

DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
N. 22 DEL 22 SETTEMBRE 2020

Allegato n. 2 alla delibera del Commissario straordinario “L.R. n. 31/1998, art. 15: Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 – Determinazione della capacità assunzionale dell'Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (ART, 15, L.R. n. 31/1998)

Servizio contabilità, bilancio e risorse umane



TRIENNIO 2020-2022

INDICE GENERALE

1 Normativa e premessa	2
2 Missione istituzionale e contesto organizzativo	4
3 Piano della performance e fabbisogno delle competenze	7
3.1 Obiettivi strategici per il 2020 (DCS n. 6 del 31/01/2020)	8
3.2 Fabbisogno delle competenze	9
4 Consistenza organico	10
4.1 Consistenza organico dirigenziale	10
4.2 Consistenza organico personale dipendente	11
4.2 Consistenza organico personale esterno	12
5 Previsione cessazioni - analisi quantitativa	13
5.1 Cessazioni per ruolo	13
5.2 Cessazioni personale distinto per profilo professionale	13
6 Riorganizzazione, dotazione e carenze organiche	14
6.1 Riorganizzazione	14
6.2 Dotazione organica	15
6.3 Carenze organiche	17
6.4 Riepilogo di sintesi	19
7 Esiti del processo partecipativo al PTFP E della concertazione con OO.SS sulla dotazione organica	20
8 Risorse disponibili per il 2020-2022 a copertura del fabbisogno	22
9 Piano di reclutamento 2020-2022	24
9.1 Procedure selettive riservate al personale interno (c.d. "progressioni verticali")	25
9.2 Stabilizzazioni ex art. 3, comma 2, lett. a) legge regionale 22 dicembre 2016, n. 37 [...]	26
9.3 Utilizzazione graduatorie concorsuali altri enti e procedure concorsuali	27
9.4 Reclutamento mediante mobilità ex L.R. 31/1998	29
9.5 Reclutamento mediante ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato	33
9.6 Programmazione fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022: prospetto di sintesi	35
9.7 Part time	35
9.8 Categorie protette	36
10 Attuazione e aggiornamento del PTFP	37

1. Premesse e normativa

Il presente Piano triennale del fabbisogno del personale è stato predisposto, ai sensi dell'art. 15, comma 2, della L.R. n. 31/1998, a mente del quale “Il Piano, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali”.

Ai sensi dell'art. 16 della L.R. 31/1998, derubricato “Strutture organizzative e dotazioni organiche degli enti, delle agenzie, delle aziende e degli istituti”, “Gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti del sistema Regione definiscono l'organizzazione degli uffici e le dotazioni organiche attenendosi alle disposizioni del TITOLO II “organizzazione degli uffici e dotazione organica”, a eccezione di quelle concernenti gli organi d'indirizzo politico. Qualora, con riguardo alla loro dimensione e alla complessità organizzativa risulti adeguata l'istituzione di una sola posizione dirigenziale questa svolge le funzioni di cui agli articoli 23 e 24. Gli atti adottati ai sensi del presente articolo rientrano, ai fini dell'esercizio del controllo preventivo, tra quelli indicati dall'articolo 3, comma 1, lettera e) della legge regionale 15 maggio 1995, n. 14 (Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli enti, istituti e aziende regionali). Nelle agenzie AGRIS, ARGEA, LAORE e nell'azienda AREA è prevista una sola direzione generale e, fermo restando quanto previsto dal secondo periodo del comma 1, i servizi costituiscono le uniche articolazioni organizzative di livello dirigenziale.”.

Per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni al fine di adattare costantemente la programmazione del fabbisogno con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo;

Inoltre, con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sono state adottate le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle amministrazioni pubbliche: le linee guida, dunque, definiscono la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno in sede applicativa.

Si riassume, a titolo riepilogativo, il contenuto della disciplina richiamata:

- **il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente;** per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- **il Piano deve essere adottato in coerenza con ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere,** in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- **viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido** da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore

finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;

- **l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale**, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014);
- **il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza**. Il D.Lgs. n. 33 del 2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto 8.5.2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche) può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

2. Missione istituzionale e contesto organizzativo

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 vecchi 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))**.

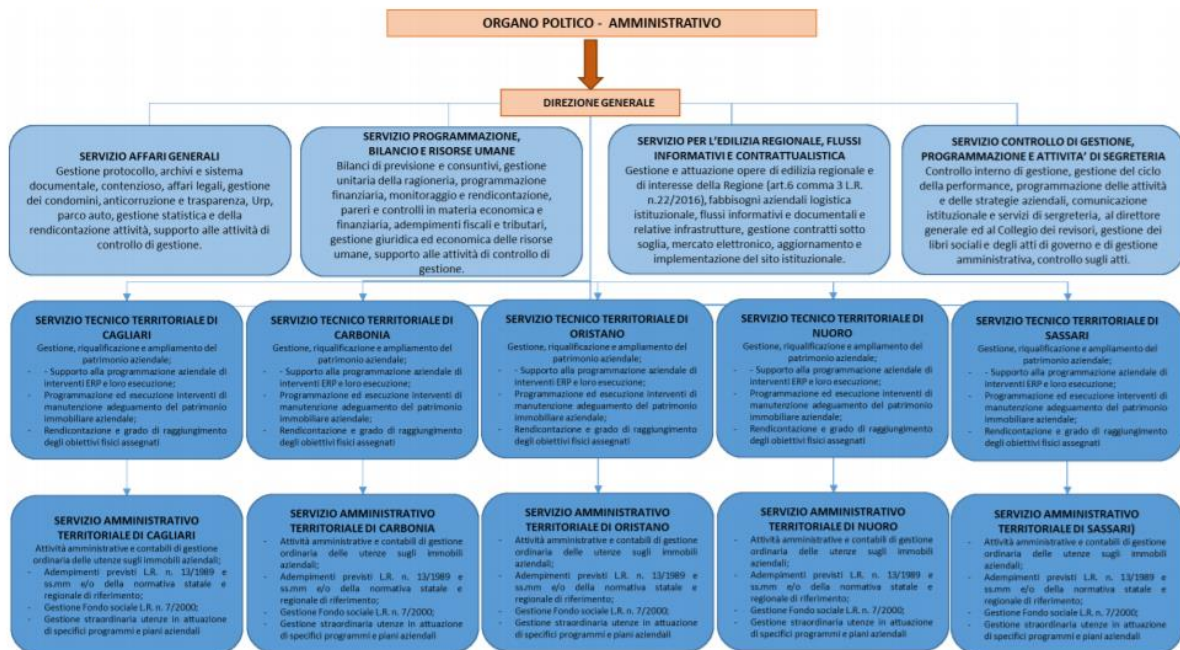
Da un punto di vista sostanziale, infatti, l'Azienda oggi fa giuridicamente parte del più ampio **"sistema Regione"** disciplinato dalla legge regionale n. 31/1998 e il suo personale appartiene **al ruolo unico del comparto di contrattazione regionale**.

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 al contenuto di cui al presente fabbisogno, 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 corrispondenti alle ex otto circoscrizioni provinciali risultanti alla data del rinnovo del Consiglio regionale nell'anno 2009, secondo il seguente organigramma (allegato 3 alla suddetta Dau 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.

L'articolazione interna delle strutture dirigenziali, inoltre, è stata 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").

3. Piano della performance a fabbisogno delle competenze

Secondo quanto stabilito dall'art. 9, comma 1, lett. g) della L.R. n. 22/2016, l'organo politico aziendale "adotta ogni altro atto di amministrazione necessario alla realizzazione degli obiettivi programmati e **delibera gli indirizzi generali per l'attività della dirigenza**". L'art. 13, comma 7, lett. a) del regolamento di organizzazione vigente, prevede che il direttore generale "dirige, controlla e coordina le attività delle strutture organizzative, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia, al fine di conseguire gli obiettivi assegnati e di assicurare l'attuazione dei piani, dei programmi e delle direttive". Il piano della performance è disciplinato dal suddetto regolamento aziendale, agli art. 19 e succ. In particolare, ai sensi dell'art. 20 "**Il Piano della prestazione aziendale** rappresenta il collegamento tra le linee del programma di amministrazione e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione chiara ed unitaria delle prestazioni attese nell'Azienda per rispondere agli indirizzi del Governo regionale e ai bisogni dell'utenza". Il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della prestazione, inoltre, sono unificati organicamente nel **Piano Esecutivo di Gestione (PEG)**. Per quanto attiene all'iter procedurale, "**la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP)**, di competenza dell'organo di indirizzo politico (Amministratore Unico), rappresenta il documento di programmazione della prestazione strategica annuale e triennale rispetto agli obiettivi e strategie aziendali", mentre il "Piano Esecutivo di Gestione (PEG), strutturato per i vari Servizi e Settori di cui si articola l'Azienda, e, contestualmente, l'insieme delle singole schede, costruite a livello individuale, di gruppo di lavoro o di ufficio, rappresentano i documenti di programmazione operativa ed attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Tali strumenti di programmazione, proposti dal Direttore Generale, vengono approvati dall'Amministratore Unico, annualmente, non oltre 45 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione annuale.

