



ESU DI PADOVA

Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. Registro Deliberazioni **14/2024**

Proponente: **SETTORE - Organizzazione e Personale**

Seduta del **25/03/2024**

Proposta: **555/2024**

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026. RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D. LGS. 165/2001.

L'anno **2024** il **giorno venticinque del mese di marzo alle ore 08:30** nella sede dell'ESU di Padova si è riunito il Consiglio di Amministrazione, in sessione ORDINARIA, ed in seduta di prima convocazione.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

MASCHERA GIUSEPPE	PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	Presente
DELLE MONACHE		
STEFANO	CONSIGLIERE	Presente
NAVA ALESSANDRO	CONSIGLIERE	Presente
TOMMASI TOMMASO	CONSIGLIERE	Presente
POLLERO FRANCESCA	CONSIGLIERE	Presente

Alla seduta partecipano i Revisori dei Conti:

RUFFIN FABIO	Assente
FILIPPI ROMANO	Assente
GORI ANTONELLA	Assente

Partecipa il SEGRETARIO VERBALIZZANTE Verza Gabriele.

Accertata la sussistenza del numero legale, Maschera Giuseppe in qualità di PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE, ne assume la presidenza, dichiara aperta la seduta e invita il Consiglio a deliberare sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

La proposta in oggetto come di seguito riportata viene approvata con:

N. 5 voti favorevoli: Maschera Giuseppe, Delle Monache Stefano, Nava Alessandro, Tommasi Tommaso, Pollero Francesca;

N. 0 voti contrari;

N. 0 astenuti.

Il Consiglio di Amministrazione adotta quindi la deliberazione nel testo più avanti verbalizzato.

Proponente: SETTORE - Organizzazione e Personale Proposta: 555/2024

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026. RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D. LGS. 165/2001.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

PREMESSO CHE:

Gli interventi normativi statali degli ultimi anni hanno fortemente limitato il *turn over* del personale cessato, provocando nel tempo una riduzione delle unità in servizio in diversi ambiti organizzativi ed in particolare nei servizi diretti alla comunità studentesca;

Oltre ai vincoli e limitazioni statali l'ESU di Padova è soggetto a quelli regionali, le cui disposizioni ammettono esclusivamente assunzioni, nei limiti previsti dalla normativa vigente e previa preventiva autorizzazione regionale, prioritariamente tramite mobilità tra enti della Regione del Veneto, rimanendo facoltativa la mobilità ordinaria ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 8, L. 56/2019 (DGR n. 1547 del 17.11.2020 ad oggetto "Modifiche alla DGR 84/2019 riguardante il contenimento delle spese di personale degli Enti regionali");

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

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

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

Secondo le linee di indirizzo, il piano triennale:

- non deve essere più basato *“sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate”, quali complesso delle risorse umane suddivise per categoria e profilo professionale necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni, “discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate”;*

- *“si sviluppa ... in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”;*

Il piano non è uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico per “individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”, documento programmatico “modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione”;

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

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

- Il DPCM 3 settembre 2019 stabilisce quanto segue:

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

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

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

- (art. 4, c. 1) il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario

che rientrano nella fascia demografica da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, quali la Regione del Veneto, rispetto alle entrate correnti come definite in precedenza, non deve essere superiore al 9,5 per cento;

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

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

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

Il DPCM 3 settembre 2019, che si applica alle Regioni a statuto ordinario, non dice nulla sull'assoggettamento o meno degli enti regionali ai vincoli stabiliti dalle nuove disposizioni. Il Piano andrà quindi predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e delle risorse finanziarie disponibili, tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di personale, senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

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

Con riferimento agli adempimenti normativi, la cui inosservanza determina il divieto di procedere a nuove assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, è necessario che gli Enti provvedano a:

1. adottare il Piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
2. adottare il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art 48, comma 1, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198);
3. rideterminare con cadenza almeno triennale la propria dotazione organica (art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
4. rispettare l'obbligo di contenimento della spesa di personale come previsto dalla normativa suddetta con riferimento al valore medio sostenuto nel triennio 2011 - 2013 (art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

5. verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
6. approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997 n.449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);
7. trasmettere il piano triennale alla Ragioneria Generale dello Stato (attraverso il sistema informativo SICO) come indicato nella circolare RGS n. 18/2018 in esecuzione di quanto previsto dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001;
8. conseguire, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (art.1, comma 723, lette ra e) Legge n.208/ 2015; art.1, comma 475, lettera e) Legge n.232/2016 e art. 9, comma 1, Legge n. 243/2012);
9. rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);
10. rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti (art.9, comma 3-bis del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2, modificato dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66);

Di conseguenza le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla verifica dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia di assunzioni e di spese di personale.

In particolare con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da 1) a 5), si dà atto che:

- il Piano della Performance per il triennio 2024 – 2026 è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 29 gennaio 2024;
- il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, a norma dell'art 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 è stato adottato per il triennio 2024- 2026 con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 29 gennaio 2024;
- la dotazione organica è stata oggetto di aggiornamento con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 2 maggio 2023 e con il presente provvedimento viene definita quale valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile;
- il rispetto dell'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio riferito al triennio 2011 – 2013, per l'anno 2022, risulta certificato in sede di rendiconto 2022, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17 del 2 maggio 2023. I dati contabili in possesso confermano il medesimo risultato anche per gli anni 2023, 2024, 2025, e 2026 in conformità al bilancio di previsione finanziario 2024/2026, esecutivo;
- in sede di ricognizione annuale dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ESU di Padova, in relazione a quanto disposto dall'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001,

non sono state rilevate situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Con riferimento ai punti 6) e 7), si dà atto che con il presente provvedimento si è avviata la procedura di adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 - 2026 e che, una volta perfezionatasi, il Piano sarà trasmesso alla RGS. Gli ulteriori parametri di virtuosità che incidono sul piano occupazionale (punti 8, 9 e 10), allo stato delle informazioni in possesso, risultano rispettati per gli anni 2022 e 2023;

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

TENUTO CONTO delle predette disposizioni normative e valutato in tale contesto il programma del fabbisogno di personale più idoneo ad assicurare la quantità e qualità dei servizi in funzione degli obiettivi assunti e delle esigenze maturate nell'ambito dell'Azienda;

VISTO che la proposta di programmazione del fabbisogno di personale è stata elaborata secondo le proposte presentate dalla Direzione con il supporto e l'assistenza del Settore Organizzazione e Personale;

VISTO il Bilancio di Previsione Finanziario 2024 – 2026 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 11 gennaio 2024, esecutiva;

RICHIAMATA la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 2 maggio 2023 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del d. lgs. 165/2001”*;

VISTO che con la DGR della Regione Veneto n. 1547 del 17.11.2020 sono state fornite direttive agli Enti regionali al fine del contenimento delle spese per il personale e viene previsto che, successivamente alla comunicazione dell'effettuato controllo o comunque decorsi i termini per la verifica, l'atto può essere perfezionato e dovrà esserne data comunicazione alla struttura regionale competente entro 5 giorni dalla sua definitiva adozione;

VISTO che la Direzione Formazione e Istruzione della Regione del Veneto, con nota in data 07.03.2024, prot. n. 0001651, richiamate la “Disciplina dell'attività di vigilanza e di controllo sugli Enti regionali” di cui alla L.R. 18.12.1993, n. 53 e s.m.i., nonché la delibera di Giunta n. 1547/2020, in attuazione della funzione di vigilanza sugli ESU, ha preso atto dei contenuti del presente provvedimento;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, come risulta **dall'allegato A** al presente provvedimento, in cui sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento da realizzare nel triennio (Piano assunzioni per l'anno 2024 e Piano assunzioni per gli anni 2025 e 2026);

