DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

1.PREMESSA

2.NORMATIVA DI RIFERIMENTO

2.1. Il superamento della dotazione organica

2.2. Recenti interventi di modifica dell'assetto normativo generale che incidono con la programmazione 2020/2022

3.LE DINAMICHE DI CESSAZIONE DI PERSONALE

3.1 Le cessazioni di personale registrate nel 2019

3.2 Le cessazioni di personale previste per il 2020

3.3 Le cessazioni di personale previste per il 2021

4.LO STATO DI AVANZAMENTO DEL PTFP 2019/2021 E DEL PIANO ASSUNZIONI 2019

5.IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

6.I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

7. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA SPECIFICI IN TEMA DI FABBISOGNO DI PERSONALE.

8. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

8.1 I "resti" assunzionali

8.2 Calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2020

8.3Calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2021

8.4 Calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2022

9. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

10.ORIENTAMENTI IN ORDINE ALLE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

11. VERIFICA DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE IN QUOTA DI RISERVA

11.1 Le assunzioni del triennio 2020-2022 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

12.LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

13.PROGRESSIONI DI CARRIERA

14.MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO AL PTFP, FORMAZIONE E POLITICHE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO.

15.RELAZIONI SINDACALI

16. CONTENZIOSO DI LAVORO

1. PREMESSA

La programmazione triennale del fabbisogno di personale si configura come atto fondamentale, in quanto definisce le linee di indirizzo cui deve tendere la programmazione occupazionale del triennio, nel rispetto dei vincoli normativi e in linea con gli orientamenti giurisprudenziali, con l'obiettivo di supportare, attraverso adeguate politiche del personale, le linee di intervento deliberate dall'organo di vertice.

Per la definizione di tale atto programmatorio occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 ed alle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, sono state emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018)

Il presente Documento si inquadra in quest'ottica e fornisce dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e delle assunzioni che, a vario titolo, si intendono effettuare nel prossimo triennio alla luce delle varie disposizioni normative che si sono succedute nel tempo.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi sinottica delle disposizioni di leggi vigenti in materia, con principale riferimento all'Azienda, in quanto ente strumentale della Regione Toscana:

Norma	**Tipologia adempimento**
Adozione Piano triennale fabbisogni personale (PTFP)	
Art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001	*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate*
Art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001	*Divieto di assunzione:* *le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 del d.lgs. 165/2001 non possono assumere nuovo personale.*
Invio PTFP (Piano triennale dei fabbisogni personale) alla RGS	
Art. 6-*ter*, comma 5, del D.lgs. 165/2001	"*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60* le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica*". * art. 60 del d.lgs. 165/2001: Le amministrazioni pubbliche presentano, entro il mese di maggio di ogni anno, alla Corte dei conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato, il conto annuale delle spese sostenute per il personale. Il conto è accompagnato da una relazione, con cui le amministrazioni pubbliche espongono i risultati della gestione del personale, con riferimento agli obiettivi che, per ciascuna amministrazione, sono stabiliti dalle leggi, dai regolamenti e dagli atti di programmazione

Sanzione	Divieto di assunzione: *"La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni"*
Rideterminazione dotazione organica e verifica delle eccedenze di personale	
Art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001	In sede di definizione del PFTP, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.
Regolamento Organizzativo ARDSU art. 3 comma 2 lettera d	Compete al Consiglio di Amministrazione "*la determinazione della dotazione organica e le sue variazioni nonché l'adozione dell'assetto organizzativo generale*".
Art. 33 comma 1 del D.lgs. 165/2001	"*Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica*".
Sanzione	**Divieto di assunzione** (art. 6 comma 6 D.Lgs 165/01): le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
Responsabilità	La mancata attivazione delle procedure da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
Contenimento della spesa di personale	
Art. 1, comma 557, 557-*bis* e 557-*quater*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, 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: a. razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; b. contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.

Sanzione	**Divieto di assunzione:** in caso di mancato rispetto, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, cioè la sanzione prevista in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente: divieto di assunzione assoluto nell'anno successivo.
Controllo del Collegio dei Revisori e autorizzazione della Giunta Regionale	
art. 20, comma 2 lettera d) del D.Lgs 30 giugno 2011 n. 123	*"I collegi dei revisori dei conti e sindacali, in particolare, devono: <…> d) vigilare sull'adeguatezza della struttura organizzativa dell'ente e il rispetto dei principi di corretta amministrazione;"*
art. 11, comma 4, L.R. 26 luglio 2002 n. 32	*"Le modifiche della dotazione organica dell'Azienda sono approvate dalla Giunta regionale entro sessanta giorni dalla presentazione della stessa"*.
La verifica dell'aggregato di spesa relativa al lavoro flessibile	
art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010	A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.
art. 36 del D.lgs. 165/2001	L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.
Rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e del pareggio bilancio	
art. 1, comma 466, della legge 232/2016	A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 466 dell'art. 1 in commento, devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali.
Nota di aggiornamento al DEFR (del. CR Toscana 18 dicembre 2019 n. 81)	*"Gli Enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso: a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura, finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale; b)* ***il raggiungimento del pareggio di bilancio;*** *c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi*".

Adempimenti piattaforma certificazione crediti	
art. 9, comma 3-*bis*, del D.L. 85/2008	Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente.
Sanzione	Divieto di assunzione fino al permanere dell'inadempimento: La pubblica amministrazione che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale.
Adozione Piano della *performance*	
art. 10 del D.lgs.150/2009. Per l'Azienda i riferimenti sono integrati dalle seguenti disposizioni regionali: - LR 8 gennaio 2009, n. 1 - DPR 24 marzo 2010, n. 33/R - Art. 60-ter "Piano della qualità della prestazione organizzativa e relazione sulla qualità della prestazione" del Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale, lavoro), approvato con D.P.G.R. 8 agosto 2003 n. 47/R, come inserito ex art. art. 19, comma 1, del regolamento emanato con D.P.G.R. 3 gennaio 2018, n. 1/R - DGR . n. 229/2018.	Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della *performance*, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla *performance*, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. NB: per l'Azienda le disposizioni regionali prevedono rispetto al punto B: - entro marzo L'O.I.V. trasmette il parere sul monitoraggio finale sul conseguimento degli obiettivi strategici di cui ai PQPO (parere di "coerenza" rilasciato a norma dell'art. 28 duedecies comma 7 bis del Regolamento 33/R); - entro aprile viene approvata dal Cda la Relazione annuale sulla performance; - entro settembre l'OIV valida la Relazione annuale sulla Performance
Sanzione art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009	In caso di mancata adozione del Piano della *performance*: • divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti; • divieto di assunzione: l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque

	denominati.
Responsabilità	Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla *performance* dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del d.lgs. 150/2009, ossia l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.
Adozione del Piano triennale delle azioni positive e pari opportunità	
art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006	Gli enti predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
Sanzione ex art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001	Divieto di assunzione: le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale

2.1 Il superamento della dotazione organica

Come già rilevato con la deliberazione del CdA n. 12/19 del 29 marzo 2019 – di approvazione del PTFP 2019/2021 – a partire dall'annualità 2019 la definizione dei fabbisogni intende realizzare in concreto le direttrici di organizzazione e sviluppo contenute nelle *Linee Guida del Ministro per la Funzione Pubblica in materia di fabbisogni del personale*, inteso quest'ultimo quale strumento diretto ad orientare le amministrazioni pubbliche nella pianificazione dei fabbisogni secondo un nuovo approccio metodologico che si fonda, in estrema sintesi, nel superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Sotto questo profilo, assume particolare rilievo la nozione di dotazione organica intesa come **spesa potenziale massima**, il cui limite è sostanzialmente rappresentato, in prima analisi, dal divieto di superamento della media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

Dato riscontro del rispetto del limite di cui trattasi, l'Azienda può procedere annualmente alla rimodulazione quali/quantitativa della provvista di personale dipendente di cui dispone, tenuto conto dell'attività programmatoria delle risorse umane nel triennio di sviluppo.

I posti vacanti, qualificati come posizioni *assumibili* nel PTFP, possono dunque essere coperti nella misura in cui siano individuate le risorse necessarie al finanziamento entro il limite della cd. ***capacità assunzionale***, in via generale stabilita dal legislatore nazionale e, per l'Azienda, previa autorizzazione della Giunta Regionale, ai sensi dell'art. 22bis della Legge Regionale 8 gennaio 2009 n. 1, secondo cui "*La Giunta regionale definisce annualmente, con deliberazione, la capacità assunzionale propria e degli enti dipendenti, nel rispetto della normativa vigente e degli orientamenti espressi dalla giurisprudenza contabile. La capacità assunzionale complessiva è ripartita in relazione alle specifiche esigenze organizzative di ciascun ente, garantendo comunque per ciascuno di essi il rispetto dei limiti posti allo stesso dall'applicazione dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "legge finanziaria 2007")*".

2.2. Recenti interventi di modifica dell'assetto normativo generale che incidono con la programmazione 2020/2022

Il principale elemento di novità nel calcolo della capacità assunzionale è rappresentato dalle nuove modalità di calcolo dei resti assunzionali derivanti dal turn-over. A seguito dell'introduzione dell'art. 14bis del D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni in legge n. 26/2019, è possibile cumulare le 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.

Con la legge 19 giugno 2019 n. 56 recante *Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo* è stata introdotta (art. 3) una disposizione di snellimento nelle procedure di reclutamento dall'esterno che si sostanzia nella facoltà – non più nell'obbligo – di procedere alla preventiva mobilità di personale di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/01. Tale disposizioni è efficace per i procedimenti di assunzione relativi al triennio 2019/2021.

Un'ulteriore modifica di rilievo, idonea ad impattare sulla programmazione del personale, è stata introdotta dall'art. 14 bis, comma 1 lettera b) del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 – convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n. 26 – che, attraverso l'inserimento del comma 5sexies all'art. 3 del D.L. 90/2014, reca la seguente disposizione "*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".

Dal 1° gennaio 2020 sono abrogate, per effetto dell'art. 1, comma 148, L. 27 dicembre 2019, n. 160, le disposizioni introdotte a far data dal 2019, dall'art. 1 comma 361 e ss. della legge 30 dicembre 2018 n. 145 *Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021,* in tema di scorrimento delle graduatorie e in relazione all'utilizzo esclusivo delle graduatorie medesime per la copertura dei soli posti messi a concorso. In buona sostanza – e fatta eccezione per taluni aspetti di ulteriore innovazione, tra cui la riduzione del periodo di validità delle graduatorie stesse dal triennio al biennio dalla loro approvazione – può affermarsi che, sul punto, il legislatore ha ripristinato lo *status quo ante*.

Per comprensibili ragioni di economia redazionale, si omettono ulteriori importanti elementi di novità recentemente introdotti in tema di limiti temporali all'utilizzo delle graduatorie in quanto l'Azienda non dispone di alcuna graduatoria concorsuale ancora accessibile, considerato che tutte le graduatorie di cui l'Azienda disponeva, approvate nell'anno 2011, hanno esaurito la loro efficacia al 31.12.2018 e, se ed in quanto sottoposte a procedura di verifica della perdurante idoneità dei candidati, al 31 marzo 2020.

3.LE DINAMICHE DI CESSAZIONE DI PERSONALE

3.1 Le cessazioni di personale registrate nel 2019

La previsione delle cessazioni previste per l'anno 2019 pianificata in sede di approvazione del PTFP 2019/2021 presentava un apprezzabile grado di incertezza, in relazione al fatto che dal secondo semestre 2019 sarebbe entrata in vigore la disciplina del collocamento a riposo volontario con i requisiti di "quota 100". La (più volte) rilevata difficoltà di ricostruzione della posizione previdenziale dei dipendenti delle disciolte ARDSU derivante dalla lacunosità delle informazioni in atti e l'incertezza dell'esercizio, da parte del dipendente, del diritto al collocamento anticipato a riposo per "quota 100", resero a suo tempo necessario l'introduzione di un principio di "probabilità" di prossima cessazione piuttosto che di "certezza". A distanza di oltre un anno dall'approvazione del PTFP 2019/2021 è ora possibile valutare il grado si

realizzazione delle cessazioni previste nell'anno 2019. In via di estrema sintesi, si può concludere circa l'alto livello di attendibilità delle proiezioni del turn-over alla luce dei dati che seguono:

- n. 7 cessazioni indicate come certe, si sono puntualmente realizzate (2 delle quali per "quota 100")
- n. 5 cessazioni indicate come "incerte" nel 2019 ("quota 100" o "pensione anticipata") non si sono verificate nel 2019 (per mancata adesione dei titolari del diritto), ancorché – come previsto – si sono verificate (o si realizzeranno) nel 2020.

Oltre alle posizioni programmate, si sono verificate cessazioni di personale non preventivabili (in quanto legate a situazioni imprevedibili quali: decesso in servizio, dimissioni volontarie senza collocamento in quiescenza, mobilità) per n. 3 posizioni.

Infine, a titolo di informazione di massima, si può concludere che 1/3 dei dipendenti aziendali (personale di categoria e dirigenza) in possesso dei requisiti per collocamento a riposo anticipato per "quota 100" ha effettivamente optato per tale istituto previdenziale.

Il quadro riassuntivo delle cessazioni verificatesi nel 2019 è dunque il seguente:

n	Ultimo giorno lavorativo	CAT. GIUR.	% PREST.	atto
1	14/01/2019	c1	50,00%	Provv. 74/19 del 18.02.2019
2	16/04/2019	b3	100,00%	Provv. 322/19 del 24.12.2019
3	31/05/2019	b3	100,00%	Det. Dirig. 233/19 del 27.05.2019
4	30/06/2019	b3	100,00%	Nota prot. 7238/19 del 16.04.2019
5	11/07/2019	b3	100,00%	Provv. 68/17 del 14.02.2017
6	31/07/2019	b3	100,00%	Det. Dirig. 117/29 del 01.04.2019
7	21/08/2019	dirigente	100,00%	Det. Dirig. 119/19 del 01.04.2019
8	30/10/2019	B3	50,00%	Det. Dirig. 498/19 del 22.10.2019
9	30/11/2019	B1	100,00%	Nota prot. 26934/19 del 12.09.2019
10	31/12/2019	C1	100,00%	Det. Dirig. 118/19 del 01.04.2019

Si ricorda che l'ultima dotazione organica approvata dalla Giunta Regionale della Toscana – in termini di dotazione per unità – è contenuta nella Delib. Giunta Regionale 664/13 ed è definita come segue:

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

La dotazione organica (in termini finanziari) approvata dal CdA ARDSU con delib. 12/2019 di approvazione del PTFP 2019/2021 **è pari a € 7.725.813,86** desunta sulla base dei seguenti contingenti deliberati:

- **n. 368 dipendenti di categoria** (presenti + assumibili 2019)
- **n. 3 dirigenti** (presenti + assumibili)

3.2 Le cessazioni di personale previste per il 2020

N.	Ultimo giorno lavorativo	CAT. GIUR.	% PREST.	ATTO
1	07/03/2020	B3	100,00%	Det. Dirig. 558/19 del 22.11.2019
2	17/03/2020	B3	100,00%	Provv. 83/18 del 02.03.2018
3	03/06/2020	D1	100,00%	Det. Dirig. 121/20 del 13.02.2020
4	01/07/2020	D3	100,00%	Det. Dirig. 10/20 del 09.01.2020
5	09/07/2020	B3	100,00%	Det. Dirig. 45/20 del 13.01.2020
6	01/08/2020	C6	100,00%	Det. Dirig. 189/20 dell'11.03.2020
7	01/10/2020	B3	100,00%	Provv. 374/18 del 29.08.2018
8	08/10/2020	B3	100,00%	Det. Dirig. 322/20 del 04.06.2020
9	12/09/2020	B3	100,00%	Provv. 53/20 del 25.05.2020 e provv. 74/20 del 07.07.2020
10	01.04.2020	B3	100,00%	Provv. 5 del 04.01.2018
11	01.06.2020	D3	100,00%	Det Dirig. 560/19 del 22.11.2019
12	20.08.2020	B3	100,00%	Provv. 6 del 04.01.2018
13	01.07.2020	B3	100,00%	Det. Dirig. 293/20 del 18.05.2020

3.3 Le cessazioni di personale previste per il 2021

La programmazione dei fabbisogni impone uno sguardo di prospettiva rispetto alle cessazioni di personale che si prevede possano realizzarsi entro il ciclo di programmazione. Poiché, a legislazione vigente, il ripristino del *turn-over* – a prescindere dunque da spazi assunzionali che si possono aggiungere in relazione alle disposizioni attuative del cd. *Decreto Crescita* – è calcolato sulle risorse che si rendono disponibili a fronte di cessazioni realizzate nell'anno precedente, il calcolo delle capacità assunzionali per il ripristino del *turn over* con riferimento all'anno 2022 (terzo anno del ciclo di programmazione del PTFP) non può prescindere dall'analisi delle cessazioni che si prevede possano intervenire nell'anno 2021. La valutazione di questo specifico aspetto è estremamente complessa in quanto suppone la comparazione di informazioni da acquisire e/o da accertare presso le varie casse pensionistiche, a fronte di una "vita lavorativa" del singolo dipendente non sempre lineare e/o di agevole ricostruzione. Nel prospetto che segue sono indicate le ipotesi stimate di cessazione di personale per l'anno 2021:

PREV.USCITA	CAT. GIUR.	% PREST.
19/01/2021	B3	100,00%
19/07/2021	B3	100,00%
01/12/2021	B3	100,00%
31/12/2021	C	100,00%
01/04/2021	B3	100,00%
01/04/2021	D3	100,00%
01/06/2021	B3	100,00%
01/12/2021	D1	100,00%
01/03/2021	C	100,00%
01/11/2021	B3	100,00%

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n. 2/2015 (prot. 0011405 del 19.02.2015) ha prescritto a tutte le Pubbliche Amministrazione un accertamento della posizione previdenziale del dipendente ai fini dell'applicazione delle vincolanti disposizioni in tema di collocamento a riposo d'ufficio (cfr § 2.3.1.: *Le amministrazioni programmeranno per tempo le opportune verifiche con l'ente previdenziale, per conoscere e valutare la situazione contributiva complessiva del dipendente e adottare le misure conseguenti*). Bisogna tuttavia avvertire che, nonostante l'adesione dell'Azienda al principio procedurale diramato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, non raramente le informazioni richieste all'ente previdenziale non hanno avuto riscontro o, quanto il dato fosse disponibile, talora le risposte sono pervenute oltre i tempi prescritti per assumere vincolanti decisioni da parte dell'Azienda.

Va poi osservato che una stima delle cessazioni oltre l'anno sconta il limite dell'attendibilità "giuridica" delle soluzioni prospettate, atteso che – come noto – l'apparato regolatorio in tema di trattamenti di quiescenza è soggetto a progressive evoluzioni e a interventi più o meno organici di riforma. Le informazioni, pertanto, debbono essere necessariamente sottoposte ad ulteriore verifica e devono intendersi come prospettazione di massima.

Aldilà della rappresentazione delle risorse che verranno a cessare in relazione alle quali si prevede il reintegro, appare opportuno che l'organo di vertice deliberi il seguente indirizzo, onde assicurare il mantenimento del livello quali/quantitativo dei Servizi, qualora si verifichino cessazioni non programmate:

- *autorizzare il Direttore, su richiesta formale dei dirigenti (nella loro veste di datori di lavoro) a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nel PTFP presente deliberazione, nonché nei casi di mobilità in entrata a fronte di mobilità in uscita, avvertendo che le modalità di reclutamento, in tali circostanze, devono essere individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale, condizionatamente all'avvenuta approvazione delle capacità assunzionali per l'anno di riferimento da parte della Giunta Regionale*.

4. LO STATO DI AVANZAMENTO DEL PTFP 2019/2021 E DEL PIANO ASSUNZIONI 2019

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli ultimi anni è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Un'inversione di tendenza si è registrata a partire dall'anno 2019, quando si è posto mano ad un significativo piano di reclutamento di personale, dopo una sostanziale stasi di quasi dieci anni nell'inserimento di risorse dall'esterno, atteso che l'ultima tornata di assunzioni *ex novo* rimonta all'anno 2011.

Nel prospetto che segue, si pone a confronto il programma anno 2019 delle assunzioni previste (assunto a riferimento il provvedimento del Direttore n. 206/19 del 20 maggio 2019 ed, eventualmente, i reclutamenti avviati con la precedente programmazione ma non conclusi entro l'esercizio) con le assunzioni effettivamente realizzate, corredato dalle indicazioni delle fasi procedurali.

