

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. X DEL X APRILE 2023

Allegato n. 1 alla delibera del Commissario straordinario "L.R. n. 31/1998, artt. 15-16: Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 – 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 2023-2025

INDICE GENERALE

1 L'Azienda regionale per l'edilizia abitativa: missione istituzionale e contesto organizzativo.....	2
1.1 Tra natura giuridica e vincoli di sistema: l'Azienda nell'ordinamento regionale (cenni)	2
2 Dotazione organica formale e consistenza organici al 01/01/2023.	5
2.1 Dotazioni organiche formali in esito ai principali atti di riorganizzazione	5
2.2 Consistenza organico dirigenziale.....	6
2.3 Dotazione organica personale non dirigente distinta per categoria e consistenza organico al 01/01/2023	7
2.4 Le caratteristiche generali dell'organico aziendale	10
2.5 Carenze organiche formali personale non dirigente.	12
2.6 Consistenza organico personale esterno	14
2.7 Dotazione organica personale non dirigente e relative carenze: riepilogo di sintesi	14
3 Previsioni cessazioni - analisi quantitativa.	15
3.1 Cessazioni per ruolo.....	15
3.2 Cessazioni personale distinte per profilo professionale	15
4 Stato di attuazione PTFP 2022-2024.....	17
4.1 L'iter procedimentale del PTFP 2022-2024.....	17
4.2 Stato di attuazione del PTFP 2022-2024 (personale non dirigente)	17
4.2.1 Selezioni interne riservate al personale di ruolo ex L.R. n. 18/2017.	18
4.2.2 Scorrimento graduatorie proprie e di altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali	19
4.2.3 Mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998	19
4.3 Attuazione delle altre misure di reclutamento programmate non incidenti sulla capacità assunzionale	20
4.4 Stato di attuazione PTFP 2022-2024 (personale dirigente)	21
5 Dotazione di spesa potenziale: Piano di reclutamento 2023-2025.	23
5.1 La capacità assunzionale del precedente PTFP 2022-2024.....	23
5.2 Cessazioni 2022-2025 e determinazione della capacità assunzionale 2023-2025.....	24
5.3 Piano di reclutamento 2023-2025 - Personale dirigente.	25
5.4 Piano di reclutamento 2023-2025 - Personale non dirigente	27
5.4.1 Procedure di mobilità definitiva e/o temporanea	29
5.4.2 Reclutamento mediante scorrimento graduatorie concorsuali proprie e/o di altri enti e procedure concorsuali	32
5.4.3 Reclutamento mediante contratti a tempo determinato e assunzioni PNRR	34
5.5 Piano di reclutamento personale non dirigente 2023-2025 – Prospetto di sintesi	35
5.6 Part time e assunzioni obbligatorie	36
5.7 Informativa sindacale e rinvio allegati su determinazione capacità assunzionale e rispetto costo personale triennio 2011-2013.....	37
6 Attuazione e aggiornamento del PTFP 2023-2025.....	38

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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) gestione e alienazione del patrimonio di proprietà sulla base della normativa di riferimento e delle direttive della Giunta regionale;
- d) prestazione di servizi agli assegnatari di alloggi di edilizia sociale e di alloggi in locazione;
- e) supporto alle amministrazioni comunali e ad altri soggetti interessati nella realizzazione e gestione di piani e programmi riguardanti l'edilizia sociale;
- f) 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;
- g) 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;

- h) 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 istituti 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**.

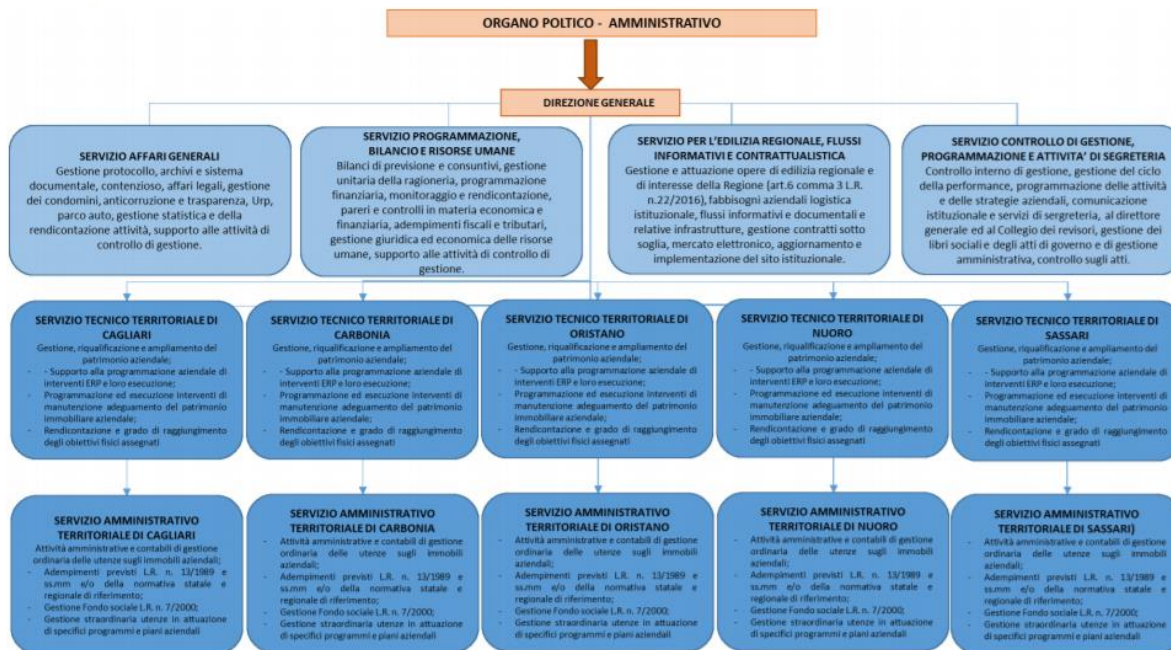
Questi processi hanno avuto un proprio esito con l'approvazione della L.R. n. 22/2016, secondo la quale "AREA è strutturata in un'unica direzione generale. L'articolazione organizzativa e funzionale di AREA è comunque uniformata ai criteri adottati dall'Amministrazione regionale nel proprio ordinamento" (art. 5, comma 3), assetto che ha superato la precedente articolazione per "distretti" di cui alla succitata L.R. n. 12/2006, seppure con la finalità, espressamente prevista dal legislatore, di mantenere sul territorio "la presenza dell'articolazione organizzativa di AREA anche di livello dirigenziale del sistema Regione, già istituita alla data di entrata in vigore della presente legge" (art. 5, comma 4).

Pertanto, 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):

ALLEGATO n.3



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 dirigenziali 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, 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" e "Risorse umane" (**Servizio contabilità, bilancio e risorse umane**)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 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").

2. Dotazione organica formale e consistenza organici al 01/01/2023

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)².

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 a 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"³.

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.**

² 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>

³ Si veda in proposito le apposite linee guida del Dipartimento della funzione pubblica (corsivo aggiunto).

2.2 Consistenza organico dirigenziale

Come certificato dai PTFP aziendali 2020-2022, 2021-2023, 2022-2024, 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 susseguitesesi 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*, Cap. 8).

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, secondo il seguente schema.

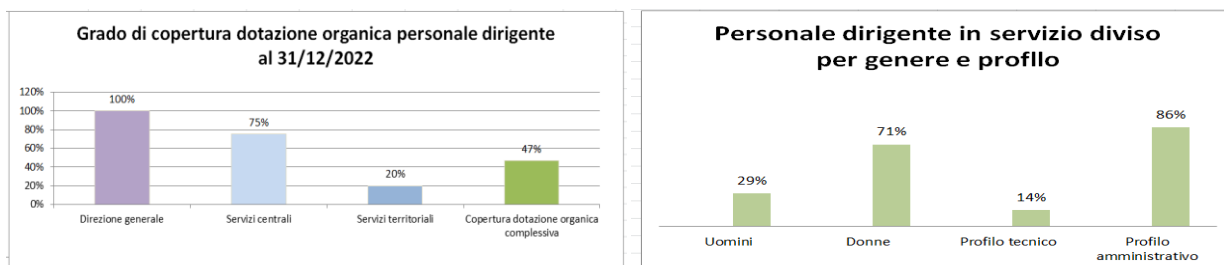
Personale dirigente - organico al 31/12/2022					
	Struttura dirigenziale (DAU n. 108/2018)	Dirigente	Modalità di conferimento incarico	posizione vacanti	Modalità d reclutamento
1	Direttore generale	Ing. Cristian Filippo Riu	Ordinaria	0	Nomina DGR
2	Servizio Affari generali	Dott.ssa Paola Ninniri	Ordinaria	0	Di ruolo
3	Servizio Contabilità, bilancio e risorse umane	Dott. Franco Corosu	Ordinaria	0	Di ruolo
4	Servizio Per l'edilizia regionale, flussi informativi e contrattualistica	Ing. Stefania Puscedu	Ad interim	1	
5	Servizio Controllo di gestione, programmazione e attività di segreteria	Dott.ssa Giuseppina Littera	Ordinaria	0	Di ruolo
6	Servizio Tecnico territoriale di Cagliari	Ing. Stefania Puscedu	Ordinaria	0	Di ruolo
7	Servizio Amministrativo territoriale di Cagliari	Dott.ssa Giuseppina Littera	Ad interim	1	
8	Servizio Tecnico territoriale di Carbonia	Ing. Stefania Pusceddu	Ad interim	1	
9	Servizio Amministrativo territoriale di Carbonia	Dott.ssa Adelia Murru	Ad interim	1	
10	Servizio Tecnico territoriale di Oristano	Dott.ssa Adelia Murru	Ad interim	1	
11	Servizio Amministrativo territoriale di Oristano	Dott.ssa Adelia Murru	Ordinaria	0	Di ruolo
12	Servizio Tecnico territoriale di Nuoro	Dott. Franco Corosu	ad interim	1	
13	Servizio Amministrativo territoriale di Nuoro	Dott.ssa Caterina Capillupo	Ordinaria	0	In comando art. 40 L.R. 31/1998
14	Servizio Tecnico territoriale di Sassari	Dott.ssa Paola Ninniri	Ad interim	1	
15	Servizio Amministrativo territoriale di Sassari	Dott.ssa Paola Ninniri	Ad interim	1	

