b) della L.R. n. 17/2023 prevede infatti che “I**n relazione alle specifiche attività svolte e conseguenti profili professionali necessari, AREA ed ENAS sono autorizzati allo svolgimento dei propri concors**i”.

Ad ogni modo, il contingente da acquisire mediante la modalità di reclutamento di cui al presente paragrafo, è sintetizzata nel prospetto seguente:

*Tab n. 5.4 – PTFP 2024-20256: Reclutamento mediante pubblici concorsi propri, concorsi unici e scorrimento di graduatoria di concorsi pubblici in corso di validità*



Nel triennio 2024-2026, sono dunque previste assunzioni mediante tale modalità per complessivi **n. 24 posti**, per un costo totale a carico della capacità assunzionale triennio 2024-2026 di € 982.743,71. **Limitatamente all’annualità 2024**, mediante tale procedura l’Azienda potrà procedere all’assunzione di n. 9 posti, di cui di 7 Cat. C e n. 2 di Cat. D), **per un costo totale a carico della capacità assunzionale di € 369.129.02.**.

Come sopra ricordato, il reclutamento mediante tale modalità potrà subire delle variazioni in difetto in virtù dell’eventuale reclutamento mediante trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998.

Si ritiene che le procedure di cui al presente punto siano in ogni caso da esperire con estrema flessibilità, secondo le esigenze organizzative che dovessero di volta in volta intervenire, stante l’impossibilità - per l’Azienda - di prevedere le tempistiche di realizzazione delle procedure concorsuali uniche.

**5.4.4 Reclutamento mediante contratti a tempo determinato e assunzioni PNRR**

Con riferimento ai contratti a tempo determinato, l’art. 6.1, comma 2, della L.R. n. 31/1998, prevede – in deroga all’ordinario reclutamento mediante ricorso a contratti a tempo indeterminato – esclusivamente al fine di rispondere a esigenze di carattere temporaneo e eccezionale, ed entro la misura massima del 3% della dotazione organica e previa selezione pubblica, la possibilità di assunzioni mediante contratti a tempo determinato.

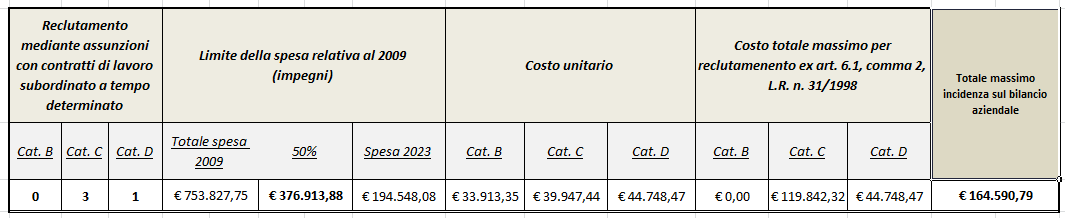
Tuttavia, nelle more di appositi indirizzi da parte dei competenti organi della Regione in ordine alle modalità di assunzioni necessarie all’attuazione del PNRR, anche con riferimento a quanto previstodal Dl n. 80/2021 e valide per tutto il sistema Regione, in linea con quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 3/11 del 2024, si ritiene di usufruire di tale modalità di reclutamento, nelle more del reclutamento del personale previsto dal presente piano nonché per i progetti di competenza dell’Azienda relativi al Piano nazionale di resistenza e resilienza, nel limite di cui all’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, che prevede che la spesa complessiva per tale modalità di reclutamento non possa superare il 50% di quella sostenuta nell’anno 2009 per le stesse finalità.

Tale spesa ammonta, come indicato nell’apposito allegato, in termini di impegni, a € **753.872,35**.

Il personale da assumere mediante tale modalità, con contratti non superiore a tre anni e comunque, per la durata dell’attuazione del specifico progetto legato al PNRR, **compatibilmente con le risorse stanziate in bilancio**.

Ovviamente, nel reclutamento qui contemplato potranno essere, nelle more dell’attuazione del PTFP, acquisite risorse per le funzioni ordinarie dell’Azienda (in particolare: manutenzioni, ecc.).

