



DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 4 DEL 27.01.2020

Anno 2020 giorno 27 mese gennaio ore 18.30 presso la sede di Via dell'Artigliere n. 9 a seguito di regolare convocazione si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona:

OGGETTO:

Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 e relativi piani assunzionali.

CONSIGLIERI

		P	A
1	Caneva Michele	X	
2	Gosetti Giorgio		X
3	Marson Nicola		X
4	Peripoli Stefano	X	
5	Zivelonghi Francesca	X	

PRESIDENTE

Zivelonghi Francesca

SEGRETARIO

Ferigo Francesca

COLLEGIO DEI REVISORI CONTI

Freato Alessio

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Sentita la relazione del Presidente che illustra l'argomento posto all'ordine del giorno:

VISTO che con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 168 del 19 dicembre 2018, ai sensi dell'art. 1 comma 1 della L.R. 07.04.1998, n. 8, è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona;

CONSIDERATO che con nota registrata al protocollo aziendale al n. 0000319/2019 del 23.01.2019 è stata trasmessa la nomina del Consiglio di Amministrazione dell'Ente;

PREMESSO che:

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

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

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

Secondo le linee di indirizzo, il piano triennale:

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

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

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

- L’art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della norma, ovvero la media della spesa del triennio 2011 – 2013;
- Il DPCM 3 settembre 2019 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, lettera e) Legge n.208/ 2015; art.1, comma 475, lettera e) Legge n.232/2016 e art. 9, comma 1, Legge n. 243/2012);

- 9) rispettare i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies del Decreto Legge n.113/2016);
- 10) rispettare gli obblighi di certificazione dei crediti (art.9, comma 3-bis del Decreto legge 29 novembre 2008, n.185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2, modificato dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66).

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 2020 – 2022 è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 27 gennaio 2020;
- 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 2019 -2021 con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 20 maggio 2019;
- la dotazione organica è stata oggetto di ricognizione con Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13 febbraio 2017;
- il rispetto dell'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio riferito al triennio 2011 – 2013, per l'anno 2018, risulta certificato in sede di rendiconto 2018, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 15 aprile 2019. I dati contabili in possesso confermano il medesimo risultato anche per gli anni 2019 e 2020, in conformità ai relativi bilanci approvati;
- in sede di ricognizione annuale è stata evidenziata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, come attestato nelle Note a prot. n. 13 e n. 14 del 07.01.2020.

Con riferimento al punto 6) e 7), si dà atto che con il presente provvedimento si è avviata la procedura di adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022 e che, una volta 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 2019 e 2020;

VISTO il Bilancio di Previsione per il triennio 2020 – 2021 - 2022 approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 29 ottobre 2019;

RICHIAMATO il Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13 febbraio 2017 "Rideterminazione della dotazione organica e del piano assunzioni dell'ESU di Verona. Adeguamento della struttura organizzativa, dei profili professionali e delle posizioni di lavoro dell'Azienda";

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

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022**, 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 2020 e Piano assunzioni per gli anni 2021 e 2022);

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

VISTO che i contenuti del presente provvedimento sono stati trasmessi all'organo di revisione contabile che in data 09.01.2020 ha rilasciato parere positivo in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del principio di contenimento complessivo della spesa;

VISTI:

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

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8;

Sottoposta a votazione la presente deliberazione risulta così approvata:

- Consiglieri presenti	N. 3
- Consiglieri votanti	N. 3
- Voti favorevoli	N. 3
- Voti contrari	N. ===
- Astenuti	N. ===

Tutto ciò premesso e considerato,

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di approvare il **Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022** come risulta dall'**Allegato A** in cui sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento da realizzare nel triennio;

3. Di dare atto che il piano triennale del fabbisogno di personale approvato con il presente atto potrà, comunque, essere oggetto di ulteriori modifiche, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze in riferimento a mutamenti della situazione occupazionale e organizzativa o a seguito di interventi normativi in materia;
4. Di precisare che l'attuazione delle previsioni del piano assunzioni è comunque subordinata al mantenimento degli equilibri finanziari di bilancio che verranno costantemente monitorati in corso d'anno;
5. Di disporre la trasmissione del presente provvedimento alla Regione del Veneto per la verifica preventiva ai fini del riscontro della legittimità degli stessi e della compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività degli enti strumentali, ai sensi e per gli effetti della DGR n. 84 del 29 gennaio 2019 di "Contenimento delle spese di personale degli Enti regionali. Revisione DGR 1841/2011 e s.m.i..

IL SEGRETARIO
(Dott.ssa Francesca Ferigo)

IL PRESIDENTE
(Dott.ssa Francesca Zivelonghi)

**UFFICIO
RAGIONERIA**

Visto ed assunto l'impegno di €. _____ sul cap. _____

del Conto ☐ R / ☐ C del Bilancio _____

al n. _____ ai sensi dell'art. 43 L.R. 29.11.2001 n.39

Verona, _____

IL RAGIONIERE

SEGRETERIA

Si attesta che la presente delibera, di cui questa è copia conforme all'originale per uso amministrativo, è stata trasmessa in data odierna all'Amministrazione Regionale.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è divenuta esecutiva a seguito di controllo da parte della Giunta Regionale in data _____.

Verona, _____

IL DIRETTORE

La presente delibera è pubblicata all'albo ufficiale dell'Ente dal giorno _____.

