

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE DELL'AZIENDA

In data 13/06/2023

N. 326

Oggetto: Revisione piano triennale dei fabbisogni professionali di ER.GO e capacità assunzionale – Anni 2023-2025

Oggi 13 giugno 2023, la Direttrice di ER.GO, Azienda Regionale per il diritto agli Studi Superiori: **VISTA** la L.R. 27 luglio 2007, n. 15 “Sistema regionale integrato di interventi e servizi per il diritto allo studio universitario e l'alta formazione”, così come modificata dalla L.R. n. 6/2015;

VISTO lo Statuto di ER.GO, adottato con determinazione n.132 del 08/10/2015 ed approvato dalla Giunta regionale con delibera n.1649 del 02/11/2015;

VISTO il Regolamento di contabilità e dei contratti di ER.GO, adottato con determinazione n.133 del 08/10/2015 ed approvato dalla Giunta regionale con delibera n.1649 del 02/11/2015;

VISTO il Regolamento di organizzazione di ER.GO, approvato con propria determinazione n.233 del 25/06/2018;

VISTA la L.R. 26/11/2001 n. 43 “*Testo Unico in materia di organizzazione e di Rapporti di lavoro nella Regione Emilia-Romagna*”;

RICHIAMATI:

- il D.Lgs 165/2001 (Testo Unico del Pubblico Impiego, T.U.P.I.) ed in particolare gli artt. 6, 6-bis e 6-ter;
- il Decreto Legge n.34 del 30/04/2019 “Decreto Crescita” (convertito con Legge n.158/2019) ed in particolare l’art. 33 comma 1;
- il DECRETO 3 settembre 2019 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni”;
- le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e della Finanze, pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;

CONSIDERATO che ER.GO ai sensi della L.R. 43 del 2001, art.1 comma 3-bis, è un ente regionale rientrante nel Sistema delle amministrazioni regionali, e pertanto applica gli stessi vincoli normativi riferiti alla Regione Emilia-Romagna relativi ai piani triennali di fabbisogno di personale;

DATO ATTO che:

- a) la spesa di personale di ER.GO, aggiornata all’ultimo rendiconto approvato e calcolata sulla base dell’art. 2 comma 1 lettera a) del DPCM del 03 settembre 2019, ammonta a € 7.638.577,26;
- b) le entrate correnti di ER.GO, aggiornate all’ultimo rendiconto approvato e calcolate sulla base dell’art 2 comma 1 lettera b) del DPCM del 03 settembre 2019, ammontano a € 123.282.000,87;
- c) il rapporto tra i due valori sopra indicati è pari al 6,2%;
- d) al primo gennaio 2023, secondo quanto indicato dall’Ufficio Statistica della Regione Emilia-Romagna, risultano iscritte nelle anagrafi comunali dell’Emilia-Romagna 4.460.030 persone;

- e) ER.GO risulta avere un rapporto tra spesa di personale e entrate correnti inferiore al 9,5%, limite massimo previsto per le Regioni con popolazione compresa tra 4.000.000 e 4.999.999 abitanti;
- f) ER.GO può quindi procedere alle assunzioni di personale incrementando annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, al 20% nel 2023, e al 25% del 2024, fermo restando il valore soglia del rapporto tra spesa di personale e entrate correnti come individuato dal DPCM del 03 settembre 2019;

VISTE:

- la propria determinazione n. 47 del 31/01/2023 che approva il *Piano integrato di attività e organizzazione* di ER.GO per gli anni 2023-2025, all'interno del quale è inserita la sezione relativa al "*Piano triennale dei fabbisogni professionali*";
- la determinazione dirigenziale n. 11 del 13/02/2023 "Piano Occupazionale 2023-2025";
- la propria determinazione n. 188 del 31/03/2023 "*Aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) Anni 2023-2025*";
- la determinazione dirigenziale n. 32 del 11/04/2023 "Revisione Piano Occupazionale 2023-2025";
- la propria determinazione n. 212 del 14/04/2023 "Progressioni tra le aree di cui all'art. 13 del CCNL del comparto funzioni locali 2019-2021: definizione limiti di spesa";