Posizione da reclutare	Avvio del procedimento	Art. 34bis d.lgs 165/01	Art. 30 d.lgs 165/01	Art. 3 comma 101 Legge Finanziaria 2008	Reclutamento dall'esterno	Verifica perdurante idoneità	esito
N. 1 cat. D "Specialista in attività tecniche" Ingegnere/Architetto	Provv. 248/18 dell'11.06.2018	Prot. 11768/18 del 06.08.2018 Prot. 15681/18 del 28.08.2018	Provv. 467/8 del 18.10.2018	NO	Provv. 560/18 del 05.12.2018 Provv. 591/18 del 21.12.2018 Provv. 605/18 del 28.12.2018 Provv. 60/19 del 14.02.2019 Provv. 228/19 del 19.06.2019 Provv. 267/19 del 14.08.2019	Provv. 121/19 del 06.03.2019 Provv. 140/19 del 21.03.2019 Provv. 182/19 del 09.04.2019	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 1 cat. C "Assistente informatico"	Provv. 206/19 del 20.05.2019	Prot. 13071/19 del 12.07.2019 Prot. 13220/19 del 15.07.2019	Provv. 251/19 del 12.07.2019 D. Dir. 397/19 del 21.08.2019	NO	Provv. 274/19 del 30.08.2019	Provv. 190/19 del 16.04.2019 Provv. 199/19 del 30.04.2019 Provv. 208/19 del 20.05.2019	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 2 cat. B3 "Operatore Specializzato Addetto alla Ristorazione" sede di Siena	Del CdA 61/17 del 21.12.2017 Provv. 248/18 dell'11.06.2018 Provv. 206/19 del 20.05.2019	Prot. 32158/18 dell'11 ottobre 2018 Prot. 7574/19 del 19.04.2019 Prot. 7801/19 del 06/05/2019	Provv. 202/19 del 03.05.2019 Provv. 246/19 del 09.07.2019 D.D. 396/19 del 14.08.2019	SI Provv. 269/19 del 21.08.2019 D.D. 428/19 del 12.09.2019	Precluso	Provv. 200/19 del 30.04.2019 Provv. 214/19 del 28.05.2019 Provv. 254/19 del 17.07.2019	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 9 cat. B3 "Operatore Specializzato Addetto alla Ristorazione" sede di Firenze	Provv. 206/19 del 20.05.2019	Prot. 11517/19 del 17.06.2019 Prot. 11659/19 dell'11.06.2019 *per il contingente esterno	Provv. 235/19 del 01.07.2019 D.D. 378/19 del 01.08.2020	SI Provv. 262/19 del 05.08.2019 D.D. 418/19 del 09.09.2019	Parzialmente precluso Provv. 279/19 del 12.09.2019 Provv. 289/19 del 30.09.2019	Provv. 200/19 del 30.04.2019 Provv. 214/19 del 28.05.2019 Provv. 254/19 del 17.07.2019	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
n. 3 cat. B3 "Operatore Specializzato Addetto alla Ristorazione" sede di Firenze – mobilità ex art. 30**	Provv. 206/19 del 20.05.2019	Non previsto per procedure di mobilità non preordinate all'assunzione dall'esterno	Provv. 235/19 del 01.07.2019 D.D. 378/19 del 01/08/2019	NO	NO	NO	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO** (in relazione ad 1 posizione su 3, per carenza di candidature)
n. 1 cat. D1 "Specialista in attività giuridico/amministrative" sede di Siena	Provv. 206/19 del 20.05.2019	Non effettuata	Non effettuata	NO	Precluso	NO	RIPROGRAMMATO ANNO 2020
N. 1 cat. D "Specialista in attività tecniche"	Convenzione Prov. Firenze n. 82 del 20.06.2017 (3° anno)	Non soggetto (Direttiva Ministro P.A. n. 1/2019 § 4.2 pg. 14)	Non soggetto (Direttiva Ministro P.A. n. 1/2019 § 4.2 pg. 14)	NO	Provv. 284/19 del 20.09.2019	Provv. 121/19 del 06.03.2019 Provv. 140/19 del 21.03.2019	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**

Ingegnere/Architetto	Provv. 248/18 dell' 11.06.2018 Provv. 206/19 del 20.05.2019					Provv. 182/19 del 09.04.2019	
N. 1 Dirigente Area Lavori — Manutenzioni — Patrimonio	Provv. 248/18 dell'1 1.06.2018 Provv. 206/19 del 20.05.2019	Prot. 14957/18 del 24.08.2018 Prot. 15674/18 del 28.08.2018 Prot. 6836/19 del 08.04.2019 Prot. 6974/19 del 10.04.2019	Provv. 181/19 del 08.04.2019 Provv. 207/19 del 20.05.2019	NO	Provv. 225/19 del 14.06.2019 Provv. 247/19 del 09.07.2019 Provv. 270/19 del 23.08.2019 Provv. 278/19 del 11.09.2019 Delib. 56/19 del 23.09.2019 Provv. 312/19 del 28.11.2019 Provv. 321/19 del 20.12.2019	NO	**CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 1 Assistente amministrativo (art. 18 comma 2)	Provv. 206/19 del 20.05.2019	Non soggetto (Direttiva Ministro P.A. n. 1/2019 § 4.2 pg. 14)	Provv. 314/19 del 09.12.2019 Provv. 19/20 del 21.02.2020	NO	Programmato anno 2020	NO	Avviso andato deserto RI-PROGRAMMATO ANNO 2020
N. 4 cat. B3 "Addetto alla Ristorazione" Part Time 50%	Provv. 338/17 del 24.07.2017	Prot. 7066/17 del 24.07.2017 Prot. 7499/17 del 03.08.2017	Provv. 400/17 del 5.09.2017	NO	Provv. 577/17 del 13.12.2017 B.U.R.T. parte III n. 51 del 20.12.2017 Provv. 330/18 del 17.07.2018 Provv. 502/18 del 6.11.2018	NO	. **CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 1 cat. DI "Specialista in attività giuridico/amministratiive" per mobilità tra enti.	Provv. 248/18 dell'1 1.06.2018	Prot. 10278/18 del 26.07.2018 Prot. 12644/18 del 16.08.2018	Provv. 465/18 del 18.10.2018 Provv. 115/19 del 05.03.2019 Provv. 136/19 del 19.03.2019	NO	Precluso	NO	. **CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**
N. 1 cat B3 Addetto alla Ristorazione (mobilità per interscambio)	Provv. 67/19 del 15.02.2019	Non previsto per procedure di mobilità non preordinate all'assunzione dall'esterno	Provv. 128/19 del 14.03.2019	NO	Precluso	NO	. **CONCLUSO CON ESITO POSITIVO**

** incluse nelle nelle 9 posizioni di cui alla riga sopra.

La parte preponderante delle assunzioni dall'esterno è stata realizzata facendo ricorso alle graduatorie concorsuale approvate dall'Azienda nell'anno 2011. A seguito delle disposizioni recate dalla legge 145/2018 tutte le graduatorie redatte nel 2011 sono state assoggettate a procedura di verifica della perdurante idoneità con una *tabella di marcia* molto serrata, onde consentire l'utilizzo entro il termine di validità legale (30 settembre 2019[1]). L'obiettivo è stato realizzato con il supporto e la collaborazione di alcuni Servizi e di alcuni selezionati dipendenti che hanno contribuito alla:

1) organizzazione dei corsi interni di formazione
2) composizione delle commissioni di verifica e svolgimento del colloquio di accertamento
3) organizzazione logistica.

Questo procedimento del tutto inedito, introdotto in sede di legge di Bilancio per il 2019 – considerato l'assoluto rilievo della materia e la ristrettezza dei tempi a disposizione - ha reso necessario incardinare un processo sostanzialmente simile a specifici corsi/concorso per ogni singola graduatoria, in modo da poter pianificare ordinatamente le convocazioni dei candidati (attività tutt'altro che agevole, in relazione alla vetustà delle domande di partecipazione al concorso, risalenti al 2010), organizzare i corsi di formazione interni, svolgere le sedute di esame.

Delle 6 graduatorie disponibili, sono state sottoposte a verifica della perdurante idoneità n. 5 graduatoria (quelle per le quali era previsto/preventivabile lo scorrimento in relazione al personale da reclutare).

Si sottolinea in questa sede che nessun ricorso è stato proposto da candidati esclusi avverso il procedimento dei verifica della perdurante idoneità ed anzi, si segnala con soddisfazione che alcune delle graduatorie di cui trattasi sono state rese accessibili all'ARTI Toscana, che ne ha fatto richiesta, per poter procedere ad assumere personale a tempo indeterminato (sono stati avviati al lavoro da parte di ARTI candidati idonei per i profili amministrativi, per i profili informatici, per i profili di geometra).

Nel prospetto che segue, di dà conto dell'utilizzo delle relative graduatorie:

Graduatoria	**N. candidati idonei dopo verifica**	**n. candidati a cui è stata fatta proposta di assunzione da ARDSU**	**Candidati assunti da ARDSU**	**Candidati assunti da altro ente**	**Stato della graduatoria alla data di scadenza**
Cat D Specialista in attività tecniche "Ingegnere/Architetto"	04	02	02	00	Residuano n. 2 candidati
Cat. C Assistente Amministrativo	05	00	00	05	Esaurita
Cat. C Assistente Tecnico informatico	02	01	01	00	Residua n. 1 candidato
Cat. C Assistente Tecnico Geometra	02	00	00	02	Esaurita
Cat. B3 Addetto alla Ristorazione Tempo Pieno	20	07	04	00	Residuano n. 13 candidati
TOTALE	**33**	**10**	**07**	**07**	

NB: i dati in tabella sono rilevati per le assunzioni autorizzate successivamente 1° gennaio 2019

[1] Solo successivamente alla provvista di personale effettuata dall'Azienda, il termine è stato prorogato al 31 marzo 2020.

In relazione all'assunzione al ruolo della dirigenza del dirigente responsabile dell'Area Residenze e Patrimonio, l'Azienda si è avvalsa di una graduatoria concorsuale messa a disposizione dalla Provincia di Pisa. L'individuazione di detta graduatoria è stata disposta in conformità al *Regolamento recante Criteri per l'utilizzo di graduatorie di altri enti pubblici*, approvato con deliberazione del CdA n. 77/18 del 30.11.2018, previa procedura di interpello mediante avviso pubblico, e sottoscrizione di apposito accordo di regolazione approvato con deliberazione del CdA n. 56/19 del 23.09.2019.

Analogamente, con scambio di intese tra Scuola Normale Superiore di Pisa (Decreto del Segretario Generale n. 98/2019 del 29.05.2019) e Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario (Provvedimento del Direttore n. 128/19 del 14.03.2019), si è provveduto ad effettuare la mobilità per interscambio di n. 1 dipendente di categoria B3 tempo pieno "Addetto alla Ristorazione", in esito ad una procedura di interpello interno approvata con provvedimento del Direttore n. 67/19 del 15.02.2019.

5. IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Come noto, le "Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" (G.U.R.I. - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), forniscono un orientamento per la composizione del PTFP che "*deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:*
<…> con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28 , del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP".

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

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

Richiamate le valutazioni già operate sul punto al paragrafo "Verifiche sul lavoro flessibile" di cui alla relazione annessa al PTFP 2019/2021, il limite finanziario di ricorso al lavoro flessibile previsto ex art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010 è definito sul costo della retribuzione ordinaria del personale a tempo determinato, registrato nel Bilancio d'esercizio 2009, di cui alla deliberazione CdA n.31/10, che risulta essere pari a **€ 445.608,53=.**

Il limite finanziario stabilito dal legislatore regionale deve essere verificato, in parallelo, con le disposizioni regionali che declinano i criteri per il

concorso delle autonomie locali al contenimento della spesa pubblica. La già citata Nota di Aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) approvata con Delib. C.R. 18 dicembre 2019 n. 81, nella parte dell'allegato che declina gli indirizzi agli Enti dipendenti, stabilisce che l'Azienda – al pari degli altri enti dipendenti – concorre al raggiungimento dell'obiettivo "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale", attraverso le seguenti misure: "*tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2019. Inoltre, si prevede per il triennio 2020-2022 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale. In particolare, a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n.296/2006*".

Come evidenziato nella programmazione triennale dei fabbisogni del personale, di cui alla deliberazione n. 12/19, le collaborazioni studentesche sono state qualificate come "collaborazioni coordinate e continuative" e, pertanto, si ritiene di pianificarle in relazione alle risorse destinabili alla spesa del personale per finalità flessibili.

Nel conto economico previsionale 2020, a questo scopo, ed in via preliminare rispetto alla più ampia programmazione dei fabbisogni, sono stati previsti Euro 41.775,00. A causa dell'emergenza sanitaria COVID-19, che ha determinato la completa riorganizzazione dei Servizi aziendali, si pianifica per il 2020, in via prudenziale, l'attivazione di collaborazioni studentesche pari al 50% del costo inizialmente inserito.