IL DIRETTORE

ALLEGATO A) alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 27.01.2020

PIANO TRIENNALE

DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2022

1. PREMESSA

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

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

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

Il fabbisogno di personale viene definito sotto il profilo quantitativo, con riferimento al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, e sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle categorie e profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Le politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane definite nel Piano dei fabbisogni aziendali sono dirette ad assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione del personale necessario all'attuazione del programma di lavoro dell'ente, definito ai sensi della Legge regionale del Veneto 7 aprile 1998 n.8 "Norme per l'attuazione del diritto allo studio universitario", in coerenza con la pianificazione pluriennale della performance e compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

2. QUADRO NORMATIVO DELLE FONTI REGOLANTI LE ASSUNZIONI

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

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
1	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale". (Fatta salva assunzione categorie protette)	Art. 39 c. 1, legge n.449/1977 Art. 6 d.lgs. n.165/2001 Art. 1 c. 557 quater, legge n.296/2006

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
2	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le Amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i>	Art. 33, c. 1, d.lgs. 165/2001 Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n.4
3	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	In caso di mancato conseguimento del saldo, le PA non possono effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto assoluto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018)	Art. 9, c.1, legge n. 243/2012 (in vigore per regioni e enti locali dal 13/09/2016) Art. 1, c. 475, lett. e), legge n. 232/2016 (legge di stabilità per il 2017)
4	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (dal 2018)	Art. 1, c. 476, legge n.232/2016
5	Adozione dei piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette	Art. 48 d. lgs. n.198/2006
6	Adozione del Piano triennale della Performance	La mancata adozione del Piano triennale della Performance comporta il divieto di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati	Art. 10, d. lgs. n.150/2009
7	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011 - 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto	Art. 1 c. 557 e ss. legge n.296/2006 Art. 3, c.5-bis, D.L. 90/2014

	Adempimento	Sanzione	Riferimenti
8	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle PA	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9 c.1-quinquies D.L. 113/2016
9	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	Art. 9 c.3-bis D.L. 185/2008
10	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto		

La realizzazione delle azioni di intervento definite nel presente piano è inoltre subordinata alla verifica preventiva della Regione Veneto, ai fini del riscontro della legittimità delle stesse e della compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività degli enti strumentali, ai sensi e per gli effetti della D.G.R. n. 84 del 29 gennaio 2019 di "Contenimento delle spese di personale degli Enti regionali. Revisione D.G.R. n. 1841/2011 e s.m.i."

3. CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESE DI PERSONALE

3.1 – Il principio di contenimento della spesa

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

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

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

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

Dai rendiconti del triennio 2011 – 2013 risulta la consistenza della spesa sostenuta per il personale (calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) e pertanto il valore medio riferito al triennio risulta essere pari a € 1.236.641,38.

Limite massimo entro il quale la spesa per il personale deve essere contenuta.

Spesa al lordo degli oneri riflessi e IRAP, con esclusione degli oneri per i rinnovi contrattuali.

TOTALE SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.249.538,40	€ 1.249.537,20	€ 1.210.848,54	€ 1.236.641,38

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

La disciplina in materia di limiti di spesa di personale deve essere coordinata con la normativa, introdotta da una successione di interventi legislativi, sui vincoli posti alle capacità (facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (c.d. turn-over).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nella tabella sottostante si riportano i coefficienti previsti per la casistica in cui rientra l'ESU di Verona, ente strumentale della Regione Veneto.

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

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

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

Ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal vigente trattamento economico dei dipendenti sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali, triennio 2016-2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

Per quanto concerne il calcolo del valore medio di trattamento accessorio è stato preso a riferimento il Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 e sono state comprese le risorse destinate al lavoro straordinario.

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

Costo teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica

Categoria	Tabellare annuo	IVC	13 ^a	Indennità specifica	Indennità comparto extra fondo	Elemento perequativo	Totale retribuzione fondamentale e annua	EX CPDEL 23,80%	TFS/TFR 2,88%	INAIL 0,5858%	IRAP 8,5%	Oneri riflessi	Totale retribuzione + oneri
B1	18.034,07	126,24	1.513,36	64,56	44,76	324,00	20.106,99	4.785,46	568,46	117,79	1.709,09	7.180,81	27.287,80
B3	19.063,80	133,44	1.599,77		44,76	288,00	21.129,77	5.028,89	598,95	123,78	1.796,03	7.547,65	28.677,42
C	20.344,07	142,44	1.707,21		52,08	276,00	22.521,80	5.360,19	639,18	131,93	1.914,35	8.045,65	30.567,45
D1	22.135,47	154,92	1.857,53		59,40	228,00	24.435,32	5.815,61	695,46	143,14	2.077,00	8.731,21	33.166,53

Categoria	Valore trattamento accessorio 2019	Media numero dipendenti 2019	Valore medio trattamento accessorio 2019	EX CPDEL 23,80%	INAIL 0,5858%	IRAP 8,5%	Oneri riflessi trattamento accessorio 2019	Totale trattamento accessorio + relativi oneri	Totale retribuzione e + oneri	Categoria	Costo teorico complessivo
B1	83.058,93	25,00	3.322,36	790,72	19,46	282,40	1.092,58	4.414,94	27.287,80	B1	31.702,74
B3	83.058,93	25,00	3.322,36	790,72	19,46	282,40	1.092,58	4.414,94	28.677,42	B3	33.092,36
C	83.058,93	25,00	3.322,36	790,72	19,46	282,40	1.092,58	4.414,94	30.567,45	C	34.982,39
D1	83.058,93	25,00	3.322,36	790,72	19,46	282,40	1.092,58	4.414,94	33.166,53	D1	37.581,47

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

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

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

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione dell'ESU di Verona per assunzioni da realizzarsi nel triennio di riferimento (2020 – 2022).

