



AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI DI CHIETI E PESCARA

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 53 DEL 30/10/2020

OGGETTO: Approvazione piano annuale e triennale del fabbisogno del personale 2021/2023;

L'anno duemilaventi, addì trenta, del mese di Ottobre, alle ore 15:00, presso la sede dell'Azienda D.S.U. di Chieti/Pescara, Viale della Unità D'Italia, 32/A, 66100 Chieti, convocato a termini di regolamento, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, presieduto da Dott.ssa GUALTIERI ISABELLA, il quale, constatata la presenza del numero legale, ha dichiarato validamente costituita la seduta.

Interviene il Avv. MAZZARULLI TERESA, con funzioni di Segretario.

Prima di dare inizio alla trattazione del presente argomento risultano:

COGNOME E NOME	PRESENTE
GUALTIERI ISABELLA	SI
ZINNI CARLA	SI
RAPA MARTA FIORELLA	SI
CAVUTA GIACOMO	SI
DI FRANCESCO MANUEL	SI

Presenti n° 5 Assenti n° 0

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la L.R. 91/94, istitutiva delle Aziende per il Diritto agli Studi Universitari e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs 118/2011 coordinato con il D.Lgs 10/8/2014 n. 126 e la L. 23/12/2014 n 190 (legge di stabilità) e successive modifiche ed integrazioni;

RICHIAMATO il D.Lgs n. 68/2012;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione di questa Azienda n. 50 del 30 novembre 2007, con la quale è stato nominato Direttore dell'Azienda l'Avv. Teresa Mazzarulli, in servizio dal 1° gennaio 2008;

VISTO il Regolamento Organizzativo Aziendale di cui alla deliberazione n. 29/2008 del Consiglio di Amministrazione dell'ADSU, approvata con delibera della Giunta Regionale n 301/2009;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 27.11.2019 avente ad oggetto: "Bilancio di Previsione 2020-2022: esame e provvedimenti" che all'allegato 1 contiene il Piano di Programma 2020/2022 in cui sono previste attività a supporto degli studenti, resesi ancora più necessarie a causa dell'emergenza Covid 19;

DATO ATTO della delibera del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 27.11.2019 avente ad oggetto: "Bilancio di Previsione 2020/2022 – esame e provvedimenti" e della Determinazione Dirigenziale del Dipartimento regionale Lavoro e Sociale n. 20/2020/DPG10 del 25.02.2020 di "Riparto, impegno e liquidazione per Spese Correnti in favore delle Aziende per il Diritto agli Studi Universitari per la somma di €. 2.161.854,95 in favore dell'ADSU di Chieti e Pescara, Esercizio Finanziario Anno 2020";

DATO ATTO, inoltre, della deliberazione della Giunta regionale d'Abruzzo n. 325 del 15 giugno 2020 ad oggetto: "Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti. Approvazione Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativa Nota Integrativa – Allegati 2 e 3 alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 27.11.2019 ad oggetto "Bilancio di Previsione 2020/2022: esame provvedimenti";

VISTO il Decreto n. 54 del 19 novembre 2019 del Presidente del Consiglio regionale che ha nominato quale Presidente dell'Azienda DSU di Chieti la Dott.ssa Isabella Gualtieri e due componenti del Consiglio di Amministrazione, in qualità di rappresentanti della Regione, l'Avv. Carla Zinni e l'Avv. Marta Fiorella Rapa;

CONSIDERATO che il Decreto del Presidente della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 84 del 21 novembre 2019 ha stabilito la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda D.S.U. di Chieti, ed è stato notificato a questa Azienda in data 27 novembre 2019 con prot. n. 1405;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 33, comma 2;
- l'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006 n.296;
- il Decreto 3 settembre 2019, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Pubblica amministrazione, finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34.

DATO ATTO che:

Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, all'art.6, nel testo novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate l'8 maggio 2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018;

La disciplina dei piani triennali dei fabbisogni di personale prevede che tali strumenti siano destinati a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

Il concetto di fabbisogno implica quindi un'analisi di tipo quantitativo, riferita al contingente di personale necessario per la realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, oltre che di tipo qualitativo, riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali, rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenendo conto altresì delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Secondo le linee di indirizzo, il piano triennale:

- non deve essere più basato “sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate”, quali complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, “discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate”;
- “si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”;

Il piano non è uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico per “individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”, documento

programmatico “modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione”;

Nella nuova disciplina la dotazione organica discende dal documento di programmazione dei fabbisogni, come “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”, imposta come vincolo esterno dalla legge, “fermo restando che per le Regioni e gli enti territoriali” sottoposti al patto di stabilità interno “l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”:

- L’art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero la media della spesa del triennio 2011 – 2013;

- Il DPCM 3 settembre 2019 (Gazzetta Ufficiale n.238 del 4 novembre 2019) stabilisce quanto segue:

• (art. 2) le regioni a statuto ordinario, per la determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, utilizzino le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell’accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all’ultima annualità considerata;

• (art. 4, c. 1) il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario che rientrano nella fascia demografica da 800.000 a 3.999.999 abitanti, quali la Regione Abruzzo, rispetto alle entrate correnti come definite in precedenza, non deve essere superiore al 11,5 per cento;

• (art. 4, c. 2) le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come sopra definite, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, come di seguito indicato;

• (art. 5) in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni a statuto ordinario, nel limite del valore soglia definito, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

• (art. 6) la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557 -quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- Il DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni;

Il Piano andrà quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica;

Il Piano deve poi indicare le risorse finanziarie previste per la sua attuazione, distinte per ogni annualità.

