

# PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "*1. 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. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter comma 1 del D.lgs. 165/2001. Pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione. Infatti le linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017.

In particolare queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto

legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La centralità del PTFP, quale 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/e, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

La stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge e per le regioni e gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Come più volte ribadito, nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

L'Ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, nel seguito, i fabbisogni di personale, le limitazioni di spesa vigenti, nonché le facoltà assunzionali che verranno così dettagliate secondo le seguenti sezioni:

1. Stato dell'organizzazione e dell'organico
2. Verifica limite massimo dotazione organica
3. Facoltà assunzionali
  - 3.1. Budget assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato
  - 3.2. Budget assunzionale per contratti di lavoro flessibile
  - 3.3. Progressioni verticali
4. Verifiche preliminari per procedere alle assunzioni
  - 4.1. Contenimento della spesa di personale
5. Verifica delle eccedenze
6. Le azioni di reclutamento del triennio 2020-2022

## 1. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Con deliberazione n. 76/2020 del 03 novembre 2020 è stata attestata la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2019 consistente in 60 unità di personale costituite da:

- 2 Dirigenti,
- 23 unità di personale di cat. D,
- 31 unità di personale di cat. C,
- 4 unità di personale di cat. B

ed è stato altresì rilevato che residuavano, rispettivamente, due unità di personale dall'anno 2018 e una unità dall'anno 2019 relative a cessazioni di personale non ancora sostituito.

### STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO AL 31/12/2020

profilo professionale	categoria giuridica iniziale	numero unità
Direttore/Direttrice	Contratto	1
Dirigenti	Ruolo unico	2
Istrutt. Amministrativo/a	D3	3
Istrutt. Amministrativo/a	D1	15
Istrutt. Tecnico/a	D1	5
Collaborat. Amministrativo/a	C1	26
Collaborat. Informatico/a	C1	2
Collaborat. Tecnico/a	C1	3
Esecut. Amministrativo/a	B3	1
Esecut. Amministrativo/a	B1	3
Totale		61

#### Riepilogo dei comandi di dipendenti di altre Amministrazioni presso l'Ente.

Si dà atto che 2 delle 3 acquisizioni di personale in comando previste dal PTFP 2020-2022 sono state perfezionate alla data di approvazione del presente documento, mentre per la terza si ritiene necessario rimodulare la necessità dell'Ente da una figura di cat. D – profilo amministrativo ad una figura di cat. C – profilo di collaboratore/collaboratrice amministrativo/a. La necessità è fortemente legata alla carenza di figure di tale fascia all'interno dell'organigramma dell'Edisu, come opportunamente accertato nel presente documento, nell'ottica della riorganizzazione che l'attuale Amministrazione sta portando avanti, ispirandola alla valorizzazione dei servizi.

#### Riepilogo dei/delle dipendenti in Entrata e in Uscita.

Unità di personale in uscita dal 01/01/2020 alla data di approvazione del presente documento:

categoria	tipologia di uscita	Ente di destinazione	Periodo
1 C	dimissioni volontarie	APL	01/05/2021
1 D	dimissioni volontarie	pensione	01/10/2021

Unità di personale in entrata dal 01/01/2020 alla data di approvazione del presente documento (derivanti da procedure avviate sulla base dei PTFP 2020-2022):

Categoria	Tipologia di entrata	Ente di provenienza	Decorrenza
1 D	comando	APL	03/11/2020
1 D	comando	Comune di Torino	01/12/2020

Alla luce dei dati sopra esposti, della ricognizione effettuata con le figure apicali dell'ente, nonché dell'analisi dell'attuale organigramma e del Piano Strategico di Mandato approvato con delibera n. 57/2020 del 15/09/2020, risulta una carenza di personale nell'area dirigenziale (n. 1 unità), nell'area amministrativa (n. 2 unità) e nell'area tecnica (n. 1 unità).

La rilevazione delle esigenze, come sopra ricordato, è stata effettuata al netto dei comandi già attivi e della nuova configurazione del comando di una unità di personale di Categoria C ancora da attivare, come già specificato nel piano 2020-22.

Alla data di approvazione del presente documento i dipendenti in servizio, al netto del personale comandato di cui sopra, sono 60: 3 Dirigenti, di cui 1 Direttore/Direttrice, 23 unità di personale di cat. D, 30 di cat. C e 4 di cat. B, mentre la dotazione organica di EDISU Piemonte necessaria al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti è così composta:

profilo professionale	categoria giuridica iniziale	numero unità
Direttore/Direttrice	Contratto	1
Dirigenti	Ruolo unico dirigenza	3
Istrutt. Amministrativo/a	D1-D3	19
Istrutt. Tecnico/a	D1	5
Collaborat. Amministrativo/a	C1	26
Collaborat. Informatico/a	C1	2
Collaborat. Tecnico/a	C1	4
Esecut. Amministrativo/a	B1-B3	4
Totale		64

## **2. VERIFICA LIMITE MASSIMO DOTAZIONE ORGANICA**

Considerati i principi delle linee guida della Funzione pubblica sopra citate, nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dalla tabella sopra riportata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge, che per il nostro Ente è il tetto di spesa dell'anno 2008.