*Tab. n. 5.5 – PTFP 2024-2026: Reclutamento mediante assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ex L.R. n. 6.1, L.R. n. 31/1998*



Si fa tuttavia presente che in Azienda non opera personale a tempo determinato. La somma indicata, pertanto, è quella occorrente per far fronte a quanto previsto dall’art. 15, comma 1, L.R. n. 22/2016.

Si ritiene, inoltre, che la spesa necessaria all’erogazione dell’indennità di funzione dell’organo politico di vertice, seppur a carico del bilancio aziendale, non vada ricondotta alla fattispecie in esame.

Per ragione di semplificazione, le assunzioni di tale categoria di personale potranno essere effettuate mediante l’opportunità prevista dall’art. 32, comma 2, D. Lgs n. 165/2001, ossia mediante scorrimento di graduatorie di altre pubbliche amministrazioni e in ogni caso nei limiti delle risorse a tal fine stanziate in bilancio.

**5.5 Piano di reclutamento personale non dirigente 2024-2026 – Prospetto di sintesi**

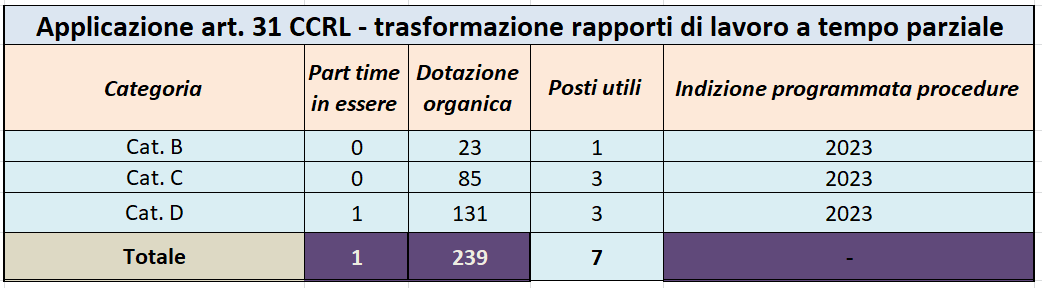
Si riporta, per facilitarne la lettura, il Piano di reclutamento dell’Azienda per il triennio 2024-2026, distinto per interventi programmati a valere sulla capacità assunzionale e altre procedure di reclutamento non gravanti su dette risorse.

*Tab. n. 5.6 – Piano di reclutamento personale non dirigente 2024-2026 - Prospetto di sintesi*



**5.6 Part time e assunzioni obbligatorie**

L’art. 61, comma 3, CCRL vigente, dispone che “L’amministrazione e gli enti, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e **nell’ambito della programmazione del fabbisogno di personale**, previa informazione seguita da incontro, individuano i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei criteri definiti nel comma precedente e nel successivo art. 62. Gli stessi posti vengono prioritariamente coperti sulla base delle richieste presentate dal personale in servizio di pari categoria e profilo e, per la parte residua, mediante assunzione secondo le procedure selettive previste per l’accesso al lavoro. Il “numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica del personale a tempo pieno di ciascuna categoria”. Considerati i numeri sulle scoperture organiche rispetto alla scorsa programmazione, si ritiene di dover confermare la percentuale della dotazione organica da ammettere a part time per ogni categorie, attualmente fissata - dal PTFP 2023-2025, al 3%.



L’Azienda procederà inoltre alle assunzioni delle categorie protette, sulla base delle risultanze del prospettivo informativo relativo per ciascuno degli anni considerati, elaborati anche in seguito alle risultanze della programmazione di cui al presente PTFP, secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente in materia di collocamento obbligatorio e secondo le direttive a tal fine impartite dal Direttore generale. **Le eventuali assunzioni non incidono sulla capacità assunzionale dell’ente**.