Assunto come limite invalicabile della spesa di personale il livello registrato per l'anno 2016, la pianificazione delle risorse per l'anno 2020 e a seguire si attesta su di un valore complessivo di poco inferiore al limite come si evince dalla tabella che segue:

ANNO	COSTO DEL PERSONALE		RINNOVO CCNL 2016-2018 (ANNO 2019-1 APRILE 2009+IVC LUGLIO 2010)	COSTO DEL PERSONALE AL NETTO RINNOVI CONTRATTUALI	VARIAZIONI RISPETTO ALL'ANNO 2020
	COSTO DOTAZIONE	COSTO TABELLA RACCORDO			
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	14.605.837,31			14.605.837,31	1.194.934,38
2016	13.418.688,94			13.418.688,94	**7.786,01**
2020	7.460.905,19	6.300.580,62	350.582,87	13.410.902,93	

In buona sostanza, sarebbero consentite assunzioni a carattere temporaneo, oltre a quanto programmate per collaborazione studentesche, entro il valore complessivo di € **7.786,01,** valore al di sopra del quale il limite stabilito dalla programmazione economico/finanziaria regionale sarebbe superato.

Stante che lo spazio di manovra per il finanziamento di rapporti flessibili è assai ridotto, non si ha margine per prevedere forme di tirocinio extracurriculare – quali gli interventi per attività formative nei Servizi di Ristorazione destinati a soggetti in condizione di svantaggio sociale -.
Secondo la recente giurisprudenza contabile formatasi sul punto "*quanto al secondo quesito, avente ad oggetto la sussunzione, nel limite di spesa di cui al citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, anche dei sussidi economici erogati dagli enti in relazione allo svolgimento di tirocini formativi, questa Sezione condivide l'orientamento già espresso da altre Sezioni regionali di controllo (in particolare, deliberazione n. 14/2012/PAR e n. 5/2013/PAR della Sezione Toscana, deliberazione n. 268/2013/PAR della Sezione Emilia Romagna e deliberazione n. 23/2016/SRCPIE/PAR della Sezione Piemonte), secondo il quale «l'onere gravante sull'ente per i tirocini* (…) *ricade nella citata disposizione di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i.; sicché detta spesa va ricondotta nell'ambito di quella per il personale relativa a contratti di formazione-lavoro e ad altri rapporti formativi e soggiacerà ai limiti ivi previsti" (così, deliberazione Sezione Piemonte cit.). Tale conclusione trova fondamento nella lettera della norma (art. 9, comma 28 cit.), che, facendo espresso riferimento ad "altri rapporti formativi", richiama un concetto ampio suscettibile di ricomprendere al suo interno qualunque forma di rapporto con intento formativo che comporti una spesa a carico del bilancio dell'ente e, quindi, anche il tirocinio formativo, implicante comunque l'instaurazione di una relazione che può certamente rientrare nel suddetto, ampio concetto di rapporto formativo. Come opportunamente sottolineato dalla richiamata giurisprudenza, infine, il costo per i tirocini formativi non rientra nella spesa di personale sin qui considerata, ove venga coperto da finanziamenti di terzi*".

6. I PARAMETRI DI VIRTUOSITA' DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa di interesse, come già anticipato, prevede che non si può procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo al ricorrere anche solo di una delle condizioni che seguono:

1. mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'anno precedente;
2. mancata riduzione delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013;
3. mancata rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
4. mancata ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà;
5. mancata approvazione del Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;
6. mancata adozione del Piano della *Performance*.

Ai fini dell'accertamento del conseguimento dei suddetti parametri di virtuosità da parte dell'Azienda, si dà conto dell'esito dell'attività svolta:

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 1., l'Azienda ha rispettato il pareggio di Bilancio (DEFR 2020);
- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 2., l'Azienda per il 2019 ha registrato una spesa di personale pari a € 13.201.531,55, come evincibile a pag. 55 della Relazione sulla gestione aziendale anno 2019 allegata alla deliberazione del CDA n. 31/20 del 28 maggio 2020 ed è sotto il limite del valore medio del triennio 2011/2013 e sotto il limite del 2016 (DEFR 2020);
- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 3., l'Azienda ha rideterminato la Dotazione Organica complessiva

dell'Ente con deliberazione del CdA n. 12/2019, riducendo il personale di categoria e della dirigenza (che passa da 4 posizioni a 3) rispetto alla dotazione organica deliberata dalla Giunta Regionale con delib. 5 agosto 2013 n. 664

- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 4., agli atti non risultano eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Azienda;
- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 5., con deliberazione del CdA n. 2/2020 del 30 gennaio 2020, l'Azienda ha approvato il Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- Con riferimento al parametro di virtuosità di cui al punto 6., l'Azienda ha ottemperato con deliberazione del CdA n. 30/20 del 30 aprile 2010, di approvazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa anno 2020

7. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA SPECIFICI IN TEMA DI FABBISOGNO DI PERSONALE.

Le nuove modalità di definizione del PTFP e della sottesa dotazione organica, introdotte per effetto del D.Lgs 75/2017, rendono attuale l'esigenza della puntuale rilevazione della spesa massima di personale che, come noto, rappresenta il limite di spesa invalicabile nell'economia della programmazione delle risorse di personale. Una recente giurisprudenza della magistratura contabile (Corte Conti Puglia deliberazione n. 111/2018/PAR) ha fornito un'adeguata linea interpretativa. In risposta al quesito se il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifichi con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, è precisato che "*le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che «la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ……. e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente». Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene 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. La questione <…> trova risposta chiara ed esplicita nella deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG) che ha enunciato il seguente principio di diritto: «****A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le 4 eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento****». *Secondo tale orientamento, «il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa più restrittivo» (deliberazione n.*

16/SEZAUT/2016/QMIG). Si richiama, infine, l'orientamento espresso dalle sezioni riunite della Corte dei conti per il quale per verificare il limite della spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni (Sezioni riunite, deliberazione n.27/CONTR/2011)".

La spesa di personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale delle Stato), ha avuto il seguente andamento negli anni **2011-2012-2013**, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a **€ 14.584.693,00.**

voci di conto economico	**2011**	**2012**	**2013**	**MEDIA TRIENNIO 2011-2013**
B.9) Costi per il personale	**13.445.672,03**	**12.471.039,48**	**12.356.368,95**	**12.654.321,99**
B.9.a) Salari e Stipendi	**10.022.300,47**	**9.650.837,97**	**9.530.259,84**	**9.654.127,38**
di cui incrementi contrattuali	*183.031,19*	*57.984,96*		
B.9.b) Oneri Sociali	**2.785.297,93**	**2.767.202,46**	**2.743.466,85**	**2.742.289,64**
di cui incrementi contrattuali	*52.934,98*	*16.163,35*		
B.9.d) Trattamento di quiescenza e simili	**43.199,11**	**8.413,98**	**8.414,57**	**20.009,22**
B.9.e) Altri costi per il personale	**594.874,52**	**44.585,07**	**74.227,69**	**237.895,76**
B.13) Altri Accantonamenti (personale)	**1.557.394,36**	**1.621.415,63**	**1.593.664,40**	**1.583.888,90**
di cui incrementi contrattuali			*20.807,68*	
IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO	430.222,28	451.149,36	443.074,66	441.482,10
DI CUI ai fin idella media solo IRAP-i e IRAP differita)	**340.222,28**	**356.149,36**	**343.074,66**	**346.482,10**
TOTALI COSTI PERSONALE	**15.343.288,67**	**14.448.604,47**	**14.293.108,01**	**14.584.693,00**
STUDENTI PART TIME (VDC 70530) B.7.b) Altri acquisti di servizi	**21.179,34**	**24.039,61**	**18.214,00**	**21.144,32**
TOTALI COSTI PERSONALE CON STUDENTI PART TIME	**15.364.468,01**	**14.472.644,08**	**14.311.322,01**	**14.605.837,31**

8. L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE

8.1 I "resti" assunzionali

L'articolo 3 del D.L. 90/2014, rubricato "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*" modificato dall'articolo 14 bis del D.L. 4/2019, convertito con legge 26/2019 (Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni), ha previsto che in merito al *turn over* del 100% (attuabile dal 2018 per tutti gli enti locali), si possono cumulare le 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. Pertanto, dal 30 marzo 2019 è possibile cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014-2018), anziché degli ultimi 3 anni.

A decorrere dalla programmazione 2019/2021 è dunque consentito l'utilizzo dei resti assunzionali del quinquennio, oltre alla capacità assunzionale di competenza.

Con riferimento alle modalità di calcolo dei resti, l'orientamento interpretativo è fissato dal seguente principio di diritto (Corte dei Conti – sez. delle Autonomie – delib. 25/SEZAUT/2017/QMIG del 14.11.2017):
"a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini".

Ulteriori modalità applicative in ordine al calcolo del budget assunzionale unico sono mutuate dai criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica – prot. 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 § 14[2].

[2] Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da computare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. A decorrere dall'anno 2011, per il calcolo delle assunzioni in relazione alle cessazioni avvenute nell'anno 2010, andrà tenuto conto del disposto dell'articolo 9, comma 2-bis del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, ove viene previsto che l'ammontare complessivo delle risorse destinato annualmente al trattamento accessorio del personale viene automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Ciò implica che la cessazione di un soggetto genera per l'amministrazione economie sia in riferimento al trattamento fondamentale sia relativamente al trattamento accessorio. Pertanto, rispetto all'impostazione seguita in precedenza, cambiano i criteri di calcolo sia ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno 2010 sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni per l'anno 2011. In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc...) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre. Si rammenta, inoltre, che il **trattamento economico fondamentale** del personale inquadrato nelle aree deve tenere conto della posizione economica di ingresso del cessato. Per quanto riguarda la cessazione di dirigenti di prima fascia va considerato risparmio solamente la parte relativa al trattamento economico complessivo della seconda fascia, in quanto il conferimento di incarico di prima fascia non è soggetto ad autorizzazione ad assumere. Per il dipendente cessato che era titolare di incarico dirigenziale conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs n.165/2001 si considera risparmio solo il trattamento retributivo corrispondente alla qualifica posseduta. Nell'ambito delle cessazioni non vanno conteggiate le mobilità verso enti o amministrazioni sottoposte ad un regime assunzionale vincolato, mentre possono essere considerate quelle verso amministrazioni che non hanno vincoli assunzionali. Si rammenta, infine, quanto già precisato in relazione alle categorie protette ed all'eventuale scorrimento delle graduatorie in seguito a dimissioni avvenute nel periodo di prova. Una volta individuati gli importi complessivi dei risparmi da cessazione, definiti nei termini di cui sopra, il budget assunzionale viene calcolato applicando la percentuale di *turn over* prevista dalla normativa vigente. Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi. Si specifica che

In ordine alla nozione di unico budget assunzionale, la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti ha posto fine alla *vexata quaestio* formulando il seguente principio di diritto:
"*I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014,* ***possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo*** *utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni*".