Dal punto di vista formale, l'organico aziendale dirigenziale presenta n. 7 scoperture; la copertura organica sostanziale riguarda invece ben 8 posizioni (coincidenti con gli interim assegnati).

Si segnala che, rispetto all'anno precedente, l'organico effettivo risulta inferiore di n. 3 unità, causa, rispettivamente, di pensionamento e cessione comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998.

Il personale non di ruolo, pertanto, ammonta al 31/12/2022 a n. 1 unità, reclutata mediante comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998 in attuazione del PTFP 2021-2023.

Nei grafici che seguono è possibile apprezzare il livello di copertura della dotazione organica formale, distinta per strutture e dato complessivo e la composizione del personale in servizio per genere e profilo professionale:



Attualmente, **l'Azienda opera al 47%** della propria dotazione organica. Particolarmente in sofferenza, come si può facilmente intuire, i servizi territoriali nei quali si registra un grado di copertura di appena il 20%. Sotto il profilo della composizione, l'organico in servizio risulta essere in netta prevalenza di sesso femminile e afferente al profilo amministrativo. Si registra dunque la carenza, particolarmente sentita in un ente ERP, di personale dirigenziale tecnico.

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:

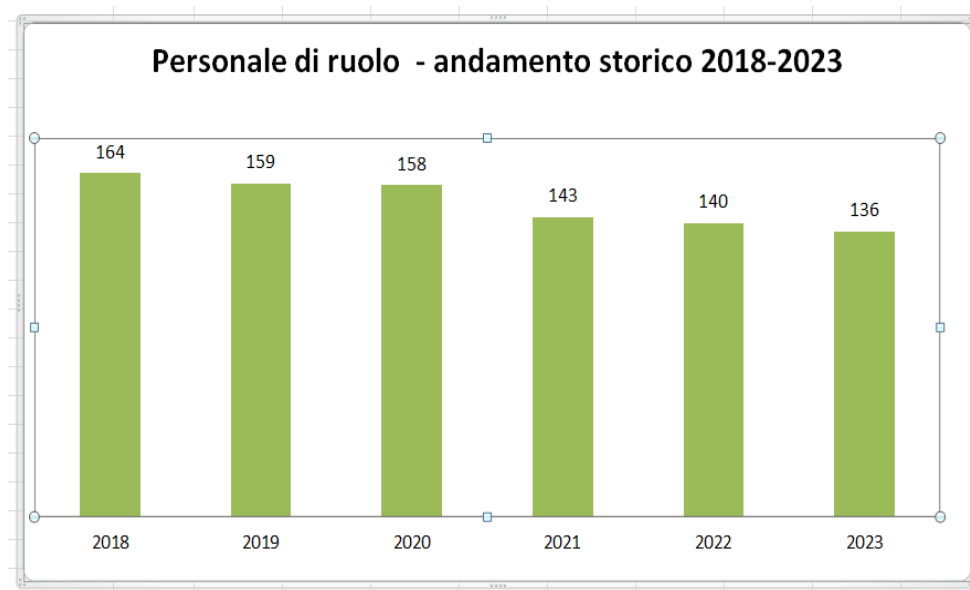
		Dotazione organica DAU n. 108/2018			Totali
		CAT D	CAT C	CAT B	
DG (servizi centr.)	73	40	26	7	73
CAGLIARI	50	27	18	5	50
SASSARI	45	25	16	4	45
CARBONIA	30	17	10	3	30

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 01/01/2022, suddivisi per categoria.

Ruolo		2018	2019	2020	2021	01/2022	01/2023
Dipendenti a T.I.	D	79	71	70	63	64	77
	D COM./ASS/FUORI RUOLO	9	15	15	13	14	2
	C	50	47	47	45	40	46
	C COM. /ASS/FUORI RUOLO	4	3	3	2	3	
	B	23	22	22	20	19	11
	B COM./ASS/FUORI RUOLO		1	1	0	0	
Dipendenti a T.D.	D						
	C						
TOTALE		164	159	158	143	140	136

Si ripropone il suddetto trend in forma grafica:



Appare evidente la tendenza alla riduzione del personale effettivamente in servizio, ove si pensi che tale serie non comprende gli anni 2015-2017 nei quali l'Azienda ha sostanzialmente subito l'attuazione del sistema Regione mediante quote crescenti del proprio patrimonio di risorse umane poste in assegnazione temporanea c.d. "out".

Il confronto tra l'organico al 01/01/2023 e quello relativo all'anno 2022, d'altronde, segnala come lo sforzo attuativo del PTFP 2022-2024, di cui si darà ampiamente conto⁴, non abbia consentito nemmeno di compensare le cessazioni intervenute nell'anno:

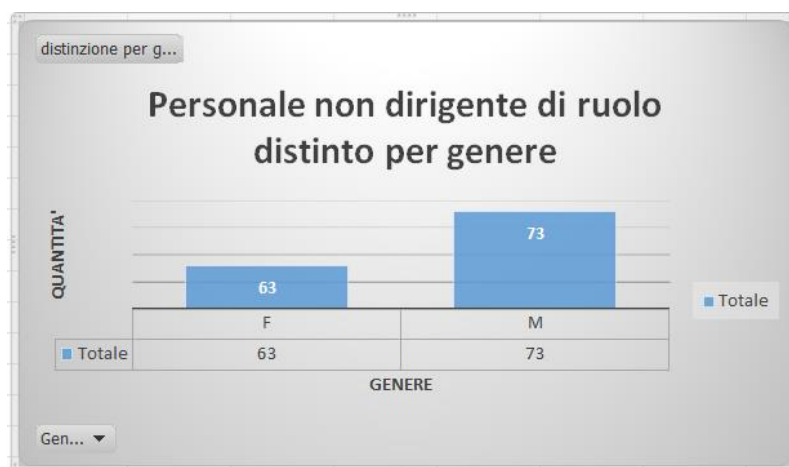
⁴ Si veda, *infra*, Cap. 5.

Consistenza organico - confronto 2022-2023						
Sedi territoriali	2022	01/01/2023			Totale	
Sedi territoriali	2022	Cat. B	Cat. C	Cat. D	01/01/2023	Note
Servizi centrali di supporto (Ca)	53	3	8	23	34	
Cagliari - Servizi territoriale	29	0	12	16	28	
Carbonia- Servizi territoriali	16	2	8	9	19	Di cui n. 1 B assegnato a Servizi centrali
Oristano - Servizi territoriali	9	2	2	8	12	Di cui n. 1 D assegnato a Servizi centrali
Nuoro - Servizi territoriali	14	3	6	11	20	Di cui n. 3 D assegnati a Servizi centrali
Sassari - Servizi territoriali	22	1	10	12	23	Di cui n. 1 D assegnati a Servizi centrali
Totali	143	11	46	79	136	

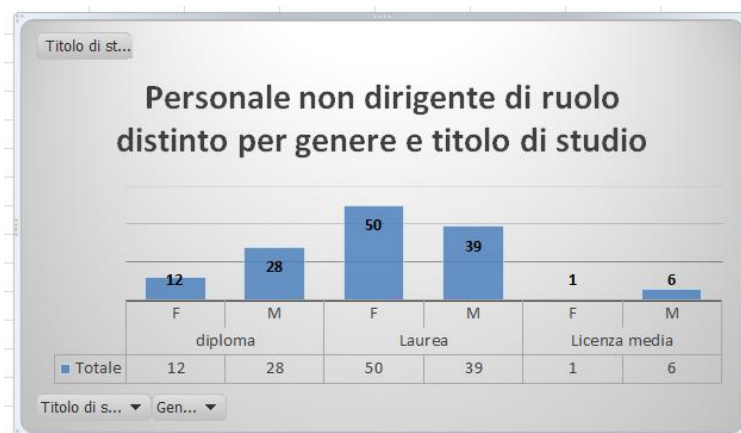
2.4 Le caratteristiche generali dell'organico aziendale

Di seguito si propongono, alcuni dati statistici in forma grafica in ordine alle caratteristiche dell'organico aziendale al 01/01/2023.