**5.7 Informativa sindacale e rinvio allegati su determinazione capacità assunzionale e rispetto costo personale triennio 2011-2013**

Per quanto concerne gli obblighi informativi previsti dalla disciplina legislativa e contrattuale vigente, l’Azienda ha provveduto a trasmettere alle organizzazioni sindacali la bozza del presente PTFP 2024-2026 con nota prot. n. 36417 del 03/09/2024. Con nota prot. n. 37023 del 09/09/2024 le parti sindacali hanno richiesto sul tema apposita concertazione, svoltasi infine in data 16/09/2024..

Si rinvia integralmente agli allegati relativi ai prospettivi dimostrativi delle risorse utilizzabili a legislazione vigente (capacità assunzionale, tetto di spesa 2011-2013, lavoro flessibile, ecc.)

|  |
| --- |
| **6 Attuazione e aggiornamento PTFP 2024-2026** |

L’Azienda si riserva di attuare e aggiornare il presente PTFP, nel rispetto della normativa vigente, anche per riallineare il medesimo piano agli scostamenti che dovessero verificarsi rispetto alle previsioni iniziali. L’attuazione è demandata al Direttore generale secondo le competenze statutariamente stabilite.

In linea con la programmazione precedente, inoltre, l’Azienda intende valutare l’opportunità di affidare all’esterno per ovvie ragioni di trasparenza una ricognizione qualitativa sui fabbisogni, in termini di carico di lavoro, di procedimenti in carico e di rapporto quantità/qualità/tempo necessari a produrre un output di produzione che fornisca la base per una più dettagliata razionalizzazione degli organici, previa individuazione, da parte del direttore generale, della struttura aziendale a ciò deputata esclusa quella competente in materia di personale.

1. La denominazione relativa al servizio presente nell’organigramma è errata: il progetto di riorganizzazione, anch’esso allegato alla DAU n. 108/2017, infatti contiene la denominazione corretta (“Servizio contabilità, bilancio e risorse umane”). [↑](#footnote-ref-1)
2. Che così recitava: “Gli enti e aziende del sistema Regione a cui si applica la legge regionale n. 31 del 1998 e aventi natura di enti pubblici economici che sostengono gli oneri ordinari di funzionamento attraverso le entrate proprie correlate ai ricavi della propria attività caratteristica, coprono le esigenze della

   rispettiva dotazione organica nel rispetto dell'equilibrio economico del proprio bilancio, al fine di garantire il pieno espletamento delle attività di competenza e la salvaguardia del rispettivo patrimonio. Ad essi non si applicano le norme relative ai limiti delle capacità assunzionali previsti dalla normativa vigente”. [↑](#footnote-ref-2)
3. Il testo del provvedimento è reperibile al seguente link: <http://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2404&s=43&v=9&c=94217&na=1&n=10&tb=13175&nodesc=2&tb=13175> [↑](#footnote-ref-3)
4. Si veda in proposito le apposite linee guida del Dipartimento della funzione pubblica (corsivo aggiunto). [↑](#footnote-ref-4)
5. Si veda anche, infra, pag. [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&id=107326&va=&tb=13175> [↑](#footnote-ref-6)
7. Sia per i tecnici che per gli amministrativi si veda <https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&id=107959&va=&tb=13175> [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&id=107407&va=&tb=13175> [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&id=99743&va=&tb=13175> [↑](#footnote-ref-9)
10. Cfr. Cap. 4, paragrafi 4.2, 4.2.1,4.2.2 e 4.2.3. [↑](#footnote-ref-10)
11. Tra queste, per quanto concerne l’annualità 2023, non si terrà conto in questa sede di n. 2 cessazioni con decorrenza 01/01/2023, che invece sono state computate nella ricostruzione degli organici. Analoga metodologia si è utilzzata per le cessioni di contratto ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998, di personale neoassunto proveniente dai concorsi unici (**n. 7 unità inquadrate nel 2023 e cessate nel 2024**). [↑](#footnote-ref-11)
12. Si veda, in particolare, l’allegato n. 1, Cap. 8, pp. 32-38. [↑](#footnote-ref-12)
13. Si rinvia al Cap dedicato agli organici, [↑](#footnote-ref-13)
14. Cfr. Cap. 1. [↑](#footnote-ref-14)