L'ADSU di CHIETI e PESCARA ha provveduto ai seguenti adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, e precisamente a:

1) adottare il Piano delle performance 2020/2022, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 con Deliberazione del Consiglio di amministrazione n.6 del 30.01.2020;

2) adottare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) unitamente alla regione Abruzzo giusta convenzione tra l'ADSU CH/PE e il CUG della Giunta regionale d'Abruzzo sottoscritta ai sensi dell'art.21, lett.c, della L.n183 del 4 novembre 2010 recante "Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazione nelle P.A. , rinnovata in data 14 novembre 2018 per il triennio 2018/2020 e in fase di ulteriore rinnovazione per il triennio 2021/2023;

3) rideterminare con cadenza almeno triennale la propria dotazione organica (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) con deliberazioni n.62 del 18.12.2018, n.51 del 27.11.2019 ed altresì con rimodulazione adottata con il presente atto;

4) rispettare l'obbligo di contenimento della spesa di personale come previsto dalla normativa suddetta con riferimento al valore medio di €784.920,40 sostenuto nel triennio 2011 - 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come riportato nel presente provvedimento;

5) verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165) come effettuato contestualmente alla ricognizione della dotazione organica che evidenzia costantemente un'endemica carenza di personale in servizio nell'ADSU CH/PE;

6) approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997 n.449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165) come da deliberazioni n.62 del 18.12.2018 e n.51 del 27.11.2019 nonché rimodulato per il triennio 2021/2023 con la presente deliberazione;

7) trasmettere il piano triennale alla Ragioneria Generale dello Stato (attraverso il sistema informativo SICO) come indicato nella circolare RGS n. 18/2018 in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001;

8) conseguire, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (art.1, comma 723, lettera e) Legge n.208/ 2015; art.1, comma 475, lettera e) Legge n.232/2016 e art. 9, comma 1, Legge n. 243/2012;

9) rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);

10) rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti (art.9, comma 3-bis del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2, modificato dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66;

ATTESO conseguentemente che le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento possono essere attuate stante la positiva verifica dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni e di spese di personale;

DATO ATTO in particolare con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 4) a 5), che l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio riferito al triennio 2011 – 2013, per l'anno 2019, risulta certificato in sede di rendiconto 2019, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.14 del 10 marzo 2020. I dati contabili agli atti aziendali confermano il medesimo risultato anche per gli anni 2020 e 2021/2023, in conformità ai relativi bilanci approvati e in fase di approvazione come riportato nell'allegato piano annuale e triennale di fabbisogno di personale (all.A);

ATTESO CHE con riferimento al punto 6) e 7), si dà atto che con il presente provvedimento si è avviata la procedura di adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022 e che, una volta perfezionatosi, il Piano sarà trasmesso alla RGS;

TENUTO CONTO che gli ulteriori parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale (punti 8, 9 e 10) risultano rispettati per gli anni 2017 ,2018, 2019 come certificato nei rendiconti di gestione regolarmente approvato nel termine del 31 Marzo di ogni anno;

VISTO il Bilancio di Previsione per il triennio 2020 – 2021 - 2022 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 27.11.2019;

DATO ATTO che il Bilancio di Previsione per il triennio 2021-2022-2023 viene approvato contestualmente al presente provvedimento, con numerazione successiva, tenuto conto che il Piano annuale e triennale di fabbisogno di personale 2021/2023 ne costituisce parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di utilizzare, in attesa che la Regione Abruzzo dia indicazioni e direttive in merito all'assoggettamento ed all'eventuale modalità di applicazione agli enti strumentali delle nuove disposizioni del DPCM 3 settembre 2019, le capacità assunzionali previste dall'art. 3, comma 5 e seguenti, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023, come risulta dall'Allegato A al presente provvedimento, in cui sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento da realizzare nel triennio (Piano assunzioni per l'anno 2021 e Piano assunzioni per gli anni 2022 e 2023);

FATTA SALVA la possibilità di aggiornare, in qualsiasi momento, il piano triennale del fabbisogno di personale approvato, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in

riferimento a mutamenti della situazione occupazionale e organizzativa, o a seguito di interventi normativi in materia;

VISTO che i contenuti del presente provvedimento sono stati trasmessi all'organo di revisione contabile che in data 29.10.2020 prot. n. 14303 ha rilasciato parere positivo in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del principio di contenimento complessivo della spesa (Allegato B);

ACQUISITO il parere favorevole del Responsabile dell'Area Gestione e Sviluppo Risorse Umane in merito alla regolarità tecnica ed amministrativa, come da firma apposta nel presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole del sostituto del Responsabile dell'Area Finanziaria in merito alla regolarità contabile, come da firma apposta nel presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore circa la legittimità del presente atto, come da firma apposta nel presente provvedimento;

Ravvisata, altresì, l'urgenza di provvedere;

Con distinta votazione espressa nei modi e nei termini di legge viene dichiarata l'immediata eseguibilità, in considerazione dei termini perentori previsti per gli atti collegati e conseguenti;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 come risulta dall'Allegato A in cui sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento da realizzare nel triennio;
3. Di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale approvato con il presente atto potrà, comunque, essere oggetto di ulteriori modifiche, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in riferimento a mutamenti della situazione occupazionale e organizzativa o a seguito di interventi normativi in materia;
4. Di precisare che l'attuazione delle previsioni del piano assunzioni è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno a cura del Responsabile dell'Area Finanziaria congiuntamente al Responsabile dell'Area Gestione e sviluppo delle risorse umane;
5. Di disporre la trasmissione del presente provvedimento alla Giunta regionale d'Abruzzo per l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 dell'ADSU di Chieti e Pescara per il tramite della Direzione Dipartimento Lavoro e Sociale della Regione Abruzzo al seguente indirizzo PEC: dpg@pec.regione.abruzzo.it;
6. di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL – Funzioni Locali – 2016/2018 ed alla RSU;
7. dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile stante la necessità di acquisire le indispensabili risorse umane previste nel piano dando immediato impulso alla fase regionale di approvazione, propedeutica alla fase procedimentale ADSU;
8. pubblicare il presente provvedimento nell'Albo Pretorio sul sito Web www.adsuch.gov.it ai sensi

dell'art 32 della L. 69/2009 nonché di procedere a pubblicare ai sensi del D.lgs. n 33 del 14/3/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni”.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile ai sensi del DLgs 276/2000 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta **n.ro 345 del 30/10/2020** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato digitalmente dal Responsabile **IANNUCCI GEMMA** in data **30/10/2020**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile dell'area Economica Finanziaria, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile sulla proposta **n.ro 345 del 30/10/2020** esprime parere **FAVOREVOLE**