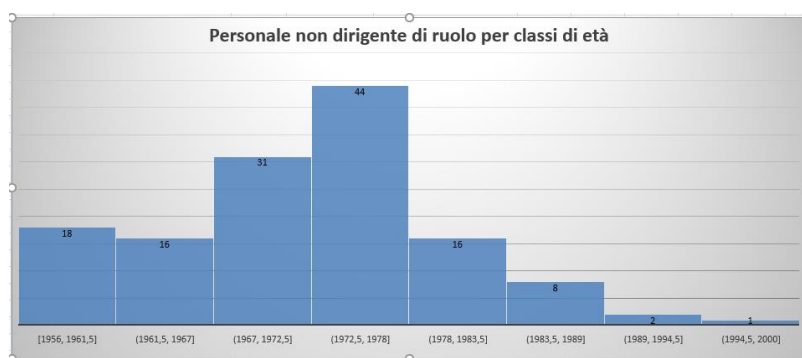
Il grafico seguente distingue il personale per genere mostrando una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra i due sessi, come del resto tradizione dell'Azienda sin dalla sua istituzione:



Segue la distribuzione grafica del personale per genere e titolo di studio:



Come si può notare la maggioranza del personale aziendale vanta il titolo di studio della laurea, titolo di studio nettamente prevalente nel genere femminile. Anche tale dato è coerente con quanto accaduto in Azienda sin dalla sua istituzione (2007), ove i diversi pubblici concorsi svoltisi tra il 2009 e il 2013 hanno consentito di acquisire un patrimonio di risorse umane sia di diverso genere, sia con livelli di istruzione elevati.



La classe d'età più popolosa è quella nata tra il 1972 e il 1978 (**età media 47 anni**). Ancora interessante, pur con tutti gli eventi intervenuti dal 2007, il dato dei nati tra il 1983 e il 2000, che complessivamente rappresentano il 20% del totale.

In termini generali, volendo riassumere alcune conclusioni sul presente punto, occorre segnalare quanto probabilmente l'intreccio di alcuni elementi (tra i quali vanno annoverati l'istituzione dei concorsi unici, i pensionamenti per la c.d. "quota 100", la gestione della mobilità all'interno del sistema regione) abbia gravemente alterato la composizione dell'organico aziendale non solo in termini numerici, ma anche dal punto di vista dell'età anagrafica media, che si era sensibilmente ridotta in seguito all'espletamento dei concorsi pubblici direttamente gestiti dall'Azienda, come si è detto tra il 2009 e il 2013.

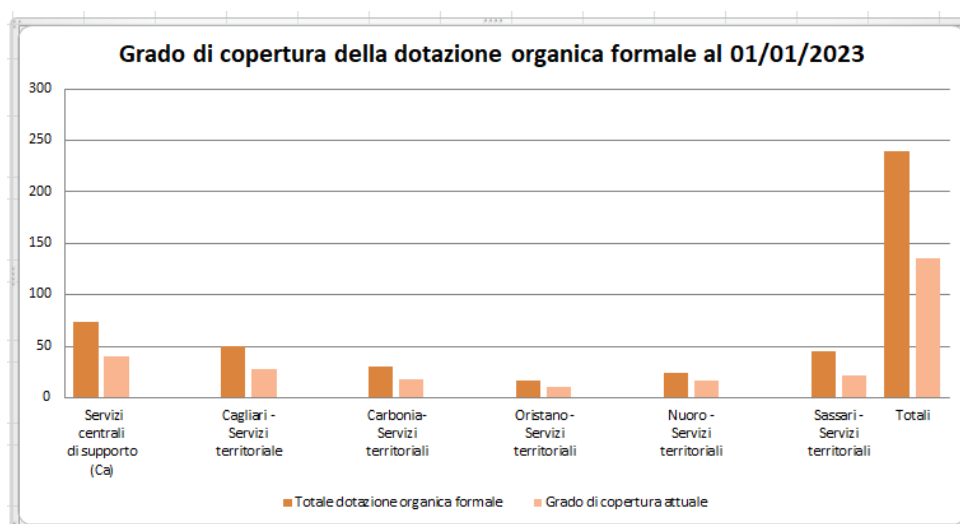
2.5 Carenze organiche formali personale non dirigente

Nelle tabelle che seguono viene esposta la situazione relativa alle carenze organiche, rispetto alla dotazione formale vigente, e il grado di copertura in termini percentuale della medesima:

Consistenza organico - confronto 2022-2023											
Sedi territoriali	Dotazione organica formale - Dcs n. 22/2022			Organico al 01/01/2023			Totale scoperture				
Strutture dirigenziali	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	totale scopertur	Note
Servizi centrali di supporto (Ca)	7	26	40	3	8	23	-4	-18	-17	-39	
Cagliari - Servizi territoriale	5	18	27	0	12	16	-5	-6	-11	-22	
Carbonia - Servizi territoriali	3	10	17	2	8	9	-1	-2	-8	-11	Di cui n.1B assegnato a Servizi centrali
Oristano - Servizi territoriali	2	6	9	2	2	8	0	-4	-1	-5	Di cui n.1D assegnato a Servizi centrali
Nuoro - Servizi territoriali	2	9	13	3	6	11	1	-3	-2	-4	Di cui n. 3 D assegnati a Servizi centrali
Sassari - Servizi territoriali	4	16	25	1	10	12	-3	-6	-13	-22	Di cui n. 1D assegnati a Servizi centrali
Totali	23	85	131	11	46	79	-12	-39	-52	-103	

Percentuale di copertura*			
Sedi territoriali	Dotazione organica formale	Copertura al 01/01/2023	Grado di copertura %
Strutture dirigenziali	Totali	Totali	Percentuale di copertura
Servizi centrali di supporto (Ca)	73	40	54,79%
Cagliari - Servizi territoriale	50	28	56,00%
Carbonia- Servizi territoriali	30	18	60,00%
Oristano - Servizi territoriali	17	11	64,71%
Nuoro - Servizi territoriali	24	17	70,83%
Sassari - Servizi territoriali	45	22	48,89%
Totali	239	136	56,90%

Si propongono i medesimi dati in forma grafica:



Appare di palmare evidenza, pur in un quadro teorico di superamento della nozione di dotazione organica tradizionalmente intesa⁵, lo scostamento tra il valore minimo ottimale (1 addetto ogni

⁵ Si rinvia alle considerazioni svolte poc'anzi, *supra*, p. 5.

100 alloggi gestiti) e l'organico effettivamente in servizio, **che raggiunge a stento il 56%** della complessiva dotazione organica teorica.

2.6 Consistenza organico personale esterno

Ruolo		2018	2019	01/2020	01/2021	01/2022	01/2023
Personale com. /ass. /							
	D				1	2	2
	C	1	1	1	1	1	1
	B		1	1	1	1	1
totale		3	3	3	3	8	4
Personale ex. Legge speciale n.3/2008							
	C	7	7	7	7	6	6
	B						
totale		7	7	7	7	6	6
TOTALE		10	10	10	10	14	14

2.7 Dotazione organica 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 01.01.2023		
CAT D	CAT C	CAT B
79	46	11
136		

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
52	39	12
103		

3 Previsioni cessazioni – analisi quantitativa

3.1 Cessazioni per ruolo

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 2022 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2023 – 2025), sulla base dei soli requisiti anagrafici:

RUOLO		2022	2023	2024	2025
Dirigenti	DIR RUOLO	6	0	0	0
Dipendenti T.I.	D	18	1	0	0
	C	7*	3	0	0
	B	2	1**	0	0
Totale complessivo		33	5	0	0

*di cui 1 Cat. Protetta

**di cui 1 Cat. Protetta

Per dovere di completezza, alle cessazioni intervenute nel corso del 2022 dovrebbero aggiungersi quelle avvenute per passaggio alla categoria superiore (n. 5 Cat. C e n. 5 Cat. B)⁶.

3.2 Cessazioni personale distinto per profilo professionale

Si propone il dettaglio della tabella precedente per profilo professionale.

Tipo uscita		2022	2023	2024	2025
Dirigenti	Tecnici	3			
	Amministrativi	3			
Totale Dirigenti		6	0	0	0
Cat D	Tecnici	4	0		
	Amministrativi	14	1		
Totale D		18	1	0	0
Cat C	Tecnici	2	1		
	Amministrativi	5	2	0	
Totale C		7	3	0	0
Cat B	Tecnici	0	0		
	Amministrativi	2	1	0	

⁶ Cfr. Cap. 5.



azienda regionale per l'edilizia abitativa
azienda regionale pro s'edilizia abitativa

Totale B	2	1	0	0
Totale complessivo	33	5	0	0
di cui totale Dirigenti Tecnici	3	0	0	0
di cui totale Dirigenti Amministrativi	3	0	0	0
di cui totale Dipendenti Tecnici	6	0	0	0
di cui totale Dipendenti Amministrativi	23	2	0	0

4. Stato di attuazione PTFP 2022-2024 – Delibera del Commissario straordinario 30/03/2022, n.

6

4.1 L'iter procedimentale del PTFP 2022-2024

Nel corso del 2022, l'Azienda ha adottato il PTFP 2022-2024 con delibera n. 6/2002, preceduto da interlocuzioni sia a livello dirigenziale aziendale, sia sotto il profilo delle relazioni sindacali⁷.