Questo nuovo approccio in tema di unico budget assunzionale trova conferma nell'art. 33 del cd. "Decreto Crescita" (D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019 n. 58) che, nell'intendo di favorire la semplificazione dei sottesi procedimenti di calcolo e di utilizzo delle risorse, introduce la nozione di "*spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione*" come riferimento principale per le politiche di reclutamento (anche in una logica di ulteriore possibilità di incremento delle dotazioni organiche oltre al ripristino del *turn over*).

8.2 Calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2020

I fatti gestionali in termini di *turn over* per l'anno 2020, a cui si è fatto riferimento in apertura, consentono di procedere alla quantificazione della capacità assunzionale dell'Azienda, ossia di finanziare le assunzioni che si intende realizzare nel primo anno del ciclo di programmazione del PTFP. I criteri di costruzione del dato finanziario sono sintetizzati come appresso:

(i) la spesa è riferita al **trattamento economico annuo di cui al vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018**;

(ii) non concorrono a implementare il budget assunzionale i processi di mobilità in uscita tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, né le cessazioni di personale ascritto alle categorie riservatarie, entro la quota di riserva – Circ. Dip. Funzione Pubblica n. 46078/2010[3];

---

l'onere relativo al personale per cui viene disposto il trattenimento in servizio va determinato con le medesime modalità utilizzate per il computo di personale proveniente dall'esterno dell'amministrazione precisando, comunque, che il costo relativo al trattenimento di un dirigente titolare di incarico dirigenziale generale va calcolato sulla base del trattamento economico complessivo di prima fascia effettivamente percepito dal medesimo. Si precisa, infine, che le modalità di computo illustrate rilevano unicamente ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali consentite dalla normativa vigente, mentre l'effettiva determinazione dei fondi avverrà sulla base dei criteri che saranno fissati con apposita circolare sulla materia.

[3] Nell'ambito delle cessazioni non vanno conteggiate le mobilità verso enti o amministrazioni sottoposte ad un regime assunzionale vincolato, mentre possono essere considerate quelle verso amministrazioni che non hanno vincoli assunzionali. Si rammenta, inoltre, quanto precisato in relazione alle categorie protette ed all'eventuale scorrimento delle graduatorie in seguito a dimissioni avvenute nel periodo di prova. Per quanto riguarda la cessazione di dirigenti di prima fascia va considerato risparmio solo la parte relativa al trattamento economico della seconda fascia in quanto non è soggetto ad autorizzazione ad assumere il conferimento di incarico di prima fascia. Per il dipendente cessato che era titolare di incarico dirigenziale conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.lgs n.165/2001 si considera risparmio solo il trattamento retributivo corrispondente alla qualifica posseduta.

(iii) è imputata alla capacità assunzionale la spesa di personale annua riferita a:

- assunzioni a tempo indeterminato
- reclutamenti per mobilità da enti non soggetti a vincoli assunzionali, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30/12/2004 n. 311, delle circolari del Dipartimento Funzione Pubblica n. 4 del 18/4/2008 e n. 11786 del 22/2/2011, dell'interpretazione di Corte dei Conti Lombardia deliberazione n. 79/2011/PAR
- le trasformazioni a tempo pieno dei rapporti di lavoro di personale assunto a tempo parziale (art. 3, comma 101 L. 244/2007, ed interpretazione di Corte dei Conti Lombardia deliberazione n. 51/2012/PAR;
- le riammissioni in servizio ai sensi delle disposizioni di cui ai vigenti CCNL di comparto (Circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/2/2011);

(iv) non è imputata alla capacità assunzionale la spesa di personale annua riferita a:

- mobilità in ingresso da enti soggetti a limiti assunzionali
- le assunzioni di personale appartenente alle categorie riservatarie di cui alla legge n. 68/1999 – art. 1 e art. 18 comma 2 -, secondo l'interpretazione diramata dal Dipartimento della Funzione Pubblica di cui a prot. n. 11786 del 22/2/2011;
- le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno in riferimento a personale a suo tempo assunto full time, per effetto della disposizione di cui all'art. 3, comma 101, L. 244/2008 e delle precisazioni di cui al citato parere della Corte dei Conti Lombardia n. 51/2012;
- gli incrementi di % di rapporti di lavoro instauratisi a tempo parziale, nei limiti di cui, ex plurimis, alla deliberazione della Corte dei Conti della Campania 338/2016/PAR.

L'esito delle operazioni di calcolo porta a definire il budget assunzionale per l'anno 2020 - calcolato in via previsionale con i resti eventuali degli anni precedenti - a **€ 618.004,84**

La facoltà di assumere è fissata nella misura del 100% sia delle 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 (comma 5sexies all'art. 3 del D.L. 90/2014 inserito dall''art. 14 bis, comma 1 lettera b del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 – convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n. 26).

L'effettiva capacità assunzionale andrà accertata successivamente, in relazione all'esito dei processi di reclutamento, anche allo scopo (eventuale) di rilevare i resti assunzionali secondo quanto più sopra detto.

8.3 Calcolo della capacità assunzionale per l'anno 2021

Assunti i medesimi criteri di rilevazione dei dati esposti al precedente

paragrafo, il budget assunzionale per l'anno 2021, calcolato in via previsionale, ammonta a **€ 178.241,56** oltre ad eventuali resti delle annualità precedenti**.**

Come già precisato in apertura, il calcolo tiene conto delle cessazioni preventivabili a normativa previdenziale vigente e prescinde da qualsiasi effetto risolutivo del rapporto di lavoro che non possa essere attendibilmente previsto (decesso in servizio, dimissioni, decadenza dal rapporto di pubblico impiego, licenziamento disciplinare etc).

La facoltà di assumere è fissata nella misura del 100% sia delle 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 (comma 5sexies all'art. 3 del D.L. 90/2014 inserito dall''art. 14 bis, comma 1 lettera b del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 – convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019 n. 26).

.

9. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022

Le fasi propedeutiche all'elaborazione della presente Relazione e le proposte che ne sono derivate, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per approvazione, sono state formalmente analizzate e condivise in seno al Comitato di Direzione, a cui il vigente Regolamento Organizzativo assegna rilevanti funzioni consultive in tema di pianificazione delle risorse di personale[4].
La programmazione dei fabbisogni tiene conto delle valutazioni effettuate dai dirigenti in ordine ai profili professionali necessari per lo svolgimento delle attività di istituto per le Aree dirigenziali di riferimento, secondo quanto previsto all'art. 6 comma 4bis del D.Lgs 165/01.
Indi, sono state acquisite le attestazioni inerenti eventuali eccedenze di personale, a seguito della ricognizione annuale ex art. 6, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le attestazioni di cui trattasi, depositate in atti, dichiarano l'assenza di situazioni eccedentarie o di sovrannumerarietà.

La sintesi dei processi di acquisizione delle risorse è così rappresentata:

[4] Art. 23 comma 3 secondo periodo: "*Con riferimento al tema specifico della gestione del personale il Comitato di Direzione è tenuto ad esprimere un suo orientamento in merito alle seguenti attività: a) predisposizione della proposta di programma di formazione del personale dipendente b) valutazione e graduazione dei ruoli di responsabilità non dirigenziali e dei relativi trattamenti economici accessori; c) predisposizione della proposta del piano annuale occupazionale e di sviluppo professionale da adottarsi da parte del Direttore in attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale; 4. Il Comitato è convocato almeno tre volte l'anno ed è presieduto dal Direttore. Ad esso partecipano, ove invitati, i coordinatori di Servizi e i responsabili dei Settori, in ragione delle questioni affrontate in tale sede*".

ANNO prevista assunzione	***n. unità da reclutare (PT/FT)***	***Categoria giuridica***	***Profilo***	***Procedura***	***Motivazione***	***Consumo Capacità assunzionale***
2020	1 FT	D	Specialista in attività giuridico/amministrative da assegnare alla sede di **Siena** per potenziamento dotazione in ambito problematiche economico-previdenziali del personale	Concorso preceduto da mobilità art. 30	Già programmato anno 2019	23.980,09
	1 FT	D	Specialista in attività informatiche – sede di **Firenze**	Concorso preceduto da mobilità art. 30	Già programmato anno 2020	23.980,09
	1 FT	D	Specialista in attività giuridico/amministrative – sede di **Siena** – Area Ristorazione	Concorso preceduto da mobilità art. 30	Nuova necessità rilevata	23.980,09
	1 FT	C	Assistente amministrativo – sede di **Pisa** – Area Residenze	Concorso	Già programmato anno 2019 – mobilità art. 30 già esperita	22.039,41
	1 FT	C	Assistente amministrativo – sede di **Siena** – Gestione Amm.ne e Sviluppo R.U.	Legge 68/99 art. 18 comma 2 – concorso riservato	Già programmato anno 2019	0,00
	1 FT	C	Assistente Amministrativo – sede di **Siena** – Area Ristorazione	Concorso preceduto da mobilità art. 30	Nuova necessità rilevata	22.039,41
	2 FT	B3	Operatore Tecnico Specializzato – Addetto alla Ristorazione – sede di **Siena**	Concorso preceduto da mobilità art. 30	Reintegro personale cessato anno 2020	41.304,90
	9 PT 50%	B3	Operatore Tecnico Specializzato addetto alla Ristorazione – sede di **Firenze**	Concorso preceduto da mobilità ex art. 30	Nuova necessità rilevata – quanto a n. 3 posizioni: già programmate per l'anno 2020	92.936,03
	1 FT	B3	Operatore Tecnico Specializzato – Portiere – Area Residenze **Pisa**	Legge n. 68/99 art. 1 – chiamata numerica	Assunzione obbligatoria per scopertura quota	0,00
	1 FT	B3	Operatore Tecnico Specializzato – Addetto alla Ristorazione – sede di **Firenze** -	Mobilità non finalizzata all'assunzione dall'esterno	Già programmata anno 2019 – metodologia assunzione variata	0,00 in quanto mobilità tra enti soggetti a limitazioni alle assunzioni
	1 FT	B3	Operatore Tecnico Specializzato – Addetto alla Ristorazione – sede di **Siena**	Mobilità non finalizzata all'assunzione dall'esterno	Nuova necessità rilevata	0,00 in quanto mobilità tra enti soggetti a limitazioni alle assunzioni

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMATA UTILIZZO 2020 € 250.260,02

2021	1 FT	Dirigente	Concorso preceduto da mobilità	Vacanza del titolare Area Dirigenziale di riferimento	43.928,82

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMATA UTILIZZO 2022 € 43.928,82

2022	1 FT	Dirigente	Concorso preceduto da mobilità	Vacanza del titolare Area Dirigenziale di riferimento	43.928,82

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMATA UTILIZZO 2022 € 43.928,82

TOTALE PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI TRIENNIO 2020-2022 € 338.117,66

10. ORIENTAMENTI IN ORDINE ALLE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

Con l'approvazione del piano annuale delle assunzioni, il Direttore – facendosi interprete delle esigenze delle Aree dirigenziali – provvederà all'attuazione del PTFP per l'anno 2020, dando riscontro delle modalità attraverso le quali procedere ad avviare i procedimenti di reclutamento.