Parere firmato digitalmente dal Responsabile **TARRICONE GRAZIA** in data **30/10/2020**

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente

Dott.ssa GUALTIERI ISABELLA

Il Segretario

Avv. MAZZARULLI TERESA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 333

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata ai sensi dell'art. 32 e seguenti della Legge n. 69 del 18 giugno 2009, all'Albo Pretorio informatico dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti in data **02/11/2020** e che vi rimarrà per 10 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 13 del regolamento organizzativo dell'Azienda D.S.U. e dell'art. 13 della L.R. 6 dicembre 1994 n. 91.

Chieti, li 02/11/2020

Il Firmatario della pubblicazione
Avv. MAZZARULLI TERESA

ALLEGATO A) alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 53 del
30.10.2020

ADSU CH/PE

PIANO ANNUALE E TRIENNALE

DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021 – 2023

1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un atto di programmazione attraverso il quale l'organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001, è tenuto ad "assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio" (art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449) e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La pianificazione del personale è finalizzata pertanto a "ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, (decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08/05/2018), indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 nel testo modificato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75).

Pertanto la programmazione occupazionale si ispira a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, nei limiti della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative adottate e nel rispetto dei vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni e di spese di personale, vincoli che hanno fortemente ridotto l'autonomia organizzativa dell'ente.

Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei

compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Le politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane definite nel Piano dei fabbisogni aziendali sono dirette ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione del personale necessario all'attuazione del programma di lavoro dell'ente, definito ai sensi della Legge regionale dell'Abruzzo L.n.91/94 "Norme per il diritto agli studi universitari in attuazione della L.n.390/91", in coerenza con la pianificazione pluriennale della performance e compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

2. QUADRO NORMATIVO DELLE FONTI REGOLANTI LE ASSUNZIONI

Data la complessità della normativa disciplinante le assunzioni, si rende opportuna una ricognizione sintetica delle fonti normative che le regolano, al fine di consentire la verifica preliminare dell'osservanza dei vincoli e adempimenti prescritti.

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
1	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale". (Fatta salva assunzione categorie protette)	Art. 39 c. 1, legge n.449/1977 Art. 6 d.lgs. n.165/2001 Art. 1 c. 557 quater, legge n.296/2006
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le Amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"	Art. 33, c. 1, d.lgs. 165/2001 Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n.4
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	In caso di mancato conseguimento del saldo, le PA non possono effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità.	Art. 9, c.1, legge n. 243/2012 (in vigore per regioni e enti locali dal 13/09/2016) Art. 1, c. 475, lett. e), legge n. 232/2016 (legge di stabilità per il 2017)

		Il divieto assoluto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018)	
4	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (dal 2018)	Art. 1, c. 476, legge n.232/2016
5	Adozione dei piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette	Art. 48 d. lgs. n.198/2006
6	Adozione del Piano triennale della Performance	La mancata adozione del Piano triennale della Performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	Art. 10, d. lgs. n.150/2009
7	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 - 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto	Art. 1 c. 557 e ss. legge n.296/2006 Art. 3, c.5-bis, D.L. 90/2014
8	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle PA	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9 c.1-quinquies D.L. 113/2016
9	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	Art. 9 c.3-bis D.L. 185/2008
10	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto		

La realizzazione delle azioni di intervento definite nel presente piano è inoltre subordinata all'approvazione della Regione Abruzzo, ai fini del riscontro della

legittimità delle stesse e della compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività degli enti strumentali.

3. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESE DI PERSONALE

3.1 – Il principio di contenimento della spesa

Le autonomie regionali e locali sono tenute al contenimento della spesa del personale nel rispetto dei criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n.296 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente e alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito dai successivi interventi legislativi, unitamente ai vincoli introdotti alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn over).

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del principio di contenimento della spesa di cui al comma 557 della legge n.296/2006, con l'abrogazione dell'obbligo di riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti (originariamente previsto dalla lettera a) dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006) e con l'introduzione del comma 557 – quater, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013.

Dai rendiconti del triennio 2011 – 2013 risulta la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a € 784.920,40.

Il limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta è determinata dalla spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali.

TOTALE SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 794.838,81	€ 780.992,91	€ 779.929,48	€ 784.920,40

3.2 – Il budget assunzionale: capacità assunzionale “di competenza” e resti

La disciplina in materia di limiti di spesa di personale deve essere coordinata con o (c.d. turn-over).

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha previsto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che Regioni e Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della capacità assunzionale derivante da una quota percentuale della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente – capacità assunzionale “di competenza”.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell’anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l’hanno rideterminata secondo coefficienti diversificati per tipologie di enti.

Da ultimo, l’art.3, comma 5 del decreto-legge n.90 del 2014 ha disposto che le Regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedano ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente alla medesima spesa sostenuta per il personale di ruolo cessato nell’anno precedente, a partire dal 2019 (per gli anni precedenti tale percentuale era inferiore).

A seguito della conversione in Legge n. 26 del 28/03/2019 del decreto-legge n.4 del 28/01/2019, recante “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, sono state introdotte disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali, allo scopo specifico di fronteggiare le difficoltà organizzative derivanti dall’entrata in vigore del cosiddetto istituto della “Quota 100” e della conseguente riduzione del personale in servizio.