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 condizionato con nota prot. Area n. 15838/2022.

4.2 Stato di attuazione PTFP 2022-2024 (personale non dirigente)

Ciò premesso, al fine di consentire una ricognizione puntuale dello stato di attuazione del PTFP 2022-2024, si espone il prospetto di sintesi relativo alla programmazione assunzionale (e alle altre procedure di reclutamento) sulla base delle risorse (capacità) determinate a legislazione vigente a valere sul triennio 2022-2024 per il personale non dirigente (Allegato n. 9 alla Delibera del Commissario n. 6/2022).

Il suddetto prospetto indica le assunzioni programmate nel PTFP 2020-2022, confermate dalla successiva programmazione inerente il triennio 2022-2024, e tiene conto delle rimodulazioni effettuate, in particolare per quanto concerne il reclutamento mediante selezioni interne (accesso alle Cat. D e C) e mediante pubblici concorsi.

⁷ <https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2404&cs=43&v=9&c=95183&na=1&n=10&tb=13175&nodesc=2&tb=13175>

Piano di reclutamento 2022-2024 – Prospetto di sintesi

Personale non dirigente

Piano reclutamento personale non dirigente 2022-2024

Modalità di reclutamento	Assunzioni consentite									Incidenza teorica sulla capacità assunzionale			Stato procedure e previsione indizione
	2022			2023			2024			2022	2023	2024	
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D				
Selezioni interne (L.R. n. 18/2017; D. lsg n. 75/2017) (Già programmate PTFP 2021-2023)	0	4	4	0	0	0	0	0	0	€ 317.056,24	€ 0,00	€ 0,00	Avviate - Conclusione 2022
Selezioni interne (L.R. n. 18/2017; D. lsg n. 75/2017 (Nuove risorse PTFP 2022-2024)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	€ 79.264,06	€ 0,00	€ 0,00	Avviate - Conclusione 2022
Scorimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali (Già programmate PTFP 2021-2023)	0	9	17	0	0	0	0	0	0	€ 1.048.407,50	€ 0,00	€ 0,00	Avviate Bandi Ras (Non conosciuta data di conclusione) Da avviare scorrimenti altre graduatorie (2022)
Scorimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali (Nuove risorse PTFP -2022-2024)	0	0	2	0	7	7	0	1	2	€ 83.757,74	€ 554.848,42	€ 121.142,93	Avviate Bandi Ras (Non conosciuta data di conclusione) Da avviare scorrimenti altre graduatorie (2022)
Mobilità volontaria esterna (art. 38 bis L.R. n. 31/1998) (Già programmate PTFP 2021-2023)	0	2	5	0	0	0	0	0	0	€ 284.164,73	€ 0,00	€ 0,00	Avviate - Conclusione 2022
Mobilità volontaria esterna (art. 38 bis L.R. n. 31/1998 - Nuove risorse PTFP 2022-2024)	0	0	0	0	1	1	0	0	0	€ 0,00	€ 79.264,06	€ 0,00	Da definire - Conclusione 2023
Totale	0	16	29	0	8	8	0	1	2	€ 1.812.650,27	€ 634.112,48	€ 121.142,93	-

Altre procedure di reclutamento previste dal PTFP 2022-2024 non a carico della capacità assunzionale e sulla base delle disponibilità di bilancio

Categoria	B	C*	D	Spesa	Tempestiche
Trasferimenti definitivi dal ruolo unico e/o sistema Regione (artt. 33 ter, 39, L.R. n. 31/1998)	0	0	2	Non indebita sulla capacità assunzionale	Richiesto consenso Conclusione 2022
Mobilità temporanea (Artt. 39-40 L.R. n. 31/1998)**	0	2	12	Non indebita sulla capacità assunzionale	Avviata Conclusione 2022
Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (Art. 6.14 L.R. n. 31/1998)***	0	3	6	Non indebita sulla capacità assunzionale	Da avviare 2022
Totale non a carico della capacità assunzionale	0	5	20		

* Da definire (trasferimento definitivo di 1 Cat. C)

** I posti da mettere a bando saranno di versamento modulare, secondo le risorse disponibili e le altre procedure analoghe per i dirigenti, nei limiti di spesa 2012-2023

*** I limiti previsti dalla normativa vigente (art. 6, comma 29, D.L. n. 58/2010)

In via generale, occorre qui segnalare il grande sforzo operato dall'Azienda, che, seppur con tutte le criticità certificate dai precedenti PTFP, ha portato a compimento pressoché totale l'attuazione della programmazione del reclutamento per il personale non dirigente gravante sulla capacità assunzionale riferibile all'annualità 2022.

4.2.1 Selezioni interne riservate al personale di ruolo ex L.R. n. 18/2017

- Passaggio dalla Cat. C alla Cat. D: La programmazione di cui alla presente lettera è stata integralmente attuata, con l'inquadramento in ruolo di n. ulteriori 5 dipendenti utilmente collocati nella relativa graduatoria, così come programmato dal PTFP, sulla base di quanto disposto dall'art. 28, comma 3, della legge regionale 22 novembre 2021, n. 17 (Disposizioni di carattere istituzionale-finanziario e in materia di sviluppo economico e sociale) che ha introdotto una rilevante modifica alla legge regionale 3 agosto 2017, n. 18 (Disposizioni finanziarie e prima variazione al bilancio 2017-2019. Modifica alle leggi regionali n. 5

del 2017, n. 6 del 2017, n. 32 del 2016 e n. 12 del 2007) in materia di selezioni interne riservata al personale del sistema Regione⁸;

- b) Passaggio dalla Cat. B alla Cat. C: la procedura ha trovato integrale attuazione, con l'inquadramento di n. 5 dipendenti utilmente collocati nella relativa graduatoria, così come programmato dal PTFP.

Si fa presente, inoltre, che con la chiusura del triennio di riferimento previsto dalla disciplina vigente in materia (2020-2022), tale procedura è da considerarsi conclusa, salve eventuali integrazioni normative disposte dal legislatore regionale, che verranno eventualmente recepite in sede di aggiornamento del presente PTFP.

4.2.2 Scorrimento graduatorie proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali

Sul tema, occorre premettere che l'Azienda ha comunicato al competente organo dell'amministrazione regionale i propri contingenti da acquisire mediante concorsi unici. Per tale motivo, il PTFP 2022-2024, ha previsto che "Tenuto conto che i contingenti segnalati all'amministrazione regionale ineriscono procedure concorsuali alle primissime fasi iniziali, si ritiene che l'Azienda potrebbe reclutare, al fine di temperare il più possibile il gravame sui dipendenti in servizio del ridotto organico aziendale, parte di questo contingente mediante scorrimento graduatorie secondo la normativa vigente, **fermo, nel biennio 2022-2023**, il rispetto di quanto comunicato con nota prot. n. 35386/2021".

Talché, in considerazione della non vigenza delle proprie graduatorie, in seguito alla stipulazione di apposita Convenzione con l'Agenzia Laore, conclusa anche in attuazione dei conseguenti atti d'indirizzo dell'Assessorato competente in materia di personale, l'Azienda ha disposto lo scorrimento di graduatoria di pubblici concorsi in corso di validità detenute dalla suddetta Agenzia, per le seguenti procedure:

- a) Funzionari Cat. D, profilo funzionario tecnico: l'Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria (Determinazione del Commissario straordinario Laore n. 472/2022) per n. 7 posti (di cui n. 1 afferente ad 1 posto non coperto mediante procedura di mobilità volontaria esterna)⁹;
- b) Funzionari Cat. D, profilo funzionario amministrativo: l'Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria (Determinazione del Commissario straordinario Laore n.24/2022) per n. 3 posti;
- c) Istruttori Cat. C, profilo tecnico: L'Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria (Determinazione del Commissario straordinario Laore per n. 83/2022) per n. 5

⁸ Si veda anche *infra*, cap. 5.

⁹ Si veda *infra*, par. 4.2.3

posti, in questo caso equivalenti al contingente comunicato all'amministrazione regionale, che ha tuttavia ritenuto di non avviare la relativa procedura concorsuale;

- d) Istruttori Cat. C, profilo amministrativo: L'Azienda ha proceduto allo scorrimento della relativa graduatoria (Determinazione del Commissario straordinario Laore per n. 1427/2022) per n. 6 posti, di cui n. 2 in seguito all'esperimento negativa dalla procedura di mobilità volontaria esterna¹⁰.

Si tratta complessivamente di **n. 21 unità di personale** reclutate, con decorrenze differenti a seconda dei casi, mediante scorrimento graduatorie di pubblici concorsi in corso di validità approvate da enti del sistema Regione.