BUDGET ANNUALE 2020 - competenza							
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Ributazione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Valore medio trattamento accessorio	Oneri riflessi su trattamento accessorio	Importo annuo
0	2019		0	0	0	0	0
100% Spesa cessazioni anno 2019							0
1	2020	B1	€ 20.106,99	€ 7.180,81	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 31.702,74
1	2020	C	€ 22.521,80	€ 8.045,65	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 34.982,39
100% Spesa cessazioni anno 2020 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)							€ 66.685,13
TOTALE BUDGET ANNUALE 2020 - competenza							€ 66.685,13

BUDGET ANNUALE 2021 - competenza							
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Ributazione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Valore medio trattamento accessorio	Oneri riflessi su trattamento accessorio	Importo annuo
1	2021	B1	€ 20.106,99	€ 7.180,81	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 31.702,74
1	2021	B3	€ 21.129,77	€ 7.547,65	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 33.092,36
100% Spesa cessazioni anno 2021 (A norma dell'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n. 4/2019, le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.)							€ 64.795,10

BUDGET ANNUALE 2022 - competenza							
Numero cessazioni	Anno cessazione	Cat. giur. accesso	Retribuzione fondamentale	Oneri riflessi su retribuzione fondamentale	Valore medio trattamento accessorio	Oneri riflessi su trattamento accessorio	Importo annuo
1	2021	B1	€ 20.106,99	€ 7.180,81	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 31.702,74
1	2021	B3	€ 21.129,77	€ 7.547,65	€ 3.322,36	€ 1.092,58	€ 33.092,36
100% Spesa cessazioni anno 2021							€ 64.795,10
Spesa cessazioni anno 2021 (già conteggiato nel budget annuale 2021)							- € 64.795,10
Dal 2022 non è più prevista la possibilità di computare le cessazioni previste in corso d'anno per determinare la capacità assunzionale della medesima annualità. Le cessazioni determineranno il budget dell'anno successivo.							
TOTALE BUDGET ANNUALE 2022 - competenza							€ 0,00

3.3 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Il budget assunzionale dell'anno 2020 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale, è pari a complessivi € 66.685,13.

Tale importo è dato dalla somma tra la quota di competenza (€ 66.685,13) e la quota a residuo (€ 0,00)

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2020						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2020	2019	0		0		0
	2020	1	B1	€ 31.702,74	100	€ 66.685,13
		1	C	€ 34.982,39		
Totale						€ 66.685,13
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						

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

Al fine di programmare le assunzioni realizzabili negli anni successivi al 2020 si è proceduto ad una prima quantificazione del budget assunzionale in applicazione della vigente disciplina. Sono state considerate le cessazioni di personale con qualifica non dirigenziale che si prevede si verificheranno nel corso dell'anno precedente quando non già utilizzate e, per il solo 2021, dell'anno di riferimento, al quale sommare le eventuali quote di capacità assunzionale non utilizzate nel quinquennio antecedente l'anno di riferimento medesimo.

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2021						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2021	2020	1	B1	€ 31.702,74	100	Budget già reso disponibile nel 2020
		1	C	€ 34.982,39		
	2021	1	B1	€ 31.702,74	100	€ 64.795,10
		1	B3	€ 33.092,36		
					Totale	€ 64.795,10
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						

BUDGET ASSUNZIONALE anno 2022						
QUOTA DI COMPETENZA						
Anno	Anno cessazione	Numero cessazioni	Cat. giur. accesso	Spesa annua	% spesa cessazioni	Budget disponibile in competenza
2022	2021	1	B1	€ 31.702,74	100	Budget già reso disponibile nel 2021
		1	B3	€ 33.092,36		
Totale						€ 0,00
+ QUOTA A RESIDUO (resti quinquennio precedente)						

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

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

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

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

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

4. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO AZIENDALE

4.1 L'organizzazione

Con Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13 febbraio 2017 è stata adottata l'attuale struttura organizzativa dell'Azienda, caratterizzata dall'accorpamento sotto la Direzione Amministrativa, da un lato, e sotto la Direzione Benefici e servizi agli studenti, dall'altro, delle diverse articolazioni omogenee e funzionalmente interdipendenti costituite presso l'Azienda.

L'Azienda si articola pertanto in:

DIRETTORE

Ufficio Segreteria di Direzione

La Direzione Amministrativa, ove vengono raggruppate le unità organizzative di supporto a quelle strategiche:

- Area Affari Generali, LLPP e Patrimonio;
Ufficio Affari Generali e provveditorato
Ufficio Patrimonio, LLPP e Manutenzioni
- Area Risorse Umane;
Ufficio Personale
- Area Risorse finanziarie;
Ufficio Contabilità e controllo di gestione

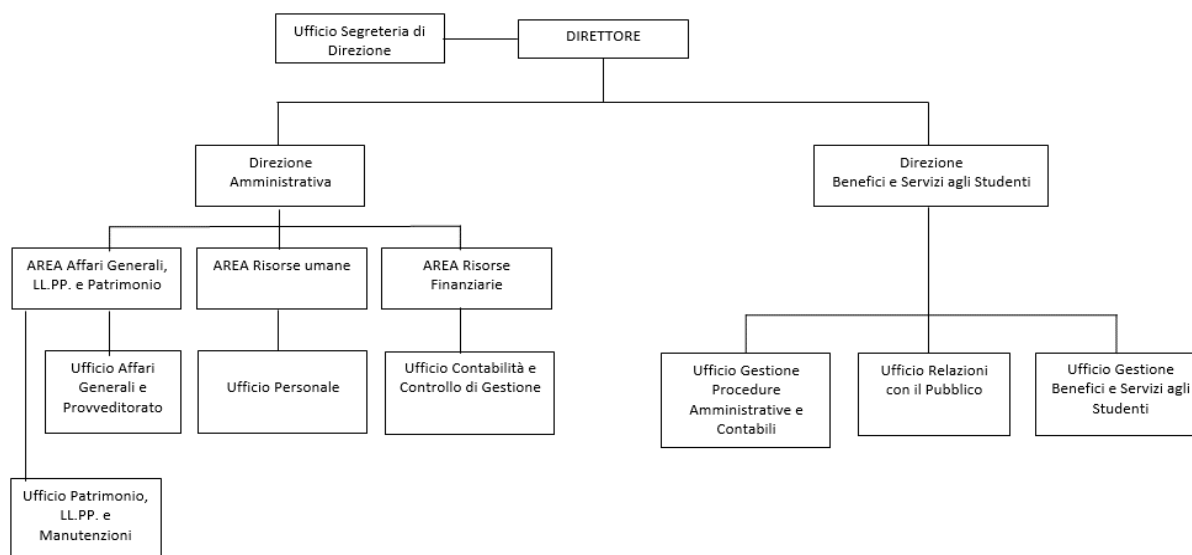
La Direzione Benefici e servizi agli studenti si struttura in:

- Ufficio Gestione Procedure Amministrative e Contabili
- Ufficio Relazioni con il pubblico
- Ufficio Gestione Benefici e Servizi agli Studenti;

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

A tal fine venivano ridefiniti i moduli organizzativi del lavoro, come di seguito sintetizzati.

ORGANIGRAMMA DELL'ESU DI VERONA



4.2 Il personale in servizio

Il personale complessivamente in servizio, risulta così composto:

- 1 Direttore
(incarico attribuito ai sensi dell'art.14 della Legge regionale n.8 del 1998)
- 1 Dirigente
- 26 dipendenti del comparto (compresa un'unità in aspettativa senza assegni)

Per complessive 28 unità.

Nelle tabelle/grafici sottostanti viene sintetizzata la situazione del personale alla data del 31/12/2019.

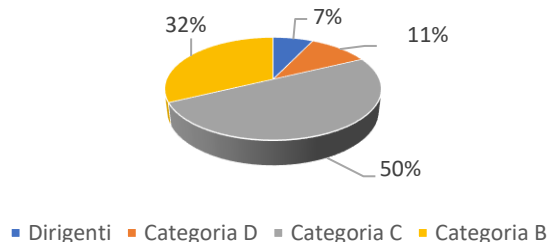
Distribuzione del personale nelle diverse categorie giuridiche di appartenenza

Categoria Posiz. ec. iniziale	Unità Dotazione organica	Posti coperti 31/12/2019	Posti disponibili 31/12/2019	Note
Dirigenti	2	1	➤ 1	
D1	5	3	➤ 2	1 unità in aspettativa senza assegni
C	17	14	➤ 3	
B3	6	3	➤ 3	
B1	8	6	➤ 2	
A	0	0	0	
Totale	38	27	➤ 11	
Direttore	1	1		Organo istituzionale con Legge Regionale n. 8/1998, al di fuori della dotazione organica dell'ente
Personale in servizio al 31/12/2019		28		

Distribuzione del personale per categoria giuridica

Dirigenti (compreso il Direttore)	7%	2
Categoria D	11%	3
Categoria C	50%	14
Categoria B	32%	9
TOTALE	100,00%	28

Titolo del grafico



Assegnazione del personale alle diverse strutture aziendali
con indicazione del costo teorico di accesso alla categoria/profilo di appartenenza.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, in quanto derivanti da trasformazione temporanea, è stata indicata la spesa per il tempo pieno.

Struttura	Cat.	Profilo	Costo teorico unitario	unità	Costo teorico
Direttore dell'Azienda	DIR.	Direttore dell'Azienda	€ 142.871,56	1	€ 142.871,56
Ufficio Segreteria di Direzione					
	C	Assistente amm.vo contabile	€ 34.982,39	1	€ 34.982,39
	B1	Collaboratore Esecutivo	€ 31.702,74	1	€ 31.702,74
				2	€ 66.685,13
Direzione Amministrativa					
Area Affari generali, LLPP e Patrimonio					
Responsabile di Area (in aspettativa senza assegni)*	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	€ 37.581,47	1	€ 37.581,47
Ufficio Affari generali e Provveditorato					
	C	Assistente Amministrativo contabile	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
	B1	Collaboratore esecutivo	€ 31.702,74	4	€ 126.810,96
Ufficio Patrimonio, LLPP e Manutenzioni					
	C	Assistente tecnico	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
	B3	Collaboratore professionale	€ 33.092,36	1	€ 33.092,36
Area Risorse Umane					
Responsabile di Area	D1	Istruttore direttivo amministrativo	€ 37.581,47	1	€ 37.581,47

Ufficio personale	C	Assistente Amministrativo contabile	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
Area Risorse Finanziarie					
Responsabile di Area	D1	Istruttore direttivo Amministrativo	€ 37.581,47	1	€ 37.581,47
Ufficio Contabilità e controllo di gestione	C	Assistente Amministrativo contabile	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
				16	€ 552.506,85
DIREZIONE BENEFICI E SERVIZI AGLI STUDENTI					
Dirigente	DIR.	Dirigente	€ 104.993,64	1	€ 104.993,64
				1	€ 104.993,64
Ufficio Gestione procedure Amministrative e contabili					
	C	Assistente amministrativo contabile	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
	B1	Collaboratore esecutivo	€ 31.702,74	1	€ 31.702,74
				3	€ 101.667,52
Ufficio Relazioni con il pubblico					
	C	Assistente amm.vo contabile	€ 34.982,39	2	€ 69.964,78
				2	€ 69.964,78
Ufficio Gestione Benefici e Servizi agli studenti					
	C	Assistente amministrativo contabile	€ 34.982,39	1	€ 34.982,39
	B3	Collaboratore professionale	€ 33.092,36	2	€ 66.184,72
				3	€ 101.167,11
Totale Comparto e Dirigente				27	€ 996.985,03
Direttore				1	€ 142.871,56
Totale personale in servizio al 31.12.2019				28	€ 1.139.856,59

(*) il costo del personale in aspettativa senza assegni viene considerato per valutarne gli effetti in caso di rientro.

4.3 Il personale a tempo indeterminato

Il personale che risulta assunto a tempo indeterminato, nei ruoli organici di ESU di Verona, al 31 dicembre 2019, si attesta a quota 27, di cui:

- 1 dirigente,
- 26 dipendenti del comparto (compresa un'unità collocata in aspettativa, senza assegni, per assunzione incarico direttoriale).

Non sono presenti unità in comando/distacco provenienti da o verso altre amministrazioni.

4.4 Il personale a tempo determinato

Alla data del 31 dicembre 2019 non risulta personale assunto a tempo determinato.

4.5 Categorie protette

Alla data del 31 dicembre 2019 risultano in servizio a tempo indeterminato, n° due (2) soggetti disabili e n° uno (1) appartenenti alle altre categorie protette (vedove e orfani del lavoro, per servizio, di guerra e profughi italiani). Ai fini della copertura della quota d'obbligo di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n.68, al fine di promuovere l'integrazione lavorativa dei disabili, i datori di lavoro (come ESU di Verona) che occupano fino a trentacinque dipendenti sono tenuti ad assumerne uno.

4.6 La dotazione organica

La dotazione organica dell'ESU di Verona è stata oggetto di ricognizione con Decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13 febbraio 2017.

La dotazione organica risultava costituita da n. 38 unità di cui due con qualifica dirigenziale, come da seguente tabella:

Dotazione Organica	
Categoria	Unità
Dirigenti	2
D	5
C	17
B	14
A	0
Totale	38

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

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

La "nuova" dotazione organica dell'Ente si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, pari a € 1.236.641,38.

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

DOTAZIONE ORGANICA

Categoria	Dipendenti in servizio al 31/12/2019	Costo teorico unitario	Costo teorico annuo
Dirigenti	1	€ 104.993,64	€ 104.993,64
D1	3	€ 37.581,47	€ 112.744,41
C	14	€ 34.982,39	€ 489.753,46
B3	3	€ 33.092,36	€ 99.277,08
B1	6	€ 31.702,74	€ 190.216,44
Totale	27		€ 996.985,03
Altre voci che costituiscono spesa di personale			Costo teorico annuo
Direttore	1		€ 142.871,56
Altre spese quali Fondo P.O., ANF, RIA, ecc.			€ 91.513,29
Totale			€ 234.384,85
TOTALE SPESA DEL PERSONALE			€ 1.231.369,88
LIMITE DI SPESA			€ 1.236.641,38
differenziale			€ 5.271,50

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

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

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

Per quanto concerne le previsioni di cessazione dal servizio, queste interessano diversi uffici e riguardano i profili professionali del personale adibito sia alle attività di gestione dei servizi agli studenti, sia alle attività di supporto.

Considerata la complessità dei processi gestionali/amministrativi da svolgere e gli adempimenti normativi da assolvere, si ritiene necessario acquisire per lo più figure professionali

caratterizzate da conoscenze specialistiche e assunzione diretta di responsabilità di risultato, anche in sostituzione del personale con analogo profilo, e pertanto personale di categoria C e D.

Per quanto concerne le modalità di acquisizione dall'esterno delle figure professionali che si prevede di reclutare, oltre alla disciplina legislativa, è necessario fare riferimento alla Deliberazione di Giunta Regionale n. 84 del 29/01/2019 – “Contenimento delle spese di personale degli Enti regionali. Revisione DGR 1841/2011 e s.m.i.”.

Il provvedimento, adottato nelle more del completamento del processo di riordino e razionalizzazione degli Enti strumentali previsto dall'art. 10, L.R. 7/2011, e al fine del contenimento delle spese di personale, prevede l'adozione della modalità di verifica preventiva su alcuni atti degli Enti regionali afferenti alla gestione del personale, quali quelli comportanti in via diretta una spesa; verifica della legittimità degli stessi e della compatibilità con la programmazione e gli indirizzi regionali attinenti all'attività dell'ente strumentale.

In particolare si dispone che “Le assunzioni a tempo indeterminato dovranno avvenire prioritariamente tramite mobilità tra Enti strumentali aventi lo stesso contratto collettivo nazionale ed in subordine tramite mobilità ordinaria con altri comparti pubblici ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n.165/2001. Nel caso tali modalità non fossero percorribili avverranno attraverso appositi concorsi o selezioni, secondo le previsioni di legge”.

Pertanto gli enti strumentali della Regione del Veneto devono procedere in via preliminare ad accertare la disponibilità al trasferimento del personale dipendente a tempo indeterminato presso tutti gli enti pubblici e, qualora tale modalità non sia percorribile come in caso di esito negativo del predetto accertamento preliminare, procedere all'acquisizione della figura professionale di cui abbisognano per il tramite di procedure concorsuali o selettive del personale.

L'Amministrazione per reclutare il personale individuato dovrà procedere:

- a) in via prioritaria al previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- b) in caso di esito negativo della procedura di mobilità, allo svolgimento di nuove procedure concorsuali.

Nella presente pianificazione vengono previste le seguenti azioni di reclutamento:

✓ Anno 2020

- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di un istruttore direttivo amministrativo di categoria D, iniziale D-1;
- Attivazione di procedura di comando in entrata per l'acquisizione di un istruttore direttivo amministrativo di categoria D, iniziale D-1, per coprire il posto di Responsabile dell'Area Affari generali, LL.PP. e Patrimonio rimasto libero a seguito di collocamento del dipendente preposto in aspettativa senza assegni per assunzione di incarico dirigenziale (il comando non incide sulla capacità assunzionale e la spesa è già stata conteggiata nel costo del personale nella posizione del dipendente in aspettativa senza assegni);

✓ Anno 2021

- Assunzione, previa attivazione preliminare di procedura di mobilità, di due istruttori direttivi amministrativi di categoria D, iniziale D-1;
- ✓ Anno 2022
- Compatibilmente con gli obblighi di legge e nel rispetto dei limiti di spesa e dei vincoli sulle assunzioni non si prevede al momento di attivare procedure di assunzione in considerazione della residua disponibilità di budget assunzionale;

Le assunzioni complessivamente individuate nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono in parte necessarie a sostituire il personale che cessa dal servizio (complessivamente 4 unità) e in parte finalizzate a garantire l'operatività delle strutture.

Nelle successive tabelle viene rappresentato il raccordo tra la dotazione organica nel triennio 2020-2022 e il limite massimo potenziale di spesa, pari alla media della spesa di personale negli anni 2011-2013, in riferimento alle previsioni di cessazione e di assunzione di personale.



Categoria	Dipendenti in servizio al 31/12/2019	Costo teorico unitario	Costo teorico annuo	Anno 2020						Costo teorico finale
				Cessazioni previste	Assunzioni previste	Saldo	Variazioni in -	Variazioni in +	Totale	
Dirigenti	1	104.993,64 €	104.993,64 €	0	0	0	- €	- €	- €	104.993,64 €
D1	3	37.581,47 €	112.744,41 €	0	1	1	- €	37.581,47 €	37.581,47 €	150.325,88 €
C	14	34.982,39 €	489.753,46 €	1	0	-1	- 34.982,39 €	- €	- 34.982,39 €	454.771,07 €
B3	3	33.092,36 €	99.277,08 €	0	0	0	- €	- €	- €	99.277,08 €
B1	6	31.702,74 €	190.216,44 €	1	0	-1	- 31.702,74 €	- €	- 31.702,74 €	158.513,70 €
Totale	27		996.985,03 €				- 66.685,13 €	37.581,47 €	- 29.103,66 €	967.881,37 €
							Altre voci di spesa del personale			234.384,85
							TOTALE			1.202.266,22 €

Categoria	Dipendenti in servizio al 31/12/2020	Costo teorico unitario	Costo teorico annuo	Anno 2021						Costo teorico finale
				Cessazioni previste	Assunzioni previste	Saldo	Variazioni in -	Variazioni in +	Totale	
Dirigenti	1	104.993,64 €	104.993,64 €	0	0	0	- €	- €	- €	104.993,64 €
D1	4	37.581,47 €	150.325,88 €	0	2	2	- €	75.162,94 €	75.162,94 €	225.488,82 €
C	13	34.982,39 €	454.771,07 €	0	0	0	- €	- €	- €	454.771,07 €
B3	3	33.092,36 €	99.277,08 €	1	0	-1	- 33.092,36 €	- €	- 33.092,36 €	66.184,72 €
B1	5	31.702,74 €	158.513,70 €	1	0	-1	- 31.702,74 €	- €	- 31.702,74 €	126.810,96 €
Totale	26		967.881,37 €				- 64.795,10 €	75.162,94 €	10.367,84 €	978.249,21 €
							Altre voci di spesa del personale			234.384,85
							TOTALE			1.212.634,06 €

Categoria	Dipendenti in servizio al 31/12/2019	Costo teorico unitario	Costo teorico annuo	Anno 2022						Costo teorico finale
				Cessazioni previste	Assunzioni previste	Saldo	Variazioni in -	Variazioni in +	Totale	
Dirigenti	1	104.993,64 €	104.993,64 €	0	0	0	- €	- €	- €	104.993,64 €
D1	6	37.581,47 €	225.488,82 €	0	0	0	- €	- €	- €	225.488,82 €
C	13	34.982,39 €	454.771,07 €	0	0	0	- €	- €	- €	454.771,07 €
B3	2	33.092,36 €	66.184,72 €	0	0	0	- €	- €	- €	66.184,72 €
B1	4	31.702,74 €	126.810,96 €	0	0	0	- €	- €	- €	126.810,96 €
Totale	26		978.249,21 €				- €	- €	- €	978.249,21 €
							Altre voci di spesa del personale			234.384,85
							TOTALE			1.212.634,06 €

Categoria	Costo teorico unitario	Dipendenti in servizio al 31/12/2019	Costo teorico annuo	Dipendenti in servizio al 31/12/2022	Costo teorico annuo	Variazioni dipendenti	Variazioni di spesa
Dirigenti	104.993,64 €	1	€ 104.993,64	1	€ 104.993,64	0	€ -
D1	37.581,47 €	3	€ 112.744,41	6	€ 225.488,82	3	€ 112.744,41
C	34.982,39 €	14	€ 489.753,46	13	€ 454.771,07	-1	-€ 34.982,39
B3	33.092,36 €	3	€ 99.277,08	2	€ 66.184,72	-1	-€ 33.092,36
B1	31.702,74 €	6	€ 190.216,44	4	€ 126.810,96	-2	-€ 63.405,48
Totale		27	€ 996.985,03	26	€ 978.249,21	-1	-€ 18.735,82
Altre voci di spesa del personale			€ 234.384,85		€ 234.384,85		
TOTALE			€ 1.231.369,88		€ 1.212.634,06		-€ 18.735,82
LIMITE DI SPESA			€ 1.236.641,38		€ 1.236.641,38		
differenziale			€ 5.271,50		€ 24.007,32		



Categoria	Dipendenti in servizio al 31/12/ 2019	Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022		Variazioni	Dipendenti in servizio al 31/12/ 2022
		Cessaz.	Assunz.	Cessaz.	Assunz.	Cessaz.	Assunz.		
Dirigenti	1	0	0	0	0	0	0	0	1
D1	3	0	1	0	2	0	0	3	6
C	14	1	0	0	0	0	0	-1	13
B3	3	0	0	1	0	0	0	-1	2
B1	6	1	0	1	0	0	0	-2	4
Totale	27								26
Cessazioni		-2		-2		0		-4	
Assunzioni			1		2		0	3	

5.1 L'acquisizione di personale a tempo indeterminato nel triennio 2020-2022, tramite eventuale utilizzo del budget assunzionale.

Come indicato nei precedenti paragrafi 3.2, 3.3 e 3.4 il budget assunzionale a disposizione per nuove assunzioni di personale non dirigenziale, in coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale risulta essere:

Anno	Budget di competenza	Budget residuo	Budget annuale
2020	€ 66.685,13		€ 66.685,13
2021	€ 64.795,10		€ 64.795,10
2022	€ 0,00		€ 0,00
Totale Risorse complessivamente disponibili per nuove assunzioni			€ 131.480,23

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2020

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione di una unità di personale:

- ✓ un Istruttore Direttivo Amministrativo – cat. D1
(Mobilità e concorso in ipotesi di esito negativo della mobilità)

Categoria giuridica	n.	Profilo giuridico e regime orario	Modalità di assunzione	Costo posizione d'ingresso	Utilizzo budget 2019 € 0,00	Resti budget 2019	Utilizzo budget 2020 € 66.685,13	Resti budget 2020
D1	1	Istruttore Direttivo amministrativo Tempo pieno	Mobilità e Concorso in ipotesi di esito negativo mobilità	€ 37.581,47	€ -	€ -	€ 37.581,47	€ 29.103,66

Schema utilizzo budget assunzionale – anno 2020

	Budget disponibile	Budget utilizzato	Budget residuale
Budget anno 2019	0,00	0,00	0,00
Totale resti	0,00	0,00	0,00
Budget competenza 2020	<u>66.685,13</u>	<u>37.581,47</u>	<u>29.103,66</u>
Totale	66.685,13	37.581,47	29.103,66

Inoltre nell'anno 2020 è prevista l'attivazione di una procedura di comando in entrata per l'acquisizione di un Istruttore direttivo amministrativo di categoria D, iniziale D-1, per coprire il posto di Responsabile dell'Area Affari generali, LL.PP. e Patrimonio rimasto libero a seguito di collocamento del dipendente preposto in aspettativa senza assegni per assunzione di incarico dirigenziale (il comando non incide sulla capacità assunzionale e la spesa è già stata conteggiata nel costo del personale nella posizione del dipendente in aspettativa senza assegni).

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

Per l'anno 2021 si prevede l'acquisizione di due unità di personale:

- ✓ due Istruttori Direttivi Amministrativi – cat. D1
(Mobilità e concorso in ipotesi di esito negativo della mobilità)

Categoria giuridica	n.	Profilo giuridico e regime orario	Modalità di assunzione	Costo posizione d'ingresso	Utilizzo resti budget 2020 € 29.103,66	Resti budget 2020	Utilizzo budget 2021 € 64.795,10	Resti budget 2021
D1	2	Istruttore Direttivo amministrativo Tempo pieno	Mobilità e Concorso in ipotesi di esito negativo mobilità	€ 75.162,94	€ 29.103,66	€ -	€ 46.059,28	€ 18.735,82

Schema utilizzo budget assunzionale – anno 2021

	<u>Budget disponibile</u>	<u>Budget utilizzato</u>	<u>Budget residuale</u>
Resti Budget anno 2020	29.103,66	- 29.103,66	0,00
Budget anno 2021	<u>64.795,10</u>	<u>- 46.059,28</u>	<u>18.735,82</u>
Totale	93.898,76	- 75.162,94	18.735,82

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022

Per l'anno 2022, compatibilmente con gli obblighi di legge e nel rispetto dei limiti di spesa e dei vincoli sulle assunzioni, non si prevede al momento di attivare procedure di assunzione in considerazione della residua disponibilità di budget assunzionale.

5.2 Ulteriori eventuali azioni di reclutamento di personale a tempo indeterminato.

Ad integrazione della pianificazione del fabbisogno di personale sopra rappresentata, si evidenzia sin d'ora che, nel periodo di riferimento, potrebbero verificarsi ulteriori cessazioni dal servizio del personale dipendente, ovvero di quei dipendenti che dovessero risultare idonei nei concorsi pubblici indetti dall'Azienda per la copertura di posti messi a concorso di categoria superiore rispetto a quella di appartenenza.

A fronte di tale eventuale ulteriore turn-over, l'Amministrazione prevede e programma sin d'ora la sostituzione del personale interno eventualmente cessante dal servizio per vincita di concorso.

Negli schemi sottostanti si rappresenta la variazione, in aumento, del budget assunzionale a disposizione per la sostituzione dell'eventuale personale vincitore di concorso e quindi cessante, utilizzabile già nell'anno di riferimento, a seguito della cessazione che produce il relativo turn-over, secondo quanto disposto dall'art. 3 D.L. n.90/2014 modificato dall'art.14-bis L. n.26/2019 di conversione D.L. n.4/2019.

Con invarianza della consistenza di personale e di spesa.

Anno 2020

Previsione	Cat	Profilo	Posti	Costo	Budget utilizzabile	Nuovo budget a disposizione 100% cessazione
Assunzioni tramite concorso	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	€ 37.581,47	€ 37.581,47	
Cessazione	C	Assistente amministrativo contabile	1	€ 34.982,39		€ 34.982,39
Assunzioni	C	Assistente amministrativo contabile	1	€ 34.982,39		

Anno 2021

Previsione	Cat	Profilo	Posti	Costo	Budget utilizzabile	Nuovo budget a disposizione 100% cessazione
Assunzioni tramite concorso	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	2	€ 75.162,94	€ 75.162,94	
Cessazione	C	Assistente amministrativo contabile	2	€ 69.964,78		€ 69.964,78
Assunzioni	C	Assistente amministrativo contabile	2	€ 69.964,78		

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

Nel 2020 le quote d'obbligo di copertura dei posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette risultano garantite.

Situazione che si ritiene permanga anche nel biennio successivo, non prevedendosi nel periodo il sopraggiungere di scoperture della quota d'obbligo.

5.4 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2020 – 2022

A conclusione del presente documento si conferma come la spesa di personale prevista nel triennio 2020 – 2022 rispetti il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011 – 2013, in ottemperanza al disposto di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n.296.

Vengono quindi sintetizzate le variazioni di consistenza del personale, in ragione delle cessazioni e delle acquisizioni di personale previste nel triennio di riferimento, e la conseguente incidenza sulle spese di personale:

A	B	C	D	E	F	G	
Anno	Personale cessato	Costo personale cessato	Assunzioni previste	Costo assunzioni Previste (F + G)	Utilizzo budget assunzionale	Mobilità neutra	Variazione spesa (E – C)
					131.480,23		
2020	1 C	€ 34.982,39	1 D1	€ 37.581,47	€ 37.581,47	€ -	-€ 29.103,66
	1 B1	€ 31.702,74					
2021	1 B3	€ 33.092,36	2 D1	€ 75.162,94	€ 75.162,94	€ -	€ 10.367,84
	1 B1	€ 31.702,74					
TOTALI	-4	€ 131.480,23	3	€ 112.744,41	€ 112.744,41	€ -	-€ 18.735,82

Pertanto le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale previste nel presente atto, subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2020 – 2022, nel rispetto del limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

	2019	2020	2021	2022
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	€ 1.231.369,88	€ 1.231.369,88	€ 1.231.369,88	€ 1.231.369,88
VARIAZIONE SPESA		-€ 29.103,66	-€ 18.735,82	-€ 18.735,82
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020 - 2022		€ 1.202.266,22	€ 1.212.634,06	€ 1.212.634,06
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011 - 2013	1.236.641,38			

Verona, 7 gennaio 2020

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Francesca Ferigo)