In particolare, l'art. 14-bis interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, modificando l'art. 3 del decreto-legge n.90/2014:

- viene modificato il comma 5, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- viene introdotto il comma 5-sexies in base al quale per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Alla capacità assunzionale c.d. "di competenza", gli enti possono sommare i resti delle pregresse capacità assunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge n. 90/2014 come modificato dall'art. 14-bis della Legge n. 26/2019, di conversione del decreto-legge n. 2/2019, a norma del quale a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Come sancito dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 22 settembre 2015, il riferimento al "triennio precedente" (da intendersi ora come quinquennio) va interpretato in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Il giorno da cui si deve calcolare il triennio (rectius quinquennio) dei resti utilizzabili è il primo giorno del primo anno della programmazione triennale alla quale si fa riferimento (deliberazione n.68/2017 del 10 maggio 2017, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania).

Decorso il triennio (rectius quinquennio), la capacità assunzionale maturata e non utilizzata viene definitivamente persa.

Nella tabella sottostante si riportano i coefficienti previsti per la casistica in cui rientra l'ADSU DI Chieti e Pescara, ente strumentale della Regione Abruzzo.

ANNO	% SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2019	100% spesa cessazioni anno precedente e anno in corso (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	art. 3, commi 5 e 5-sexies, D.L. 90/2014 come modificato dalla L. 26/2019 di conversione D.L. 4/2019
2020	100% spesa cessazioni anno precedente e anno in corso (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	art. 3, commi 5 e 5-sexies, D.L. 90/2014 come modificato dalla L. 26/2019 di conversione D.L. 4/2019
2021	100% spesa cessazioni anno precedente e anno in corso (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	art. 3, commi 5 e 5-sexies, D.L. 90/2014 come modificato dalla L. 26/2019 di conversione D.L. 4/2019
2022	100% spesa cessazioni anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 come modificato dalla L. 26/2019 di conversione D.L. 4/2019
2023	100% spesa cessazioni anno precedente (+ resti quinquennio antecedente l'anno di riferimento)	art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 come modificato dalla L. 26/2019 di conversione D.L. 4/2019

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui dodici mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

Non rileva inoltre la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

Ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal vigente trattamento economico dei dipendenti sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il

personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

Per ciascuna categoria giuridica contrattualmente prevista, la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P- 4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011) è la seguente:

Costo teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica:

Retr tabellare mensile B1	Indennità di comparto mensile	IVC mensile	elemento perequativo mensile	Totale lordo annuo retr tabellare	annualità comparto quota fissa	IVC annuale	elemento perequativo annuale	Retribuzione tabellare totale senza oneri riflessi in euro
1.502,84	3,73	10,52	27,00	19.536,92	44,76	136,76	351,00	20.069,44
Oneri riflessi B1	CPDEL 23,80%	ENPDEP 0,093%	TFS 3,60%	IRAP 8,50%				
	4.776,53	18,66	722,50	1.705,90				7.223,59
totale costo B1 con oneri riflessi								27.293,03

Retr tabellare mensile C1	Indennità di comparto mensile	IVC mensile	elemento perequativo mensile	Totale lordo annuo retr tabellare	annualità comparto quota fissa	IVC annuale	elemento perequativo annuale	Retribuzione tabellare totale senza oneri riflessi in euro
1.695,53	4,34	11,87	23,00	22.039,29	52,08	154,31	299,00	22.544,68
Oneri riflessi C1	CPDEL 23,80%	ENPDEP 0,093%	TFS 3,60%	IRAP 8,50%				
	5.365,63	20,97	811,61	1.916,30				8.514,51
totale costo C1 con oneri riflessi								30.659,19

Retr tabellare mensile D1	Indennità di comparto mensile	IVC mensile	elemento perequativo mensile	Totale lordo annuo retr tabellare	annualità comparto quota fissa	IVC annuale	elemento perequativo annuale	Retribuzione tabellare totale senza oneri riflessi in euro
1.844,62	4,95	12,91	19,00	23.980,06	59,40	167,83	247,00	24.454,29
Oneri riflessi D1	CPDEL 23,80%	ENPDEP 0,093%	TFS 3,60%	IRAP 8,50%				
	5.820,12	22,74	880,35	2.078,61				8.801,83
totale costo D1 con oneri riflessi								33.256,12

Retr tabellare mensile D3	Indennità di comparto mensile	IVC mensile	elemento perequa- tivo mensile	Totale lordo annuo retr tabellare	annualità comparto quota fissa	IVC annuale	elemento perequa- tivo annuale	Retribuzione tabellare totale senza oneri riflessi in euro
2.120,98	4,95	14,85	9,00	27.572,74	59,40	193,05	108,00	27.933,19
Oneri riflessi D3	CPDEL 23,80%	ENPDEP 0,093%	TFS 3,60%	IRAP 8,50%				
	6.648,10	25,978	1.005,59	2.374,32				10.053,99
totale costo D3 con oneri riflessi								37.987,18

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (Corte dei Conti, Sez. Campania, deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché deliberazione delle Sezioni riunite, in sede di controllo, n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010).

Tale orientamento risulta inoltre confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 n.135, "Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità (omissis ...) non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover";
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, "In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente".

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'ADSU di Chieti e Pescara per assunzioni da realizzarsi nel triennio di riferimento (2021 – 2023).

BUDGET ANNUALE 2020 - competenza					
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Importo annuo
1	2019	C1	€ 22.544,68	€ 8.114,51	€ 30.659,19
100% Spesa cessazioni anno 2019					0
1	2020 mobilità in uscita	D1 mobilità in uscita da non contabilizzare	€ 24,454,20	€ 8.801,83	€ 33.256,12
100% Spesa cessazioni anno 2020 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)					
TOTALE BUDGET ANNUALE 2020 – competenza + resti di € 7.664,80					€ 30.659,19

BUDGET ANNUALE 2021 - competenza					
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Importo annuo
1	2021	B1	€ 20.069,44	€ 7.223,59	€ 27.293,03
1	2021	D3	€ 27.825,19	€ 10.015,12	€ 37.840,31
100% Spesa cessazioni anno 2021 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)					€ 65.133,34
TOTALE BUDGET ANNUALE 2021 – competenza + resti 2020					€ 65.133,34

BUDGET ANNUALE 2022 - competenza					
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Importo annuo
1	2022	B1	€ 20.069,44	€ 7.223,59	€27.293,03€
1	2022	D1	€ 24.454,29	€ 8.801,83	€ 33.256,12
100% Spesa cessazioni anno 2022 da utilizzare l'anno successivo al pensionamento nel 2023 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)					€ 60.549,15- € 60.549,15
TOTALE BUDGET ANNUALE 2022 – competenza + resti € 7.674,80					€ 0,00

BUDGET ANNUALE 2023 - competenza					
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Importo annuo
1	2022	B1	€ 20.069,44	€ 7.223,59	27.293,03€
1	2022	D1	€ 24.454,29	€ 8.801,83	€ 33.256,12
1	2023	D1	€ 24.454,29	€ 8.801,83	€ 33.256,12
100% Spesa cessazioni anno 2022					€ 60.549,15
100% spese cessazioni anno 2023 da utilizzare l'anno successivo 2024 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)					
TOTALE BUDGET ANNUALE 2023 – competenza + resti 2022					€ 60.549,15

3.3 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Il budget assunzionale dell'anno 2020 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale, è pari a complessivi € 38.333,99.

Tale importo è dato dalla somma tra la quota di competenza (€ 30.659,19) e la quota a residuo del quinquennio precedente (€ 7.674,80)

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2020						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2020	2019	1	C	€ 30.659,19	100	€ 30.659,19
	2020	*1	D1	€ 33.256,12	0	€ 0
		*Mobilità in uscita				
Totale						€ 30.659,19
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente) 25% C1 cessato anno 2016 € 5.636,17 più € 2.028,63 (oneri riflessi) =						€ 7.664,80

3.4 Il budget assunzionale dell'anno 2021 , dell'anno 2022 e dell'anno 2023 - Prima quantificazione.

Al fine di programmare le assunzioni realizzabili negli anni successivi al 2020 si è proceduto ad una prima quantificazione del budget assunzionale in applicazione della vigente disciplina.

Sono state considerate le cessazioni di personale con qualifica non dirigenziale che si prevede si verificheranno nel corso dell'anno precedente quando non già utilizzate e,

per il solo 2021, dell'anno di riferimento, al quale sommare le eventuali quote di capacità assunzionale non utilizzate nel quinquennio antecedente l'anno di riferimento medesimo.

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2021						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2021	2020	1	D1 mobilità in uscita in uscita da non contabilizzare	€ 33.256,12*	0	Budget già reso disponibile nel 2020
	2021	1	B1	€ 27.293,03	100	€ 65.123,34
		1	D3	€ 37.840,31		
Totale						
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						
€ 30.659,19 (C1 cessato 2019) Più 7.664,80(25% C1 cessato nel 2016) =						€ 38.323,99

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2022						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2022	2021		B1		100	Budget Residuale non utilizzato nel 2021
			D3			
	2022		B1	€ 27.293,03	0	€60.549,15 utilizzare nel 2023
			D1	€ 33.256,12		
Totale						€ 0 SALVO VERIFICA al 31.12.2021
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2023						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2023	2022		B1	€ 27.293,03	100	€ 60.549,15
			D1	€ 33.256,12		
	2023		D1	€ 33.256,12	0	€33.2656.,12 utilizzare nel 2024
Totale						€ 60.549,15
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						

La provvisorietà della predetta quantificazione discende in particolare dai recenti interventi normativi in materia di facoltà assunzionali delle Regioni finalizzati ad accrescere le facoltà assunzionali degli enti che presentino un rapporto virtuoso fra spese complessive per il personale ed entrate correnti.

Il decreto 3 settembre 2019, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Pubblica amministrazione, finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto di un determinato valore soglia possono incrementare, progressivamente e fino al 25% nel 2024, la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti (media degli accertamenti relativi ai titoli I, II e III, come rilevati negli ultimi tre rendiconti della gestione approvati, considerati al netto di quelli la cui destinazione è vincolata, ivi inclusi, per le finalità di cui al presente decreto, quelli relativi al Servizio sanitario nazionale, e al netto dell'accantonamento obbligatorio ai medesimi titoli del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo all'ultima annualità considerata) inferiore ai valori soglia.

Il DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni.

In attesa che la Regione Abruzzo dia indicazioni e direttive in merito all'assoggettamento ed all'eventuale modalità di applicazione agli enti strumentali delle nuove disposizioni del DPCM 3 settembre 2019 continuano ad applicarsi le attuali limitazioni alla spesa di personale (media della spesa del triennio 2011-2013 e si utilizzano le capacità assunzionali previste dall'art. 3 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 (dal 2019 turn-over pari al 100% della spesa dei cessati)

Il Piano viene quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

4. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO AZIENDALE

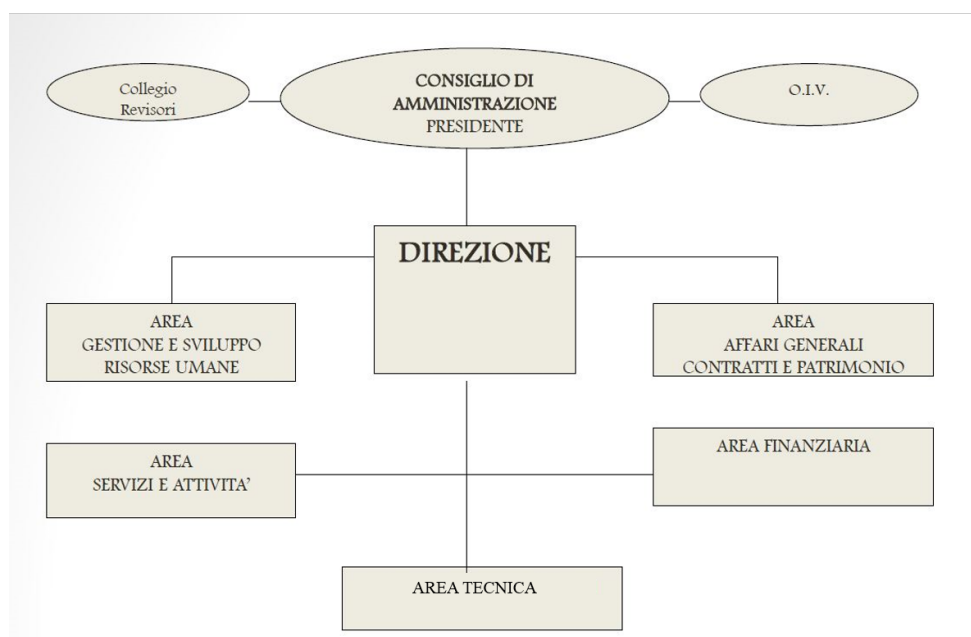
4.1 L'organizzazione

Con D.G.R.n.507 del 28 giugno 2010 sono stati approvati dalla Giunta regionale d'Abruzzo sia la rimodulazione della dotazione organica sia il piano annuale e triennale di fabbisogno delle risorse umane; con successiva deliberazione n.42 del 24 ottobre 2016 è stata ridefinita la pianta organica prevedendo n.2 unità di personale tecnico D1 e C1, fermo restando il numero complessivo di n.28 posti già approvati. e nel rispetto della normativa del contenimento dei costi.

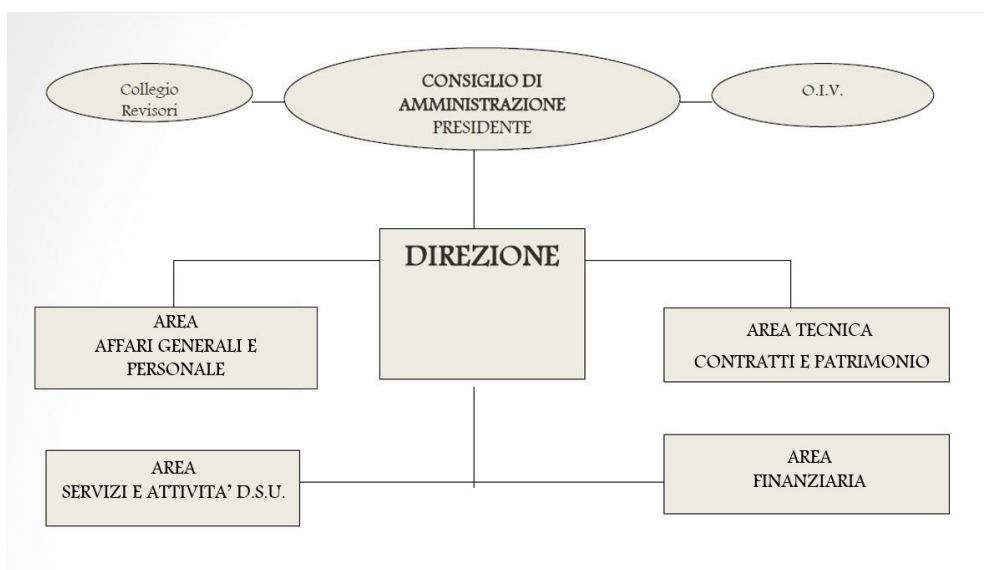
L'attuale struttura organizzativa dell'Azienda risponde alla necessità di assicurare un'adeguata risposta alla domanda interna ed esterna, in una prospettiva di flessibilità dei servizi erogati in relazione al mutare delle esigenze amministrative e all'evoluzione dei bisogni dei destinatari della propria attività istituzionale, con l'obiettivo di favorire la capacità di governance dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze in linea con la mission aziendale.

A tal fine si riporta di seguito **l'organigramma aziendale 2021** che vede l'istituzione della nuova Area tecnica che ingloba e sostituisce la precedente "Sistemi informativi ed informatici"; la nuova area è specificatamente deputata alle varie manutenzioni del patrimonio mobiliare ed immobiliare ivi incluso quelle riguardanti le funzioni di amministrazione digitale e informatica .Tale Area con l'acquisizione di una risorsa umana di qualifica tecnica, da anni prevista nei precedenti piani di fabbisogno del personale, potrà operare garantendo altresì a partire dall'anno 2022 le linee di attività "contratti e patrimonio" dell'Area Affari Generali le cui funzioni residuali saranno aggregate all'Area Gestione e Sviluppo delle risorse umane.

ORGANIGRAMMA 2021



ORGANIGRAMMA 2022



L'Area gestione e sviluppo risorse umane che si arricchisce delle funzioni degli Affari generali viene denominata più semplicemente Affari generali e Personale, l'Area Tecnica - contratti e patrimonio, l'Area servizi e attività DSU mentre l'Area Finanziaria conserva la propria identificazione.

4.2 Il personale in servizio

Alla data del 31.12.2020 il personale complessivamente in servizio, risulta così composto: n. 1 Direttore e n.11 dipendenti del comparto (compresa un'unità part-time) per complessive n.12 unità. Nelle tabelle/grafici sottostanti viene sintetizzata la situazione del personale alla data del 31/12/2020.

Distribuzione del personale nelle diverse categorie giuridiche di appartenenza

Pianta organica	Deliberazione CDA n.42 del 24.10.2016	Posti coperti 31/12/2020	Note
Dirigente	1	1	
D3	4	2	Categoria ad esaurimento
D1	6	3	
C1	9	2	
B3	2		
B1	6	4	
Totale	28	12	
Dotazione organica 31/12/2020		12	

Il personale che, come sopra, risulta assunto è a tempo indeterminato e nei ruoli organici dell'ADSU di Chieti e Pescara al 31 dicembre 2020 è n.1 dirigente e n.,11 dipendenti del comparto. Non sono presenti unità in comando/distacco provenienti da o verso altre amministrazioni.

4.3 Il personale a tempo determinato. Alla data del 31 dicembre 2020 non risulta personale assunto a tempo determinato.

4.4 Categorie protette Alla data del 31 dicembre 2020 non risultano in servizio a tempo indeterminato soggetti disabili e appartenenti alle altre categorie protette (vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e profughi italiani).

La dotazione organica dell'ADSU di Chieti e Pescara è stato oggetto di ricognizione con deliberazione n.62 del 18.12.2018 con riferimento alla pianta organica adottata con deliberazione n. 42 del 24.10.2016. Nell'osservanza della normativa in materia ogni anno è stato riproposto ai competenti servizi regionali il piano annuale e triennale di fabbisogno di personale adeguatamente rimodulato. La pianta organica risultava costituita da n. 28 unità di cui una con qualifica dirigenziale, come da seguente tabella, che indica altresì i profili professionali affianco alle categorie di personale:

Pianta Organica Cat.	Unità in servizio al 31.12.2018	Unità in servizio al 31.12.2020
1 Dirigenti	1	1
3 D3a	2	2
1 D3 b	0	0
4 D1a	3	3
1 D1f	1	0
1 D1c	0	0
4 Ca	2	2
2 Cb	1	0
2 Cd	0	0
1 Cc	0	0
1 B3a	0	0
1 B3b	0	0
6 B1a	4	4

Totale 28	14	12
-----------	----	----

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di **"dotazione organica"** che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale - serie generale n. 173 del 27 luglio 2018) **si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa.**

Parametro finanziario che, attualmente, per l'ADSU di Chieti e Pescara è rappresentato dal limite di spesa di personale imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296, ovvero il valore medio del triennio 2011-2013.

La "nuova" dotazione organica dell'Ente si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, pari a € 784.920,40.

Ciò comporta la necessità di impostare il piano in termini di fissazione del limite massimo di spesa complessiva, in modo da consentire all'amministrazione di procedere alle assunzioni maggiormente corrispondenti alle esigenze operative delle strutture, anche correlate alle cessazioni, considerando in via prioritaria le esigenze funzionali in evoluzione anziché il dato rigido dei profili dei soggetti cessandi.

5. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2021-2023.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta considerando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle diverse strutture, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, con gli obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi agli studenti, in considerazione dei seguenti fattori:

- assenza di eccedenze di personale e situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- correlazione alle previsioni di cessazione del personale del comparto a tempo indeterminato;
- rispetto dei "vincoli finanziari";
- definizione della dotazione organica quale "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Per quanto concerne le previsioni di cessazione dal servizio, queste interessano diversi uffici e riguardano i profili professionali del personale adibito sia alle attività di gestione dei servizi agli studenti, sia alle attività di supporto. Considerata la complessità dei processi gestionali/amministrativi da svolgere e gli adempimenti normativi da assolvere, si ritiene necessario acquisire per lo più figure professionali caratterizzate da conoscenze specialistiche e assunzione diretta di responsabilità di risultato, anche in sostituzione del personale con analogo profilo, e pertanto personale in prevalenza di categoria C e D.

Per quanto concerne le modalità di acquisizione dall'esterno delle figure professionali che si prevede di reclutare, oltre alla disciplina legislativa, è necessario fare riferimento prioritariamente alla mobilità di personale proveniente dalla Regione Abruzzo (Giunta, Consiglio, altri Enti strumentali e Comuni) ed in caso di esito negativo attingere alle graduatorie regionali in corso di validità del personale previsto.

Pertanto l'ente strumentale ADSU CH/PE della Regione ABRUZZO deve procedere in via preliminare ad accertare la disponibilità al trasferimento del personale dipendente a tempo indeterminato presso gli enti pubblici, prioritariamente della Regione, e qualora tale modalità non sia percorribile in caso di esito negativo, procedere all'acquisizione della figura professionale di cui si abbisogna per il tramite delle graduatorie in corso di validità delle procedure concorsuali o selettive del personale già espletate dalla Regione;

l'avvio di nuove procedure concorsuali da parte dell'AdsU costituisce infatti l'ultima ratio stante l'esiguità di personale da dedicare a tale attività.

Nella presente pianificazione vengono previste le seguenti azioni di reclutamento:

Anno 2021

- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di uno **specialista tecnico di categoria D1c** per coprire il posto di responsabile dell'Area Tecnica;
- Attivazione, in subordine di procedura di comando in entrata per l'acquisizione di uno specialista tecnico di categoria D1c, (in tal caso poiché il comando non incide sulla capacità assunzionale si procederà ad una rimodulazione della pianificazione del successivo anno 2022);
- Assunzione, previa attivazione preliminare di una procedura di mobilità, di uno **specialista amministrativo contabile D1b part time 50%** a supporto dell'Area Finanziaria con possibilità di attingere in subordine a graduatorie regionali in corso di validità;
- Assunzione, previa attivazione preliminare di una procedura di mobilità, di uno **specialista informatico D1f part time 50%** a supporto dell'Area Tecnica con possibilità di attingere in subordine a graduatorie concorsuali regionali in corso di validità;
- Attivazione della procedura di **verticalizzazione interna** per una unità di personale **assistente amministrativo C1a** e per un'unità di **specialista amministrativo D1a**;
- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di un assistente amministrativo di categoria C1a a supporto dell'Area Servizi e attività DSU con possibilità di attingere in subordine a graduatorie regionali in corso di validità;

Anno 2022

- Compatibilmente con gli obblighi di legge e nel rispetto dei limiti di spesa e dei vincoli sulle assunzioni non si prevede al momento di attivare procedure di assunzione in considerazione della residua disponibilità di budget assunzionale;