In seguito (Cap. 8) si darà conto del rispetto dei termini imposti dal PTFP 2022-2024 (rispetto, nel biennio 2022-2023, dei contingenti comunicati all'amministrazione regionale ai fini dell'espletamento dei concorsi unici).

4.2.3 Mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998

Nel corso del 2021, l'Azienda ha avviato 2 procedure pubbliche per il reclutamento mediante mobilità volontaria esterna con cessione di contratto per complessivi n. 7 posti, di cui 5 afferenti alla Cat. D (profilo tecnico) e n. 2 afferenti alla Cat. C (profilo amministrativo). La fase pubblicistica delle suddette procedure si è conclusa con l'approvazione degli atti delle Commissioni esaminatrici¹¹. Le procedure post-selettive sono state pertanto integralmente attuate con i seguenti esiti:

- a) Funzionari Cat. D, profilo tecnico: acquisiti i nulla osta disposti dalle amministrazioni di provenienza, l'Azienda ha provveduto a stipulare intese regolanti la cessione di contratto per n. 4 candidati-idonei, e quindi disposto l'inquadramento in ruolo, per complessivi n. 4 posti, dando atto pertanto dell'esito negativo della procedura per n. 1 posto, che conseguentemente è stato destinato a procedure di scorrimento graduatorie;
- b) Istruttori Cat. C, profilo amministrativo: la procedura ha dato esito negativo. I relativi posti sono stati pertanto destinati a procedure di scorrimento graduatorie.

4.3 Attuazione delle altre procedure di reclutamento programmate non incidenti nella capacità assunzionale

Per quanto concerne le altre procedure di reclutamento previste dal PTFP 2022-2024, non incidenti sulla capacità assunzionale aziendale, la relativa attuazione è stata ovviamente

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Si vedano, rispettivamente, i seguenti link:
<https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&cid=94437&va=&tb=13175>;
<https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&cid=94436&va=&tb=13175>.

influenzata dall'accelerazione impressa alle procedure di cui ai paragrafi precedenti e alla loro pressoché integrale attuazione. Pertanto, per quanto concerne il reclutamento mediante contratti di lavoro a tempo determinato le relative procedure non sono state avviate. Per quanto concerne il reclutamento mediante assegnazione temporanea e comandi (artt. 39, comma 3, e 40, L.R. n. 31/1998) l'Azienda ha esperito una procedura pubblica per complessivi n. 13 posti¹², attivando il comando per 1 unità di personale Cat. D, profilo amministrativo.

Per quanto concerne infine, il reclutamento mediante trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998 l'Azienda è stata impossibilitata alla relativa attuazione per le vicende di cui sarà data ampia rilevanza nel capitolo 5.

Si rinvia al suddetto capitolo anche per quanto riguarda il prospetto riepilogativo del reclutamento effettuato ai sensi del PTFP 2022-2024 (annualità 2022), con l'indicazione analitica della relativa spesa a carico della capacità assunzionale.

4.4 Stato di attuazione PTFP 2022-2024 (personale dirigente)

Come detto, la copertura delle posizioni dirigenziali risente notevolmente dell'anomalo fenomeno delle assegnazioni temporanee disposte – sempre più in via unilaterale - dall'amministrazione regionale nei confronti del personale dirigenziale aziendale, che riguardava oramai una quota maggiore del 50% della dotazione organica complessiva, in alcuni casi da diverso tempo. Ciò ha costretto, come si è visto, ad un ricorso pressoché obbligato all'istituto dell'interim nonché a difficoltà oggettive in ordine alle scelte strategiche di copertura delle medesime posizioni, che venivano pertanto "congelate" nelle more della definizione della mobilità suddetta.

Ad ogni modo, al fine di chiarezza espositiva, si riporta il Piano di reclutamento per il personale dirigente (allegato n. 9 al PTFP 2022-2024):

¹² Procedura ed esiti al seguente link:
<https://www.area.sardegna.it/index.php?xsl=2407&tipodoc=2&catrif=4917&s=43&v=9&c=13246&id=94557&va=&tb=13175>

Piano di reclutamento (temporaneo) 2022-2024 – Prospetto di sintesi

Personale dirigente

PIANO DI RECLUTAMENTO TEMPORANEO DIRIGENTI 2022-2024				
<i>Modalità di reclutamento</i>	<i>Posizioni dirigenziali vacanti</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>incidenza teorica sul tetto di spesa 2011-2013*</i>	<i>Incidenza capacità assunzionale</i>
Reclutamento ex art. 28, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998 Reclutamento ex art. 29, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998 Comando ex artt. 39 - 40, comma 2, L.R. n. 31/1998	6	99.931,30	€ 599.587,80	No
Totale	6	99.931,30	€ 599.587,80	NO

In seguito a vari e infruttuosi Avvisi per manifestazioni d'interessi rivolti all'interno del sistema Regione, l'Azienda ha aperto la mobilità alle altre amministrazioni del sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna, acquisendo in comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998 n. 3 figure dirigenziali nel corso del 2021.

Per quanto concerne il 2022, tenuto conto delle priorità indicate dalla programmazione del PTFP per l'acquisizione di dirigenti sulla base degli articoli 28, comma 4 bis, e 29, comma 4 bis, l'Azienda è stata impossibilitata alla relativa attuazione a causa del mancato riscontro, più volte sollecitato, da parte dell'amministrazione regionale in ordine alla quota destinata ad AREA sulla base delle percentuali massime stabilite dalla legge. Sulla suddetta criticità è stato di recente avviato un confronto con tutti i soggetti istituzionali preposti, che al momento appaiono parzialmente risolutivi in ordine all'istituto dell'attribuzione temporanea di funzioni dirigenziali¹³.

¹³ Si veda il capitolo dedicato al reclutamento (Cap. 9),

5 Dotazione di spesa potenziale: Piano di reclutamento 2023-2025

5.1 La capacità assunzionale del precedente PTFP 2022-2024 (delibera del Commissario straordinario n. 6/2022)

Al fine di programmare la totalità delle risorse afferenti il presente PTFP e, in particolare, quelle inerenti i resti dell'annualità 2022, si propone un breve riepilogo della capacità assunzionale determinata dalla delibera del Commissario straordinario n. 6/2022, per poi precisarne i resti assunzionali al netto delle assunzioni effettuate nel corso del 2022, nonché programmare le ulteriori risorse (derivanti dalle cessazioni avvenute nel medesimo anno¹⁴) per il triennio 2023-2025.

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

Capacità assunzionale	2022	2023	2024
Resti assunzionali (2021)	€ 1.612.222,39	€ 1.841.027,22	€ 2.506.291,98
Personale amministrativo	€ 228.804,83	€ 565.333,46	€ 121.142,93
Personale dirigente		€ 99.931,30	
Totale risorse	€ 1.841.027,22	€ 2.506.291,98	€ 2.627.434,91

Le assunzioni, e connessa spesa a valere sulla capacità assunzionale 2022 (**pari complessivamente € 1.841.027,22**) effettuate nel corso del 2022, sono riassunte nel seguente prospetto:

<i>Procedure programmate PTFP 2022-2022 - annualità 2022</i>	<i>Categoria</i>	<i>Costo unitario</i>	<i>N. inquadramenti</i>	<i>Totale a carico della capacità assunzionale - annualità 2022</i>
Selezioni interne	Cat. D	€ 41.878,87	5	€ 209.394,34
Selezioni interne	Cat. C	€ 37.385,19	5	186.925,9563
Scorrimento graduatorie enti sistema Regione	Cat. D - tecnici	€ 41.878,87	7	€ 293.152,08
Scorrimento graduatorie enti sistema Regione	Cat. D - Amm.	€ 41.878,87	3	125.636,6068
Scorrimento graduatorie enti sistema Regione	Cat. C - tecnici	€ 37.385,19	5	€ 186.925,96
Scorrimento graduatorie enti sistema Regione	Cat. C - Amm.	€ 37.385,19	6	224.311,1476
Mobilità volontaria esterna	Cat. D	€ 41.878,87	4	€ 167.515,48
Mobilità volontaria esterna	Cat. C	€ 37.385,19	0	0
Totali			35	€ 1.393.861,57

¹⁴ Cfr. Cap. 4, paragrafi 4.2, 4.2.1, 4.2.2 e 4.2.3.

L'Azienda ha dunque disposto, nel corso nel 2022, n. 35 nuovi inquadramenti in ruolo che hanno generato una spesa a carico della capacità assunzionale aziendale, sempre riferita all'annualità 2022, pari complessivamente a **€ 1.393.861,57**. I resti assunzionali per la medesima annualità ammontano dunque a **€ 447.165,65**.

5.2 Cessazioni 2022-2025 e determinazione della capacità assunzionale 2023-2025

A tali risorse andranno sommate quelle relative alle cessazioni verificatesi nel 2022¹⁵, che si andranno ad esporre in modo analitico, unitamente alle risorse da esse liberate e che pertanto confluiranno nella capacità assunzionale 2023, 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:

- Cessazioni "ordinarie" per dimissioni per pensionamento o altre cause (es. vincita concorsi pubblici presso altre ente);
- Cessazioni per passaggio alla categoria superiore mediante selezioni riservate;
- 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).