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti.

L'allegato 1 al presente piano verifica il raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa per l'anno 2021. A tal fine si precisa che:

- la somma destinata ad eventuali riepansioni di part-time è stata stimata sulla base dell'effettiva e reale possibilità che ciò si verifichi;
- gli aumenti dovuti al rinnovo contrattuale sono stati calcolati sulla base dei presenti in servizio al 20/05/2018 (ultimo giorno del precedente contratto).

## **3. FACOLTÀ ASSUNZIONALI**

### 3.1. Budget assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato

Richiamata la seguente disposizione vigente con riferimento alla capacità assunzionale:

art. 1 comma 562 della Legge Finanziaria 2007:

*"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, [...]"*

Il Budget annuale 2021 risulta quindi:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €
2	2018	C1	44.078,84
1	2019	C1	22.039,42
1	2021	C1	22.039,42
1	2021	D1	23.980,06
TOTALE			112.137,74

Il D.L. 4/2019 convertito nella L. 26/2019 prevede all'art. 14 bis la possibilità, nel triennio 2019 – 2021, di 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.

Non si prevedono al momento cessazioni per gli anni 2022 e 2023; pertanto nel caso in cui ci siano variazioni in tal senso saranno oggetto di successiva indicazione.

### 3.2. Budget assunzionale per contratti di lavoro flessibile

#### *Normativa*

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento al lavoro flessibile:

l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni,	A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.
---	--

l'articolo 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017	viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. 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
Art.50 del CCNL 2016-2018 Funzioni locali	Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5

Si dà atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Verificando la situazione dell'Ente si dà atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari a Euro 103.000,00, corrispondente al 50% di quanto speso al medesimo fine nell'anno 2009.

Considerato il particolare contesto di EDISU Piemonte rispetto al mondo studentesco e universitario, l'Ente ha sempre favorito l'utilizzo di stagisti/e "post lauream" per i sei mesi consentiti: si intende qui riconfermare tale orientamento.

Nei limiti di spesa previsti per i contratti a tempo determinato, per procedere alla sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, si segue la seguente procedura:

- Ove possibile, si può valutare di sostituire un/una dipendente appartenente alla categoria D con uno/a appartenente alla categoria C e viceversa, come peraltro previsto dall'art. 50 comma 7 del CCNL 2016-2018 Funzioni locali che prevede che nei casi di cui alle lettere a) e b), l'ente può procedere ad assunzioni a termine anche per lo svolgimento delle mansioni di altro/a lavoratore/lavoratrice, diverso/a da quello/a sostituito/a.
- Per la sostituzione valutare l'opportunità di avvalersi di forme contrattuali flessibili, come la somministrazione di lavoro interinale al fine di accelerare i tempi di definizione della sostituzione.
- Le tempistiche e l'opportunità della sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio saranno valutate in base alle seguenti variabili:
  - tempi tecnici richiesti dalla procedura prescelta;
  - preavviso da parte del/la dipendente (per esempio nel caso di maternità anticipata il preavviso può non esserci);
  - possibilità di ripartire temporaneamente i carichi di lavoro su altri uffici;
  - rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente.

In ogni caso non potrà essere superato il tetto annuale del numero di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione previsto dall'art. 50 CCNL 2016-18 Funzioni locali che per EDISU Piemonte è pari a 11 contratti.

### 3.3 Progressioni verticali

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, nel triennio 2021/2023, a normativa invariata, non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

## **4. VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

### *Normativa*

Adempimento	Riferimento normative
1. Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Art. 6, D.lgs. n. 165/2001 Art.1, c. 557-quater, legge n. 296/2006
2. Invio del piano triennale dei fabbisogni del personale alla RGS	Art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001
3. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Art. 33, c. 1, D.lgs. n. 165/2001; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n. 4
4. Contenimento della spesa del personale	Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296
5. Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	Art. 48, D.lgs. n. 198/2006
6. Certificazione dei crediti nei confronti delle PA tramite piattaforma telematica	Art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008
7. Adozione annuale di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance"	Art. 10, D.lgs. n. 150/2009
8. Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016, come modificato da art. 1, comma 904, della legge 145/2018

### *Verifica situazione dell'Ente*

Si accerta che:

1. il piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica è effettuato con il presente documento;

2. il presente piano verrà inviato alla Ragioneria dello Stato, tramite SICO, entro 30 giorni dall'approvazione;
3. la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, è effettuata con il presente documento;
4. la verifica del contenimento della spesa del personale è dettagliata nel paragrafo successivo;
5. è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 01/06/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
6. la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti delle pubbliche amministrazioni risulta attiva;
7. è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 28/01/2021, il Piano della Performance 2021/2023, ed aggiornato con deliberazione n. 48 del 01/06/2021;
8. il bilancio di previsione 2021 e il rendiconto di gestione 2020 sono stati approvati con le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 36 e n. 35 del 06/05/2021 ed inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche.