Onde favorire il massimo livello di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, ed in linea con la politica aziendale in tema di trasparenza, i criteri di massima in ordine ai procedimenti amministrativi di reclutamento tengono conto di quanto appresso:

1) per la copertura dei posti da reclutare si procederà a valutare, in via preliminare e di volta in volta, l'attivazione delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 D.Lgs 165/01.
2) Per i profili professionali ascritti alla categoria B si procederà a valutare (qualora esperita senza esito la procedura di mobilità), di volta in volta ed in relazione ai posti da reperire, il ricorso alla selezione mediante Centri per l'Impiego o anche l'attingimento a graduatorie approvate da altri enti, ed in mancanza, tramite concorso pubblico;
3) Per i profili professionali ascritti alle categorie D e C e per la Dirigenza si potrà procedere mediante scorrimento di graduatorie vigenti (anche di altri enti, previo convenzione) ovvero mediante procedura di mobilità ovvero, in mancanza, tramite concorso pubblico.

11. VERIFICA DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE IN QUOTA DI RISERVA

Le assunzioni obbligatorie sono quelle previste dall'art. 1 (personale diversamente abile) e dall'art. 18 comma 2 (personale ascritto a particolari categorie) della legge 12 marzo 1999 n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili".
A seguito della ricomposizione/rettifica delle quote di riserva effettuata con provvedimento del Direttore n. 187/13 del 21 maggio 2013 – tenuto conto che, all'atto dell'unificazione, dette quote di risultavano rilevate in modo non esattamente conforme – l'Azienda ha registrato nel corso degli anni un deficit di reclutamento in quota di riserva, a cui porre mano in modo graduale nel tempo. In un'ottica di programmazione dei reclutamenti, si è dunque provveduto ad una diversificazione delle tipologie di avviamento al lavoro (chiamata numerica, chiamata nominativa, concorso pubblico con

riserva), onde pervenire alla copertura delle quote. Il percorso ha avuto avvio con una prima assunzione a tempo pieno indeterminato - per chiamata numerica - nel 2015 e , in tempi più recenti, attraverso il reclutamento a tempo indeterminato part time 50% di n. 4 unità con profilo di "addetto alla Ristorazione" destinati al Servizio Ristorazione della sede di Firenze.

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

L'anno 2019 ha visto il completamento degli obblighi assunzionali concordati con la citata convenzione n. 82 del 2017, in esatta esecuzione degli adempimenti afferenti al terzo anno (ed ultimo) di validità dell'accordo sottoscritto. Con il provvedimento del Direttore n. 284/19 del 20 settembre 2019 ad oggetto "*Attuazione del Piano di cui alla Convenzione n. 82 del 20 giugno 2017 – prot. 6146/17 del 27 giugno 2017 -: determinazioni*", è stato dato atto del processo di inserimento e dichiarato concluso il relativo procedimento amministrativo diretto al reclutamento.

Per quanto riguarda la quota di personale da ascrivere alle cd. "categorie protette" (art. 18 comma 2 legge 68/99), va ricordato che il concorso pubblico indetto nell'anno 2017 e conclusosi a fine anno 2017 (provvedimento del Direttore n. 606/17 del 27.12.2017 – B.U.R.T. parte terza 24 gennaio 018 n. 4) non ha avuto esito. Nell'anno 2019, conformemente a quanto programmato nel PTFP 2019/2021, si è dato avvio al procedimento di reclutamento di una unità di personale di categoria C e profilo Professionale di "Assistente Amministrativo" da destinare alla sede di Siena, con riserva alle cd. "categorie protette". L'avviso di cui trattasi è andato deserto, come da provvedimento di presa d'atto e dichiarazione di chiusura del procedimento n. 19/20 del 21 febbraio 2020. L'assunzione di cui trattasi, in quanto obbligatorie per la copertura della quota di riserva, viene assegnata al PTFP 2020/2022 – primo anno -, onde poter tempestivamente provvedere.

Infine, in relazione alla segnalazione obbligatoria effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 6 della legge n. 68/99 riferita all'anno 2019, si rilevano le seguenti scoperture:

- art. 1 (diversamente abili): n. 1 unità di personale tempo pieno – sede di Siena[5];
- art. 18 c. (categorie protette): n.1 unità di personale tempo pieno – sede di Siena.

Per la scopertura nella riserva di cui all'art. 1 della legge 68/99, la proposta è di assegnare la posizione alla sede di Pisa, ai sensi dell'art. 5 comma 4 del DPR 10 ottobre 2000 n. 333 ("*I datori di lavoro pubblici effettuano la compensazione, limitatamente alle sedi situate nello stesso ambito regionale e in via automatica*"). Il profilo professionale è riconducibile alla cat. Giuridica B3 "Operatore Specializzato" da destinare al Servizio Residenze della sede di Pisa – tempo pieno – da reclutare

[5] Al netto di n. 1 posizione per la quale è in corso il riconoscimento di ascrizione alla quota di riserva ai sensi dell'art. 3 comma 4 della legge n. 68/99 (lavoratore inabile dopo l'assunzione a ruolo non per causa dell'inadempimento del datore di lavoro)

mediante avviamento numerico.

11.1 Le assunzioni del triennio 2020-2022 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le assunzioni programmate per il completamento della quota di riserva sono sintetizzate come appresso:

Anno 2020

- n. 1 cat. C "Assistente Amministrativo" sede di Siena, interamente riservato a personale ascritto all'art. 18 comma 2 legge n. 68/99, mediante scorrimento di graduatoria di altro ente o, in difetto, concorso pubblico interamente riservato;
- n. 1 cat. B3 "Operatore Specializzato" sede di Pisa, interamente riservato a personale ascritto all'art. 1 legge n. 68/99, mediante richiesta numerica al competente Centro per l'Impiego.

Laddove le assunzioni di cui sopra siano portate a compimento nell'anno in corso, è comunque probabile che si possa generare un'ulteriore scopertura derivante dalla cessazione di n. 1 dipendente ascritto alla quota ex art. 1 legge n. 68/1999, per cessazione del rapporto lavorativo alle dipendenze dell'Azienda nell'anno 2020. La circostanza verrà accertata con l'invio del prospetto informativo da redigere entro il 31 gennaio 2021, di talché l'eventuale scopertura sarà inserita nel prossimo ciclo di programmazione del PTFP.

L'Azienda, nell'opera di ricostruzione dei fascicoli dipendenti, provvederà a verificare la sussistenza di atti in archivio in relazione ai quali sia possibile il riconoscimento della computabilità di personale già in forza, divenuto inabile ai sensi e per gli effetti della legge n. 68/99 (art. 4 comma 3bis e art. 4 comma 4).

12. LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

La vigente normativa in tema di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato ha subìto, negli ultimi anni, interventi di riforma piuttosto significativi. L'art. 36 comma 2 del D.Lgs 165/01 – come novellato ex art. 9 del D.Lgs n. 75/2017 – sancisce la possibilità delle PP.AA. di avvalersi di forme flessibili di assunzione allo scopo di far fronte ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.
Il combinato disposto di cui all'art. 23 del d.lgs 15 giugno 2015 n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014 n. 183" e all'art. 50 del CCNL 21 maggio 2018 pone il limite quantitativo del 20% dei contratti a termine stipulabili rispetto al numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine, stabilendo altresì un limite temporale di durata massima nonché regole per la successione di contratti nel tempo.
Permangono sostanzialmente inalterate le ulteriori disposizioni di legge che si avuto già modo di evocare nel corso della trattazione, tutte dirette a scoraggiare l'utilizzo indiscriminato di forme di lavoro flessibili, alle dipendenze del pubblico datore di lavoro.

Sulla scorta dell'esperienza fin qui condotta, la direttiva aziendale

introdotta fin dalla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2015/2017 (deliberazione CdA n. 9/15 del 04.03.2015), diretta a contenere il ricorso a modalità di lavoro flessibili, appare connotata da sicuro successo in quanto il ricorso a contratti a termine in Azienda è limitata a contingenze ben circoscritte, che trovano presidio nel testo di legge. Nel corso dell'anno 2019 è stato attivato un unico contratto di lavoro subordinato a termine, con durata 07.01.2019 – 29.07.2019, per sostituzione di dipendente assente per maternità.

Il processo di gestione del personale dipendente è stato progressivamente strutturato in modo da privilegiare soluzioni organizzative interne per far fronte a esigenze di carattere eccezionale o temporaneo. Sul solco di questa impostazione, l'Azienda ritiene che sia proficuo mantenere e sviluppare forme di partenariato con altri enti, onde sopperire a necessità organizzative che via via possono appalesarsi.

A questo proposito, si segnala il rinnovo delle intese con:

1) l'Azienda Ospedaliero/Universitaria di Careggi – Firenze -, per l'assegnazione temporanea in comando di n. 3 unità di personale con profilo di Addetto alla Ristorazione;
2) L'Azienda Servizi alla Personale "Città di Siena", per l'assegnazione temporanea in comando di n. 2 unità di personale con profilo di "Addetto alla Ristorazione".

L'accordo di utilizzo di personale in comando di cui al punto 1) è stato attivato in forza del provvedimento del Direttore ARDSU n. 250/16 dell'8 agosto 2016 e del Provvedimento dirigenziale AOU Careggi n. 237 del 9 agosto 2016; tale accordo è in fase di esaurimento e attualmente è in regime di proroga una sola assegnazione temporanea in comando, onde consentire all'Azienda di attivare una procedura di mobilità per provvedere alla copertura della posizione attualmente occupata in via provvisoria da un dipendente in comando. Le ulteriori due assegnazioni in comando attivate nello scorso triennio in virtù delle intese di cui si tratta, sono cessate nel corso dell'anno 2019 per collocamento a riposo quanto ad una unità in comando, e per transito al ruolo dell'Azienda quanto alla seconda unità impiegata in comando.

L'accordo di utilizzo di personale in comando indicato al precedente punto 2) è posteriore alla cooperazione attivata con l'AOU Careggi, ed è stato formalmente sottoscritto in forza della deliberazione del CdA n. 64/18 del 24 settembre 2018 e del provvedimento del Direttore n. 451/18 dell'11 ottobre 2018. Attualmente sono in servizio in presso la Mensa Universitaria "S.Bandini" di Siena (nella forma del comando temporaneo) n. 2 unità di personale dipendente di ASP "Città di Siena". Attesa l'incertezza circa l'avvio dei lavori di ristrutturazione della struttura ristorativa, il Comitato di Direzione propone al Consiglio di Amministrazione di rinnovare le intese per l'assegnazione temporanea in comando, ampliando il numero dei potenziali dipendenti distaccati da 2 unità a 4 unità, demandando al Dirigente dell'Area Ristorazione la definizione degli accordi di dettaglio (tra cui l'interessante soluzione di prevedere una rotazione annua per talune posizioni).

Quanto alle assegnazioni temporanee in comando "in uscita" (ossia, il personale di categoria che l'Azienda – ente cedente – ha "comandato" presso altre P.A. cessionarie), allo stato si registrano due assegnazioni.
Il primo distacco (in ordine di tempo) attiene a una unità di personale di categoria B3 in servizio temporaneo presso un ente del Ministero della Giustizia. Tale assegnazione – già in regime di proroga – viene a termine il 10 ottobre 2020 e, per le contingenze attuali, l'orientamento

dell'Azienda è quello di non poter procedere ad ulteriore rinnovo, come comunicato all'ente di riferimento con nota prot. 8622/20 del 29.06.2020.