Sul tema si evidenzia:

- 1) mentre si scrive, **il bilancio aziendale per il triennio 2020-2022 non è ancora stato approvato**, benché l'Azienda abbia predisposto tutta la documentazione utile a tal fine, stante la mancata nomina del collegio dei sindaci, organo aziendale che, a mente dell'art. 10, comma 1, lett. d) della L.R. n. 22/2016, "esprime il proprio parere sul bilancio di previsione, sull'assestamento e sulle variazioni allo stesso";
- 2) con riguardo al piano della performance, sono stati approvati, tra gli altri, i seguenti atti:
 - a) delibera dell'amministratore unico n. 111 del 17/01/2019, inerente "obiettivi strategici aziendali 2019";
 - b) determinazione del direttore generale n. 1883 del 29/05/2019, inerente "approvazione del piano della prestazione aziendale 2017-2019, aggiornamento 2019-2021", **in fase di aggiornamento**;
 - c) delibera del Commissario straordinario n. 6 del 31/01/2020, avente ad oggetto "obiettivi strategici aziendali" 2020.

3.1 Obiettivi strategici per il 2020 (DCS n. 6 del 31/01/2020)

In particolare, con l'ultimo degli atti succitati, l'attuale vertice commissariale ha posto in evidenza la necessità:

- 1) di intraprendere una **strategia di politica delle entrate finanziarie dell'ente**, al fine di consentire, da una parte, la stabilità degli equilibri di bilancio aziendale e consenta, nel contempo, il conseguimento della indispensabile remunerabilità delle attività complessivamente svolte. Tale obiettivo strategico dovrebbe realizzarsi mediante a) recupero dei crediti e eliminazione del fenomeno della morosità, anche ricorrendo a professionalità esterne; b) supporto alle competenti strutture regionale in materia di rivisitazione delle politiche dei canoni di locazione; c) riprendere con decisione la politica di alienazione del patrimonio immobiliare;
- 2) proseguimento del programma straordinario ai accordi quadro finalizzati alle **attività di manutenzione straordinaria di edilizia residenziale (MASTER)**;
- 3) realizzazione coordinata tra tutti i servizi territoriale dei programmi al fine di **valorizzare il patrimonio degli alloggi i proprietà**;
- 4) riordino contabile ed amministrativo, con precipuo riferimento ai servizi tecnici territoriali, dei propri programmi di spesa con riguardo allo stato dei cantieri non conclusi, ovvero non conclusi e non convenzionati ed altre fattispecie specifiche, al fine di **recuperare le competenze tecniche non ancora incamerate o rimuovendo condizioni amministrative che incagliano la conclusione definitiva degli interventi**;
- 5) attuazione del programma che prevede azioni di **efficientamento energetico nell'edilizia residenziale pubblica** di proprietà dell'AREA, nonché realizzazione di interventi diretti **alla risoluzione del problema abitativo delle fasce sociali più deboli**;
- 6) attuazione di un **piano annuale e dettagliato dei nuovi fabbisogni, all'adeguamento delle dotazioni professionali e dei processi di copertura degli squilibri interni** in materia di professionalità e competenze, anche mediante, nell'immediato, **un percorso di reclutamento di personale a tempo determinato** o ad obiettivo, ricorrendo alle agenzie per il lavoro ed ai contratti di somministrazione;
- 7) **politica di formazione e di monitoraggio del personale** con riguardo al miglioramento delle performance individuali e collettive;
- 8) **perfezionamento della attività inerenti il controllo di gestione**;
- 9) perfezionamento del lavoro di **aggiornamento del Piano per la trasparenza e l'integrità, la messa a regime del sistema di misurazione e valutazione**, il pieno rispetto **della normativa anticorruzione e relativi adempimenti**;
- 10) **implementazione delle procedure connesse alla contabilità armonizzata**;
- 11) **adeguamento delle infrastrutture strumentali dell'Azienda** sia in materia tecnica che in quella amministrativa;
- 12) **politica di rilancio dell'immagine dell'Azienda**.

3.2 Fabbisogno delle competenze

Come si specificherà meglio in seguito, allorquando verranno illustrati i dati drammatici delle scoperture quantitative sulla dotazione complessiva, le carenze organiche riguardano tutte le strutture dirigenziali dell'Azienda, comprese quelle di supporto, che conseguentemente versano in una condizione di grande difficoltà operativa.

Dal punto di vista delle professionalità occorrente ai compiti istituzionali, l'Azienda ha tradizionalmente posto l'accento sulla necessità di reclutare personale altamente qualificato in materia di edilizia residenziale pubblica, nelle sue diverse declinazioni: **tecnici**, con elevata professionalità in materia di appalti pubblici e competenze ad esse affini (ingegneria, architettura, tecnici delle manutenzioni, ecc.) **e amministrativi-contabili**, con elevata competenza in materia di normativa nazionale e regionale ERP, soprattutto in ordine alla gestione quotidiana degli alloggi (canoni, subentri, fondo sociale, ecc.). Dall'entrata in vigore della legge istitutiva (L.R. n. 12/2006) che, come detto, ha creato un'unica Azienda in sostituzione dei previgenti IACP, è cresciuta la rilevanza delle strutture addette alle funzioni di supporto con relativo fabbisogno di competenze (in materia di armonizzazione, organizzazione e gestione del personale, contrattualistica pubblica, controllo di gestione ecc.). **Tali competenze, sostanzialmente, sono richieste anche per l'attuazione degli obiettivi strategici per l'anno 2020.**

Come descritto dalla succitata delibera del Commissario straordinario n. 6/2020, le criticità in ordine ad alcuni snodi fondamentali dell'organizzazione interna permangono, amplificate dall'alto numero delle scoperture rispetto alla dotazione organica.

Per quanto attiene ai rilievi delle OO.SS sull'argomento in questione, si rinvia all'apposito Cap. 7.

4 Consistenza organico

4.1 Consistenza organico dirigenziale

L'organico effettivo del personale dirigenziale dell'Azienda è stato notevolmente influenzato dalle numerose assegnazioni temporanee verso strutture del sistema Regione via via susseguitesesi a partire dalla riforma della riforma dalla legge regionale di riforma della L.R. n. 31/1998 (L.R. n. 24/2014). Al momento in cui si scrive le copertura integrale dei posti previsti dalla pianta organica non può che risentire di tale fenomeno, che peraltro è in continua evoluzione, 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:

Pianta organica dirigenziale e relativa copertura				
	Strutture dirigenziali	Dirigente	Conferimento funzioni	Posti vacanti
	Direzione generale	Ruolo	Art. 30, comma 1, L.R. n. 31/1998	
1	Servizio affari generali	Ruolo	In via ordinaria	-
2	Servizio contabilità, bilancio e risorse umane	Ruolo	In via ordinaria	-
3	Servizio per l'edilizia regionale, contrattualistica e flussi informativi	Ruolo	In via ordinaria	-
4	Servizio controllo di gestione, programmazione e attività di segreteria	Ruolo	In via ordinaria	-
5	Serv. Tecnico territoriale CA	Ruolo	In via ordinaria	-
6	Serv. Ammin. Territoriale CA	Ruolo	Ad interim	1
7	Serv. Tecnico territoriale CB	Ruolo	Ad interim	1
8	Serv. Ammin. Territoriale CB	Ruolo	Ad interim	1
9	Serv. Tecnico territoriale OR	In assegnazione da Ras	In via ordinaria	-
10	Servizio ammin. Territoriale OR	Ruolo	In via ordinaria	-
11	Serv. Tecnico territoriale NU	In assegnazione da Ras	Ad interim	1
12	Serv. Ammin. Territoriale NU	Ruolo	Ad interim	1
13	Serv. Tecnico territoriale SS	Ruolo	In via ordinaria	-
14	Serv. Ammin. Territoriale SS	Ruolo	Ad interim	1
Totale scoperture (al netto delle assegnazioni "in")				6
Totale dirigenti di ruolo in assegnazione verso sistema Regioni				7

Dal punto di vista meramente formale la pianta organica dirigenziale non evidenzia carenze. I dirigenti di ruolo dell'Azienda sono infatti in numero di 14, numero perfettamente in linea con le strutture istituite dalla DAU n. 108/2018. Per quanto attiene, invece, la vacanza dei posti derivanti dalle numerose assegnazioni temporanee verso il sistema Regione², si pongono due ordini di problemi che l'Azienda intende affrontare nel più breve tempo possibile di concerto con le competenti strutture dell'amministrazione regionale; più specificatamente tali problematiche ineriscono:

- 1) la valutazione, ai fini del presente PTFP, dei dirigenti aziendali in assegnazione temporanea ormai da tempo verso il sistema Regione;
- 2) l'eventualità, che in questa sede si considera la più concretamente percorribile, che essi possano essere trasferiti a titolo definitivo nei ruoli dell'amministrazione regionale **(sulle criticità inerenti la cessione di contratto del personale dirigente attualmente in assegnazione temporanea valgono le medesime considerazione di cui alla lett. a) del punto 9.5 alla quale di rinvia integralmente).**

Si segnala che l'Azienda ha proceduto recentemente (marzo 2020) ad un avviso per manifestazioni d'interesse per la copertura di n. 7 posti dirigenziali destinato ai dirigenti del sistema Regione (avviso che, conseguentemente, garantisce la neutralità finanziaria).

In assenza di specifiche istruzioni da parte dei competenti organi della Regione l'Azienda ritiene di non dover estendere, in via cautelativa, il suddetto avviso alle altre amministrazioni pubbliche della Sardegna. L'esito di tale orientamento, pertanto, non potrà che essere quello di un "congelamento" della situazione illustrata nella suesposta tabella, in attesa del passaggio definitivo dei suddetti dirigenti nei ruoli dell'amministrazione e di un chiarimento, finanche di ordine legislativo, in ordine alle risorse utilizzabili al fine di coprire i posti vacanti.