Quanto detto è riassumibile nel seguente prospetto:

Cessazioni anno 2022 (Economie anno 2023)				Cessazioni anno 2023 (Economie anno 2024)			
Cessazioni "ordinarie"				Cessazioni "ordinarie"			
Categoria	Costo unitario*	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023	Categoria	Costo unitario*	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023
Dirigenti	€ 99.931,30	1	€ 99.931,30	Dirigenti	€ 99.931,30	0	€ 0,00
D	€ 41.878,87	6	€ 251.273,21	D	€ 41.878,87	1	€ 41.878,87
C**	€ 37.385,19	3	€ 112.155,57	C	€ 37.385,19	3	€ 112.155,57
B	€ 31.701,28	2	€ 63.402,56	B***	€ 31.701,28	0	€ 0,00
Tot cessazioni ordinarie		12	€ 526.762,65	Tot cessazioni ordinarie		4	€ 154.034,44
Cessazioni per passaggio alla categoria superiore				Cessazioni per passaggio alla categoria superiore			
Categoria	Costo unitario	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023	Categoria	Costo unitario	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023
C	€ 37.385,19	5	€ 186.925,96	C	€ 37.385,19	0	€ 0,00
B	€ 31.708,28	5	€ 158.541,40	B	€ 31.701,28	0	€ 0,00
Tot. cessazioni pass. Categ.		10	€ 345.467,36	Tot. cessazioni pass. Categ.		0	€ 0,00
Cessazioni per trasferimenti definitivi				Cessazioni per trasferimenti definitivi			
Categoria	Costo unitario	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023	Categoria	Costo unitario	N. Cessazioni	Risorse assunzionali anno 2023
Dirigenti	€ 99.931,30	5	€ 499.656,50	Dirigenti	€ 99.931,30	0	€ 0,00
D	€ 41.878,87	12	€ 502.546,43	D	€ 41.878,87	0	€ 0,00
C	€ 37.385,19	3	€ 112.155,57	C	€ 37.385,19	0	€ 0,00
Tot. cessazioni trasf. def.		20	€ 1.114.358,50	Tot. cessazioni trasf. def.		0	€ 0,00
Totali economie 2023		42	€ 1.986.588,50	Totali economie 2024		4	€ 154.034,44

* il costo è stato calcolato in riferimento al livello economico iniziale della categoria di appartenenza
** Non computata n. 1 unità cessata inserita in quota d'obbligo L. 69/1999
*** Non computata n. 1 unità cessata inserita in quota d'obbligo L. 69/1999

¹⁵ Tra queste, 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.

Non paia superfluo evidenziare il dato riferito alle cessazioni verificatesi nel 2022, che ammontano complessivamente a n. 33 unità effettive¹⁶ (di cui n. 6 unità afferenti al personale dirigente) e delle quali n. 20 relative ad acquisizioni a titolo definitivo di personale aziendale da parte di enti del sistema Regione (in larga parte da parte dell'amministrazione regionale).

Le risorse complessive per il triennio 2023-2025 ammontano pertanto complessivamente a € **2.587.788,59**.

Capacità assunzionale	2023	2024	2025
Resti assunzionali (2022)	€ 447.165,65	€ 2.433.753,15	€ 2.587.788,59
Personale amministrativo	€ 1.387.000,70	€ 154.034,44	_____
Personale dirigente	€ 599.587,80	_____	_____
Totale risorse	€ 2.433.754,15	€ 2.587.788,59	€ 2.587.788,59

* Tali risorse troveranno copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2023-2025 secondo quanto indicato dalla delibera di approvazione del presente PTFP. **Per quanto riguarda l'annualità 2023, pertanto, esse sono pari complessivamente a € 1.981.431,02.**

5.3 Piano di reclutamento 2023-2025 – personale dirigente

Si richiamano sul punto tutte le interlocuzioni intercorse recentemente con i competenti organi dell'amministrazione regionale sulle drammatiche carenze organiche della dotazione dirigenziale aziendale¹⁷. Sul punto basterà rammentare che, mentre si scrive, i servizi retti ad interim in Azienda rappresentano una quota oramai insostenibile sul totale della dotazione organica.

Non paia superfluo rammentare che, per quanto riguarda in particolare le strutture di carattere tecnico, tale condizione comporta rilevanti e potenzialmente drammatiche criticità **in ordine alla sicurezza dei luoghi e alle incolumità delle persone**.

Ad ogni modo, il Piano di reclutamento 2023-2025 del personale dirigente viene esposto nella seguente tabella:

¹⁶ Al netto, cioè, delle cessazioni nella categoria avvenute per passaggio alla categoria superiore.

¹⁷ Cfr. pag. 10.

Tab. n. 5.1 – Piano di reclutamento personale dirigente 2023-2025 - Prospetto di sintesi

PIANO DI RECLUTAMENTO DIRIGENTI 2023-2025				
Modalità di reclutamento	Posti da coprire	Costo unitario	Spesa a carico della capacità	Note
Scorrimento graduatorie enti sistema Regione e procedure concorsuali	6	99.931,30	€ 599.587,80	
Procedure ex art. 28, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998	4	99.931,30	€ 0,00	Come da nota prot. n. 583 del 10/02/2023 dell'Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione (prot. Area n. 6982 del 16/02/2023)
Procedure ex art. 29, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998	3	99.931,30	€ 0,00	Nelle more dell'effettuazione delle procedure concorsuali da parte del competente organo dell'amministrazione regionale
Eventuale procedura di mobilità volontaria esterna (Art. 38 bis, L.R. n. 31/1998)	1	99.931,30		Nel caso l'Azienda si risolvesse ad attivare la mobilità volontaria esterna, i posti da reclutare mediante concorsi pubblici saranno proporzionalmente ridotti
Totale		99.931,30	€ 599.587,80	

Sul punto, la presente programmazione, articolata sul triennio 2023-2025, prevede pertanto:

- Procedure ordinarie di reclutamento mediante scorrimento graduatorie pubblici concorsi¹⁸ in corso di validità e procedure concorsuali da parte dell'organo competente dell'amministrazione regionale;
- Procedure di reclutamento temporaneo mediante ricorso all'istituto previsto dall'art. 28, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998, nelle more dell'espletamento delle procedure di cui al punto a), sulla base degli indirizzi dell'Assessorato competente in materia di personale contenuti nella nota prot. n. 583 del 10/02/2023 (prot. Area n. 6982 del 16/02/2023);
- Procedure di reclutamento temporaneo mediante ricorso all'istituto previsto dall'art. 29, comma 4 bis, L.R. n. 31/1998;
- Eventuale procedura di mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998. Sul punto si precisa che pur non avendo l'obbligo di portare avanti una procedura di questo tipo (le nuove assunzioni consentite, pari a n. 6, non consentono di applicare la percentuale del 10% da riservare a tale modalità di reclutamento secondo gli indirizzi della Giunta regionale), l'Azienda ne valuterà l'opportunità in sede di attuazione del presente PTFP. In tal caso, l'ammontare del contingente destinato alla procedura sub a) sarà corrispondentemente ridotta.

Per quanto riguarda in particolare il punto c), invece, si rammenta che l'Azienda ha esperito tutti i tentativi previsti dagli articoli 39 e 40 al fine del reclutamento temporaneo di personale dirigente,

¹⁸ Sul punto, si rinvia a quanto descritto per il personale non dirigente.

con esiti che attualmente appaiono irrilevanti¹⁹. Si chiede all'amministrazione regionale la quota parte di Area.

La fase di criticità descritta perdura dall'istituzione del sistema Regione (L.R. n. 24/2014), nel corso della quale ben oltre il 50% dell'organico dirigenziale aziendale è stato posto in assegnazione "temporanea" presso l'amministrazione regionale con l'effetto di "congelamento" pluriennale della relativa dotazione e solo nel corso del 2022, in seguito a reiterate insistenze da parte di Area, ben 5 dirigenti aziendali sono stati trasferiti a titolo definitivo sulla base di quanto disposto dalla summenzionata deliberazione della Giunta regionale n. 10/06/2022, n. 18/35.

I dirigenti di ruolo che si trovano in posizione di assegnazione temporanea presso amministrazioni del sistema Regione sono in numero di 2, dei quali n. 1 non si ritiene nelle disponibilità dell'Azienda in quanto l'assegnazione è stata disposta all'esclusivo fine di ricoprire un incarico conferito dalla Giunta regionale.

Per quanto concerne invece l'unità residua, questa Azienda, tenuto conto delle criticità evidenziate, non può concedere ulteriori dilazioni rispetto a quelle già concordate in ordine al trasferimento definitivo presso l'ente di destinazione. **Pertanto, in assenza di statuizioni risolutive da parte dell'ente di destinazione, il dipendente verrà senza indugio richiamato in servizio.**

Il presente Piano di reclutamento ha validità per il triennio 2023-2025. Si ritiene che la relativa gestione andrà attuata in modo flessibile, secondo gli andamenti del pubblico concorso recentemente bandito. In via del tutto previsionale, i reclutamenti ex art. 28, comma 4 bis, **saranno realizzati nel 2023** fino alla conclusione del suddetto concorso (anno presunto 2024).