Il secondo distacco, autorizzato in esecuzione della deliberazione del CdA n. 26/20 del 10 aprile 2020 attiene ad un dipendente di categoria D, alla diretta collaborazione di un membro del Parlamento.

Dal 1° luglio 2020 è cessata la collaborazione con il Comune di Montepulciano di cui alla Convenzione sottoscritta in forza della deliberazione del CdA n. 40/19 del 25 luglio 2019. L'unità di personale di categoria B3 "ceduta" dall'Azienda all'Amministrazione comunale, ha formato oggetto di cessione del contratto di lavoro a seguito di procedura di mobilità tra enti soggetti a limitazioni alle assunzioni.

Al termine della sintetica esposizione delle politiche gestionali in tema di lavoro flessibile, vale la pena confermare anche per il corrente triennio di programmazione le seguenti direttive:

- laddove l'analisi organizzativa e le misure di "tamponamento" rendano necessario il ricorso a forme di reclutamento a termine, le stesse sono vincolate a seguenti casi:
    - Legittima assenza del titolare con diritto alla conservazione del posto (a titolo di esempio: congedi per maternità/paternità fruiti non in forma frazionata; aspettativa per mandato elettorale/carica elettiva e simili);
    - Necessità di provvedere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, da valutare in relazione alla superiore esigenza di garantire la continuità, la regolarità e la funzionalità di un servizio.

L'attuale situazione di emergenza sanitaria, suppone, in via prudenziale, di prevedere il ricorso a forme di lavoro flessibile per la seguente finalità:

- Necessità di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Azienda al fine di attuare progetti di rilevanza strategica e/o di adeguare la struttura organizzativa all'emergenza di carattere sanitario in atto.

Per il ricorso al lavoro flessibile (in comando) si prevede per il 2020 € 85.800,00, il cui costo è compreso nelle voci raggruppate nella classe di costo B.9) del Conto economico previsionale 2020 (ultima adozione deliberazione del CDA n. 29/20.

13. PROGRESSIONI DI CARRIERA

In relazione alla disposizione di cui all'art. 52 comma 1 bis D.Lgs. 165/2001, posto a disciplina delle progressioni di carriera fra le aree (cd. Progressioni verticali) per il personale in servizio a tempo indeterminato, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, da espletarsi attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso, non si prevede l'applicazione della riserva.

14. MISURE DI ACCOMPAGNAMENTO AL PTFP, FORMAZIONE E POLITICHE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO.

Come già si è avuto modo di osservare nel contesto dell'esposizione introduttiva al PTFP 2019/2021, il processo di riorganizzazione complessiva

dell'Azienda – varato nel 2017 – ha *segnato* le fasi successive di attuazione e di ri-definizione dei ruoli e dei livelli di responsabilità.
In una logica di coerente programmazione sul versante del personale, l'approvazione di questa nuova tornata di pianificazione del personale si associa al progressivo consolidamento Regolamento Organizzativo e alla definizione del nuovo assetto contrattuale decentrato, le cui negoziazioni sono in procinto di essere concluse.
L'analisi dei fabbisogni di personale e le soluzioni di allocazione delle risorse nel triennio sono state orientate, come già in occasione del PTFP 2019/2021, principalmente alle seguenti variabili intercorrelate:

- NUOVA ORGANIZZAZIONE (Regolamento Organizzativo)
- NUOVA PIANIFICAZIONE (PTFP 2019/2021 e PTFP 2020/2022)
- NUOVA CONTRATTAZIONE (CCDI 2019/2021)

Come si è dimostrato nel corso della presente esposizione, gli interventi programmati in tema di fabbisogni sono stati puntualmente realizzati e nel rispetto della tempistica.

La tornata di assunzioni dl 2019 (si ribadisce: intervenuta dopo circa dieci anni di sostanziale stasi) ha consentito di acquisire professionalità infungibili dando valore ai servizi:

- Ristorazione: attraverso il reclutamento di nuovo personale da adibire alla produzione;
- Residenze: attraverso il reclutamento di nuovo personale tecnico (tra cui un ruolo dirigenziale apicale di alta specializzazione professionale), onde sovvenire alle manifestate e ricorrenti necessità della manutenzione immobili, di progettazione ma anche per fronteggiare, per quanto possibile, le carenze infrastrutturali di tipo informatico.

Sui è mantenuto fede all'obiettivo di comporre un piano di reclutamento basato esclusivamente su logiche di sostituzione, e si è operato per favorire l'avvicinamento di operatori di ristorazione alla loro dimora abituale, nel reciproco vantaggio di:

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

Pur con le necessarie cautele che il percorso impone (giacché non è possibile, stanti le limitazioni – ancorché attenuate - alle assunzioni, consentire i trasferimenti interprovinciali senza un adeguato piano di sostituzione), si rinnova il **principio generale di gestione del personale volto a favorire l'avvicinamento di operatori di ristorazione alla loro dimora abituale**.

Quanto alle misure di inserimento di personale in situazione di svantaggio sociale, i tentativi condotti di ripristinare la collaborazione con il Garante dei Detenuti del Comune di Firenze e di intessere relazioni con altri possibili referenti istituzionali, non ha prodotto risultati degni di nota, benché sia imminente un nuovo tentativo di accordo di massima per dare concretezza al documento di intenti inoltrato dalla Presidenza del CdA ai possibili *partners* al progetto. Cionondimeno, va ricordato che sotto il profilo del finanziamento da parte dell'Azienda delle attività di tirocinio, le stesse sono da assoggettare al costo del personale, con i rischi di "sforamento" dei limiti di spesa evidenziati nel corso della presente trattazione. Ciò induce a concludere che le attività preconizzate – laddove si pervenga ad un'intesa tra i referenti istituzionali – potrà essere finanziata con risorse proprie, che non gravino sulla spesa di personale sostenuta dall'Azienda o, se erogate dall'Azienda, rispettino i limiti di spesa per la realizzazione del PTFP in approvazione.

Altre misure di accompagnamento al PTFP praticate in passato hanno fatto registrare, nell'ultimo biennio, una *battuta di arresto*. In larga parte ciò è derivato dalle mutate condizioni di legge (si pensi a tutta la materia dell'alternanza scuola-lavoro) e in misura più attenuata dal minore interesse di possibili *partners* o referenti istituzionali a cooperare in tipiche attività di natura socio/assistenziale (si pensi agli inserimento socio-terapeutici). Non va comunque sottaciuto che il progressivo trasversale assottigliamento della dotazione organica dell'Azienda rende piuttosto complicato assumere impegni (talora molto gravosi) da parte della compagine aziendale, in modo da *coronare di successo* questi specifici interventi. Un approccio prudenziale consiglia pertanto di attivare eventuali linee di intervento sul versante della formazione *on the job*, delle misure di assistenza socio/sanitaria, di recupero di abilità e acquisizione di competenze, previa ponderata valutazione e calibrata rilevazione delle risorse umane aziendali necessarie per conseguire positivi risultati.

D'altronde, come si è esposto in altra sezione, l'implementazione nell'organico aziendale di personale diversamente abile impone ordinariamente (ed in misura accresciuta rispetto al passato) l'introduzione di aggiustamenti e agibilità – anche di natura relazionale – impegnativi dal punto di vista organizzativo.

Un ulteriore elemento di riflessione verte sulle contingenze attuali, sì che lo stato di emergenza sanitaria induce ad ulteriore approccio di cautela nell'impiego – in senso ampio – di soggetti esterni nella compagine aziendale.

Un forte sviluppo nelle attività formative non obbligatorie è stato positivamente registrato nell'ultimo biennio, in occasione della partecipazione dell'Azienda al Progetto Formativo Nazionale INPS denominato "*Valore P.A.*"

Con l'assegnazione di talune attività riconducibili alle tematiche dello sviluppo organizzativo al Servizio *Gestione Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane*, è stata presentata per la prima volta la candidatura dell'intera Azienda onde acquisire l'ammissione di propri dipendenti ai corsi di alta formazione e specializzazione professionale finanziati dall'INPS ed organizzati principalmente dagli Atenei.

IL Piano Formativo 2019 è attualmente in esecuzione; i corsi di formazione finanziati dall'INPS ai dipendenti aziendali è riportato nel prospetto precedente.

Corso	Ateneo	Partecipante
COMPETENZE DIGITALI: CONOSCENZA DELLE TECNOLOGIE PIÙ UTILI A SUPPORTO DELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA	N. 1 dipendente cat. B3
COMPETENZE DIGITALI: CONOSCENZA DELLE TECNOLOGIE PIÙ UTILI A SUPPORTO DELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA	n. 1 dipendente cat. C
"LO STANDARD BPMN PER LA MAPPATURA DEI PROCESSI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: LA MODELLAZIONE, LA PROGETTAZIONE, LA DIGITALIZZAZIONE E LA REINGEGNERIZZAZIONE DEI PROCESSI" - BPMN_PA (ACRONIMO)	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SIENA	n. 1 dipendente cat. D
LAVORARE IN GRUPPO E CONSOLIDARE LE SOFT SKILLS NEL CONTESTO DI LAVORO PUBBLICO	UNIVERSITA COMMERCIALE "LUIGI BOCCONI"	n. 1 dipendente cat. D

LAVORARE IN GRUPPO E CONSOLIDARE LE SOFT SKILLS NEL CONTESTO DI LAVORO PUBBLICO	UNIVERSITA COMMERCIALE "LUIGI BOCCONI"	n. 1 dipendente cat. D
LAVORARE IN GRUPPO E CONSOLIDARE LE SOFT SKILLS NEL CONTESTO DI LAVORO PUBBLICO	UNIVERSITA COMMERCIALE "LUIGI BOCCONI"	n. 1 dipendente cat. D
LA PERFORMANCE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN UN'OTTICA DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – CORSO AVANZATO. METODI, STRUMENTI OPERATIVI E TECNICHE MANAGERIALI PER UNA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.	UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA	n. 1 dirigente
LA PERFORMANCE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN UN'OTTICA DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – CORSO AVANZATO. METODI, STRUMENTI OPERATIVI E TECNICHE MANAGERIALI PER UNA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.	UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA	n. 1 dipendente cat. D
LA PERFORMANCE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN UN'OTTICA DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – CORSO AVANZATO. METODI, STRUMENTI OPERATIVI E TECNICHE MANAGERIALI PER UNA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.	UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA	n. 1 dipendente cat. D
I FINANZIAMENTI EUROPEI: PROGETTARE NELLA PROGRAMMAZIONE 2014-2020	UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA	n. 1 dipendente cat. D
VALORI EUROPEI	UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA	n. 1 dipendente cat. D
I FINANZIAMENTI EUROPEI: PROGETTARE NELLA PROGRAMMAZIONE 2014-2020	UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA	n. 1 dipendente cat. D
CIVIL SERVANTS, LET'S SPEAK ENGLISH! CORSO DI BUSINESS ENGLISH PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.	UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA	n. 1 dipendente cat. C
CIVIL SERVANTS, LET'S SPEAK ENGLISH! CORSO DI BUSINESS ENGLISH PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.	UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA	n. 1 dipendente cat. D
ORGANIZZAZIONE, FLESSIBILITÀ, PROBLEM SOLVING E SVILUPPO DEI COLLABORATORI	ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITA' DI BOLOGNA	n. 1 dipendente cat. D
GLI STRUMENTI PER LA GESTIONE EFFICACE DELLE RISORSE UMANE	UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA	n. 1 dipendente cat. D
GLI STRUMENTI PER LA GESTIONE EFFICACE DELLE RISORSE UMANE	UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA	n. 1 dipendente cat. D