Piuttosto, l'Azienda è intenzionata, nel rispetto dei limiti posti dalla normativa vigente alla spesa del personale, e compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio, **ad attivare nel corso del triennio preso in considerazione dal presente piano procedure di reclutamento di dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 29, comma 4 bis, della L.R. n. 31/1998.** Si specifica, a tal riguardo, che tale spesa – pur confluendo nel limite rispetto al triennio 2011-2013 - non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente (si veda, a tal proposito la deliberazione Tar Puglia n. 30/2019).

4.2 Consistenza organico personale dipendente

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 al 31 dicembre di ogni anno ed al 01/01/2020, suddivisi per categoria.

Ruolo	2016	2017	2018	2019	01/2020
-------	------	------	------	------	---------

² Vi è da specificare che un dirigente aziendale nominato Commissario straordinario di Sardegna ricerche (ente del sistema Regione) è formalmente in assegnazione temporanea al fine di agevolare i rapporti di natura finanziaria tra questa Azienda e la medesima Agenzia Sardegna ricerche.

Direttore Generale ³	DG	1	1	1	1	1
Dirigenti ⁴	DIR IN SERVIZIO	7	9	8	4	4
	COM./ASS/FUORI RUOLO	10	8	9	9	9
Dipendente a T.I. ⁵	D	89	83	79	71	70
	D COM./ASS/FUORI RUOLO	3	4	9	15	15
	C	53	49	50	47	47
	C COM./ASS/FUORI RUOLO	2	2	4	3	3
	B	24	24	23	22	22
	B COM./ASS/FUORI RUOLO			1	1	1
Dipendente a T.D.	D	1	1			
	C	1	2			
TOTALE		191	183	182	173	172

4.3 Consistenza organico personale esterno

Ruolo		2016	2017	2018	2019	01/2020
Dirigenti	DG	0	0	0		0
	DIR	2	2	2	1	1
Personale com./ass/	C	1	2	1	1	1
	B				1	1
totale		3	4	3	3	3
Personale ex. Legge speciale n.3/2008	C	6	8	7	7	7
	B	2				
totale		8	8	7	7	7
TOTALE		11	12	10	10	10

³ Il direttore generale è attualmente l'Ing. Gianpaolo Sanna, dirigente di ruolo dell'azienda, che ricopre le funzioni di direttore generale sulla base del disposto dell'art. 30, comma 1, L.R. n. 31/1998. Il medesimo dirigente assolve inoltre alle funzioni di Direttore del Servizio tecnico territoriale di Sassari.

⁴ Si precisa che attualmente, i dirigenti di ruolo dell'azienda in servizio sono in numero di 7, considerato n. 2 rientri effettuati nel corso dell'anno da assegnazioni out.

⁵ Come verrà meglio specificato in seguito, il numero dei dipendenti assegnati temporaneamente a strutture del sistema Regione dovrebbe tener conto delle recenti assegnazioni effettuate dalla struttura dell'amministrazione regionale competente in materia di personale di n. 7 dipendenti di Area all'Agenzia Argea, di cui 1 unità, peraltro, già in assegnazione temporanea presso la Regione.

5 Previsioni cessazioni – analisi quantitativa

Il reclutamento del personale, come illustrato nel capitolo 1, 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 2019 e la previsione del triennio di riferimento della programmazione (2020 – 2022), sulla base dei soli requisiti anagrafici.

5.1 Cessazioni per ruolo

RUOLO		2019	2020	2021	2022
Dirigenti	DIR RUOLO	2			1
Dipendenti T.I.	D	7	3	1	
	C	5			
	B	1	1		3
Totale complessivo		15	4	1	4

5.2 Previsione cessazioni personale distinto per profilo professionale

Tipo uscita		2019	2020	2021	2022
Dirigenti	Tecnici	1			1
	Amministrativi	1			
	Totale B	2			
Cat D	Tecnici	5	2		
	Amministrativi	2	1	1	
	Totale D	7	3	1	
Cat C	Tecnici	3			
	Amministrativi	2			
	Totale C	5			
Cat B	Tecnici				1
	Amministrativi	1	1		2
	Totale B	1	1		3
Totale complessivo		15	4	1	4
di cui totale Dirigenti Tecnici		1			1
di cui totale Dirigenti Amministrativi		1			
di cui totale Dipendenti Tecnici		8	2	1	1
di cui totale Dipendenti Amministrativi		5	2		2

6. Riorganizzazione, dotazione e carenze organiche

6.1 Riorganizzazione

Occorre dar conto in questa sede delle riforma organizzativa operata con DAU n. 108/2018 e sui riflessi che tale processo ha avuto sulla pianta organica aziendale.

In via preliminare, si evidenziano i criteri che hanno condotto alla revisione della dotazione organica nell'atto di riorganizzazione in parola, e che sono sostanzialmente due:

- 1) Un primo parametro è stato fondato su un "riferimento operativo (*per il quale, ndr*) il numero di addetti ogni cento alloggi di ERP desunto dalla media nazionale fra tutti gli enti che istituzionalmente gestiscono alloggi di edilizia residenziale, secondo quanto elaborato da Federcasa. **Tale indice è assunto in via prudenziale in 1 addetto ogni cento alloggi gestiti**", in seguito ridotto al 90% di tale parametro;
- 2) Un secondo criterio, incentrato su una "nuova delimitazione territoriale per i servizi periferici, avente quale obiettivo il miglior riequilibrio fra risorse umane e strumentali disposte sui vari territori **e il carico gestionale di competenza** e tale da realizzare in maniera più omogenea e consistente una redistribuzione dei carichi di lavoro" (Delibera dell'amministratore unico n. 63 del 20/12/2017, inerente "Atto di Indirizzo dell'Organo di Direzione Politica in materia di riorganizzazione straordinaria dell'Azienda Regionale per l'Edilizia Abitativa (AREA) a seguito della Legge Regionale di Riforma n. 22/2016").

Si riporta l'ipotesi dei "flussi di trasferimento degli alloggi dalla attuale alla nuova distribuzione territoriale" operata dalla DAU n 108/2018, in attuazione degli indirizzi succitati:

Servizi territoriali	N. Alloggi gestito attualmente	N. Alloggi gestito - nuova configurazione	Differenza
Cagliari	7.101	5.927	-1.174
Sassari	6.536	5.695	-841
Carbonia	4.334	4.334	-
Nuoro	3.546	4.047	+501
Oristano	2.508	4.022	+1.514

Tabella n. 1: Situazione prospettica del numero alloggi gestito per Servizio territoriale

Tale riequilibrio incentrato sugli numero degli alloggi da gestire da ciascuna unità territoriale aziendale, ad ogni modo, è stato a lungo inattuato. **Di recente, con deliberazione n. 11 del 16/06/2020**, l'attuale vertice commissariale ha ritenuto di "dover rimandare l'eventuale attuazione del programma di riorganizzazione dell'Azienda, di cui alla delibera AU n 63/2017, anche perché non in linea con l'attuale dimensionamento

geografico delle circoscrizioni amministrative esistenti e anche in considerazione del fatto che non fosse previsto nella legge di riforma dell'Azienda".

Inoltre, considerate le nuove funzioni affidate dalla legge regionale di riforma ad Area n. 22/2016, questa Direzione commissariale non ritiene che vi siano ragioni sufficienti per ridurre il parametro indicato da Federcasa, ritenendo adeguato il criterio di **1 addetto ogni cento alloggi**.

6.2 Dotazione organica

Ciò premesso, la nuova dotazione organica, elaborata sulla base degli indici descritti, con le modifiche su evidenziate (distribuzione "storica" degli alloggi e criterio di 1 addetto ogni 100 alloggi) è la seguente:

SEDE TERRITORIALE	ALLOGGI (DISTRIBUZIONE DCS N. 16/2020)	PERSONALE 1/100 VECCHIA DISTRIBUZIONE
CAGLIARI	7101	71
SASSARI	6536	65
CARBONIA	4334	43
NUORO	3546	35
ORISTANO	2508	25
TOTALE ALLOGGI	24025	239

tabella 1 – dotazione organica per sede territoriale ad esclusione della Dg

Tale tabella, tuttavia, fermo il numero complessivo di 239 unità, deve essere integrata con il personale da assegnare alle strutture centrali. Si ritiene di confermare il parametro del 30% di incidenza del personale suddetto rispetto al personale assegnato ai servizi territoriali, secondo la tabella che segue.

SEDE TERRITORIALE	INCIDENZA servizi centrali (30%)	DIFFERENZA PERSONALE AI TERRITORI	TOTALE
----------------------	--	---	--------

CAGLIARI	21	50	71
SASSARI	20	45	65
CARBONIA	13	30	43
NUORO	11	24	35
ORISTANO	8	17	25
	73	166	239

tabella 2 – dotazione organica compresi i servizi centrali

I dati della dotazione organica così individuata, comprensiva anche del personale da assegnare ai servizi centrali, devono essere ulteriormente dettagliati per la successiva distribuzione in categorie secondo quanto previsto al CCRL vigente, e confermando, in sostanza, quanto previsto in sede di riorganizzazione in ordine alla percentuali di distribuzione secondo quanto previsto dalla tabella seguente:

		PROIEZIONE CATEGORIE			
		CAT D (55%)	CAT C (35%)	CAT B (10%)	
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	

tabella 3 – dotazione organica per categoria professionale

6.3 Carenze organiche

Rilevata in tal modo la nuova dotazione organica, si tratta di confrontare i dati emersi e sintetizzati nel punto precedente con i dati relativi, invece, al personale attualmente in servizio presso l'Azienda.