Restano possibili, sulla base delle dinamiche concrete che si dovessero verificare, modalità di reclutamento temporaneo mediante assegnazione temporanea e/o comandi.

5.4 Piano di reclutamento 2023-2025 – personale non dirigente

In via del tutto preliminare, al fine di programmare e, limitatamente ai resti assunzionali 2022, confermare la destinazione delle risorse già programmate, la complessiva capacità assunzionale di cui al presente PTFP, con l'ovvia esclusione di quelle già destinate a quanto previsto dal par. 5.3, è pari complessivamente nel triennio considerato a **€ 1.988.200,79**

Nel seguente prospetto verranno indicate **le nuove assunzioni consentite** a legislazione vigente a carico della suddetta capacità assunzionale:

¹⁹ Per una panoramica completa si veda <https://www.area.sardegna.it/concorsi-selezioni/>.

Tab n. 5.2 – Nuove assunzioni consentite PTFP 2023-2025

Nuove assunzioni consentite personale non dirigente PTFP 2023-2025										
Risorse già programmate (confermate nel 2023)	Annualità 2023 (risorse già programmate)			Costo unitario			Costo annuo totale			Totale spesa a carico della capacità assunzionale (annualità 2023)
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
	0	0	10	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 0,00	€ 0,00	€ 418.788,70	
PTFP 2023 2024 2025	Annualità 2023 (Da programmare)			Costo unitario			Costo annuo totale			Totale spesa a carico della capacità assunzionale (annualità 2023)
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
	3	17	13	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 95.129,19	€ 635.548,23	€ 544.425,31	€ 1.275.102,73
	Annualità 2024			Costo unitario			Costo annuo			Totale spesa a carico della capacità assunzionale (annualità 2024)
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
	1	3	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 31.709,73	€ 112.155,57	€ 0,00	€ 143.865,30
	Annualità 2025			Costo unitario			Costo annuo			Totale spesa a carico della capacità assunzionale (annualità 2025)
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
	0	0	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Totale	4	20	23			€ 126.838,92	€ 747.703,80	€ 963.214,01	€ 1.837.756,73

Nell'arco del triennio l'Azienda conta di poter effettuare, a carico della propria capacità assunzionale, l'assunzione di complessive **47 unità di personale** non dirigente (4 di Categoria B, 20 di categoria C e 23 di categoria D), di cui n. 10 già programmate. **Ne consegue che le nuove assunzioni consentite a valere sul presente PTFP sono complessivamente n. 37.**

Per quanto riguarda l'annualità 2023, le assunzioni programmate valgono, in termini di capacità assunzionale, **€ 1.693.891,43**, che sommate a quelle destinate al reclutamento del personale dirigente, che tuttavia sono spalmante sul triennio, ammontano complessivamente a **€ 2.283.310,09**.

Nei prossimi paragrafi si illustreranno, distintamente per le assunzioni già programmate e per quelle da programmare, le modalità concrete di reclutamento.

N.B: sul suddetto prospetto è stato lievemente rimodulato il costo unitario di una unità di Cat. B, rispetto a quanto previsto nel calcolo della capacità assunzionale, che non è stato possibile modificare per ragioni tecniche. In ogni caso, trattandosi di un importo superiore ciò non comporta alcuna conseguenza sul piano delle risorse.

5.4.1 Procedure di mobilità definitiva e/o temporanea

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

Sul punto occorre ribadire che nell'arco della passata programmazione, l'Azienda ha predisposto 2 avvisi pubblici per complessivi 7 posti (5 di Cat. D e 2 di Cat. C), attivando solo parzialmente la mobilità volontaria esterna mediante singole intese con gli enti di provenienza (n. 4 Cat. D).

Talché i posti per i quali le suddette procedure hanno dato esito negativo sono stati reclutati mediante scorrimento graduatorie.

Ciò premesso, ai sensi della più volte citata deliberazione della Giunta regionale n. 18/35 del 2022 occorre programmare la quota parte delle nuove assunzioni consentite dal presente PTFP da reclutare mediante l'istituto di cui all'art. 38 bis, L.R. n. 31/1998, pari complessivamente al 10% sul totale. Quanto detto può essere riassunto nel seguente prospetto:

Tab n. 5.3 – PTFP 2023-2025: Reclutamento mediante mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998

Reclutamento mediante mobilità volontaria esterna ex art. 38 bis, L.R. n. 31/1998				10%			Costo unitario			Totale incidenza sulla capacità assunzionale
Nuove assunzioni consentite Ptfp 2023-2025*	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
2023	3	17	13	0,3	1,7	1,3	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 79.264,06
2024	1	3	0	0,1	0,3	0				€ 37.385,19
2025	0	0	0	0	0	0				€ 0,00
Totale triennio	4	20	13	0	2	1				€ 116.649,25

* Escluse n. 10 assunzioni Cat. D già programmate sulle quali era già stata calcolata la quota per la mobilità volontaria esterna nel precedente Ptfp

Mediante questa modalità di reclutamento, l'Azienda intende acquisire, nell'arco del triennio, **complessivamente n. 3 posti (n. 2 di Cat. C e n. 1 di Cat. D)**, n. 2 dall'annualità 2023, di cui n. 1 Cat. C e n. 1 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.

b) 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.

Per quanto concerne la prima delle due disposizioni succitate, che contempla i trasferimenti definitivi di personale tra un ente e l'altro del sistema Regione, l'Azienda ne aveva già programmato l'attivazione nel PTFP 2022-2024, risultando tuttavia impossibilitata alla relativa acquisizione poiché l'amministrazione regionale ha ritenuto di doverne prevedere la relativa spesa all'interno della capacità assunzionale e non mediante compensazione, in applicazione del principio di invarianza finanziaria, così come suggerito dall'Azienda.

In applicazione del suddetto indirizzo, e sulla base di appositi interPELLI proposti al personale attualmente in posizione di assegnazione temporanea presso Area, pertanto, l'Azienda conta di poter acquisire, con tale modalità di reclutamento, n. 2 unità di personale (1 di Cat. D e 1 di Cat. C) ponendo la relativa spesa a carico della propria capacità assunzionale, come precisato dal seguente prospetto:

Tab n. 5.4 – PTFP 2023-2025: Reclutamento mediante trasferimenti definitivi ex art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998

Reclutamento mediante trasferimenti definitivi							Costo unitario			Totale spesa a valere sulla capacità assunzionale
Annualità	Cat. B	Cat. C	Cat. D				Cat. B	Cat. C	Cat. D	
2023	0	1	1				0	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 79.264,06
2024	0	0	0				0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2025	0	0	0				0	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totali	0	1	1				0	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 79.264,06

c) 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 2022-2024²⁰.

In questa sede si prende atto del superamento delle criticità ripetutamente segnalate sin dall'istituzione del sistema Regione, operato anche in virtù di quanto disposto dalla deliberazione della Giunta regionale n. 18/35 del 2021, in base alla quale **n. 20 unità di personale** Area (di cui n. 5 unità di personale dirigente) sono state trasferite a titolo definitivo presso gli enti di destinazione (in particolare, presso l'amministrazione regionale). Tali trasferimenti seguono quelli operati sul finire del 2020, sempre dall'amministrazione regionale, per complessive **n. 9 unità**.

²⁰ Si veda, in particolare, l'allegato n. 1, Cap. 8, pp. 32-38.

L'Azienda esprime pertanto relativa 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 sostanzialmente in equilibrio, così come evidenziato dal seguente prospetto:

PTFP 2023-2025 - personale non dirigente					
Sintesi situazione assegnazioni temporanee ex art. 39, comma 3, L.R. n. 31/1998					
Assegnazioni temporanee "in"			Assegnazioni temporanea "out"		
Cat.	Unità	Amministrazione di provenienza	Cat.	Unità	Amministrazione di destinazione
D	1	Amministrazione regionale	D	2	Amministrazione regionale***
IIIA/IIIL (SR) D	1	Sardegna ricerche*	D	1	Sardegna ricerche
C	3	Amministrazione regionale**			
Totale "in"	5		Totale "out"	3	

* Termina il 31/12/2022

** Siglata intesa per n. 1 unità sul finire del 2022

*** Siglata intesa per n.1 unità sul finire del 2022

A tale prospetto deve essere inclusa 1 unità di personale in comando ex art. 40, comma 2, L.R. n. 31/1998²¹ “in” acquisita nel corso del 2022.

La soddisfazione per la conclusione della vicenda, come detto, non può che essere relativa, in quanto i costi organizzativi, procedurali e di sostituzione del personale trasferito rimangono tutti in capo a quest’Azienda, trattandosi di personale relativamente giovane, reclutato mediante procedure concorsuali proprie, anche recenti, con elevata professionalità nei rispettivi settori di competenza maturata per lo più negli anni trascorsi al servizio di AREA, e per i quali l’Azienda ha investito ingenti energie organizzative in termini di tempo-lavoro, risorse e formazione.