LA GESTIONE DELL'IVA ATTIVA E PASSIVA NEGLI ENTI LOCALI E LA FISCALITÀ LOCALE E TERRITORIALE	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
LA GESTIONE DELL'IVA ATTIVA E PASSIVA NEGLI ENTI LOCALI E LA FISCALITÀ LOCALE E TERRITORIALE	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
LA GESTIONE DELL'IVA ATTIVA E PASSIVA NEGLI ENTI LOCALI E LA FISCALITÀ LOCALE E TERRITORIALE	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
LA GESTIONE DELL'IVA ATTIVA E PASSIVA NEGLI ENTI LOCALI E LA FISCALITÀ LOCALE E TERRITORIALE	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: METODI, STRUMENTI ED ESPERIENZE OPERATIVE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. C**
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA: METODI, STRUMENTI ED ESPERIENZE OPERATIVE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
I FINANZIAMENTI EUROPEI: PROGETTARE NELLA PROGRAMMAZIONE 2014-2020	**UNIVERSITA' PER STRANIERI DI PERUGIA**	**n. 1 dipendente cat. D**
LA PERFORMANCE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN UN'OTTICA DI PROGRAMMAZIONE INTEGRATA – CORSO AVANZATO. METODI, STRUMENTI OPERATIVI E TECNICHE MANAGERIALI PER UNA PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA E PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI INTERNAZIONALI DI ROMA**	**n. 1 dipendente cat. D**
LA GESTIONE RESPONSABILE E PRODUTTIVA DEL CONFLITTO IN AMBITO ISPETTIVO	**UNIVERSITA' EUROPEA DI ROMA**	**n. 1 dipendente cat. D**
CAPACITÀ DI UTILIZZARE EFFICACEMENTE I NUOVI MEZZI DI COMUNICAZIONE (SOCIAL)	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. D**
COMPETENZE DIGITALI: CONOSCENZA DELLE TECNOLOGIE PIÙ UTILI A SUPPORTO DELL'EROGAZIONE DEI SERVIZI	**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PISA**	**n. 1 dipendente cat. C**

Un analogo intervento, riferito ai fabbisogni formativi 2018, è stato concluso nel corso della passata annualità.

Dal feed-back registrato tra i partecipanti per la passata edizione, il tasso di efficacia della formazione e di gradimento è molto positivo. Anche per il piano formativo 2019 in atto (che come si diceva, non è ancora concluso per tutti i corsi) si registrano commenti positivi. Non potendo per ovvie ragioni di completezza rappresentare i dati di gradimento, si riporta il commento che una dipendente ha voluto indirizzare all'Azienda: "*Buonasera, al termine del corso in oggetto tengo a ringraziare per l'opportunità che mi è stata fornita. Devo dire che non si trattava della mia prima scelta rispetto all'elenco dei corsi disponibili, però il corso che avevo scelto non è stato effettuato e sono rientrata in questo, a cui ero interessata come seconda scelta, per fortuna come riserva. Nell'ambito della nostra esperienza lavorativa, come noto, capita di gestire episodi di violenza verbale e psicologica da parte di utenti e di colleghi che possono trascendere e arrivare purtroppo anche al maltrattamento verbale. Il corso è stato insegnato da un unico tutor di <…>, molto in gamba, che ha fornito all'intero gruppo di una ventina funzionari pubblici (Comuni, Usl, Estar, ecc.) strumenti molto interessanti per evitare che le ripercussioni di un conflitto mal gestito possano ricadere sui soggetti coinvolti o sulla struttura, con effetti duraturi nel tempo. Ci ha anche permesso di rileggere le situazioni conflittuali non solo come eventi nocivi ma come indicatori di disagio nella relazione che è*

necessario riconoscere, far emergere e gestire per favorire l'evoluzione e lo sviluppo delle competenze necessarie alla gestione responsabile del conflitto.
Mi auguro di poter mettere in pratica al meglio quanto acquisito e che si possano ripetere esperienze del genere, estendendole anche ai vari colleghi per fornire strumenti efficaci per favorire armonia tra le parti e la massima professionalità in termine di efficacia/efficienza."

Ulteriori interventi formativi non obbligatori sono stati acquisiti in relazione a specifiche esigenze rese note dai Coordinatori/Dirigenti, in relazione principalmente alle esigenze di adeguamento/manutenzione di competenze in specifici settore (Lavori e forniture, Personale, ISEE, etc).

Infine, occorre segnalare alcuni progetti di formazione interna - organizzati su tematiche per le quali l'attività didattica è connotata da obbligatorietà – che sono stati organizzati e effettivamente svolti da funzionari aziendali a cui è chiesto di disseminare le loro competenze in materia di: trasparenza e anticorruzione, riservatezza dati e loro trattamento, sicurezza prevenzione e protezione, gare ed appalti.

A cavallo tra l'anno 2019 e l'anno 2020 si è posto mano alla programmazione in tema di politiche per le pari opportunità e il benessere organizzativo, incardinando un percorso di analisi delle misure fin qui condotte in vista della definizione degli obiettivi da perseguire a medio termine. L'attività posta in essere ha portato all'approvazione del ***Piano Azioni Positive*** *(PAP) 2020/2022*, le cui tappe salienti sono così sintetizzate:

- 21.02.2019 (prot. 3980/20): Trasmissione all'Ufficio Interventi in materia di Parità e di Pari Opportunità – Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità – della *Relazione sulle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso*;
- 23.09.2019: approvazione della deliberazione del CdA n. 53/19 del 23 settembre 2019 recante l'adozione del P.A.P. 2020/2022;
- 04.10.2019: avvio della fase di partecipazione e trasmissione del P.A.P. adottato a RSU e CUG (prot. 32831/20 del 04.10.2020);
- 30.01.2020: approvazione della deliberazione del CdA n. 2/20 del 30.01.2020 recante l'approvazione del P.A.P. 2020/2022;
- 06.03.2020: trasmissione del P.A.P. approvato alla Consigliera Regionale di Parità per il prescritto visto (prot. 3509/20 del 06.03.2020);
- 11.03.2020: acquisizione del parere favorevole al P.A.P. da parte della Consigliera Regionale di Parità (prot. 3823/20 del 11.03.2020);
- 11.03.2020: definitiva approvazione del P.A.P. 2020/2022 (prot. 3860/20);
- Redazione e trasmissione del Rapporto Biennale sulle Pari Opportunità (01.07.2020 codice comunicazione: 20200630095419619)

Sul versante delle politiche aziendali orientate a favorire condizioni di parità, pari opportunità e lotta a fenomeni di mobbing, sempre a cavallo tra il 2019 e il 2020 si è posto mano al reintegro di un componente del Comitato Unico di Garanzia (CUG), a seguito delle dimissioni di un membro di parte aziendale, di cui il Comitato stesso ha preso atto nella seduta del 27.11.2019. Secondo le vigenti disposizioni aziendale si è provveduto alla pubblicazione di un apposito avviso per la raccolta di candidature (provvedimento del Direttore n. 17/20 del 14 febbraio 2020) il cui esito è però stato negativo, tant'è che il procedimento di selezione è stato dichiarato concluso con provvedimento del Direttore n. 46/20 del 21 aprile 2020 per carenza di candidature. E' in corso il procedimento di nomina *ad nutum* da parte del Direttore (nota prot. 8620/20 del 29 giugno 2020).

Con l'anno 2020 l'Azienda deve provvedere anche al ***Rapporto Periodico sulla situazione del Personale maschile e femminile***. Le aziende pubbliche e private che occupano più di 100 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale distinto per sesso. Il termine di trasmissione è stato fissato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio. Ciononostante, in ragione delle esigenze organizzative manifestate dalle aziende,

relative al rispetto delle misure di contenimento all'emergenza epidemiologica COVID-19, per il biennio 2018-2019 il termine di trasmissione è stato prorogato al 30 giugno 2020. L'Azienda ha provveduto a compilare in modalità telematica entro il termine il Rapporto di cui trattasi e la procedura si è conclusa con esito positivo (01.07.2020 codice comunicazione: 20200630095419619).

In ordine alle misure di integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, secondo la rinnovata disciplina generale contenuta all'art. 39 e ss del D.Lgs 165/01, si segnala che nel corso dell'anno 2019 sono stati richiesti ed attivati servizi di consulenza e tutoraggio per le sedi di Firenze e di Pisa, a norma dell'art. 11 comma 7 lettera b) della legge 12 marzo 1999 n. 68, al cui esito le difficoltà riscontrate possono attualmente ritenersi risolte. Su questo versante, tuttavia, si osserva che deve essere nominato il "responsabile dei processi di inserimento" (art. 39ter D.Lgs 165/01) a seguito delle dimissioni del precedente incaricato.

In chiusura, si dà conto delle posizioni di ruolo rilevate alla data di estensione della presente relazione, relativamente al personale la cui posizione incide sulla dotazione organica, in quanto assente con diritto alla conservazione del posto:

n. 2 posizioni di categoria D (distacco sindacale – assunzione incarico dirigenziale a termine)
n. 1 posizione di categoria B3 (distacco sindacale).

15.RELAZIONI SINDACALI

Nel momento in cui si scrive, è in via di approvazione la pre-intesa contenente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021. La fase negoziale è stata piuttosto complessa e molto articolata, atteso che si è trattato di disciplinare *ex novo* molteplici istituti introdotti con la tornata contrattuale del 2018 (il CCNL del comparto delle Funzioni Locali in cui è inserita l'Azienda è stato sottoscritto il 21 maggio 2018). Il lavoro negoziale si è svolto anche attraverso il supporto di analisi dello *status quo* e di definizione delle possibili soluzioni fornito da gruppi di lavoro composti da funzionari aziendali e da delegati sindacali.

In ordine alle tematiche vertenti sulla conflittualità sindacale a livello di ente, si rappresenta che il procedimento di conciliazione presso la Prefettura di Pisa – il cui esito di mancato accordo è acquisito al prot. 4306/19 del 1° marzo 2019 – non ha condotto allo sciopero e, a seguito delle interlocuzioni in ordine alle rivendicazioni che ebbero ad attivare il percorso di raffreddamento, la vertenza deve ritenersi definitivamente chiusa con successo.

16. CONTENZIOSO DI LAVORO

A fine 2019 si è conclusa in sede di appello – con vittoria delle ragioni dell'Azienda - una vertenza di lavoro per la riforma del giudizio di primo grado (deliberazione del CdA n. 20/20 del 17.03.2020).

Allo stato, non si registrano procedimenti giurisdizionali pendenti in materia giuslavoristica e previdenziale di cui l'Azienda sia parte attrice o convenuta.