Il relativo riepilogo è illustrato nella tabella che segue:

SITUAZIONE PERSONALE AL 01.01.2020					
SERVIZIO			CAT D	CAT C	CAT B
TOTALE DG	39,24	62	36	17	9
<i>Di cui: ⁶:</i>					
4 assegnati alla sede di SS			2	1	1
1 assegnati alla sede di CB					1
3 assegnati alla sede di NU			3		
4 assegnati alla sede di OR			2	1	1
CAGLIARI	18,99	30	18	10	2
SASSARI	15,82	25	11	9	5
CARBONIA	10,76	17	8	8	1
NUORO	9,49	15	7	5	3
ORISTANO	5,70	9	5	1	3
TOTALE DIPENDENTI AL 01.01.2020	100,00	158	85	50	23

tabella 4 – personale effettivamente in servizio al 01/01/2020

Confrontando, come detto, i dati relativi alla pianta organica con quelli relativi al personale in servizio, otteniamo le scoperture per categoria e sede di destinazione indicate nella tabella seguente. **Si evidenzia, tuttavia, che le suddette scoperture sono in numero maggiore**, poiché il prospetto del personale in servizio considera anche tutto il personale – dirigente e non dirigente – che presta servizio, ormai da tempo, presso l'amministrazione regionale o altri enti a titolo di assegnazione temporanea, comando e avvalimento. Tale personale ammonta attualmente a **28 unità** (8 dirigenti e 20 dipendenti, in larga parte di categoria D e assegnati precedentemente ai servizi centrali):

⁶ Come si dirà in ordine al processo di concertazione, in Azienda, da alcuni anni, è invalsa la prassi di assegnare funzionalmente alcuni dipendenti che operano presso i servizi territoriali ai servizi centrali per consentirne le funzioni di supporto. Da tale prassi, nasce l'esigenza di valutare se il suddetto personale sia o meno da considerare nella dotazione organica del servizio territoriale presso cui opera fisicamente, anche perché – non di rado – i compiti affidati sono in qualche modo legati al territorio. Nel presente PTFP tale personale è ad ogni modo considerato a tutti gli effetti come inserito nella dotazione organica del servizio centrale cui è funzionalmente assegnato.

PROIEZIONE CATEGORIE					
CAT D (55%)	VACANTI	CAT C (35%)	VACANTI	CAT B (10%)	VACANTI

TOTALE DG	73	40	4	26	9	7	-2
CAGLIARI	50	27	9	18	8	5	3
SASSARI	45	25	14	16	7	4	-1
CARBONIA	30	17	9	10	2	3	2
NUORO	24	13	6	9	4	2	-1
ORISTANO	17	9	4	6	5	2	-1

239	131	46	85	35	23	0
-----	-----	----	----	----	----	---

tabella 5 – carenze organiche per sedi territoriali compresi i servizi centrali

Segue la distribuzione del personale sui singoli servizi centrali, con l'avvertenza che si tratta di una **proiezione effettuata su un criterio proporzionale** calcolato sulla base del personale attualmente in servizio; tale tabella sarà aggiornata nel corso del 2021, sulla base delle esigenze organizzative aziendale, ivi compreso le indicazioni fornite dal piano della performance e da una eventuale riorganizzazione, in modo da definire con maggiore accuratezza, anche da un punto di vista qualitativo, la dotazione di risorse umane utili al conseguimento dei compiti istituzionali, anche con riferimento **alla distribuzione del personale nelle strutture dirigenziali delle sedi territoriali**.

Dotazione organica per sede territoriale (compresi servizi centrali) ⁷					
SERVIZI	239		CAT D (55%)	CAT C (35%)	CAT B (10%)
SERVIZI CENTRALI DG	30,54%	73	40	26	7
CAGLIARI	20,92%	50	27	18	5
SASSARI	18,83%	45	25	16	4

⁷ Come già chiarito, in tale dotazione organica sono inclusi i numerosi dipendenti in posizione di assegnazione temporanea out ormai da tempo presso l'amministrazione regionale. I dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi territoriali ma che funzionalmente sono assegnati ai servizi centrali, sono inclusi nella dotazione organica di quest'ultimi.

CARBONIA	12,55%	30	17	10	3
NUORO	10,04%	24	13	9	2
ORISTANO	7,12%	17	9	6	2
TOTALE DIPENDENTI AL 01.01.2020	100,00	239	131	85	23

tabella 6 – Dotazione organica per sedi territoriali (compresi servizi centrali)

6.4 Riepilogo di sintesi

Riepilogando in modo sommario i dati esposti, le posizioni vacanti rispetto alla dotazione organica risultano esser complessivamente pari a 81 unità, di cui 46 per la categoria D e 35 per la categoria C.

RIEPILOGO CAT. AL 01.01.2020		
CAT D	CAT C	CAT B
85	50	23
158		

NUOVA ORGANIZZAZIONE		
CAT D	CAT C	CAT B
131	85	23
239		

POSTI DA COPRIRE		
CAT D	CAT C	CAT B
46	35	0
81		

tabella 7 – riepilogo di sintesi

Non si rilevano scoperture, invece, salvo quanto detto (e quanto si dirà) in tema di assegnazioni temporanee, per i ruoli dirigenziali e per quelli afferenti alla categoria B.

7 Esiti del processo partecipativo al PTFP E DELLA CONCERTAZIONE CON LE OO.SS sulla dotazione organica

- **Dirigenza**

Con nota prot. n.22316 del 07/08/2020, a firma del Direttore generale, è stata convocata una riunione con la dirigenza di Area finalizzata all'esame del nuovo fabbisogno di personale dell'ente. La riunione si è svolta in data 26/08/2020.

- **Organizzazioni sindacali**

La bozza della delibera del Commissario straordinario inerente la rimodulazione della dotazione organica e l'adozione del PTFP 2020-2022 è stata trasmessa alle OO.SS ai sensi dell'art. 13, comma 1, CCRL vigente. A seguito di apposita istanza, inoltre, è stata attivata la concertazione svoltasi, in particolare, con la riunione del 15/09/2020, dalla quale è emerso un generale apprezzamento per il contenuto del presente PTFP, con alcuni rilievi che si riassumono (unitamente alla posizione aziendale), nei termini che seguono:

1) Rimodulazione tabelle dotazioni organica inerenti la distribuzione del personale nei servizi centrali, nel rispetto delle percentuali e necessità di approfondire il fabbisogno delle competenze:

- L'Azienda ha ritenuto di dover accogliere tale rilievo, in quanto nella bozza trasmessa si era puntualizzato che tale ripartizione era stata fondata su un mero criterio proporzionale fondato sulla consistenza del personale effettivamente in servizio, che sarebbe dovuta in ogni caso essere modificata. Il relativo riscontro è visibile nel paragrafo dedicato (Cap. 6). Per quanto inerisce il fabbisogno delle competenze, oltre a quanto contenuto nell'apposita sezione ("Piano della performance e fabbisogno delle competenze), questa Direzione commissariale, d'intesa con il vertice gestione, ritiene di dover valutare, l'opportunità di affidare all'esterno una ricognizione maggiormente analitica dei fabbisogni, previa individuazione della struttura competente da parte del vertice gestione.

2) Rimodulazione PTFP in conseguenza dell'eventuale modifica alla L.R. n. 18/2017 (selezioni interne):

- L'Azienda ha dato conto di tale eventualità nella sezione del piano relativo alle procedure in parola

3) Utilizzazione delle risorse derivanti dalla cessione dei contratti relativi ai dipendenti in assegnazioni "out" al fine di alimentare il piano di reclutamento:

- L'Azienda ha ritenuto, sul punto, di dover integralmente rinviare a quanto indicato dal PTFP nell'apposita sezione ("Criticità in ordine all'eventuale trasferimento definitivo dei dipendenti Area in assegnazione temporanea mediante cessione di contratto"), in quanto nella medesima è presente una disamina piuttosto articolata sull'esito paradossale che potrebbero produrre, alla luce della legislazione vigente, le cessioni di contratto in parola, peraltro, attualmente, non ancora verificatesi.



4) Procedure di internalizzazione personale iscritto alla lista speciale

- L'Azienda, pur riconoscendo il notevole apporto dato dai lavoratori in parola, non ritiene percorribile, attualmente, un'ipotesi del genere, in assenza di indicazione più generali valide per l'intero sistema Regione.