Sul versante interno, 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

²¹ Trattandosi di istituti sostanzialmente identici per disciplina e finalità, la differenza sostanziale rinvenibile nell’ordinamento regionale pare essere quella che opera una distinzione in base alla provenienza del soggetto “temporaneamente assegnato” o “comandato”: nel primo caso, proveniente da amministrazioni del sistema Regione; nel secondo, da enti esterni a tale sistema. Seppur per entrambe le modalità di acquisizione la prassi predilige il previo espletamento di pubbliche procedure, una ulteriore distinzione risiede nella possibile di acquisizione maggiormente flessibile di personale mediante assegnazione temporanea, che può talvolta essere realizzata mediante semplice intesa tra le parti.

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.

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

Così come avvenuto nel corso del 2022, l'azienda intende 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 lo 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 prevista 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 effettuate in premessa²², 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 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 intervento 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

22 Cfr. Cap. 1.

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.

Non vi sono, allo stato dell'attuale normativa vigente in materia, graduatorie proprie di pubblici concorsi in corso di validità.

Sul versante del reclutamento mediante pubblici concorsi, l'Azienda, come accennato, ha comunicato all'amministrazione regionale il proprio contingente al fine di tenere conto nei recenti bandi avviati dalla medesima sul fronte concorsuale. In dettaglio, limitatamente ai posti messi a concorso riservati all'Azienda, si tratta:

- Concorso pubblico per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di n. 44 unità di personale da inquadrare presso l'Amministrazione e gli enti del sistema Regione, nella categoria D - livello retributivo D1 - profilo professionale "Funzionario tecnico ingegnere": **n. 11 posti per Area;**
- Concorso pubblico per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di n. 39 unità di personale da inquadrare presso l'Amministrazione e gli enti del sistema Regione, nella categoria D - livello retributivo D1, area economico-finanziaria: **n. 9 posti per Area;**
- Concorso pubblico per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di n. 98 unità di personale da inquadrare presso l'amministrazione regionale, gli enti, le agenzie e le aziende del sistema della Regione autonoma della Sardegna, nella categoria C - livello retributivo C1 – profilo professionale "istruttore amministrativo": **n. 3 posti.**

Non risulta, invece, alcuna procedura pubblica per il reclutamento di istruttori tecnici, Cat. C, per la quale l'Azienda aveva comunicato un contingente di n. 5 posti, che sono stati invece reclutati mediante scorrimento graduatorie in corso di validità di enti del sistema Regione²³.

Ad ogni modo, il contingente da acquisire mediante la modalità di reclutamento di cui al presente paragrafo, distinta per assunzioni già programmate a valere sui resti assunzionali e assunzioni da programmare sulla capacità assunzionale aggiuntiva di cui al presente PTPF, è sintetizzata nel prospetto seguente:

Tab n. 5.5 – PTFP 2023-2025: Reclutamento mediante scorrimento graduatorie pubblici concorsi in corso di validità del sistema Regione e procedure concorsuali

²³ Cfr. Cap. 4.

<i>Reclutamento mediante scorrimento graduatorie sistema Regione e procedure concorsuali</i>	<i>Posti da coprire per categoria</i>			<i>Costo unitario</i>			<i>Costo totale reclutamento mediante scorrimento graduatoria altri enti sistema Regione e procedure concorsuali</i>			<i>Totale incidenza sulla capacità assunzionale</i>
<i>Annualità</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C.</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C.</i>	<i>Cat. D</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Cat. C.</i>	<i>Cat. D</i>	
2023 (già programmate)	0	0	10	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 0,00	€ 0,00	€ 418.788,70	€ 418.788,70
2023	3	15	11				€ 95.129,19	€ 560.777,85	€ 460.667,57	€ 1.116.574,61
2024	1	2	0				€ 31.709,73	€ 74.770,38	€ 0,00	€ 106.480,11
2025	0	0	0				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale triennio	4	17	21							€ 1.641.843,42

Nel triennio 2023-2025, sono dunque previste assunzioni per complessivi **n. 42 posti**, mediante tale procedura di reclutamento, dei quali n. 10 già programmati nei precedenti PTFP, per un costo totale a carico della capacità assunzionale triennio 2023-2025 di € 1.641.843,42. **Limitatamente all'annualità 2023**, mediante tale procedura l'Azienda potrà procedere all'assunzione di n. 39 posti, di cui 3 di Cat. B, 15 di Cat. C e n. 21 di Cat. D, **per un costo totale a carico della capacità assunzionale di € 1.535.363,31**.

I posti in tal modo definiti rispettano il contingente Area previsti dai relativi bandi.

Come ricordato, le procedure concorsuali, stante la disciplina vigente, sono affidate dalla L.R. n. 31/1998 alla struttura dell'amministrazione regionale competente in materia di personale. Lo scorrimento delle graduatorie, invece, rientrano nella facoltà di questa Azienda, ovviamente previo accordo con l'amministrazione interessata.

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.

5.4.3 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 determinato – 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 previsto dal DI n. 80/2021, in linea con quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n. 28/5 del 2021, 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 stanziare 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. 5.6 – PTFP 2023-2025: Reclutamento mediante assunzione con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato ex L.R. n. 6.1, L.R. n. 31/1998

Reclutamento mediante assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato			Limite della spesa relativa al 2009 (impegni)			Costo unitario			Costo totale massimo per reclutamento ex art. 6.1, comma 2, L.R. n. 31/1998			Totale massimo incidenza sulla capacità assunzionale
Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale spesa 2009	50%	Spesa 2022	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	
0	6	0	€ 753.827,75	€ 376.913,88	€ 120.560,31	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.978,87	€ 0,00	€ 224.311,14	€ 0,00	€ 224.311,14

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 stanziare in bilancio.

5.5 Piano di reclutamento personale non dirigente 2023-2025 – Prospetto di sintesi

Si riporta, per facilitarne la lettura, il Piano di reclutamento dell'Azienda per il triennio 2023-2025, distinto per interventi programmati a valere sulla capacità assunzionale e altre procedure di reclutamento non gravanti su dette risorse.

Tab. n. 5.7 – Piano di reclutamento personale non dirigente 2023-2025 - Prospetto di sintesi

Piano di reclutamento 2023-2025 - Personale non dirigente																
Modalità di reclutamento	Assunzioni consentite									Costo unitario			Incidenza teorica sulla capacità assunzionale			Stato procedure e previsione indizione
	2023			2024			2025									
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	2023	2024	2025	
Mobilità volontaria esterna (Art. 38 bis, L.R. n. 31/1998)	0	1	1	0	1	0	0	0	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 79.264,06	€ 37.385,19	€ 0,00	Da avviare 2023-2024
Traferimenti definitivi (Art. 39, comma 1, L.R. n. 31/1998)	0	1	1	0	0	0	0	0	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 79.264,06	€ 0,00	€ 0,00	Da avviare 2023-2024
Scorimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali (già programmate)	0	0	10	0	0	0	0	0	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 418.788,70	€ 0,00	€ 0,00	Avviate - prevista conclusione 2023
Scorimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali (Risorse 2023-2025)	3	15	11	1	2	0	0	0	0	€ 31.709,73	€ 37.385,19	€ 41.878,87	€ 1.116.574,61	€ 106.480,11	€ 0,00	Avviate - prevista conclusione 2023
Totale	3	17	23	1	3	0	0	0	0				€ 1.693.891,43	€ 143.865,30	€ 0,00	€ 1.837.756,73
Altre procedure di reclutamento previste dal PTFP 2021-2023																
Categoria	B	C	D											Spesa	Tempestiche	
Mobilità temporanea (Artt. 39-40 L.R. n. 31/1998)*	Secondo le determinazioni del Dg													Non incide sulla capacità assunzionale	2023-2024	
Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (Art. 6,14 L.R. n. 31/1998)***	0	6	0											Non incide sulla capacità assunzionale	2023-2025	

* I posti da mettere a bando saranno diversamente modulabili, secondo le risorse disponibili e le altre procedure analoghe per i dirigenti, nei limiti di spesa 2015-2019

** preveduto con riferimento la città considerata, sulla base degli enti della stessa amministrazione

* I posti da mettere a bando saranno diversamente modulabili, secondo le risorse disponibili e le altre procedure analoghe per i dirigenti, nei limiti di spesa 2021-2023

*** procedure attivabili in via eventuale sulla base degli esiti delle altre procedure

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 2022-2024, al 3%.

Applicazione art. 31 CCRL - trasformazione rapporti di lavoro a tempo parziale				
<i>Categoria</i>	<i>Part time in essere</i>	<i>Dotazione organica</i>	<i>Posti utili</i>	<i>Indizione programmata procedure</i>
Cat. B	0	23	1	2023
Cat. C	0	85	3	2023
Cat. D	1	131	3	2023
Totale	1	239	7	-

L'Azienda si riserva in ogni caso la facoltà di valutare eventuali istanze eccedenti tale percentuale, sentiti anche i direttori di servizio, comunque non al di sopra del 5% per categoria.

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. **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 2023-2025 con nota prot. n. 13313 del 31/03/2023. Con nota prot. n. 15996/2023 l'Azienda ha accolto la richiesta di concertazione, convocando le OO.SS in data 21/04/2023.

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 2023-2025
--

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.