Anno 2023

- Assunzione, ad incremento di ulteriore 50% del personale D1b part time già in servizio, di uno **specialista amministrativo contabile D1b** a supporto dell'Area Finanziaria con possibilità, in subordine, di attingere a graduatorie regionali in corso di validità previa attivazione delle procedure di mobilità;
- Assunzione, ad incremento di ulteriore 50% del personale D1f parte time già in servizio, di uno **specialista informatico D1f** a supporto dell'Area Tecnica con possibilità, in subordine di attingere alle graduatorie regionali in corso di validità previa attivazione preliminare di procedura di mobilità;
- Assunzione di un **collaboratore amministrativo di categoria B1a** a supporto dell'Area Servizi e attività DSU con possibilità di attingere a graduatorie regionali in corso di validità previa attivazione delle procedure di mobilità.

Si riporta di seguito

il prospetto economico del Piano annuale e triennale di fabbisogno del personale 2021-2023 dell'Adsu CH/PE

Capacità Assunzionale 2021 € 103.447,33

Assunzioni programmate

1 Dc/tecnico € 33.256,12

1 Db/ contabile 50% € 16.628,06

1 Df/informatico 50% € 16.628,06

1 Da/amministrativo-verticalizzazione € 2.596,94

1 Ca/amministrativo-verticalizzazione € 3.366,15

1 Ca/amministrativo € 30.659,19

TOTALE € 103.134,52

Capacità Assunzionale 2022

residui 2021 € 312,81

Assunzioni programmate procedure assunzioni 2021 eventualmente da concludere

Capacità Assunzionale 2023 € 60.861,96

Residui 2021 € 312,81 + pensioni 2022 € 60.549,15

Assunzioni programmate

1Ba amministrativo	€ 27.293,03
1 Db/ contabile 50%	€ 16.628,06
1 Df/informatico 50%	€ 16.628,06
	€ 60.549,15

Anno 2024

residui 2023 € 312,81 + pensioni 2023= € 33.256,12

Le assunzioni complessivamente individuate nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono in parte necessarie a sostituire il personale che cessa dal servizio (complessivamente n.5 unità nel triennio 2021-2023+n. 1 unità nel 2020 +n.1unità nel 2019) e in parte finalizzate a garantire l'operatività delle strutture DSU e delle funzioni tramite le stesse erogate.

Nelle successive tabelle viene rappresentato il raccordo tra la dotazione organica nel triennio 2021-2023 e il limite massimo potenziale di spesa, pari alla media della spesa di personale negli anni 2011-2013, in riferimento alle previsioni di cessazione e di assunzione di personale.

5.1 L'acquisizione di personale a tempo indeterminato nel triennio 2021-2023, tramite eventuale utilizzo del budget assunzionale.

Come indicato nei precedenti paragrafi il budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni di personale non dirigenziale, in coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale risulta essere:

Anno	Budget di competenza	Budget residuo	Budget annuale
2021	€ 65.123,34	€ 38.323,99	€ 103.447,33
2022	€ 0	€ 322,81 del 2021	
2023	€ 60.549,15	€ 322,81 del 2021	€ 60.861,96
Totale Risorse complessivamente disponibili per nuove assunzioni			€ 164.309,29

5.2 Le assunzioni del triennio 2021-2023 di personale appartenenti alle categorie protette non sono previste perché non trova applicazione la Legge 12 marzo 1999, n.68 all'Adsu di Chieti e Pescara tenuto conto dell'entità del personale inferiore alle 15 unità.

5.3 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2021 – 2023

A conclusione del presente documento si conferma come la spesa di personale prevista nel triennio 2021 – 2023 rispetti il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011– 2013, in ottemperanza al disposto di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n.296.

infatti le spese di personale, coerentemente alle acquisizioni di personale previste nel presente atto, subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2021 – 2023, nel rispetto del limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

	2020	2021	2022	2023
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020.	€698.312,47	€730.726,45	730.726,45	€730.726,45
VARIAZIONE SPESA		-€312,81	-€312,81	+€312,81
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023		€ 730.413,64	€ 730.413,64	€731.039,26
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	784.920,40			

Chieti, 27 ottobre 2020

Il Responsabile
Area Gestione e Sviluppo Risorse Umane
(Sig.ra Gemma Iannucci)

IL DIRETTORE
(Avv. Teresa Mazzarulli)

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti.

**AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI
CHIETI**

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Oggetto: verbale di rilascio parere sulla proposta di deliberazione sul piano annuale e triennale del fabbisogno di personale 2021/2023

L'anno duemilaventini il giorno ventinove del mese di ottobre alle ore 14,30 il Collegio dei Revisori dei Conti si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla deliberazione avente ad oggetto: "Approvazione Piano annuale e triennale del fabbisogno di personale 2021/2023: provvedimenti".

Il Collegio dei Revisori è così composto:

Dott.ssa Roberta Campese - Presidente -;

Dott. Silvio Luciani - componente -;

Dott.ssa Laura Paolini - componente -

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

VISTI i contenuti della sopra richiamata proposta di provvedimento e relativi allegati;

CONSIDERATO che il Piano del fabbisogno di personale deve essere adottato annualmente e di anno in anno può essere modificato in relazione a mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

DATO ATTO che il citato provvedimento è improntato nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento delle spese di personale, budget assunzionali e capacità assunzionali;

PRECISATO che, a norma dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, è demandato all'Organo di Revisione Contabile l'accertamento che "i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa";

ACCERTA che tutto quanto proposto con la deliberazione in oggetto indicata rispetta le norme vigenti in materia;

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Esprime parere favorevole alla deliberazione sopra richiamata in quanto rispetta le norme vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Roberta Campese - Presidente -



Dott. Silvio Luciani - componente -



Dott.ssa Laura Paolini - componente -