8 Risorse disponibili per il 2020-2022 a copertura del fabbisogno

Secondo i dati relativi alla risorse assunzionali, assunti nei limiti alla spesa per personale previsti dalla disciplina vigente, l'Azienda può coprire i posti vacanti per le categorie D e C, per ciascuno degli anni considerati nel presente PTFP, nella misura indicata dal seguente prospetto:

		01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022
Personale di Ruolo	172	SPESE	185	SPESE	188	SPESE
Dirigenti	5	€ 527.137,58	6	€ 626.707,85	6	€ 626.707,85
<i>Dirigenti Com/Ass/F.Ruolo</i>	9	€ 900.344,70	8	€ 800.774,43	8	€ 800.774,43
<i>Totale Personale Dirigente</i>	14	€ 1.427.482,28	14	€ 1.427.482,28	14	€ 1.427.482,28
Personale Dipendente	139	€ 6.067.582,72	151	€ 6.615.703,02	154	€ 6.757.337,75
<i>Personale Com/Ass/F.Ruolo</i>	19	€ 816.929,04	20	€ 868.879,26	20	€ 868.879,26
<i>Totale Personale Dipendente</i>	158	€ 6.884.511,76	171	€ 7.484.582,28	174	€ 7.626.217,01
Totale		€ 8.311.994,04		€ 8.912.064,56		€ 8.895.554,96
<i>DI cui Com/Ass/F.Ruolo</i>		€ 1.717.273,74		€ 1.669.653,69		€ 1.669.653,69
Personale Esterno	3		6		6	
<i>Dirigenti esterni</i>	1		1		1	
<i>Personale Esterno</i>	2		5		5	
<i>Totale costo pers. esterno</i>		€ 350.000,00		€ 350.000,00		€ 350.000,00
TOTALE COSTO		€ 8.661.994,04		€ 9.262.064,56		€ 9.403.699,29
Fondo di rendimento		€ 552.484,48		€ 552.484,48		€ 552.484,48
Fondo Posizioni		€ 511.787,27		€ 511.787,27		€ 511.787,27
Fondo risultato		€ 822.900,09		€ 822.900,09		€ 822.900,09
Fondo Economi		€ 27.900,00		€ 27.900,00		€ 27.900,00
<i>Formazione 2020</i>		€ 60.000,00		€ 60.000,00		€ 60.000,00
<i>B.Pasto 2020</i>		€ 77.425,92		€ 120.000,00		€ 120.000,00

TFR c/Azienda 2020		€ 800.000,00		€ 800.000,00		€ 800.000,00
Incentivi progettazione 2020		€ 100.000,00		€ 100.000,00		€ 100.000,00
Straordinario		€ 12.000,00		€ 12.000,00		€ 12.000,00
Missioni e trasferte		€ 20.000,00		€ 20.000,00		€ 20.000,00
Totale ulteriori voci		€ 2.984.497,76		€ 3.027.071,84		€ 3.027.071,84
TOTALE COSTO		€ 11.646.491,80		€ 12.289.136,40		€ 12.430.771,13
TOTALE VOCI ESCLUSE		-€ 3.884.827,28		-€ 3.867.139,77		-€ 3.862.694,16
COSTO COMPLESSIVO		€ 7.761.664,52		€ 8.421.996,63		€ 8.568.076,97
Limite 2011-2013		€ 10.566.950,81		€ 10.566.950,81		€ 10.566.950,81
Margine		€ 2.805.286,29		€ 2.144.954,18		€ 1.998.873,84
Quota rimborsi personale Com/Ass/F.Ruolo	19	€ 1.900.000,00	20	€ 1.900.000,00	20	€ 1.900.000,00
Margine utilizzabile	2020	€ 905.286,29	2021	€ 244.954,18	2022	€ 98.873,84
Cessazioni	2020	€ 103.400,43	2021	€ 53.674,63	2022	-----

Capacità Ass. Delib. 20/2020⁸						
	2020	€ 1.260.322,57	2021	€ 53.674,63		-----
Capacità effettiva con cessazioni già realizzate	2020	€ 1.167.888,31	2021	€ 278.221,86	2022	€ 79.646,01

Assunzioni programmate	2020	€ 943.341,08⁹	2021	€ 198.575,85	2022	€ -
-------------------------------	-------------	---------------------------------	-------------	---------------------	-------------	-----

Resti assunzionali	2020	€ 224.547,23	2021	€ 79.646,01	2022	€ 79.646,01
---------------------------	-------------	---------------------	-------------	--------------------	-------------	--------------------

⁸ Così come modificata a seguito dei rilievi pervenuti dall'Assessorato competente in materia di personale.

⁹ Il differenziale dovuto allo spazio assunzionale rispetto alle risorse effettivamente programmate per l'anno 2020 è dovuto alla necessità di garantire un margine di cautela tale da far fronte, in sede di rispetto del limite alla spesa per il personale per il medesimo anno, ad eventuali scostamenti dai dati a tal fine utilizzati dei quali attualmente non si può conoscere l'esatta entità a causa di molteplici fattori (non ultimo, il fatto che - mentre si scrive - il bilancio consultivo non è ancora stato approvato).

9 Piano di reclutamento 2020-2022

Considerato che la capacità assunzionale determinata con la delibera n. 20/2020, così come modificata in seguito ai rilievi pervenuti, deve tenere conto degli scostamenti sulle previsioni delle cessazioni, in seguito concretamente realizzatesi, gli spazi assunzionali per il triennio di riferimento risultano essere i seguenti:

- pari a € **1.167.888,31¹⁰** per l'annualità 2020;
- pari a € **278.221,86** per l'annualità 2021;
- pari a € **0,00** per l'annualità 2022.

si ritiene di programmare la capacità assunzionale dell'Azienda secondo il seguente prospetto:

<i>Scopertura organico</i>		<i>Programmazione assunzioni 2020</i>		<i>Costo unitario</i>		<i>Costo annuo</i>		<i>Totale spesa 2020</i>
Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
35	46	7	17	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 253.002,19	€ 690.338,89	€ 943.341,08
<i>Scopertura organico (previsione al 01/01/2021)</i>		<i>Programmazione assunzioni 2021</i>		<i>Costo unitario</i>		<i>Costo annuo</i>		<i>Totale spesa 2021</i>
Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
28	29	1	4	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 36.143,17	€ 162.432,68	€ 198.575,85
<i>Scopertura organico (previsione al 01/01/2022)</i>		<i>Programmazione assunzioni 2022</i>		<i>Costo unitario</i>		<i>Costo annuo</i>		<i>Totale spesa 2022</i>
Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
27	25	0	0	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Come si può notare, l'Azienda intende distribuire la capacità assunzionale privilegiando l'assunzione di personale da inquadrare nella categoria D (per la quale vi è attualmente maggiore carenza) rispetto al personale di categoria C. Nel 2022, avendo residue capacità assunzionali, si prevede di non poter esperire alcuna procedura finalizzata alla copertura dei posti vacanti. Si ritiene, tuttavia, che tale dato andrà monitorato e aggiornato sulla base delle concrete cessazioni verificatesi.

Per quanto concerne la copertura finanziaria, si evidenzia che la delibera del Commissario straordinario n.10/2020 ha previsto che la capacità assunzionale ivi determinata avrebbe "[...] trovato copertura finanziaria nel definitivo bilancio 2020-2022 (in fase di approvazione) come indicato dalla seguente tabella:

¹⁰ Si veda sul punto la nota a piè di pagina n. 3.

	2020	2021	2022
Fondo reclutamento	€ 1.064.487,88	€ 1.260.322,57	€ 1.313.977,20
Capitolo stipendi e oneri riflessi	€ 195.834,69	€ 53.674,63	€ 206.266,48
TOTALE RISORSE	€ 1.260.322,57	€ 1.313.977,20	€ 1.520.233,68

Ciò premesso, si precisano nei paragrafi seguenti le modalità concrete di reperimento del personale indicato per il triennio 2020-2022.

9.1 Procedure selettive riservate al personale interno (c.d. “progressioni verticali”)

L'art. 1, comma 4 della legge regionale 9 agosto 2017, n. 18, così come modificata dall'art. 6, comma 8, dalla legge regionale 8 novembre 2018, n. 50, prevede che “(...) la Giunta regionale, **prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali pubbliche**, ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali e delle risorse finanziarie disponibili in conto della missione 01 - programma 10 - titolo 1 del bilancio regionale, attiva procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo assunto con concorso pubblico, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e un'anzianità di servizio non inferiore a quella di cui all'articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998. Il numero di posti per tali procedure selettive per titoli e colloquio riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero dei posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva dei posti destinata al personale interno, utilizzabile ai sensi del succitato articolo 56 della legge regionale n. 31 del 1998.

Pertanto, allo stato attuale non risulta che il legislatore regionale abbia adeguato la disciplina in esame alle modifiche intervenute di recente al contenuto dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017 per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8., che ha innalzato il limite dei posti da porre a procedura riservata dal 20 al 30%, nonché prorogato i termini del triennio di riferimento (dal 2018-2020 al 2020-2022), né sembrano esservi particolari indicazioni da parte dei competenti organi dell'amministrazione regionale rispetto al contenuto di cui al combinato disposto degli articoli 33 e 54 della L.R. n. 31/1998 (che istituiscono, rispettivamente, il ruolo unico del personale non dirigente del comparto di contrattazione regionale e introducono procedure unificate per i concorsi, benché pubblici, del personale dell'Amministrazione e degli enti. Pertanto, nel relativo bando della Regione Sardegna, riservato al personale dell'amministrazione regionale, la percentuale prevista è quella del 20%. L'Azienda, pur non ritenendo condivisibile tale approccio, in quanto il rinvio operato dalla L.R. n. 17/2018 che autorizza

l'amministrazione regionale a predisporre le procedure in parola, è disposto testualmente “**ai sensi dell'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**” e perciò stesso e non può che riferirsi alla legge nazionale nella sua vigenza, ritiene di doversi conformare a quanto stabilito dall'amministrazione regionale, si presume sul presupposto della natura derogatoria della legge regionale rispetto alla norma nazionale. Ciò premesso, la percentuale dei posti da riservare alla procedura in parola, pertanto è quella del **20%**. Resta inteso che, qualora dovesse intervenire una modifica legislativa, **questa Azienda provvederà tempestivamente alla rimodulazione del PTFP onde garantire parità di opportunità di accesso alla categoria immediatamente superiore al personale aziendale rispetto al personale del ruolo unico.**

Motivazione e procedure: In termini generali, la procedura in parola rappresenta una facoltà e non un obbligo per l'Azienda. Tuttavia, alla luce della normativa regionale succitata, il passaggio sulle progressioni interne rappresenta un passaggio in qualche modo obbligato, stante il tenore abbastanza risolutivo della norma in questione, secondo il quale tali procedure devono essere predisposte “**prima di procedere all'espletamento delle procedure concorsuali pubbliche (...)**”.