EVIDENZIATO che la copertura della spesa per le nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024, che ammonta a complessivi euro 348.016,22 viene coperta con le facoltà

assunzionali residue per l'anno 2023 per euro 731,84 (Allegato A P.T.F.P. 2023/2025) e con l'utilizzo del budget assunzionale previsto per l'anno 2024, con un resto di euro 648,14;

RILEVATO che per sopperire al fabbisogno straordinario di personale nel Servizio Ristorazione resosi necessario per gestire i picchi di attività legati al maggior flusso di studenti universitari nei periodi di frequenza delle lezioni, è necessario prevedere per ogni annualità (2024-2025-2026) le seguenti assunzioni a tempo determinato e parziale al 50,00% di Collaboratori addetti ai servizi di ristorazione, area degli Operatori Esperti: a) 5 unità per 12 mesi all'anno per ogni anno nel triennio 2024/2026, b) 5 unità per 10 mesi all'anno per ogni anno nel triennio 2024/2026;

DATO ATTO che il costo del lavoro flessibile così come programmato, ammonta per ogni anno a complessivi euro 150.430,96, di cui euro 82.053,25 per le 5 unità p.t.o. 18 ore per 12 mesi ed euro 68.377,71 per le 5 unità p.t.o. 18 ore per 10 mesi, e che detto valore rispetta ampiamente il limite di cui all'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2020 convertito dalla l. n. 122/2010;

EVIDENZIATO che il costo del lavoro relativo alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato è stato calcolato con i valori contrattuali previsti dal nuovo CCNL 2019/2021 del 16/11/2022, comprensivo degli oneri riflessi a carico dell'Azienda e dell'Irap, e trova adeguata copertura nel bilancio di previsione finanziario 2024/2026;

FATTA SALVA la possibilità di aggiornare, in qualsiasi momento, il piano triennale del fabbisogno di personale approvato, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in riferimento a mutamenti della situazione occupazionale e organizzativa, o a seguito di interventi normativi in materia;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, in particolare gli articoli 6, 6-bis, 6-ter e 33, comma 2;
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;
- l'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006 n.296 e s.m.i.;
- il Decreto 3 settembre 2019, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la Pubblica amministrazione, finalizzato ad attuare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34;

VISTO il parere di regolarità tecnica-amministrativa espresso dal Dirigente di competenza, allegato alla presente deliberazione;

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998 n.8;

VISTO il Regolamento per il funzionamento del Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Padova, adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 5 febbraio 2019;

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. di dare atto che, svolta la ricognizione annuale dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ESU, in relazione a quanto disposto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non sono state rilevate situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
3. di approvare, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, nell'osservanza dei vincoli posti dalla normativa vigente, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026, come risulta dall'**Allegato A**, in cui sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento da realizzare nel triennio, e le assunzioni a tempo determinato così come descritte in relazione;
4. di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale approvato con il presente atto potrà, comunque, essere oggetto di ulteriori modifiche, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in riferimento a mutamenti della situazione occupazionale e organizzativa o a seguito di interventi normativi in materia;
5. di dare atto che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 (P.I.A.O.), contenente la Sezione 3 Organizzazione Capitale Umano - Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale – è stato approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 29 gennaio 2024;
5. di precisare che l'attuazione delle previsioni del piano assunzionale è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;
6. di autorizzare il Settore Organizzazione e Personale all'esecuzione del presente provvedimento.

Fogli nr.: 8

Allegati nr.: 1

La presente deliberazione diventa esecutiva a seguito del visto favorevole di legittimità del Direttore dell'ESU di Padova, o suo delegato, ai sensi dell'art. 14 comma 5 della Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8.

La presente deliberazione viene pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio on line dell'ESU di Padova.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Verza Gabriele (Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art.21 D.L.gs n 82/2005)	IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE Maschera Giuseppe (Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art.21 D.L.gs n 82/2005)
---	--