CONSIDERATO che la programmazione in materia di fabbisogno di personale effettuata nelle sopra citate determinazioni ha tenuto conto:

- di quanto già indicato nel precedente piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024,
- delle esigenze complessivamente derivanti dal turn-over rivisto sulla base delle previsioni di cessazioni con riferimento all'arco temporale della programmazione;
- delle esigenze complessivamente derivanti dallo sviluppo dei servizi aziendali che richiedono un adeguamento delle professionalità aziendali;
- dell'esigenza di copertura della quota di dipendenti facenti parte delle categorie indicate nell'art. 18 della L.68/99;

VALUTATO di aggiornare, in parte, il piano triennale dei fabbisogni 2023-2025, al fine di:

- rinforzare ulteriormente il servizio Gestione del Patrimonio tenuto conto dell'ingente numero di strutture gestite a vario titolo (in proprietà, in concessione gratuita, in locazione, ...) prevalentemente destinate alla realizzazione della missione istituzionale;
- valorizzare le professionalità interne all'Azienda dando applicazione alle progressioni tra Aree previste dal CCNL 2019-2021 del Comparto Funzioni Locali, sia quelle in applicazione dell'art. 13 del citato CCNL ("progressioni in deroga"), sia quelle in applicazione dell'art. 15 del citato CCNL ("progressioni ordinarie"), anche a seguito dei chiarimenti forniti da ARAN relativi ai vincoli assunzionali da rispettare per l'attuazione delle citate procedure, ed in particolare il CFL ARAN n.209 che precisa che le progressioni tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019-2021) non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno;

VISTO l'allegato al presente atto che aggiorna la sezione 3.3 del PIAO 2023-2025 come approvato con propria determinazione n. 188 del 31/03/2023;

DATO ATTO che la spesa massima prevista per le assunzioni indicate nell'allegato al presente atto risulta pari a € 910.356,08 per l'anno 2023, € 551.486,66 per l'anno 2024 e € 302.261,73 per l'anno 2025, per un totale di € 1.764.104,47 (rientrante nei limiti di cui al DPCM del 03 settembre 2019);

RILEVATO che la spesa di cui al precedente capoverso è in parte bilanciata dai risparmi generati dalle cessazioni previste nel triennio di riferimento e, pertanto, l'incremento di spesa sul bilancio aziendale sarà nell'ordine di 721.000,00 per il 2023, 435.000,00 per il 2024 e 71.000,00 per il 2025;

CONSIDERATO infatti che la copertura del fabbisogno professionale deve essere compatibile con le disponibilità del bilancio aziendale;

PRECISATO che si procederà alle acquisizioni di personale di cui sopra nel corso del triennio 2023-2025 tramite:

- procedure concorsuali realizzate direttamente da ER.GO;
- scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri enti pubblici previa stipula di una apposita convenzione e delle graduatorie di procedure concorsuali d'intesa con la Regione Emilia-Romagna;
- procedura di mobilità fra enti;
- ricorso al collocamento mirato;
- progressioni tra Aree sulla base delle opportunità offerte dal Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali 2019- 2021;

DATO ATTO che del presente atto deliberativo è stata data informazione alla RSU Aziendale ed alle Organizzazioni Sindacali Territoriali;

DATO ATTO inoltre che:

- non sono state avviate procedure di cui all'art. 33 del D.LGS. n. 165/2001 "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*", non risultando appunto situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità;
- ai sensi del DPCM 3 settembre 2019 sopra richiamato la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato - derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del Decreto stesso - non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

DATO ATTO del parere di regolarità amministrativa espresso dalla Dirigente del "Servizio Risorse Umane e Organizzazione", dott.ssa Monica Lodi;

DATO ATTO del parere favorevole in merito alla regolarità contabile espresso dalla Responsabile della P.O. "Gestione Risorse economiche e finanziarie", Rag.ra Milena Brunetti;

D E T E R M I N A

1. di approvare l'allagato alla presente determinazione che aggiorna la sezione 3.3 Piano Triennale di Fabbisogno di Personale del PIAO 2023-2025 di ER.GO;
2. di dare atto che si procederà alle acquisizioni di personale indicate nell'allagati nel corso del triennio 2023-2025 tramite:
 - procedure concorsuali realizzate direttamente da ER.GO;
 - scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri enti pubblici previa stipula di una apposita convenzione e delle graduatorie di procedure concorsuali d'intesa con la Regione Emilia-Romagna;
 - procedura di mobilità fra enti;
 - ricorso al collocamento mirato;
 - progressioni tra Aree sulla base delle opportunità offerte dal Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali 2019- 2021;

4. che la spesa massima prevista per le assunzioni indicate nell'allegato al presente atto risulta pari a € 910.356,08 per l'anno 2023, € 551.486,66 per l'anno 2024 e € 302.261,73 per l'anno 2025, per un totale di € 1.764.104,47 (rientrante nei limiti di cui al DPCM del 03 settembre 2019).

La Direttrice
Dott.ssa Patrizia Mondin
Firmato digitalmente

3.3 Piano Triennale di Fabbisogno di Personale - Aggiornamento

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

La Relazione programmatica che accompagna il Bilancio triennale di previsione per gli anni 2023-2025 adottato con determinazione della Direttrice n. 816 del 02/12/2022 ed approvato con delibera G.R. n. 2353 del 27/12/2022 ribadisce la necessità di dar seguito ai piani triennali del fabbisogno di personale per garantire non solo il necessario ricambio generazionale, ma anche il reperimento di nuove competenze necessarie per lo sviluppo dei servizi aziendali.

L'investimento nel capitale umano, prima ancora che nelle tecnologie, è infatti il motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione, ed ER.GO individua nello sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, nel recruiting e nella semplificazione e nella digitalizzazione, le principali direttrici per tale innovazione.

ER.GO, infatti, si pone come obiettivo prioritario quello di adottare tutte le misure volte a proseguire nell'arco del triennio di riferimento il ricambio generazionale già avviato nel corso degli anni 2021 e 2022, utile non solo per continuare e potenziare le innovazioni, soprattutto sul versante della digitalizzazione, ma anche per esprimere una maggiore vicinanza alla generazione a cui si rivolgono i servizi aziendali.

In questo triennio, inoltre, viene previsto il rafforzamento delle figure dirigenziali in Azienda.

E' inoltre prioritario un ulteriore rinforzo del servizio Gestione del Patrimonio tenuto conto dell'ingente numero di strutture gestite a vario titolo (in proprietà, in concessione gratuita, in locazione, ...) prevalentemente destinate alla realizzazione della missione istituzionale.

E' quindi necessario procedere all'inserimento di figure professionali dotate di adeguate competenze tecniche e amministrative.

Tenuto conto delle prossime cessazioni inoltre si dovrà prevedere nuove assunzioni per il Servizio di Orientamento al lavoro e in entrata.

Infine nel corso del triennio verranno valorizzate le professionalità interne all'Azienda. Tenuto conto che ER.GO è l'unico ente pubblico in regione a erogare le agevolazioni e i servizi per il diritto allo studio universitario, i/le dipendenti hanno acquisito nel tempo professionalità con elevato carattere di specializzazione che l'Azienda intende valorizzare dando applicazione alle progressioni tra Aree previste dalla nuova tornata contrattuale.

Aggiornamento della stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti

Nel triennio oggetto della presente programmazione 2023-2025 sono previsti le seguenti cessazioni:

<u>cessazioni anno 2023-profilo</u>	<u>Area</u>
Operatore Servizi all'Utenza	Operatore Esperto
Tecnico Servizi all'Utenza	Istruttore
Tecnico Immobili	Istruttore
Tecnico Servizi all'Utenza	Istruttore

Tecnico Servizi all'Utenza	Istruttore
----------------------------	------------

<u>cessazioni 2024-profilo</u>	Categoria
Tecnico Servizi all'Utenza	Istruttore
Specialista Amministrativo	Funzionario

<u>cessazioni 2025-profilo</u>	Categoria
Tecnico Economico Contabile	Istruttore
Specialista Amministrativo	Funzionario
Tecnico Amministrativo	Istruttore
Specialista Amministrativo	Funzionario
Specialista Servizi all'utenza	Funzionario
Tecnico Servizi all'Utenza	Istruttore
Tecnico Amministrativo	Istruttore

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

ER.GO ai sensi della L.R. 43 del 2001, art.1 comma 3-bis rientra nel Sistema delle amministrazioni regionali, e pertanto applica gli stessi vincoli normativi riferiti alla Regione Emilia-Romagna relativi ai piani triennali di fabbisogno di personale, in particolare il Decreto Legge n.34 del 30/04/2019 "Decreto Crescita" (convertito con Legge n.158/2019) e il DECRETO 3 settembre 2019 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - DIPARTIMENTO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni". La spesa relativa al personale, ovviamente, tiene conto delle disponibilità di bilancio.

Pertanto, le risorse attualmente stimate per il triennio di riferimento sono le seguenti:

Assunzioni previste	Fabbisogni 2023	Fabbisogni 2024	Fabbisogni 2025	Totali
Dirigenti	2	2	0	4
Area Funzionari	10 (di cui n. 3 prog. tra Aree in deroga e n. 3 prog. tra Aree ordinarie)	12 (di cui n.4 prog. tra Aree in deroga e n. 4 prog. tra Aree ordinarie)	11 (di cui n.3 prog. tra Aree in deroga e n. 4 prog. tra Aree ordinarie)	33
Area Istruttori	12 (di cui n. 2 prog. tra Aree in deroga e 1 prog. tra Aree ordinaria)	2	2	16
Totali	24	16	13	53

NOTA BENE:

- Per progressioni tra le Aree in deroga si intendono le progressioni tra le Aree ai sensi dell'art.13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019-2021;
- Per progression tra le Aree ordinarie si intendono le progression tra le Aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15del CCNL 2019-2021.

Definizione fabbisogno prioritario e spesa prevista

A fronte della definizione della capacità di spesa e dell'istruttoria condotta dal Servizio Risorse Umane e Organizzazione che ha tenuto conto:

- di quanto già indicato nel precedente piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024,
- delle esigenze complessivamente derivanti dal turn-over rivisto sulla base delle previsioni di cessazioni con riferimento all'arco temporale della presente programmazione;
- delle esigenze complessivamente derivanti dallo sviluppo dei servizi aziendali che richiedono un adeguamento delle professionalità aziendali;
- dell'esigenza di copertura della quota di dipendenti facenti parte delle categorie indicate nell'art. 18 della L.68/99;

viene definito in via prioritaria, il seguente fabbisogno professionale per il periodo 2023-2025:

La spesa prevista per le assunzioni indicate nel presente piano dei fabbisogni pari a € 910.356,08 per l'anno 2023, € 551.486,66 per l'anno 2024 e € 302.261,73 per l'anno 2025, per un totale di € 1.764.104,47 (rientrante nei limiti di cui al DPCM del 03 settembre 2019).

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si procederà alle acquisizioni di personale di cui sopra nel corso del triennio 2023-2025 tramite:

- a) procedure concorsuali realizzate direttamente da ER.GO;
- b) scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri enti pubblici previa stipula di una apposita convenzione e delle graduatorie di procedure concorsuali d'intesa con la Regione Emilia-Romagna;
- c) procedura di mobilità fra enti;
- d) ricorso al collocamento mirato;
- e) progressioni tra Aree sulla base delle opportunità offerte dal Contratto Collettivo Nazionale del Comparto Funzioni Locali 2019- 2021. ER.GO infatti intende valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, dando applicazione all'art.13 commi 6, 7 e 8 del CCNL 2019-2021 (il cui limite di spesa è stato definito con determinazione n. 212 del 14/04/2023) e dando applicazione all'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e all'art. 15 del CCNL 2019-2021.