Né si può sottacere, in questa sede, il grande contributo dato all'Azienda da molti dipendenti in questi anni di importanti carenze organiche e organizzative, in termini di impegno e professionalità, la cui valorizzazione, seppur con numeri del tutto insoddisfacenti in relazione alle esigenze aziendali, rappresenta un obiettivo prioritario di questa direzione politica.

Ciò premesso, questa Azienda intende iniziare e concludere le procedure di cui al presente punto nel periodo 2020-2021. I posti da mettere a bando nelle procedure riservate sono, allo stato attuale, il 20% di quelli previsti nel presente piano come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, secondo la tabella seguente:

Nuove assunzioni consentite 2020		20%		Costo unitario progressioni		Costo annuo progressioni		Totale spesa 2020 per progressioni (a carico della capacità assunzionale)
Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
7	17	1,4	3,4	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 36.143,17	€ 121.824,51	€ 157.967,68
Nuove assunzioni consentite 2021		20%		Costo unitario progressioni		Costo annuo progressioni		Totale spesa 2021 per progressioni (a carico della capacità assunzionale)
Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
1	4	0,2	0,8	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

I posti da destinare alle selezioni interne in parola sono complessivamente 4, di cui 3 per l'accesso alla Cat. D e 1 per l'accesso alla Cat. C.

9.2 Stabilizzazioni ex art. 3, comma 2, lett. a) legge regionale 22 dicembre 2016, n. 37 (DCS n. 7 del 26 febbraio 2020, DCS n. 10 del 21/05/2020)

Come ribadito nelle delibere succitate, questa direzione commissariale ha fornito gli indirizzi all'organo gestionale al fine di portare a compimento la procedura relativa alla stabilizzazione ex art.3, comma 2, lett. a) della L.R. n. 37/2016. In particolare, con la delibera n. 7/2020, alla cui contenuto si rimanda

integralmente, questa gestione commissariale ha ritenuto “improcrastinabile” la conclusione del suddetto procedimento, anche perché rappresenta uno dei pochissimi strumenti a disposizione dell’Azienda, stante le novità introdotte di recente nella L.R. n. 31/1998 in tema procedure concorsuali unificate, per sopperire alla grave carenza organica che rende problematico anche solo l’assolvimento delle funzioni obbligatorie dell’ente. Tale delibera è stata trasmessa alle competenti strutture dell’amministrazione regionale a fini del controllo preventivo. All’azienda non sono pervenuti rilievi. L’incidenza sulla capacità assunzionale è quella descritta dalla seguente tabella

Stabilizzazioni ex art. 3, comma 2, lett. a) L.R. n. 37/2016 Cat. C		Costo unitario stabilizzazioni	Costo annuo stabilizzazioni	Totale spesa stabilizzazioni (a carico della capacità assunzionale)
Posti previsti dal bando	1	Cat. C	Cat. C	
Cat	C	€ 36.143,17	€ 36.143,17	€ 36.143,17

L’azienda prevede di terminare la procedura suddetta entro il 2020.

9.3 Utilizzazione graduatorie concorsuali proprie e di altri enti e procedure concorsuali

L’azienda intende utilizzare 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 premessa, 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 complesso dell'amministrazione pubblica del "sistema Regione" e il suo personale (anche dirigente) appartenente al ruolo unico di contrattazione regionale. In ragione del contenuto normativo sopraesposta, e in attesa di un intervento risolutivo sul punto del legislatore regionale, si ritiene che Area possa legittimamente utilizzare le graduatorie vigenti approvate dagli enti il cui personale appartiene al ruolo unico del comparto di contrattazione regionale.

Considerato, inoltre, il tenore dell'art. 3, comma 3, della L.R. n. 37/2016, secondo il quale "le procedure di cui al **comma 2, lettere b) e c)**, è **destinato fino al 50 per cento delle risorse assunzionali** complessivamente determinate ai sensi della normativa vigente, l'Azienda intende far scorrere la propria graduatoria relativa alla procedura di stabilizzazione di cui al punto 9.2, in caso in collocamento utile nella medesima graduatoria di eventuali idonei.

Per quanto concerne le altre graduatorie proprie, Area ha terminato le graduatorie che potevano ancora essere utilizzate durante il triennio. L'unica graduatoria ancora aperta risulta essere quella relativa al concorso pubblico per titolo ed esami per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 9 unità di **categoria B** – livello retributivo B1, **categoria per la quale, tuttavia, non risultano scoperture**.

Sul versante dei concorsi pubblici, l'Azienda non può, in generale, che dare mandato alla competente struttura dell'amministrazione regionale di prevedere all'interno delle procedure concorsuali unificate per il ruolo unico una quota parte destinata e coprire il fabbisogno aziendale mediante reclutamento per pubblico concorso, secondo il seguente prospetto:

<i>Reclutamento mediante scorrimento graduatorie proprie e altri enti 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>		Totale incidenza sulla capacità assunzionale
	Cat. C.	Cat. D.	Cat. C.	Cat. D.	Cat. C.	Cat. D.	
Annualità							
2020	4	11	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 144.572,68	€ 446.689,87	€ 591.262,55
2021	1	4	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 36.143,17	€ 162.432,68	€ 198.575,85

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.

9.4 Reclutamento mediante mobilità ex L.R. 31/1998

a) Assegnazioni temporanee sistema Regione: descrizione situazione attuale e programmazione 2020-2022

Per quanto concerne l'istituto di cui all'art. 39, comma 3, L.R. n. 31/1998, come si è più volte detto, il **fenomeno delle assegnazioni temporanee** c.d. "out", contestualmente alle gravi carenze organiche, ha assunto in Azienda dimensioni talmente rilevanti da mettere a rischio l'assolvimento delle funzioni ad essa attribuite dalle legge, nonché comportato grandi difficoltà operative (da ultimo di veda, per tutte, la nota prot. n. 18793 del 06/07/2020). A tali assegnazioni, peraltro, vanno aggiunti gli altri dipendenti che prestano servizio verso altri enti pubblici a diverso titolo (avvalimento e comando). La situazione attuale è descritto nel seguente prospetto:

Personale Area in assegnazione temporanea/comando/avvalimento presso altre PPAA			
Categoria di appartenenza	Istituto	Ente/struttura di destinazione	Totali
D	Ass. Temp.	Ras - Udp	
D	Ass. Temp.	Ras - Udp	
D	Ass. Temp.	Ras - DG LLPP	
D	Ass. Temp.	Ras - Pres.	
D	Ass. Temp.	Ras - Dg amb	
D	Ass. Temp.	Ras - Dg pers.	
D	Ass. Temp.	Ras - CRC	
D	Ass. Temp.	Ras - CRC	
D	Ass. Temp.	Ras - CRC	
D	Ass. Temp.	Ras - CRC	
C	Ass. Temp.	Ras - CRC	
C	Ass. Temp.	Ras - CRC	
B	Ass. Temp.	Ras - CRC	
C	Ass. Temp.	Argea	
D	Ass. Temp.	Sardegna ricerche	
D	Ass. Temp.	Ras - Ass trasporti	
D	Avvalimento	Comm. Straord. Alluvione	
D	Avvalimento	Comm. Straord. Alluvione	
D	Avvalimento	Comm. Straord. Alluvione	
D	Comando	CRS Sardegna	
Totale dipendente in assegnazione/comando/avvalimento			20
		<u>Di cui Cat. D</u>	16
		<u>Di cui Cat. C</u>	3
		<u>Di cui Cat. B</u>	1

La situazione descritta, peraltro, deve tenere conto delle recenti **assegnazioni effettuate dalla direzione generale dell'organizzazione e del personale di n. 7 unità di personale (tra cui un dipendente già in assegnazione temporanea verso l'amministrazione regionale) all'Agenzia Argea**, oggetto di contestazione da parte dell'Azienda, che in ogni caso porterebbero il numero dei dipendenti che prestano servizio presso altre pubbliche amministrazioni a un totale di 26 unità (considerato che n. 2 dipendenti cesseranno la loro

attività ad agosto 2020, si tratta di circa il 20% dell'attuale contingente effettivamente in servizio, con riferimento al personale non dirigente). Sommando mobilità e carenze organiche, risulta che l'Azienda sta operando con circa il 55% della propria dotazione organica, un dato drammatico su cui l'Azienda dovrà intervenire, anche in ordine alle valutazioni da effettuare **sulle motivazioni che spingono così tanti dipendenti a lasciare l'ente, nonché in termini di benessere organizzativo per il personale effettivamente in servizio sui quali ricadano materialmente le deficienze organiche segnalate**, al fine di considerare di evitare eccessivi carichi di lavoro e ulteriore stress lavorativo.