#### 4.1 Contenimento della spesa di personale

##### *Normativa*

Art. 1 comma 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296	Per gli enti <u>non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno</u> , le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.
---	---

##### *Situazione dell'ente*

La tabella Allegato 1 "*Tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle Linee di indirizzo pubblicate sulla G.U. 27/07/2018*" riporta i conteggi effettuati sulla base delle Linee Guida approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Si evidenzia che:

- le voci di spesa prese in considerazione sono quelle indicate dal documento n. 11/116/CR05/C1 della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome relativo a "interpretazione delle disposizioni del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, in materia di contenimento delle spese di personale";
- sono state escluse le spese relative alle categorie protette ed ai rinnovi contrattuali CCNL 2016- 18, ai sensi del Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

## **5. VERIFICA DELLE ECCEDENZE**

Si rileva che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali nel contesto della struttura di EDISU Piemonte risultano conformi alle concrete e specifiche esigenze dell'attività dell'Ente senza che possano rilevarsi situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee, posto che la dotazione organica presenta pregresse vacanze organiche mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni.

Le funzioni peculiari dell'Ente inerenti il ciclo di gestione dei servizi a supporto del diritto allo studio universitario si sono evolute negli anni e hanno comportato incrementi di attività e riorganizzazioni.

Inoltre le recenti novità normative in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e privacy hanno ulteriormente incrementato gli adempimenti e le relative attività in capo all'ente.

Si accerta, pertanto, che il numero effettivo dei dipendenti in servizio è inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata.

## **6. LE AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL TRIENNIO 2021-2023**

Dall'analisi della dotazione organica è emerso un urgente fabbisogno di personale: vista l'attuale situazione di grave carenza di organico e, nel contempo, l'incremento delle attività previste come da Piano Strategico di Mandato, questa Amministrazione ritiene, per gli anni 2021 e 2022, oltre a perfezionare il terzo comando previsto nel piano 2020-2022, di attivare delle procedure di acquisizione del personale tramite l'istituto della mobilità volontaria ovvero tramite procedura concorsuale, nel corso dell'anno 2021 e 2022, al fine di sopperire alle seguenti esigenze:

Categoria	Profilo professionale vacante	Modalità di reclutamento	Numero unità	Costo stimato ai fini del rispetto del budget assunzionale
Dirigente	Dirigente	Mobilità volontaria/ Concorso pubblico	1	45.260,80
D	Istrutt. Amministrativo/a	Mobilità volontaria/ Concorso pubblico	1	23.980,26
C	Collaborat. Amministrativo/a	Mobilità volontaria/ Concorso pubblico	1 (PT 83,33%)	18.365,45
C	Collaborat. Tecnico/a	Mobilità volontaria/ Concorso pubblico	1	22.039,42
TOTALE			4	109.645,73

Nell'ottica della riorganizzazione che l'attuale Amministrazione sta portando avanti, ispirandola alla valorizzazione dei servizi, va letta la necessità di dotare l'Ente di figure specifiche che possano supportare le operazioni richieste: la figura C, di cui n. 1 C su comando + n. 2 C su mobilità volontaria/concorso, adeguatamente formata ed informata su tale esigenza innovativa, risulterà essenziale per garantire il lavoro in team e soprattutto il supporto amministrativo tecnicamente indispensabile per impegni che coinvolgono più settori contemporaneamente (residenze, mense, sale studio, amministrazione, ufficio tecnico, ecc). Parimenti, è indispensabile per assicurare al nuovo profilo che il nostro Ente sta assumendo, investendo molto nel potenziamento dei servizi a favore degli/delle studenti/studentesse, prevedere nell'organico del personale l'aggiunta di una figura di Dirigente, come esplicitato nel Piano Strategico e n. 1 figura D, essenziale quest'ultima per supportare adeguatamente proprio l'ampliamento dei servizi che interessano più settori contestualmente. Risulta importante pertanto assolvere a tale necessità sia con un comando, sia con le nuove esigenze poste a base delle procedure di mobilità volontaria/concorsi che l'Edisu intende avviare a breve.

Per gli anni 2022 e 2023 l'amministrazione ritiene al momento di non programmare assunzioni a tempo indeterminato nel periodo di riferimento riservandosi di decidere in caso di cessazioni o variazioni organizzative ad oggi non prevedibili, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente.