

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Aspetti generali e presupposti normativi

Il Piano, relativo al periodo 2023-2025, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottati, integrando definitivamente, dopo la prima stesura del 2022, il fabbisogno del personale all'interno del PIAO.

Con la pubblicazione sulla GU nr. 215 del 14 settembre 2022 del Decreto adottato dal ministro per la Pubblica amministrazione, di concerto il con quello dell'Economia e delle Finanze, il 22 luglio scorso sono state implementate le regole per la corretta determinazione del fabbisogno del personale nella Pubblica Amministrazione, aggiornata alle nuove esigenze. "Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio, elementi centrali – questi – anche nel disegnare carriere dinamiche per i più meritevoli e accrescere l'attrattività del lavoro pubblico, in una logica di *employer branding*."

Il piano interviene a valle:

- delle priorità e degli obiettivi strategici affidati all'Agenzia in data 10 dicembre 2021 con Deliberazione della Giunta Regionale n. 48/61 e degli ulteriori programmi di attività affidati con Deliberazione n. 48/60;
- dell'esigenza portare a conclusione le attività di reclutamento previste dal precedente piano del fabbisogno;
- dare seguito a quanto stabilito dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 30/37 del 30.09.2022 relativo al piano di rigenerazione amministrativa (PRigA 2021-2027) relativo alla programmazione 2021-2027;
- dare seguito a quanto stabilito dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 31/34 del 13.10.2022 relativo alle attività di cui alla missione 14 programma 2 contenuto nel Documento di economia e finanza regionale (DEFr) in attuazione dell'articolo 36, comma 3, del D. Lgs. n. 118/2011;
- Predisporre e organizzare la struttura e la capacità produttiva in termini di risorse umane necessarie in vista della gestione dei fondi strutturali 2021-2027 con l'obiettivo di migliorare l'efficacia dell'azione amministrativa dei fondi comunitari gestiti.

Essa tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle esigenze organizzative emerse nell'ultimo quinquennio;
- del Piano triennale della Performance 2023/2025;
- del Bilancio di previsione pluriennale 2023-2025 e degli stanziamenti del bilancio 2023-2025 previsti con Delibera della Giunta Regionale n. 38/4 del 21/12/2022
- Leggi regionali 21 febbraio 2023, n. 1 e n.2. Legge di stabilità 2023, Bilancio di previsione 2023-2025.

Secondo le previsioni dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in coerenza con il Decreto del Ministro per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni pubbliche", registrato dalla Corte dei conti il 09/07/2018.

Il Piano è definito in coerenza e a valle degli strumenti di programmazione economico finanziaria e, nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, quantifica le risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali.

Come noto l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'articolo art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione.

Quanto alla modalità di definizione del Piano, l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08/05/2018, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ha definito le linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del Piano da parte delle Amministrazioni Pubbliche: le linee guida, dunque, individuano la metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni dovranno adottare in sede applicativa.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette linee guida:

- il Piano è sviluppato in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente; per ciascuna annualità devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;
- il Piano deve essere adottato in coerenza con ciclo della performance e deve definire il fabbisogno di risorse umane in relazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi nonché di cambiamento di modelli organizzativi;
- viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano. Il nuovo concetto di dotazione organica rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e degli stanziamenti di bilancio;
- l'aver assolto agli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale è una condizione necessaria per poter dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale, in quanto nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, comma 6, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014).

Il presente piano è finalizzato ad ottimizzare le risorse e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità. Il Piano è relativo al periodo 2022-2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedenti e definisce il fabbisogno di personale, secondo le previsioni dell'articolo 6 e 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, in coerenza con il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione avente ad oggetto "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Pubbliche Amministrazioni", pubblicato in G.U. 215 del 14 settembre 2022 registrato dalla Corte dei Conti il 01 settembre 2022.

Il Piano è definito in coerenza e a valle degli strumenti di programmazione economico finanziaria e, nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio pluriennale, rileva e quantifica le esigenze dell'Agenzia risorse necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali ed in coerenza con il piano delle performance.

Il Piano è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza. Il D.Lgs. n. 33/2013 (in materia di riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni) prevede l'obbligo di pubblicazione della dotazione organica e del costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08/05/2018 specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione (in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni).

Il presente piano, dunque, seguendo la nuova accezione prevista dal legislatore, è 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 e alle imprese.

Rimangono comunque fermi i vincoli di spesa potenziale stabiliti dalla norma vigente. Pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle esigenze occorre verificare che queste siano compatibili con le facoltà assunzionali vigenti e con i previsti tetti di spesa.

3.3.2 I compiti istituzionali e ambiti di attività

Compiti istituzionali

Nell'ambito dei compiti e delle attività istituzionali attribuite, Sardegna Ricerche fornisce all'Amministrazione Regionale un supporto sempre maggiore nella definizione e attuazione delle politiche e degli interventi per la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico del sistema economico Regionale, in particolare:

- nella realizzazione delle azioni di raccordo e interazione tra sistema della ricerca e sistema imprenditoriale, in particolare mediante il sostegno alle attività collaborative di R&S per lo sviluppo di nuove tecnologie sostenibili, di nuovi prodotti e servizi;
- nella erogazione di servizi destinati alla valorizzazione economica dell'innovazione attraverso la sperimentazione e l'adozione di soluzioni innovative nei processi, nei prodotti e nelle formule organizzative, nonché attraverso il finanziamento dell'industrializzazione dei risultati della ricerca;
- nel promuovere e supportare la ricerca industriale, lo sviluppo e il trasferimento tecnologico nelle aree di specializzazione individuate dall'Amministrazione Regionale;
- nel favorire la nascita di nuove imprese innovative, realizzando programmi di agevolazione finalizzati a promuovere il rafforzamento delle potenzialità tecnologiche, l'accompagnamento e il sostegno nello sviluppo dei piani aziendali delle nuove imprese;
- nella gestione delle diverse sedi e delle diverse società di gestione del Parco scientifico e tecnologico della Sardegna;
- nel sostenere il fabbisogno di professionalizzazione necessaria al sistema economico, in particolare quella orientata verso le aree di specializzazione della S3;
- nel rafforzamento e qualificazione della domanda di innovazione della Pubblica Amministrazione;
- nella promozione, sostegno e divulgazione della cultura scientifica;
- nell'internazionalizzazione del sistema Regionale della ricerca e dell'innovazione;
- nel supporto all'attuazione dei programmi regionali sulla ricerca di base (L. R. n. 7/2007);
- nel coordinamento finanziario, gestionale e operativo, in qualità di holding, del sistema integrato dei centri di ricerca Regionale;
- nella gestione di programmi e progetti a supporto dei diversi Assessorati dell'Amministrazione Regionale.

Per l'attuazione di queste attività l'Agenzia riceve risorse attraverso il Bilancio Regionale, che finanziano le spese di funzionamento dello stesso ente e delle sue partecipate facenti parte del sistema Regionale della ricerca (CRS4 Srl, Porto Conte Ricerche Srl e Fondazione IMC Onlus) e alla realizzazione dei principali interventi sopra indicati.

Ambiti di attività

I compiti istituzionali assegnati all'Agenzia Regionale Sardegna Ricerche portano all'individuazione di almeno sei macro-ambiti di attività:

- azione cluster: è finalizzata a risolvere nodi critici, diseconomie ed innalzare la cultura imprenditoriale ed innovativa di gruppi di imprese, favorendo la collaborazione tra le stesse. Produce attività, risultati e conoscenze che vengono messe a disposizione delle imprese;
- azione start up: favorisce la nascita di nuove imprese ad elevato contenuto innovativo;
- azione progetti di ricerca, sviluppo e sperimentazione: è finalizzata a favorire lo svolgimento di specifici progetti di interesse delle singole aziende e da esse appropriabili;
- azione informazione e divulgazione: riguarda una vasta gamma di servizi di informazione, animazione e assistenza che Sardegna Ricerche e le strutture collegate offrono in favore del sistema delle imprese e della ricerca nel settore degli appalti pubblici, delle energie rinnovabili, della progettazione per la partecipazione a iniziative europee di ricerca e innovazione e comprende inoltre l'accessibilità ad una biblioteca specializzata e ad un Centro di documentazione affiliato alla rete PATLIB, che fornisce assistenza e informazione su brevetti e marchi. In tale ambito rientra anche l'attività di promozione, sostegno e divulgazione della cultura scientifica;

- azione servizi innovativi e di trasferimento tecnologico: riguarda la realizzazione di iniziative finalizzate ad accrescere la competitività delle imprese e dei centri di ricerca isolani attraverso il supporto alla realizzazione di progetti di innovazione e trasferimento tecnologico, comprende anche l'accesso ad un laboratorio attrezzato per lo sviluppo prototipale di nuovi "device" e ad un laboratorio di "Digital Fabrication" (FABLAB);
- azione risorse umane: nell'ambito delle sue attività istituzionali, per stimolare e supportare la crescita delle imprese del territorio Regionale, lo sviluppo e la diffusione di tecnologie innovative e la formazione di personale altamente qualificato, Sardegna Ricerche cura lo svolgimento di attività formative di contenuto altamente innovativo per il sistema imprenditoriale e per la ricerca e allestisce e organizza, in collaborazione con gli enti di ricerca partner e con le due Università della Sardegna, programmi per rendere disponibili alla comunità scientifica e imprenditoriale profili professionali di alta qualificazione.

Accanto a tali macro-ambiti di attività, Sardegna Ricerche è chiamata inoltre a:

- gestire il Parco scientifico e tecnologico della Sardegna e promuoverne lo sviluppo;
- supportare la RAS, fornendo supporto tecnico e amministrativo alla Regione e ad altre Pubbliche Amministrazioni per l'applicazione di normative e per la realizzazione di programmi rivolti alla promozione della ricerca, del trasferimento tecnologico e della promozione imprenditoriale.

Sardegna Ricerche contribuisce all'attività di promozione dello sviluppo Regionale della Sardegna attraverso azioni a carattere istituzionale e pubblico aventi l'obiettivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di innovazione, orientando la ricerca e le relative applicazioni verso fabbisogni reali del sistema economico Regionale e favorendo i processi di trasferimento tecnologico verso le imprese.

Nell'ambito dell'attività di gestione del Parco scientifico e tecnologico, Sardegna Ricerche promuove e favorisce l'insediamento nella sede di Pula di nuove imprese, nuove istituzioni e nuovi spin off, utilizzando il criterio di ampliare le basi scientifiche e tecnologiche della comunità e di consentire il raggiungimento di una massa critica significativa.

Nell'ambito delle attività istituzionali attribuite, l'Amministrazione Regionale sta chiedendo all'Agenzia un supporto sempre maggiore nella definizione e attuazione delle politiche e degli interventi per la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico del sistema economico Regionale, in particolare:

- nella promozione, sostegno e divulgazione della cultura scientifica;
- l'internazionalizzazione del sistema Regionale della ricerca e dell'innovazione;
- nell'attuazione dei programmi regionali sulla ricerca di base (L. R. n. 7/2007);
- nella realizzazione delle azioni di raccordo e interazione tra sistema della ricerca e sistema imprenditoriale;
- nel coordinamento finanziario, gestionale e operativo del sistema integrato dei centri di ricerca Regionale.

A ciò è necessario aggiungere che Sardegna Ricerche su Deliberazione della Giunta Regionale ha in gestione l'ex Manifattura Tabacchi, di proprietà della Regione, affidata inizialmente a titolo provvisorio dal 2016 al 2019, per la creazione della Fabbrica della Creatività, e poi riconfermata sino al 2023; la gestione di questo complesso immobiliare di notevole pregio richiede la presenza di un team con figure professionali con competenze tecniche, gestionali, amministrative ed altresì di carattere culturale, con il compito non solo di mantenere e gestire la struttura (al cui interno ci sono diversi concessionari privati e pubblici, ma altresì di organizzare attività di divulgazione scientifica, attività culturali, eventi pubblici e quanto meglio specificato nelle diverse Deliberazioni della Giunta Regionale dal 2016 al 2021.

Nel 2022 Sardegna Ricerche dovrà avviare i lavori di ristrutturazione di parte del complesso immobiliare (ex Cinema Due Palme e Terrazza) e quelli affidati dal Consiglio Regionale per il trasferimento della Biblioteca del Consiglio nell'ex Manifattura.

3.3.3 La situazione organizzativa di partenza

Per l'attuazione delle attività assegnate l'Agenzia riceverà le risorse attraverso il bilancio Regionale 2023/2025, che si quantificano mediamente in 20 milioni euro annui, che finanziano le spese di funzionamento dello stesso Ente e delle sue Partecipate facenti parte del Sistema Regionale della ricerca (CRS4 Srl, Porto Conte Ricerche Srl e Fondazione IMC Onlus) e la realizzazione dei principali interventi sopra indicati. Nel corso degli anni e fin dal periodo di programmazione comunitaria 1994-1999, l'Agenzia ha sempre gestito una serie consistente di risorse finanziarie comunitarie finalizzate allo sviluppo di iniziative che si inquadravano nell'ambito delle proprie attività istituzionali.

Nella tabella seguente si presenta la situazione aggiornata dell'organico di Sardegna Ricerche, del contingente di personale comandato e delle relative consistenze di personale al 31/12/2022:

Inquadramenti	Fabbisogno del personale approvato PTFP	Personale SR a T.IND. al 31.12.22	Personale assegnato a SR	Organico al 31.12.22	Ulteriore scoperta su organico approvato
Direttore generale	1	0	1	1	0
Struttura organizzativa					
Dirigenti	3	0	0	0	- 3
Quadri direttivi Credito	13	8	0	8	- 5
III Area Profess. Credito Categoria D CCRL	89	32	23	55	- 34
Primo Livello Credito Categoria C CCRL	18	12	0	12	- 6
Categoria B CCRL	2	0	0	0	-2
TOTALE (compreso DG)	126	52	24	76	- 50

Organico in ruolo - Personale dipendente in servizio nel periodo dal 2013 al 2022

In particolare, distinguendo per tipologie contrattuali e livello retributivo la situazione è la seguente:

Dal 01 gennaio al	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Quadri direttivi</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>8</i>
Terza area - 4° livello	2	2	2	2	8	9	15	19	19	19
Terza area - 3° livello	9	9	9	9	13	12	10	11	11	11
Terza area - 2° livello	8	8	8	8	10	10	5	0	0	0
Terza area - 1° livello	12	12	12	12	0	0	0	0	0	0
Totale Terza area	31	31	31	31	31	31	30	30	30	30
Livello unico (ex prima e seconda area)							10	10	10	10
Seconda area - 3° livello	6	6	6	6	9	9				
Seconda area - 2° livello	3	3	3	3	1	1				
Seconda area - 1° livello	1	1	1	1						
Totale Seconda area	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Totale CCNL Credito	49	49	49	49	49	49	48	48	48	48
Categoria D - 2° livello								1	1	1
Categoria D - 1° livello				1	1	1	1			1
Totale Categoria D	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2
Categoria C - 2° livello							2	2	2	2
Categoria C - 1° livello				2	2	2				
Totale Categoria C	0	0	0	2	2	2	2	2	2	2
Categoria B - 1° livello										
Totale Categoria B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale CCRL RAS	0	0	0	3	3	3	3	3	3	4
Totale personale Agenzia SR	49	49	49	52	52	52	51	51	51	52

Personale in assegnazione temporanea

Dal 01 gennaio al	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Dirigente con ruolo di Direttore Generale	1			1	1
Dirigente con ruolo di Commissario straordinario		1	1		
Dirigente con ruolo di Direttore di Servizio					
Totale Dirigenti	1	1	1	1	1
Categoria D - da AREA				1	1
Categoria D - da RAS	22	23	23	22	22
Totale Categoria D	22	23	23	23	23
Totale	23	24	24	24	24

A seguito dell'applicazione della L.R. n. 37/2016 la Regione Sardegna, vista l'assenza di capacità assunzionale di Sardegna Ricerche, ha proceduto alla stabilizzazione di n. 23 precari che operavano presso la stessa Agenzia.

Tale personale era stato contrattualizzato per rafforzare gli uffici impegnati come organismo intermedio per l'attuazione del POR/FESR SARDEGNA 2014-2020.

Dopo la stabilizzazione da parte della Regione il personale è stato assegnato temporaneamente fino al 31/12/2023 a Sardegna Ricerche per la conclusione delle attività relative al POR/FESR SARDEGNA con oneri a valere sullo stesso programma comunitario sul quale i costi dei dipendenti in assegnazione temporanea vengono finanziati.

Nel 2019 in merito al personale in categoria D è stata acquisita in assegnazione temporanea una risorsa da AREA (Azienda regionale per l'edilizia abitativa), mentre una dipendente dei 23 è stata trasferita alla RAS, in merito alla Direzione generale è stato sostituito il Direttore Generale, dipendente RAS, con un Commissario straordinario, proveniente da AREA, il quale, dal 2021, è stato confermato come Direttore Generale.

Pertanto, dal settembre 2018 il numero di collaboratori si è ridotto delle unità che sono state stabilizzate come di seguito rappresentato:

Personale flessibile - I collaboratori coordinati e continuativi nel periodo dal 2013 al 2022

	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
COLLABORATORI A PROGETTO A VALERE SU PROGETTI COMUNITARI POR	27	51	55	46	48	25	25	21	20	17
COLLABORATORI A PROGETTO A VALERE SU FINANZIAMENTI SPECIFICI AGGIUNTIVI	8	7	5	1	2					
Totale	35	58	60	47	50	25	25	21	20	17

Il costo del personale flessibile è totalmente sostenuto con fondi comunitari e/o con fondi specifici aggiuntivi e non grava a nessun titolo sui trasferimenti per il funzionamento dell'ente.

Pertanto, la situazione dell'organico di Sardegna Ricerche, del contingente di personale comandato e del personale precario e delle relative consistenze di personale al 31/12/2022, al netto dei tre dipendenti di ruolo in assegnazione temporanea presso altri Enti, è così determinato:

Situazione al 31/12/2022	Personale SR a T.IND. al 31.12.22		Contratto di collaborazione a progetto CO.CO.CO.	Organico al 31.12.22
	CCNL Credito	CCRL RAS		
Tipologia del contratto				
Dipendenti in ruolo	45	4		49
<i>Dipendenti in assegnazione temporanea verso RAS</i>	2			2
<i>Dipendenti in assegnazione temporanea verso altri Enti del Sistema Regione</i>	1			1
Dipendenti in assegnazione OUT	3			3
<i>Dipendenti in assegnazione temporanea da RAS fino al 31/12/2023</i>		22		22
<i>Dipendenti in assegnazione temporanea da altri Enti del Sistema Regione fino al 31/01/2023</i>		1		1
Dipendenti in assegnazione IN		23		23
Totale Dipendenti	48	27		75
Collaboratori			17	
Totale personale	48	27	17	92
<i>Dirigenti in ruolo</i>				
<i>Dirigenti in assegnazione dall'esterno</i>		1		
Dirigenti		1		
Risorse umane impegnate presso l'Agenzia Sardegna Ricerche	48	28	17	93

3.3.4 Stato di attuazione del precedente piano del fabbisogno

Il Piano di attuazione del fabbisogno 2021-2023 è stato realizzato solo parzialmente in quanto l’Agenzia, non ha potuto approvare il bilancio di previsione in quanto l’organo di controllo dell’Agenzia è stato nominato dalla Giunta Regionale in data 20 giugno 2022.

lo stato di attuazione è il seguente:

Anno 2022					
Tipologia procedura	Contratto	Categoria	Obiettivo Numero	Stato di attuazione attività per il reclutamento	Note
Stabilizzazione precari	C.C.R.L.	D	21	18	I contratti di lavoro verranno stipulati entro il primo trimestre 2023 - I rimanenti 3 verranno assunti con procedura di scorrimento graduatorie
Progressioni verticali	C.C.N.L. Credito	4 ^a Area - Quadri	2	Procedura in corso	
	C.C.N.L. Credito	3 ^a Area	3	Procedura in corso	
	C.C.R.L.	D	2	Procedura in corso	
Scorrimento graduatorie Sistema Regione, mobilità e concorsi	C.C.R.L.	D	7	1 assunzione già effettuata	Restano 6 assunzioni Procedura in corso
	C.C.R.L.	C	4	Procedura in corso	
Concorsi	C.C.R.L.	B	1	Procedura da avviare	
	Dirigenti	Dirigenti	2	Procedura in corso	

3.3.5 Turnover del personale e dinamica della spesa

Turnover

Il “turnover” del personale dell’ultimo quinquennio è stato caratterizzato da una sola cessazione per pensionamento nell’ambito del ruolo del C.C.N.L. Credito.

Nel 2018 i precari all’epoca in servizio presso l’Agenzia furono stabilizzati dall’Amministrazione Regionale e assegnati sino al 31 dicembre 2020 a Sardegna Ricerche. Nel mese di dicembre 2020 sono stati prorogati sino al termine della programmazione POR/FESR 2014/2020, cioè sino al 2023.

Dinamica della spesa

La spesa per il personale a valere sulle risorse proprie è rimasta sostanzialmente invariata in considerazione che la maggior parte dei lavoratori in assegnazione temporanea (23) sono finanziati a valere su fondi comunitari e che il costo dei dipendenti di ruolo in assegnazione temporanea OUT (3) presso altri enti è rimborsato dall’Ente in cui prestano la propria opera.

3.3.6 Mancata presenza dei Dirigenti

Come evidenziato in occasione della formulazione dei piani annuali delle attività e dei conseguenti piani dei fabbisogni del personale, l’Agenzia Sardegna Ricerche non dispone tra i propri dipendenti di personale con qualifica dirigenziale. L’unico Dirigente presente nell’attuale organizzazione dell’Agenzia è il Direttore Generale. La funzione di Direttore Generale è svolta da un Dirigente del Sistema Regione in assegnazione temporanea presso Sardegna Ricerche con oneri a carico dell’Agenzia.

Non essendo presenti in organico figure dirigenziali, le funzioni decisionali nonché quelle di impegno e di liquidazione della spesa sono concentrate sul Direttore Generale. In virtù del tipo di contratto utilizzato, che rispetto ai contratti di tipo pubblico consente alcune deroghe rispetto al principio che vede attribuite alle sole figure dirigenziali la potestà di impegno e di spesa a carico del soggetto pubblico, alle figure dei quadri direttivi possono essere attribuite specifiche deleghe che consentono agli stessi, entro determinati limiti predefiniti, di procedere a impegni e pagamenti in forma autonoma.

Tutti gli impegni di spesa realizzati dai Quadri Direttivi nell’esplicazione di questa delega sono in ogni caso portati a conoscenza del Direttore Generale.

Entrambe le situazioni sopra individuate sono state espressamente previste nello statuto dell’Agenzia, approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 45/9 del 15 settembre 2015, il quale all’art 5, comma 3 punto g) dispone che il Direttore Generale “in assenza di dirigenti, pone in essere gli atti di gestione ed esercita i relativi poteri di spesa e di acquisizione delle entrate”, e all’art 5, comma 3 punto e) stabilisce che “può conferire al personale di ruolo [...] secondo le disposizioni del contratto collettivo di lavoro vigente, deleghe concernenti specifiche e definite funzioni proprie, mediante espressa attribuzione di competenza per materia e/o per processo”.

Sia la precedente struttura organizzativa di Sardegna Ricerche che quella attualmente in essere (Determinazione del Direttore Generale n. 1662 del 04 ottobre 2018) hanno previsto un’organizzazione basata su tre Servizi, oltre al Direttore Generale, in base all’Atto Generale di organizzazione dell’Agenzia.

Quella rappresentata è una situazione sicuramente “ibrida”, differente rispetto a quanto previsto dagli artt. 23, 24 e 25 della Legge Regionale n. 31/1998, sia presso l’Amministrazione Regionale e sia negli altri Enti del Sistema Regione, ed è una situazione che deve essere sanata al più presto con un intervento che consenta la copertura dei posti dirigenziali vacanti.

Nel piano del fabbisogno del personale 2021-2023 è stato previsto il reclutamento di due dirigenti per la copertura di due servizi.

Con nota n 8356 del 22 settembre 2022 l'Agenzia ha richiesto l'autorizzazione per l'assunzione di n. 1 unità dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art 29 comma 4bis del 31/1998 mentre si sta procedendo con Avviso di mobilità all'interno del Sistema Regione per il secondo dirigente. Si è in attesa di ricevere l'autorizzazione per poter procedere alla copertura di due dei tre servizi dell'Agenzia.

Appare del tutto evidente la necessità di procedere in vista dell'ormai prossimo avvio delle attività del nuovo ciclo di programmazione comunitaria e delle attività previste dal Documento di economia e finanza regionale (DEFER) approvato dalla Giunta Regionale con n. 31/34 del 13.10.2022.

Il Piano del Fabbisogno 2021-2023 ha previsto il reclutamento di 2 Dirigenti che è stato autorizzato mediante istituiti quali riassegnazione ex art. 21 comma 3 L. R. 3/2021 o comando (nullaosta esecutività al Piano del Fabbisogno 2021-2023 pervenuto in data 3 maggio 2022 PROT. 4279).

Con nota pervenuta in data del 01/02/2023, prot. n. 720, l'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, ha autorizzato l'attribuzione temporanea delle funzioni di cui all'art. 28 comma 4 bis della L. R. 31/1998. Tale procedura è in fase di avvio.

3.3.7 Cessazioni Previste

Di seguito si fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2023, 2024 e 2025.

La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni). Non vengono previste cessazioni a seguito di opzione per la pensione anticipata.

Si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, sia per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in relazione alla riforma delle pensioni in corso di discussione (opzione donna, nuova quota ecc.). In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia.

È possibile, peraltro, che alcune unità di personale previste in uscita a 67 anni decidano di anticipare il loro pensionamento, rispetto alla collocazione temporale prevista nel piano, a seguito di opzione per la pensione anticipata in base alla normativa vigente.

Economie delle cessazioni

Le economie derivano dal recupero delle cessazioni del quinquennio 2018/2022, un dipendente C.C.N.L. Credito in Terza Area Professionale - quarto livello, come definito nei Piani precedenti, una cessazione nell'anno 2023 e una nell'anno 2024 e sono relative alla cessazione di due dipendenti, con C.C.N.L. Credito, il primo inquadrato nella Terza Area Professionale - quarto livello ed il secondo inquadrato nella Quarta Area Professionale (Quadro Direttivo) - quarto livello, i cui costi aziendali annuali, al netto di IRAP; nel 2023 come previsto nel Piano del fabbisogno 2021/2023 saranno concluse 7 posizioni (2 C.C.N.L. Credito Terza Area Professionale - quarto livello, 3 C.C.N.L. Credito Livello unico ex Seconda Area Professionale – terzo livello, 2 C.C.R.L. Categoria C) per essere progrediti a categoria superiore i costi complessivi delle cessazioni sono così determinati sulla base del costo sostenuto nell'esercizio 2022:

Cessazioni	Unità	Economie (Euro)	Turnover (Percentuale)	Capacità Assunzionale
2013	---	---	60	---
2014	---	---	60	---
2015	---	---	25	---
2016	---	---	75	---
2017	---	---	25	---
2018	---	---	100	---
2019	1	30.162,92	100	30.162,92
2020	---	---	100	---
2021	---	---	100	---
2022	---	---	100	---
2023	8	352.218,34	100	352.218,34
2024	1	90.388,67	100	90.388,67
2025	0		100	
Totale	10	472.769,93	---	472.769,93

3.3.8 Il contesto di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale

Indirizzi strategici regionali 2023-2025

Come già evidenziato nel precedente piano del fabbisogno 2021-2023, anche la programmazione del nuovo fabbisogno 2023-2025 si è basata su quattro principali elementi che costituiscono altrettante criticità da superare con l'attuazione del presente piano:

1. situazione organizzativa e gestionale attuale, come sopra descritta, che si è determinata negli ultimi anni a seguito del conferimento all'Agenzia di nuovi incarichi, mansioni e progetti e conseguenti risorse finanziarie da gestire unitamente alla richiesta di supporto da parte di diversi Assessorati Regionali per la gestione operativa di misure e interventi di loro competenza, hanno comportato, per attenuare l'impatto organizzativo, il ricorso a personale con contratto flessibile e personale in assegnazione temporanea. I dati evidenziano infatti che tale personale "esterno" risulta essere in numero praticamente identico al personale dipendente di ruolo;
2. nuovi obiettivi generali e priorità strategiche funzionali ad orientare le attività dell'Agenzia Regionale Sardegna Ricerche per il triennio 2021-2023 come definiti dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 48/61 del 10 dicembre 2021 unitamente a quanto stabilito dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 31/34 del 13.10.2022 relativo alle attività di cui alla missione 14 programma 2 contenuto nel Documento di economia e finanza regionale (DEFR) in attuazione dell'articolo 36, comma 3, del D. Lgs. n. 118/2011 così sintetizzabili:

Identità	Obiettivo generale	Priorità strategica
Identità politico-istituzionale	1 - Rafforzare il funzionamento dell'Agenzia e adeguare il modello organizzativo	1.1 - Rimodulazione del modello organizzativo e verifica della dotazione organica dell'Agenzia con relative procedure di stabilizzazione, nell'ambito del processo generale di semplificazione e di riforma di enti, agenzie e istituti regionali previsto dal PRS 2020-2024, finalizzati all'adeguamento della pianta organica all'insieme delle attività assegnate, anche in relazione alla nuova programmazione 2021/2027.
Identità economica	2 - Garantire un approccio strategico e unitario in tema di ricerca innovazione e competitività e di supporto alle MPMI	2.1 - Aumento della competitività delle imprese del sistema economico Regionale, sostenendo la realizzazione di idee e progetti di innovazione e trasferimento tecnologico, anche attraverso bandi, finalizzati a favorire lo sviluppo e l'innovazione delle micro, piccole, medie e grandi imprese attraverso il sostegno a progetti di ricerca industriale e sviluppo sperimentale che introducono innovazione di prodotto e/o di processo contribuendo a rafforzare la competitività del sistema economico Regionale, la crescita e l'incremento dell'occupazione delle imprese operanti nelle aree di specializzazione identificate dalla Smart Specialization Strategy della Regione Autonoma della Sardegna (S3), prioritariamente per progetti in grado di incontrare nuovi bisogni e nuove opportunità connesse alla realtà del post Covid.
	3 - Rafforzare del sistema integrato dei centri di ricerca regionali e del sistema PSTS	3.1 - Qualificazione e rafforzamento delle infrastrutture regionali della ricerca per promuovere il trasferimento tecnologico e la collaborazione tra MPMI e gli organismi di ricerca, anche attraverso programmi di ricerca collaborativa
	4 - Svolgere attività di supporto e assistenza ai singoli assessorati regionali e ad altre P.A.	3.2 - Favorire l'accesso da parte delle MPMI a laboratori e servizi qualificati di ricerca e sviluppo offerti dal sistema Parco Scientifico e Tecnologico della Sardegna.
		4.1 - Supporto tecnico e amministrativo alla Regione Autonoma della Sardegna, Assessorato dell'Agricoltura e riforma agropastorale Servizio pesca e acquacoltura, per la realizzazione di uno "Studio per il miglioramento delle conoscenze sugli ecosistemi acquatici volto all'identificazione puntuale e alla mappatura delle zone idonee per attività di acquacoltura (ZONA 1), delle zone idonee per attività di acquacoltura soggette a regolamentazione/limitazione (ZONA 2) e delle zone non idonee per attività di acquacoltura (ZONA 3)" e alla predisposizione del "Piano Regionale per le zone allocate per l'acquacoltura (AZA) a mare e per l'acquacoltura nelle acque interne
Identità territoriale, ambientale e turistica	5 - Promuovere la sostenibilità ambientale e sostenere l'efficiamento energetico	4.2 - Supporto tecnico e amministrativo alla Regione Autonoma della Sardegna, Assessorato del Turismo, Artigianato e Commercio, per la realizzazione del progetto SINNOS finalizzato al rafforzamento della riconoscibilità internazionale del brand Sardegna e ad incrementare le potenzialità comunicative in chiave turistica delle peculiarità ambientali, culturali, archeologiche ed enogastronomiche della Sardegna
		5.1 - Promozione della ricerca di nuovi processi produttivi, della sperimentazione di nuovi prodotti, la misurazione dei costi ambientali, l'analisi dei costi durante tutto il ciclo di vita di un bene, la certificazione di prodotti e dei processi, la qualificazione di distretti produttivi e di aree geografiche, anche attraverso programmi per la sostenibilità ambientale da realizzarsi presso il Parco scientifico di Pula
Identità culturale e della conoscenza	6 - Supportare il sistema delle imprese sociali, creative e culturali	5.2 - Sviluppare politiche pubbliche per l'efficiamento energetico degli edifici pubblici e degli edifici privati, considerando quale oggetto d'intervento il sistema "edifici impianto", promuovendo l'elaborazione di diagnosi energetiche (ante e post intervento) e la realizzazione dei principali interventi ivi previsti, l'applicazione di Sistemi di gestione dell'energia, l'efficiamento energetico degli immobili e le attività di formazione e sensibilizzazione rivolte agli utenti finali e ai professionisti operanti nel settore.
		6.1 - Riqualficazione dell'importante complesso storico dell'Ex Manifattura Tabacchi, ed in particolare dell'ex "Cinema 2 Palme", della terrazza sovrastante e delle facciate dello stesso, mediante la realizzazione di lavori di particolare rilevanza sotto il profilo architettonico, storico-artistico e conservativo.
Identità dell'insularità	7 - Promuovere, sostenere e divulgare la cultura scientifica, l'innovazione e la digitalizzazione	6.2 - Realizzazione di attività culturali inerenti la "Fabbrica della Creatività" con l'obiettivo di fare della ex Manifattura Tabacchi un luogo multifunzionale di produzione e promozione della creatività artistica, culturale, scientifica, della innovazione digitale tramite programmi di particolare interesse storico, culturale, cinematografico con elementi che valorizzino il carattere identitario del popolo sardo.
		7.1 - Definizione e attuazione delle politiche e degli interventi per la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo tecnologico del sistema economico Regionale, con riferimento alla promozione, sostegno e divulgazione della cultura scientifica, anche attraverso la realizzazione di eventi, e all'internazionalizzazione del sistema Regionale della ricerca e dell'innovazione.
		7.2 - Creazione di "Laboratori di Innovazione", all'interno del Polo strategico dell'innovazione nel Mediterraneo, finalizzati alla realizzazione di progetti innovativi comuni in accordo con Università e Centri di Ricerca, anche per favorire il cosiddetto "rientro dei cervelli" che lavorano nei diversi comparti della ricerca e dell'innovazione anche attraverso la sottoscrizione di accordi di collaborazione e forme di cooperazione pubblico/privata. Il laboratorio intende infine formare i giovani sui temi di frontiera, favorire il trasferimento tecnologico dal mondo della ricerca al mondo delle imprese e promuovere la nascita di nuove start up innovative.

3. un importante carico di lavoro fra il personale operativo: la carenza di personale in diversi uffici determina un eccessivo carico e in determinate situazioni la difficoltà a rispettare le tempistiche di alcuni procedimenti;
4. la compresenza di due contratti di lavoro applicati al personale: quello del Credito applicato a 49 dipendenti ex Consorzio 21 ed il C.C.R.L. Regione Sardegna applicato a 3 dipendenti di ruolo e ai 22 Funzionari in assegnazione temporanea e al Direttore Generale.

La programmazione del Piano del Fabbisogno 2023-2025 risponde principalmente alle prime tre criticità (non essendo la quarta oggetto del Piano), con la definizione di un organico qualificato e dimensionato ai carichi di lavoro esistenti e previsti nel triennio 2022-2025 anche tenendo conto di quanto stabilito dalla Deliberazione della Giunta Regionale n. 30/37 del 30.09.2022 relativo al Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRiGA 2021-2027) relativo alla programmazione 2021-2027.

Risolta tale criticità si potrà procedere alla rimodulazione del modello organizzativo, nell'ambito del processo generale di semplificazione e di riforma di Enti, Agenzie e Istituti Regionali previsto dal Piano Regionale di Sviluppo 2020-2024, che tenga conto anche della compresenza nell'Agenzia di due contratti di lavoro dipendente ovvero che ne preveda il suo superamento con apposita Legge Regionale.

3.3.9 La determinazione della capacità assunzionale 2023-2025 (limiti assunzionali):

La normativa regionale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni, riportate nell'Allegato 2 della Deliberazione della Giunta Regionale 36/9.

La legislazione statale di riferimento (art. 3 del D. L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D. L. n. 4/2019) stabilisce limiti economici alle assunzioni di personale a tempo indeterminato determinati sulla base dei risparmi delle cessazioni del personale di ruolo riscontrati negli anni precedenti come di seguito specificato:

	Dipendenti	Dirigenti	Totale capacità assunzionale
Risorse residue da cessazioni anni precedenti (vedi Piano 2021-2023)	30.162,92		30.162,92
Economie cessazioni 2021			
Totale capacità assunzionale 2022	30.162,92		
Recupero risorse quinquennio precedente	30.162,92		30.162,92
Economie cessazioni 2022			
Economie cessazioni 2022 (passaggi interni)			
Capacità assunzionale 2022 acquisita dalla RAS ex DGR23/19 21/07/2022	2.210.015,92	244.108,04	2.454.123,96
(-) assunzioni realizzate in attuazione PTFP 2021-2023	- 44.727,98		- 44.727,98
Capacità assunzionale 2023	2.195.450,86	244.108,04	2.439.558,90

Previsione economie cessazioni 2023	53.776,19		53.776,19
Previsione economie cessazioni 2023 (passaggi interni)	176.388,13	122.054,02	298.442,15
Capacità assunzionale 2024	230.164,32	122.054,02	352.218,34

Previsione economie cessazioni 2024	90.388,67		90.388,67
Previsione economie cessazioni 2024 (passaggi interni)			
Capacità assunzionale 2025	90.388,67		90.388,67

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023-2025	2.516.003,85	366.162,06	2.882.165,91
--	---------------------	-------------------	---------------------

Riepilogo capacità assunzionale

	Dipendenti	Dirigenti	Totale capacità assunzionale
anno 2023	2.195.450,86	244.108,04	2.439.558,90
anno 2024	230.164,32	122.054,02	352.218,34
anno 2025	90.388,67		90.388,67
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2023-2025	2.516.003,85	366.162,06	2.882.165,91

La capacità assunzionale a regime generata nel triennio 2023-2025, determinata secondo i criteri stabiliti dalla normativa nazionale, è complessivamente pari a Euro 2.882.165,91, l'utilizzo di tale capacità assunzionale è condizionato dal verificarsi della condizione di cessazione del rapporto.

3.3.10 Il fabbisogno di personale di Sardegna Ricerche 2023-2025

Come noto con il Fabbisogno del personale viene superato il concetto di dotazione organica come contenitore rigido da cui partire per la predisposizione del Piano.

Il nuovo concetto rappresenta, invece, un valore finanziario destinato all'attuazione del Piano nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla Legislazione vigente; detto valore finanziario deve necessariamente rientrare nei limiti della spesa per il personale consentiti dalla legge e dagli stanziamenti di Bilancio.

Il Piano del fabbisogno 2023-2025 rispetto a quello vigente (2021-2023) prevede un fabbisogno di 129 risorse con un incremento rispetto al precedente di 3 risorse.

L'incremento del valore finanziario del Piano del Fabbisogno finanziario 2023-2025 è quantificato come segue:

	Totale capacità assunzionale
totale capacità assunzionale disponibile 2023	2.439.558,90
costo assunzioni 2023 (importi a regime)	- 1.812.075,95
Capacità assunzionale 2023	627.482,95

Economie cessazioni 2023 (previsione)	352.218,34
Economie cessazioni 2023 (previsione passaggi interni)	-
totale capacità assunzionale disponibile 2024	979.701,29
costo assunzioni 2024 (importi a regime)	- 390.634,12
Capacità assunzionale 2024	589.067,17

Economie cessazioni 2024 (previsione)	90.388,67
totale capacità assunzionale disponibile 2025	679.455,84
costo assunzioni 2025 (importi a regime)	-
Capacità assunzionale 2025	679.455,84

	spesa per assunzioni	stanziamenti bilancio	differenza
anno 2023	1.812.075,95	2.439.558,90	627.482,95
anno 2024	2.202.710,07	2.791.777,24	589.067,17
anno 2025	2.202.710,07	2.882.165,91	679.455,84

Modalità operative per l'attuazione del Piano

Le azioni che si prevede di attivare per la copertura sono le seguenti:

- scorrimento graduatorie concorsi altre amministrazioni previa stipula di convenzione;
- procedure di mobilità ex art. 38 bis L.R. 31/1998;
- nuove assunzioni disabili nel rispetto delle quote obbligatorie;
- procedure concorsuali pubbliche.

Scorrimento graduatorie concorsi altre amministrazioni previa stipula di convenzione

Visto l'obbligo di legge di procedere allo scorrimento graduatorie dei concorsi di altre Amministrazioni (art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001), si procederà in tal senso prima di procedere con le procedure concorsuali.

Procedure di mobilità ex art. 38 bis L.R. 31/1998

Ai sensi della Deliberazione della Giunta Regionale n. 18/35 del 10 giugno 2022 è necessario che il 10% delle assunzioni programmate venga effettuata sulla base dell'art. art. 38 bis L.R. 31/1998.

Nuove assunzioni disabili nel rispetto delle quote obbligatorie

Si segnala che, in attuazione alle disposizioni di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999, nel caso di nuove assunzioni si dovrà provvedere all'assunzione di unità di categorie protette in relazione alle percentuali obbligatorie secondo disposizioni di legge.

Trattasi di assunzioni obbligatorie che non incidono sulla capacità assunzionale dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 3, comma 6, del D. L. n. 90/2014

Procedure concorsuali pubbliche

Le procedure per l'acquisizione di nuovo personale dall'esterno dovranno essere riferite agli specifici e peculiari profili professionali maggiormente carenti nell'Agenzia Sardegna Ricerche che non possono essere riscontrate in graduatorie già pubblicate da altre Amministrazioni Pubbliche regionali.

Si prevedono complessivamente le seguenti nuove assunzioni mediante procedure concorsuali pubbliche: n. 4 Esecutivo Categoria B

Personale in assegnazione temporanea

La capacità assunzionale residua di una disponibilità eventuale per far fronte alla cessazione, prevista per il 31/12/2023, del personale in assegnazione temporanea dalla RAS, acquisito per la gestione del POR FESR 2014/2020.

Assunzioni già espletate nel 2022 PTFP 2021/2023

Personale dipendente

		unità	anno assunzione	retribuzione annuale unitaria	maggior costo mobilità	costo annuale 2023 (a regime)	costo annuale 2024 (a regime)	costo annuale 2025 (a regime)	costo a regime totale
D	Scorrimento graduatorie / concorsi pubblici	1	2022	44.727,98		44.727,98			44.727,98
Totale		1				44.727,98	-	-	44.727,98

Assunzioni previste PTFP 2021/2023

Personale dirigente

		unità	anno assunzione	retribuzione annuale unitaria	maggior costo mobilità	costo annuale 2023 (a regime)	costo annuale 2024 (a regime)	costo annuale 2025 (a regime)	costo a regime totale
DIR	Procedure di Legge	2	2023	122.054,02		244.108,04			244.108,04
Totale		2				244.108,04	-	-	244.108,04

Personale dipendente

		unità	anno assunzione	retribuzione annuale unitaria	maggior costo mobilità	costo annuale 2023 (a regime)	costo annuale 2024 (a regime)	costo annuale 2025 (a regime)	costo a regime totale
D	Stabilizzazione precari	18	2023	44.727,98		805.103,64			805.103,64
4a Area	Selezioni interne	2	2023	50.183,94		100.367,88			100.367,88
3a Area	Selezioni interne	3	2023	37.277,61		111.832,83			111.832,83
D	Selezioni interne	2	2023	44.727,98		89.455,96			89.455,96
D	Scorrimento graduatorie / concorsi pubblici	6	2023	44.727,98		268.367,88			268.367,88
D	Scorrimento graduatorie / concorsi pubblici	3	2024	44.727,98			134.183,94		134.183,94
C	Scorrimento graduatorie / concorsi pubblici	4	2023	39.810,17		159.240,68			159.240,68
B	Concorsi pubblici	1	2023	33.599,04		33.599,04			33.599,04
Totale		39				1.567.967,91	134.183,94	-	1.702.151,85

TOTALE COMPLESSIVO PTFP 2021/2023		42				1.856.803,93	134.183,94	-	1.990.987,87
--	--	-----------	--	--	--	---------------------	-------------------	----------	---------------------

Assunzioni previste PTFB 2023/2025

Personale dirigente

		unità	anno assunzione	retribuzione annuale unitaria	maggior costo mobilità	costo annuale 2023 (a regime)	costo annuale 2024 (a regime)	costo annuale 2025 (a regime)	costo a regime totale
DIR	Procedure di Legge	1	2024	122.054,02			122.054,02		122.054,02
									-
Totale		1				-	122.054,02	-	122.054,02

Personale dipendente

		unità	anno assunzione	retribuzione annuale unitaria	maggior costo mobilità	costo annuale 2023 (a regime)	costo annuale 2024 (a regime)	costo annuale 2025 (a regime)	costo a regime totale
C	Scorrimento graduatorie concorsi pubblici	2	2024	39.810,17			79.620,34		79.620,34
B	Scorrimento graduatorie concorsi pubblici	4	2024	33.599,04			134.396,16		134.396,16
									-
Totale		7				-	134.396,16	-	214.016,50

TOTALE COMPLESSIVO		49				1.812.075,95	390.634,12	-	2.282.330,41
---------------------------	--	-----------	--	--	--	---------------------	-------------------	----------	---------------------

Personale a tempo determinato

Nel corso del triennio 2023-2025 si dovrà procedere all'assunzione di personale a tempo determinato per l'acquisizione delle figure professionali necessarie all'attuazione dei progetti di competenza regionale collegate al Next generation EU, al Piano nazionale di resistenza e resilienza (PNRR) e alle altre forme di programmazione di rilancio economico-sociale adottate a livello internazionale e nazionale, in particolare nei fondi comunitari come da D.G.R. n. 30/37 del 30 settembre 2022 relativo al Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRiGA 2021-2027), nei limiti delle risorse specificamente destinate ovvero con l'impiego dei margini assunzionali a tempo determinato previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2020.

Assunzioni a tempo determinato (Assunzioni finanziate con fondi comunitari)	Piano del Fabbisogno approvato 2021-2023	Organico in servizio al 31.12.2022	Piano assunzioni 2021-2023 approvato ed in corso di attuazione	Nuovo Piano del Fabbisogno 2023-2025	Piano assunzioni 2023-2025 (secondo disponibilità finanziarie)
Terza Area professionale – Cat. D CCRL RAS (PRiGA2021-2027)- Copertura: risorse fonti comunitarie				15	15
Terza Area professionale – Cat. D CCRL RAS (Altri progetti -Next Generation EU, PNRR)- Copertura: progetti specifici aggiuntivi				5	5

Limiti assunzionali

I limiti alle assunzioni, vincoli di legge, controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

La normativa statale impone la sussistenza delle seguenti specifiche condizioni per poter procedere ad assunzioni:

- aver assolto gli obblighi della programmazione del fabbisogno di personale, per cui nessuna assunzione può essere effettuata se non nell'ambito e nei limiti della programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 3, comma 5, D. L. 90/2014, art. 6, comma 6, D. Lgs 165/2001 e s.m.i.);
- aver rispettato, ai sensi dell'art. 9, commi 1 quinquies e segg., del D. L. n. 113/2016, i termini di approvazione dei documenti contabili e di trasmissione alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009;
- aver rispettato i saldi di bilancio previsti dalla vigente normativa ed aver inviato puntualmente la certificazione dei risultati conseguiti al Ministero dell'Economia e delle Finanze. In particolare, per il 2016 occorre aver rispettato i saldi di bilancio di cui ai commi 710 e segg.

della Legge n. 208/2015 e gli adempimenti di cui al comma 720 della medesima Legge n. 208/2015, dal 2017 occorre avere rispettato i saldi stabiliti dall'art. 1 commi 466 e segg. della Legge n. 232/2016 ed aver inviato la certificazione dei risultati conseguiti nei termini previsti dall'art. 1, comma 470, della medesima Legge n. 232/2016;

- essere in regola con l'attivazione della Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D. L. n. 66/2014);
- Verifica delle norme sul contenimento della spesa per il personale. 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 Legge e sulla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative previste nei commi da 557 a 557 quater dell'art. 1 della Legge n. 296/2006

Preliminarmente si evidenzia Sardegna Ricerche è diventato un Ente pubblico non economico appartenente al Sistema Regione solo dal 2015, con l'approvazione della Legge Regionale n. 20.

Prima del 2015 Sardegna Ricerche, che operava con la denominazione "Consorzio 21", aveva la natura di Ente pubblico economico e adottava il sistema di contabilità economico-patrimoniale e non quella finanziaria.

Non appare quindi possibile, salvo arbitrarie interpretazioni analogiche, quantificare il limite di cui ai sensi dell'art. 1, comma 557 e segg. della legge 296/2006 al fine di dimostrare il rispetto del limite complessivo della spesa del personale.

Si ritiene viceversa considerare l'Agenzia come di nuova istituzione e definire tale limite rispetto alla situazione del costo del personale al 31/12/2021 cui vanno sommati i costi connessi alle nuove assunzioni, previste nel Piano 2021-2023.

Tale limite può essere così quantificato:

SPESA PERSONALE ex ART. 1 comma 557 L. 296/2006 con base 2021	2021
Componenti incluse	
Costo attuale del personale in servizio retribuzioni e oneri	3.504.212,91
Costo del personale in assegnazione temporanea RAS	1.039.423,68
Costo del personale in assegnazione temporanea DIRIGENTI	184.498,00
IRAP	243.736,26
Costo del personale flessibile	687.922,32
Nuove assunzioni 2021-2023	1.856.803,93
TOTALI componenti incluse	7.266.332,01
Componenti escluse	
Costi finanziati da fondi comunitari	
Costo del personale in assegnazione temporanea	1.039.423,68
Costo del personale flessibile	687.922,32
Rimborsi	
Rimborsi personale in assegnazione OUT	239.990,48
TOTALI componenti escluse	1.967.336,48
Personale di categorie protette	
TOTALE SPESA PERSONALE (plafond da usare come media)	5.298.995,53

3.3.11 La Copertura finanziaria

La sostenibilità finanziaria del presente piano è assicurata dagli stanziamenti previsti nella proposta di Bilancio Regionale 2023-2025 di cui alla Deliberazione della Giunta Regionale n. 38/04 del 23/12/2022 che prevede il seguente contributo assegnato per le attività di Sardegna Ricerche come confermato dalla nota 6036 del 13 febbraio 2022 pervenuta dall'Assessorato della Programmazione, Bilancio e Assetto del Territorio e viste le Leggi regionali 21 febbraio 2023, n. 1 e n.2. Legge di stabilità 2023, Bilancio di previsione 2023-2025.

Stanziamenti a favore di Sardegna Ricerche nel bilancio 2023-2025			
Anno	2023	2024	2025
Legge regionale 21 febbraio 2023 n. 2 - SC02.1004 (Euro)	16.803.304,58	16.803.304,58	16.803.304,58

Si da atto che ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 non vi sono dipendenti in sovrannumero o in eccedenza.

Si da, inoltre, atto che l'Agenzia Regionale Sardegna Ricerche è in regola con le assunzioni obbligatorie ex art. 4 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999. Sono in corso le interlocuzioni con l'Agenzia Regionale del Lavoro per gli adempimenti di cui all'art. 18 della Legge n. 68 del 12 marzo 1999. Trattasi di assunzioni obbligatorie che non incidono sulla capacità assunzionale dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 3, comma 6, del D. L. n. 90/2014.

3.3.12 Nuova dotazione organica 2023/2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, come evidenziato nei paragrafi precedenti, incrementa la dotazione organica dell'Agenzia portando il complessivo a 129 unità, con un incremento di 3 unità, relative alla necessaria copertura di figure esecutive che fanno fronte, tra gli altri, al servizio di portierato, attualmente affidato all'esterno per mancanza di figure professionali adatte.

Con l'esecuzione dei Piani 2021/2023 e 2023/2025 e la definizione della nuova dotazione organica la copertura del personale si riduce da 50 a 36 unità, ferme restando le ulteriori risorse in assegnazione temporanea, 23 Categoria D (22 RAS, 1 AREA) con assegnazione in cessazione nel 2023/2025, e a tempo determinato (20 Categoria D come da Piano 2023/2025).

Inquadramenti	Dotazione organica PTFP 2021/2023	Nuova Dotazione organica PTFP 2023/2025	Personale SR a T.IND. al 31.12.22	Personale assegnato a SR	Organico al 31.12.22	PTFP 2021/2023	PTFP 2023/2025	Personale assegnato a SR in cessazione 2023/2025	Cessazioni	Organico a T.IND. al 31.12.25	Scopertura su organico a regime
Direttore generale	1	1		1	1						
Dirigenti <i>Direttori di servizio</i>	3	3				2	1			3	
Quadri direttivi Credito	13	13	8		8	2			-1	9	-4
III Area Profess. Credito Categoria D CCRL	89	89	32	23	55	33		-23	-3	62	-27
Primo Livello Credito Categoria C CCRL	18	18	12		12	4	2		-5	13	-5
Categoria B CCRL	2	5				1	4			5	
TOTALE	126	129	52	24	76	42	7	-23	-9	92	-36