Criticità in ordine all'eventuale trasferimento definitivo dei dipendenti Area in assegnazione temporanea mediante cessione di contratto

Occorre dar conto in questa sede e aprire una piccola parentesi in ordine ad alcune forti criticità che potrebbero emergere in relazione alla possibilità (in certi casi stabilita dalla stessa disciplina convenzionale) **del trasferimento definitivo di tutti o alcuni dipendenti di Area in posizione di assegnazione all'amministrazione regionale mediante cessione di contratto**. Tale eventualità, infatti, considerato il complesso sistema attualmente vigente del ruolo unico, **potrebbe portare all'esito paradossale di non poter procedere alla copertura dei posti coperti dai dipendenti oggetto di cessione di contratto in quanto le medesime scoperture non costituirebbero, per l'Azienda, nuova capacità assunzionale**. Sul punto, l'art. 39, comma 2, della L.R. n. 31/1998 dispone che "L'Assessore competente in materia di bilancio è autorizzato ad apportare, con proprio decreto, le necessarie variazioni compensative, anche fra diverse unità di voto del bilancio di previsione della Regione ivi comprese quelle relative ai contributi di funzionamento di enti, agenzie, aziende e istituti, nei limiti delle spese per il personale conseguenti ai trasferimenti disposti in attuazione del presente articolo". Come è noto, l'Azienda non riceve della Regione alcun contributo di funzionamento. In via applicativa, **la deliberazione della Giunta regionale n. 52/39 del 22/11/2017 non pare lasciare spazio ad equivoci**, allorquando dispone che "a seguito del trasferimento definitivo alla CRC del predetto personale devono essere rideterminate in riduzione le dotazioni organiche delle amministrazioni di provenienza e adeguati, in diminuzioni, i contributi di funzionamento nei limiti delle spese del personale conseguenti ai trasferimenti disposti ai sensi dell'art. 39, comma 2, della L.R. n. 31/1998. **Le amministrazioni che non beneficiano di un contributo di funzionamento devono garantire la copertura finanziaria mediante appositi trasferimenti alle entrate del bilancio regionale**."

Ciò premesso, per evitare i gravi effetti distorsivi descritti sulla dotazione organica di Area, con le cessioni del contratto, i trasferimenti in parola dovrebbero incidere sulla capacità assunzionale dell'amministrazione regionale in modo da liberare risorse assunzionali di pari importo per l'Azienda, ferma ogni possibile valutazione sull'eventualità di una modifica legislativa della disciplina succitata.

Analoghe considerazione valgono per il personale dirigente in assegnazione temporanea.

Per concludere sul tema, occorre evidenziare che, sempre con riguardo al personale non dirigente, in Azienda prestano attualmente servizio 3 dipendenti in assegnazione, di cui 1 Cat C, 1 Cat B, provenienti dall'amministrazione regionale e 1 da Sardegna ricerche (contratto non Ras, in ogni caso rientrante in una

Intesa con la quale l'Azienda ha disposto l'assegnazione temporanea di un suo dipendente di cat. D presso Sardegna ricerche). Oltre a tale assegnazione c.d. "in", in Azienda prestano servizio n. 7 lavoratori socialmente utili.

Sul tema della mobilità, inoltre, occorre segnalare che l'obbligo di attivare la medesima prima dell'esperimento delle procedure concorsuale è stato oggetto di specifica deroga legislativa, almeno per il triennio 2019-2021, secondo quanto stabilito dall'art. 8, comma 3, della legge n. 56/2019, che testualmente dispone: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001". Tale norma, tuttavia, andrebbe coordinata con quanto previsto dall'art. 54, comma 3, L.R. n. 31/1998, in tema di concorsi unici, secondo il quale "l'Assessore competente in materia di personale, **sulla base delle necessità di personale definite dall'Amministrazione e dagli enti del sistema Regione ed alle quali non si possa far fronte mediante processi di mobilità**, fissa il contingente dei posti da mettere a concorso, definito per specifiche professionalità e sedi di destinazione".

Onde procedere alla quantificazione dei posti da coprire mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea, occorre coerentemente far riferimento alle risorse previste per il triennio 2020-2022 per far fronte alla spesa derivante da rimborsi destinati agli enti di provenienza per il personale assegnato in azienda. Il relativo capitolo, 10201.000017 prevede una spesa di € 350.000 per il 2020 e il 2021.

In ogni caso, è intenzione dell'Azienda esperire rapidamente l'avviso di mobilità (assegnazioni temporanee) per i posti non coperti in pianta organica a causa delle assegnazioni temporanee out al sistema Regione, al netto delle assegnazioni temporanee in, secondo il seguente prospetto¹¹. **La relativa spesa non in incide sulla capacità assunzionale**, ma naturalmente comporta un aumento della spesa complessiva per il personale che, anche qualora l'avviso – con le specificazioni che si diranno – dovesse portare ad un esito positivo, non inciderebbe comunque sul limite del valore medio da riferirsi al triennio 2011-2013:

Reclutamento mediante assegnazione temporanea sistema Regione			
Scoperture dovute ad assegnazioni out	Coperture dovute ad assegnazioni in	Posti potenziali da ricoprire mediante assegnazioni temporanee sistema Regione	
Cat. D	12	1	11
Cat. C	3	1	2
Cat. B	1	1	0
Totale posti			13

Occorre precisare che le risorse attualmente disponibili sul relativo capitolo (10201.000017), non consentirebbero l'espletamento della procedura per tutti i posti potenzialmente a disposizione per questo

¹¹ Il prospetto non tiene conto, ad ogni modo, dei 3 dipendenti di cat. D in avvalimento e di n. 1 dipendente in Consiglio regionale, per la temporanea sostituzione del quale si attiverà la procedura di comando ex art. 40 L.R. n. 31/1998)

tipo di mobilità (n. 17). Risorse importanti, tuttavia, potrebbero liberarsi dalle succitate assegnazioni ad Argea. In ogni caso, è necessaria una variazione di bilancio che ne consenta la copertura finanziaria, in quanto le risorse già stanziata sul cap. apposito sono finalizzate al rimborso agli enti di provenienza dei dipendenti già in assegnazione temporanea presso l'azienda. Tali somme, stanziare per ciascuno degli anni 2020 e 2021, per una somma pari a € 350.000, saranno utilizzate, anche qualora le variazioni di bilancio suddette non dovessero realizzarsi, secondo il seguente prospetto:

Reclutamento mediante assegnazione temporanea sistema Regione		Risorse attualmente disponibili sul cap.10201.000017		Costo unitario		Costo totale per reclutamento assegnazione temporanea sistema Regione		Totale spesa a valere sulla capacità assunzione
Cat. C	Cat. D	2020	2021	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
0	2	€ 350.000,00	€ 350.000,00	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 0,00	€ 81.216,34	€ 81.216,34

Le procedure di mobilità di cui al presente punto potranno essere effettuate a partire dal 2020.

b) Cessione di contratto e comandi (Artt. 38 bis e 40 L.R. n. 31/1998)

L'art. 38 bis, comma 1, L.R. n. 31/1998, che disciplina la c.d. "mobilità esterna volontaria" prevede che "L'Amministrazione, le agenzie e gli enti pubblici della Regione possono coprire i posti vacanti delle rispettive dotazioni organiche **mediante cessione del contratto** di lavoro di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso le pubbliche amministrazioni che facciano domanda di trasferimento". Dal punto di procedurale, il medesimo articolo dispone, al comma 2, che "la Giunta regionale determina, nella programmazione triennale del fabbisogno, i posti che possono essere coperti mediante cessione del contratto, **entro il 50 per cento** di quelli destinati al reclutamento dell'Amministrazione regionale e di ogni altro ente, agenzia e altro comparto contrattuale della Regione, specificandone le categorie e le caratteristiche professionali riferite alle aree funzionali di destinazione. **Le agenzie e gli enti della Regione provvedono analogamente con i rispettivi programmi di reclutamento.** A dimostrazione della rilevanza riservata dal legislatore regionale all'istituto in parola, il comma 3 stabilisce che "**Prima dell'espletamento delle procedure concorsuali** per le assunzioni a tempo indeterminato, le amministrazioni di cui al comma 1 **rendono pubblici i posti da ricoprire mediante cessione del contratto e i criteri per l'esame delle domande**, nel rispetto delle procedure di informazione previste dai contratti collettivi.

Ciò premesso, la quantificazione delle risorse assunzionali da destinare ai suddetti istituti saranno condizionate anche dagli esiti della procedura di mobilità e dalla relativa copertura dei posti vacanti. Tuttavia, salva la possibilità di incrementare o diminuire il numero dei posti da coprire mediante cessione di contratto, rispetto agli esiti delle altre procedure, e fermo il rispetto della normativa vigente, si ritiene che in via del tutto previsionale i posti da ricoprire mediante gli istituti in parola siano quelli esposti nel seguente prospetto:

Cessione di contratto e comandi (artt. 38bis e 40 L.R. n. 31/1998)		Limite cessioni di contratto (non oltre il 50%)		Costo unitario cessioni di contratto o comandi		Costo totale Cessione di contratto e comandi (artt. 38bis e 40 L.R. n. 31/1998)		Totale spesa a valere sulla capacità assunzionale
Cat. C	Cat. D	Cat. C.	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
1	3	17	23	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 36.143,17	€ 121.824,51	
€ 157.967,68								

Peraltro, stante la disciplina disposta dalla L.R. n. 31/1998, trattandosi di istituti utilizzabili per dipendenti di amministrazioni pubbliche non appartenenti al sistema regione o per i quali i costi totali sono stabiliti da altro comparto pubblico di contrattazione, **tali previsioni sono da ritenersi puramente indicative**, in quanto condizionate in modo decisivo dai dipendenti pubblici intenzionati a partecipare alla relativa procedura. Eventuali costi aggiuntivi saranno coperti in ogni caso soltanto nei limiti della disponibilità della capacità assunzionale.

9.5 Reclutamento mediante ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato (personale non dirigente e personale dirigente)

Con riferimento anche agli obiettivi strategici definiti nella succitata DCS n. 6/2020, con particolare riguardo alla “attuazione di un piano annuale e dettagliato dei nuovi fabbisogni, all’adeguamento delle dotazioni professionali e dei processi di copertura degli squilibri interni in materia di professionalità e competenze, anche mediante, nell’immediato, **un percorso di reclutamento di personale a tempo determinato** o ad obiettivo, ricorrendo alle agenzie per il lavoro ed ai contratti di somministrazione”, occorre specificare quanto segue.

L’art. 2 della L.R. n. 37/2016 ha inserito un nuovo articolo 6.1 all’interno della L.R. n. 31/1998, secondo il quale le amministrazioni del sistema Regione “[...] per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, nel rispetto dell’articolo 97 della Costituzione, assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”. Il medesimo articolo, prevede, al comma 2, una deroga a tale modalità di assunzione, e dispone che “Le medesime amministrazioni **possono assumere personale con contratti a termine**, previa selezione pubblica ed **esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, solo per rispondere a motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, **nel rispetto delle limitazioni finanziarie vigenti ed entro la misura massima del 3 per cento delle dotazioni organiche**; per prevenire fenomeni di precariato esse sottoscrivono prioritariamente i contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato; l’assunzione a tempo determinato non costituisce in alcun modo il presupposto per l’ingresso nei ruoli a tempo indeterminato”. La disciplina in esame esclude, per gli enti del sistema Regione, il ricorso a contratti atipici di lavoro e consente solo eccezionalmente il ricorso ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

Sul punto, si ritiene utili precisare che:

- 1) stante i dati su evidenziati sulla drammatiche carenze organiche, l'azienda potrebbe già trovarsi nelle condizioni di eccezionalità previste dalla norma. Tuttavia, questa gestione commissariale intende far ricorso allo strumento in parola una volta esperite infruttuosamente tutte le procedure di cui sopra. Pare di tutto evidenza, infatti, che qualora perduri tale carenza organica l'azienda non potrebbe che ricorrere a tutti gli strumenti offerti dalla normativa vigente al fine di assolvere le funzioni minime obbligatorie, anche – come detto in precedenza – a tutela del benessere psico-fisico del personale in servizio. Il ricorso a tale istituto potrà avvenire sulla base dei seguenti presupposti:
- a) l'attivazione delle selezioni pubblica di cui all'art. 6.1, comma 2, L.R. n. 31/1998 nel tempo di vigenza del presente fabbisogno ha carattere residuale: l'organo gestionale attiverà le suddette procedure qualora, entro un termine ragionevole rispetto agli obiettivi aziendali, siano state esperite infruttuosamente o in modo non soddisfacente tutte le modalità di reclutamento di cui al presente PTFP, **previa autorizzazione da parte dell'organo commissariale e previo stanziamento delle risorse incidente sulla capacità assunzionale nell'apposito capitolo 102012.000016 che attualmente risulta privo di stanziamenti;**
 - b) gli eventuali contratti di lavoro subordinato a tempo determinato **non potranno avere durata superiore ai 12 mesi.**
 - c) il numero massimo dei posti in organico da coprire mediante ricorso all'istituto in parola è pari a **5 unità** (3 cat. D e 2 Cat. C) **pari al 3% della dotazione organica per categoria;** esso potrà essere diversamente modulato in difetto in ragione degli esiti delle altre procedure di reclutamento

Come detto, l'apposito capitolo di bilancio risulta privo di copertura finanziaria. L'attivazione delle procedure di cui al presente punto, di conseguenza, necessitano di apposita variazione dal capitolo fondo reclutamento (cap. 10201.000035) all'apposito capitolo di spesa relativo ai contratti a tempo determinato (10201.000016). La relativa spesa incide sulla capacità dell'ente secondo il seguente prospetto:

Reclutamento mediante assunzioni con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 6.1, L.R. n. 31/1998) 2021		Limite 3% della dotazione organica		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. C	Cat. D	Cat. C.	Cat. D	Cat. C	Cat. D	Cat. C	Cat. D	
2	3	n. 2 unità	n. 3 unità	€ 36.143,17	€ 40.608,17	€ 72.286,34	€ 121.824,51	€ 194.110,85

Relativamente al personale dirigente, come indicato nell'apposito capitolo dedicata alla situazione dell'organico dirigenziale, si prevede di attivare, qualora le circostanze, anche relative ai possibile rientri di dirigenti in posizione di assegnazione temporanee out o al pensionamento di personale dirigente attualmente in servizio, **apposite procedure per il reclutamento di personale dirigenziale esterno ai sensi dell'art. 29, comma 4 bis, della L.R. n. 31/1998.** Tale procedure andranno svolte, oltre che compatibilmente con le risorse stanziare in bilancio, nel rispetto dei limiti al tetto di spesa relativo al triennio 2011-2013 e non incidono sulla capacità assunzionale dell'ente.

9.6 Programmazione fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022: prospetto di sintesi

Si riporta il prospetto di sintesi sulla programmazione del fabbisogno ai sensi del presente PTFP

Programmazione fabbisogno 2020-2022: prospetto di sintesi													
Modalità di reclutamento	Assunzioni consentite									Incidenza sulla capacità assunzionale			Indizione programmata procedure
	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Cat. B	Cat. C	Cat. D				
	2020			2021			2022			2020	2021	2022	
Selezioni interne (L.R. n. 18/2017; D. lsg n. 75/2017)	0	1	3	0	0	0	0	0	0	€ 157.967,68	€ 0,00	€ 0,00	2020-2021
Stabilizzazioni (L.R. n. 37/2016; DCS n. 10/2020)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	€ 36.143,17	€ 0,00	€ 0,00	2020-2021
Scorrimento graduatore proprie e altri enti del sistema Regione e procedure concorsuali	0	4	11	0	1	4	0	0	0	€ 591.262,55	€ 198.575,85	€ 0,00	2020-2022
Cessioni di contratto e comandi da altre pubbliche amministrazioni (artt. 38 bis e 40 L.R. n. 31/1998)	0	1	3	0	0	0	0	0	0	€ 157.967,68	€ 0,00	€ 0,00	2020-2022
Totale	0	7	17	0	1	4	0	0	0	€ 943.341,08	€ 198.575,85	€ 0,00	-
Altre procedure di reclutamento previste dal PTFP 2020-2022													
												Non incide sulla capacità assunzionale	2020-2021
Mobilità sistema Regione*	0	2										€ 194.110,85	2021-2022
Assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 6.1, L.R. n. 31/1998)**	2	3											
Assunzione dirigenti con contratto a tempo determinato (art. 29, comma 4bis, L.R. n. 31/1998)***	-	-										Non incide sulla capacità assunzionale	2021-2022
* i posti da mettere a bando saranno diversamente modulabili, anche in eccesso, secondo le risorse aggiuntive eventualmente stanziati nell'apposito capitolo													
**procedura attivabile in via residuale sulla base degli esiti delle altre procedure													
*** procedure attivabile secondo l'evoluzione dei dirigenti in posizione di assegnazioni out nonché di pensionamenti, contabilmente con gli stanziamenti previsti in bilancio													

9.8 Part time

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". Considerato i numeri sulle scoperture organiche si ritiene che la percentuale delle dotazioni organiche da ammettere a part time per ogni categorie, proprio per evitare ulteriori disfunzioni organizzative ed operative, non possa superare, almeno fino al 2021, l'8% del personale a tempo pieno, secondo il seguente schema:

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	2021
Cat. C	1	85	6	2021
Cat. D	2	131	10	2021
Totale			17	-

9.9 Categoria protette

L'Azienda procederà alle assunzioni in parola secondo la normativa vigente, sulla base delle risultanze del prospettivo informativo relativo a ciascuno degli anni considerati che dovessero riscontrarsi anche per effetto dell'attuazione del presente PTFP, secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente in materia di collocamento obbligatorio. **Le eventuali assunzioni non incidono sulla capacità assunzionale dell'ente.**

10 Attuazione riorganizzazione e attuazione e aggiornamento del PTFP 2020-2022

Per quanto attiene all'attuazione della riorganizzazione aziendale di cui alla delibera dell'amministratore unico n. 118/2018 si rinvia integralmente all'analitico resoconto illustrato nella delibera del Commissario straordinario n. 10 del 21/05/2020, inerente "L.R. n. 31/98, art. 15: Piano triennale del fabbisogno di personale - determinazione della capacità assunzionale dell'Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area)", consultabile al seguente link:
http://www.area.sardegna.it/documenti/43_591_20200625101627.pdf

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. Sul punto occorre procedere ad un rafforzamento del contingente afferente al servizio competente in materia di personale - da effettuarsi in via transitoria anche con dipendenti attualmente in servizio nelle altre strutture dirigenziali dell'azienda, anche su base volontaria - sul quale vi è un netto sottodimensionamento rispetto alla notevole mole di procedimenti in carico, con criticità evidenti anche in ordine ai procedimenti che si risolvono in adempimenti obbligatori di particolare delicatezza e rilevanza.

Come già accennato al punto 1 dell'apposito rendiconto della concertazione, in merito all'approfondimento sui fabbisogni, sarà cura di questa Direzione commissariale, d'intesa con l'organo gestionale, valutare l'ipotesi di affidare all'esterno una ricognizione maggiormente analitica dei fabbisogni, previa individuazione della struttura attuativa competente da parte del vertice gestionale.