

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2017- 2019 – DETERMINAZIONE DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE DI SARDEGNA IT

Sommario

Premessa.....	3
Il contesto istituzionale di Sardegna IT.....	3
Regime limitativo per le società a totale partecipazione regionale	3
Determinazione della dotazione organica	4
Andamento storico dell'organico dal 1 gennaio 2013.....	4
Personale in servizio al 1 luglio 2017	4
Atto di Ricognizione del personale in servizio	5
Piano Industriale	5
Il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2017 – 2019	6
Limiti assunzionali	6
A. Rispetto delle condizioni di cui all'allegato 2 della DGR n. 37/17 del 01.08.2017	6
B. Rispetto delle condizioni di cui all'allegato 3 della DGR n. 37/17 del 01.08.2017	8
Capacità assunzionale	9
C. Assunzioni con contratto a tempo determinato.....	10
D. Le implicazioni delle disposizioni in tema di ampliamento della compagine sociale ai sensi della DGR 67/10 del 16.12.2016	11
Programma assunzionale	11

Premessa

Considerato che Sardegna IT non ha in precedenza determinato una propria dotazione organica in coerenza della quale e nel rispetto dei vincoli di spesa stabiliti dal bilancio previsionale, quantificare le risorse umane necessarie per lo svolgimento dei compiti ad essa assegnati, il presente documento muove dalla necessità di definire una dotazione organica ottemperante alle norme e delibere vigenti per poi quantificare il fabbisogno di personale nel triennio 2017-2019. Per queste ragioni, il presente documento contiene:

1. La determinazione della dotazione organica a regime per Sardegna IT;
2. Il piano triennale del fabbisogno di personale 2017-2019 redatto ai sensi dell'art.1 del Regolamento di reclutamento del personale, approvato dalla RAS con nota prot. n. 1689/GAB in data 31.05.2017 quale atto di programmazione propedeutico all'avvio di eventuali procedure per l'assunzione di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Il piano è stato revisionato rispetto alla trasmissione del giugno 2017, per adeguarsi a quanto richiesto nella DGR n. 37/17 del 01.08.2017 che impone agli Enti e le Agenzie, che non abbiano ancora provveduto al riguardo, di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno applicando i criteri della citata deliberazione entro il 30 settembre 2017.

Il contesto istituzionale di Sardegna IT

Sardegna IT s.r.l. è una Società controllata al 100% dalla Regione Autonoma della Sardegna che opera in regime di in-house providing a supporto della realizzazione del Sistema Informativo Regionale sardo. La Società è gestita da un Amministratore Unico.

In qualità di società interamente partecipata, le norme principali che regolano il tema del reclutamento del personale sono contenute nel D.lgs n. 175/2016 "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" e nella DGR n. 37/17 del 01.08.2017 che impartisce direttive vincolanti per le amministrazioni del sistema Regione che ricomprende tra le altre le società a totale partecipazione regionale. Ed inoltre, in ottemperanza a quanto disposto nella DGR n. 37/17 del 01.08.2017 che dispone che le società a partecipazione regionale, totale o di controllo, concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica anche attraverso il contenimento dei costi di funzionamento della struttura e dei connessi costi per il personale e che dunque il regime limitativo delle assunzioni e le regole di contenimento della spesa per il personale applicabile all'Amministrazione controllante siano estesi anche alle società a partecipazione regionale totale o di controllo, nel rispetto anche di quanto previsto dal D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica).

Eventuali deroghe a tali limitazioni potranno essere consentite esclusivamente dalla Giunta regionale su proposta motivata dell'Assessore della struttura titolare della funzione di controllo della società.

Infine, dato atto che le società a partecipazione regionale devono adottare, con provvedimenti di carattere generale, i criteri e le modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento degli incarichi in coerenza con i principi vigenti per l'Amministrazione regionale contenuti nella L.R. n. 31/1998, Sardegna IT ha predisposto il Regolamento di reclutamento del personale di cui il presente piano, come accennato in premessa, è atto susseguente.

Regime limitativo per le società a totale partecipazione regionale

Sardegna IT in qualità di società a totale partecipazione regionale concorre alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica anche attraverso il contenimento dei costi di funzionamento della struttura e dei connessi costi per il personale.

Come prescritto dalla citata DGR n. 37/17 del 01.08.2017, il regime limitativo delle assunzioni e le regole di contenimento della spesa per il personale applicabile all'Amministrazione controllante è estesa anche alle società a totale partecipazione regionale, nel rispetto anche di quanto previsto dal D.Lgs. n. 175/2016, ed eventuali deroghe a tali limitazioni potranno essere consentite esclusivamente

dalla Giunta regionale su proposta motivata dell'Assessore della struttura titolare della funzione di controllo della società.

Determinazione della dotazione organica

Come noto, il mercato del lavoro in generale e il settore informatico in particolare, è stato caratterizzato negli ultimi tempi da forti trasformazioni nel modo di produrre ed erogare beni e servizi. Laddove un tempo, i compiti attribuiti al singolo lavoratore erano le unità di riferimento per organizzare il lavoro e per attribuire responsabilità e ciascun ruolo poteva essere ben definito attraverso una descrizione dettagliata delle attività lavorative da svolgere, oggi il lavoro richiede forme più flessibili in termini di prestazioni e performance che devono variare in funzione dei diversi ruoli che la persona si trova a ricoprire e del grado di autonomia e responsabilità.

Ne consegue che il mutamento del profilo professionale può determinarsi a seguito di motivata richiesta del responsabile gerarchico senza dover procedere alla variazione della dotazione organica pur operando una nuova posizione professionale nell'ambito dell'inquadramento di appartenenza.

Come accennato in premessa, preliminarmente si osserva che la Società non ha mai rilevato una propria dotazione organica. È pertanto necessario definire la dotazione organica in funzione del:

- Andamento storico;
- Personale in servizio (con contratti a TI, TD e Interinale) alla data di stesura di questo Piano;
- Atto di Ricognizione del personale in servizio (trasmesso alla RAS con prot. n. 800 in data 13.03.17), redatto ai sensi del D.Lgs 175/2016;
- Piano Industriale (relazione dell'Amministratore Unico del 15.09.2016 per la Giunta Regionale) ovvero del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere.

Nel seguito si analizzano i vari aspetti che hanno concorso alla determinazione della dotazione organica di Sardegna IT.

Andamento storico dell'organico dal 1 gennaio 2013

Nella tabella seguente è illustrato l'andamento in termini di uscite e ingressi di personale a tempo indeterminato nel periodo 2013-2017.

ANNO	2013	2014	2015	2016	2017
USCITE	5	4	2	0	3
INGRESSI	0	0	1	1	0
Organico medio annuo	145	135	119	119	120

Come emerge dalla lettura dei dati sopra riportati, nel periodo **2013 –2017**, la società ha visto il proprio organico diminuire di 25 unità attestandosi sulle 120 unità al 30.06.2017. Le uniche due unità in ingresso, nel quinquennio 2013-2017, sono state disposte con sentenza di reintegro dal Giudice del Tribunale del lavoro di Cagliari e nessun'altra risorsa è stata mai sostituita volontariamente dalla Società.

Personale in servizio al 1 luglio 2017

Il Personale in servizio al 1.7.2017 è pari a 120 unità distribuite come nel seguito indicato:

LIVELLO DI ISTRUZIONE	D	Q	1	2	3	4	6	AMBITO LAUREA	N.
LAUREA	2	9	15	26	18			AREA TECNICA	35
DIPLOMA		4	4	18	16	4		AREA ECONOMICA-GIURISPRUDENZA	22
LICENZA MEDIA			1			2	1	AREA UMANISTICA	13
LIVELLO	N.							DETTAGLIO RISORSE	N.
DIRIGENTE	2							Analista Programmatore	8
QUADRO	13							Analista Programmatore INT	10
1	19							Analista Programmatore SR	6
2	44							Capo progetto INT	11
3	35							Capo progetto SR	3
4	6							Grafico	4
5	0							IT Architect	5
6	1							Program Manager	2
								Sistemista	6
								Sistemista INT	6
								Sistemista SR	5
								Tecnico di Back Office	9
								Tecnico di Front Office	5
								Tecnico Specialistico	21
								Tecnico Specialistico INT	6
								Tecnico specialistico SR	5
								SUB-TOTALE	112
								Risorse Amministrative	8
								TOTALE	120

Atto di Ricognizione del personale in servizio

L'articolo 25 comma 1 del D. Lgs 175/2016 "Disposizioni transitorie in materia di personale" prevede che "Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Allo scopo, la Società ha provveduto ad analizzare la situazione corrente rilevando che il bilancio di previsione 2017 prevede un risultato al 31.12.2017 in pareggio, con ricavi derivati dalle attività in autoproduzione per un valore pari a Euro 7.471.208. Di questi, Euro 5.478.808 (73%) rappresentano il portafoglio ordini alla data del 1.1.2017 e Euro 1.992.400 (27%) rappresentano le trattative in corso alla data del 1.1.2017. In considerazione del fatto che la suddivisione delle attività per linea di business evidenzia che i singoli servizi offerti dall'azienda sono sufficientemente remunerativi per mantenere invariata la dotazione di personale ivi assegnata, Sardegna IT, con nota prot. n. 800 del 13.03.2017, ha comunicato alla RAS di non aver rilevato eccedenze nel proprio organico attualmente in servizio.

Piano Industriale

La configurazione aziendale di Sardegna IT prevede una struttura amministrativa e due strutture di produzione: una che eroga servizi per il comparto della Sanità e l'altra rivolta a tutti gli altri servizi RAS. E' in corso una politica di cambiamento graduale che orienterà l'articolazione della Società in unità di produzione e centri di competenza.

Le unità di produzione che erogano servizi trasversali sono le seguenti:

- 1) *Servizi Applicativi*: inerenti la gestione di prodotti ed applicazioni software quando sono entrati in produzione (ad esempio il sistema dei portali);

- 2) *Servizi Infrastrutturali*: inerenti la gestione e l'evoluzione dell'infrastruttura (sistemistica, DBA, rete), dei sistemi, servizi, prodotti e dispositivi ICT;
- 3) *Servizi di Supporto*: inerenti il supporto ad altri servizi forniti (ad esempio Assistenza Utente tramite help desk: trouble ticketing, asset management, email, telefonica; assistenza in remoto e on-site, formazione);
- 4) *Servizi Sanità*: in considerazione del fatto che fin dal 2008, la Regione ha espresso una chiara volontà di costituire e mantenere un nucleo di persone con forti competenze di dominio per la Sanità.

Il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2017 – 2019

La Giunta regionale della Sardegna, con la deliberazione n. 37/17 del 01.08.2017, ha approvato il Piano triennale del fabbisogno riferito al triennio 2017-2019, ciò in considerazione del fatto che per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni (la cui precedente approvazione riferita al triennio 2016-2018 era stata approvata con DGR n. 64/9 del 2.12.2016) deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni ed è possibile adattare costantemente la programmazione del fabbisogno alle effettive esigenze di carattere organizzativo nonché di adeguarlo all'eventuale mutato quadro normativo.

Limiti assunzionali

La normativa statale impone la sussistenza di specifiche condizioni per poter dare corso alle nuove assunzioni nonché precisi limiti di spesa alle nuove assunzioni in relazione alle economie delle cessazioni del personale (capacità assunzionale). Pertanto, analogamente a quanto effettuato dalla Regione per il proprio Piano triennale del fabbisogno di personale 2017 – 2019, Sardegna IT ha provveduto a calcolare la propria capacità assunzionale per il periodo di riferimento dimostrando:

- A. il rispetto delle condizioni di cui all'allegato 2 alla DGR n. 37/17 del 01.08.2017 (condizioni per dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale);
- B. il rispetto delle condizioni di cui all'allegato 3 alla DGR n. 37/17 del 01.08.2017 (limiti all'assunzione di personale a tempo indeterminato), con i dovuti adattamenti, considerata la diversa natura della società rispetto a quella del proprio ente controllante Regione Sardegna;
- C. Il rispetto delle ulteriori disposizioni per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile, la cui normativa di riferimento è l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., che prevede che la spesa per dette assunzioni non possa essere superiore al 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

e dando atto

- D. delle implicazioni che potrebbero derivare dall'ampliamento della compagine sociale disposta dalla DGR n. 67/10 del 16.12.2016.

Le considerazioni e le tabelle riportate nel seguito illustrano dunque i calcoli effettuati per la dimostrazione dei suddetti vincoli e a seguire dunque la valutazione del fabbisogno 2017-2019.

A. Rispetto delle condizioni di cui all'allegato 2 della DGR n. 37/17 del 01.08.2017

Per effetto della vigente normativa per dar corso a nuove assunzioni di qualsiasi titolo e di qualsivoglia tipologia contrattuale occorre aver rispettato le seguenti condizioni:

- a. aver assolto gli obblighi di programmazione finanziaria e contabile 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.);

- b. 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 L. n. 196/2009. Questa condizione non è direttamente applicabile per Sardegna IT, tuttavia considerato che la società ha approvato il bilancio 2016 nei termini di legge e li ha comunicati secondo i tempi e che le proiezioni al 31.12.2017 sono allineate al 2016, si ritiene di aver soddisfatto questa condizione.
- c. 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 L. n. 208/2015 e gli adempimenti di cui al comma 720 della medesima L. n. 208/2015, dal 2017 occorre avere rispettato i saldi stabiliti dall'art. 1 commi 466 e segg. della L. n. 232/2016 ed aver inviato la certificazione dei risultati conseguiti nei termini previsti dall'art. 1, comma 470, della medesima L. n. 232/2016. Questa condizione non è direttamente applicabile per Sardegna IT, tuttavia considerato che la società ha chiuso il bilancio 2016 con un modesto saldo attivo e che le proiezioni al 31.12.2017 sono allineate al 2016, si ritiene di aver soddisfatto questa condizione.
- d. essere in regola con l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. n. 66/2014). Sardegna IT non è soggetto titolato all'attivazione della piattaforma per la certificazione dei crediti in considerazione del fatto che non è ricompresa fra le P.A. di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 che sono tenute a farlo.
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa per il personale e sulla razionalizzazione delle strutture prevista nei commi 557- 557 quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006 consistenti nella riduzione, rispetto al triennio 2011-2013, della spesa per il personale).

Sardegna IT ha verificato il rispetto di questo vicolo nell'esercizio 2016, così come di seguito rappresentato.

L'art. 1 della L. n. 296/2006 ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater, come modificati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014, prevede disposizioni sul contenimento della spesa per il personale e sulla razionalizzazione delle strutture.

In particolare, il comma 557 stabilisce che le autonomie regionali e locali concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la riduzione delle spese di personale (al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP e con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali) con azioni che esse stesse possono modulare nell'ambito della loro autonomia, riferite ai seguenti ambiti di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Fra le spese di personale devono essere incluse anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, 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 (comma 557 bis).

A decorrere dal 2014 è necessario che il contenimento delle spese di personale sia assicurato, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557 quater). La programmazione triennale, dunque, deve tendere ad una progressiva riduzione delle spese per il personale, l'andamento delle quali condiziona le possibilità stesse di assumere a qualunque titolo e di conferire incarichi di collaborazione.

Ai sensi del comma 557 ter in caso di mancato rispetto degli obblighi di contenimento della spesa per il personale stabiliti dal comma 557, trova applicazione il divieto, di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di

collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione.

La verifica del rispetto della riduzione della spesa per il personale deve avvenire prendendo come base di riferimento i dati del bilancio; ciò appare in linea con quanto previsto anche dalla Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, che, nelle linee guida per le relazioni dei collegi dei revisori dei conti, riconduce la verifica del rispetto della decrescenza della spesa ai dati del bilancio di previsione e del rendiconto.

Nel prospetto che segue è riepilogata la spesa 2011-2016 concernente il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, quella per i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, incluse le spese per l'amministratore unico e CdA e quella per l'acquisto di servizi connessi alla gestione del personale (missioni, formazione, accertamenti sanitari, mensa).

Dal prospetto emerge che la spesa del 2016 risulta inferiore per oltre il 14% rispetto alla media del triennio 2011-2013 e comunque significativamente inferiore rispetto a ciascuno degli anni 2011-2013.

Spesa per il personale	2011	2012	2013	2016
Salari e stipendi	4.573.061	4.993.000	4.930.679	4.160.394
Spese Lavoro interinale	-	-	-	250.774
Oneri sociali	1.410.918	1.535.442	1.519.652	1.301.122
Trattamento di fine rapporto	333.016	374.395	370.499	323.858
Trattamento di quiescenza e simili	-	-	-	-
Altri costi personale dipendente (medicina lavoro, formazione, buoni pasto)	132.641	144.033	124.707	100.722
Costi per Missioni e trasferte dipendenti	151.652	43.847	32.254	18.343
Subtotale personale dipendente	6.601.288	7.090.717	6.977.791	6.155.213
Collaboratori a progetto	133.481	110.001	43.379	-
Oneri collaboratori a progetto	24.222	20.835	8.345	-
Subtotale collaboratori	157.703	130.836	51.724	-
Emolumenti amministratore/CdA	218.964	319.251	330.235	116.666
Oneri amministratori/CdA	27.032	36.677	36.437	16.098
Costi per Missioni e trasferte	2.256	4.164	806	537
Subtotale amministratore/CdA	248.252	360.092	367.478	133.301
Totale spesa	7.007.243	7.581.645	7.396.993	6.288.514

Spesa media 2011-2013	Spesa 2016	Riduzione %
7.328.627	6.288.514	14%

B. Rispetto delle condizioni di cui all'allegato 3 della DGR n. 37/17 del 01.08.2017

La legislazione statale impone alle assunzioni di personale a tempo indeterminato limiti di carattere economico connessi ai risparmi delle cessazioni avvenute negli anni precedenti o previste. In particolare il D.L. n. 90/2014 stabilisce che:

- negli anni 2014 e 2015 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; detta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018 (art. 3 comma 5);
- a decorrere dal 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (art. 3 comma 5);
- è consentito sommare alle risorse a disposizione anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (art. 3 comma 5 come modificato dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015);
- i predetti limiti non si applicano all'assunzione delle categorie protette (art. 3 comma 6).

Successivamente l'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 ha ridotto la capacità assunzionale degli anni 2016, 2017 e 2018 delle assunzioni a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un

contingente corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella del medesimo personale cessato nell'anno precedente.

In fine, il comma 1 bis dell'art. 22 del D.L. n. 50/2017 ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. n. 208/2015 prevedendo che per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita per il turnover 2017 e 2018 del personale non dirigente (pari al 25%) è innalzata al 75%. Dato atto che la natura della Società, che non ha entrate correnti, non consente di applicare questa condizione, tale beneficio non viene applicato da Sardegna IT.

Conformemente ai dispositivi normativi e in analogia a quanto applicato nella Regione Sardegna, le assunzioni di personale a tempo indeterminato da prevedere nel Piano del fabbisogno 2017-2019 della Società sono determinate tendendo conto di quanto segue.

A – Personale non dirigente

- capacità assunzionale 2017: il 25% delle economie delle cessazioni del personale cessato nel 2016;
- capacità assunzionale 2018: il 25% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2017;
- capacità assunzionale 2019: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2018.
- i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente corrispondenti al 60% delle economie del personale cessato nel 2013 e nel 2014 e il 25% delle economie del personale cessato nel 2015.

B – Personale dirigente

- capacità assunzionale 2017: l'80% delle economie delle cessazioni del personale cessato nel 2016;
- capacità assunzionale 2018: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2017;
- capacità assunzionale 2019: il 100% delle economie delle cessazioni che si prevede si verificheranno con certezza nel 2018;
- i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente corrispondenti al 60% delle economie del personale cessato nel 2013 e nel 2014 e il 25% delle economie del personale cessato nel 2015

Capacità assunzionale

Sulla base di quanto sopra, la capacità assunzionale di Sardegna IT per il periodo 2017-2019 è illustrata nelle tabelle che seguono.

Personale TI non dirigente	Unità cessate	Economie	%	Capacità assunzionale	Anno
Cessazioni 2013	5	226.830,73	60%	136.098,44	
Cessazioni 2014	4	217.151,55	60%	130.290,93	
Cessazioni 2015	2	74.034,90	25%	18.508,73	
a dedurre: assunzioni effettuate 2015-2016				-74.067,76	
Subtotale (residui triennio precedente)		518.017,18		210.830,33	
Cessazioni 2016	0	-	25%	-	
Subtotale residui + 2016		518.017,18		210.830,33	2017
Previsione cessazioni 2017	4	211.170,31	25%	52.792,58	2018
Previsione cessazioni 2018	1	97.214,48	100%	97.214,48	2019
				360.837,39	

Personale TI dirigente	Unità cessate	Economie	%	Capacità assunzionale	Anno
Cessazioni 2013	1	151.367,80	60%	90.820,68	
Cessazioni 2014	0		60%	-	
Cessazioni 2015	0		25%	-	
a dedurre: assunzioni effettuate 2013-2016				-	
Subtotale (residui triennio precedente)		151.367,80		90.820,68	
Cessazioni 2016	0	-	25%	-	
Subtotale residui + 2016		151.367,80		90.820,68	2017
Previsione cessazioni 2017	0	-	25%	-	2018
Previsione cessazioni 2018	0	-	100%	-	2019

C. Assunzioni con contratto a tempo determinato

L'art. 2, comma 2, della L.R. n. 37/2016 dispone che le "amministrazioni del Sistema Regione (cui anche Sardegna IT è parte) possono assumere personale con contratti a termine, previa selezione pubblica, ed esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, solo per rispondere a motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto delle limitazioni finanziari vigenti ed entro la misura del 3% delle dotazioni organiche".

Definizione del contingente

Le unità da assumere sono individuate tenendo conto delle esigenze, connesse all'attuazione di specifici programmi e progetti, rappresentate dalle Direzioni generali o altre partizioni organizzative.

Le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel tempo (contemplate dall'articolo 36 del D.Lgs 165/2001 che prevede l'utilizzo del lavoro flessibile per esigenze temporanee ed eccezionali), derivano dalle scelte di programmazione regionale, alcune delle quali prevedono impegni significativi per la società. Qualora la contrattualizzazione di tali iniziative dovesse realizzarsi in concomitanza e sovrapposizione con altre commesse già acquisite, potrà rendersi necessario fare ricorso a contratti a tempo determinato con particolare riguardo alle figure di Capo Progetto e Software Architect (sia per la natura delle trattative in corso, sia per quanto previsto dalla Convenzione Quadro che prevede attività di progettazione, stesura dei capitolati tecnici e Project Management).

Ove si rendesse opportuno e necessario ricorrere ad una forma di lavoro flessibile, Sardegna IT seguirà le regole di contenimento della spesa di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i., che prevede che la spesa per assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile non possa essere superiore al 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009.

La spesa massima per assunzioni a tempo determinato è il 50% della spesa sostenuta nel 2009 per personale con contratto flessibile ed è pari a € 937.572,00:

COSTI PERSONALE ANNO 2009	
DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	638.254,31
LAVORATORI CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE A PROGETTO	1.236.889,69
TOT	1.875.144,00

Mentre il numero di unità di personale che sarebbe possibile assumere a tempo determinato, calcolato nella misura del 3% della dotazione organica (120 unità) è di 4 unità.

D. Le implicazioni delle disposizioni in tema di ampliamento della compagine sociale ai sensi della DGR 67/10 del 16.12.2016

Con DGR 67/10 del 16.12.2017 la GR ha dato mandato all'Amministratore unico della società di proporre al Socio un nuovo statuto sulla base dell'esposto ampliamento della compagine societaria, includendovi le aziende sanitarie della Sardegna (Azienda per la Tutela della Salute, l'Azienda ospedaliera "G. Brotzu", l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Cagliari, l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Sassari, l'Azienda Regionale dell'Emergenza e Urgenza della Sardegna), gli enti, agenzie, aziende e istituti regionali, nonché gli Enti locali della Sardegna, per consentire loro l'affidamento diretto di incarichi alla società. L'eventuale impatto di tale modifica statutaria sul fabbisogno di personale non è contemplato in questo Piano: in parte perché alla data, l'assemblea dei soci non ha ancora approvato la modifica statutaria e sostanzialmente perché alla data, il Piano triennale di Informatica dell'Azienda per la Tutela della Salute (che, per effetto della L.R. 27 luglio 2016, n. 17 accentra la gestione delle reti informatiche e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, delle tecnologie sanitarie per le aziende ospedaliero-universitarie, per tutte le aziende sanitarie della Sardegna) è ancora in fase preliminare di stesura. Prima di poter confrontare il Piano ATS con le previsioni della RAS per lo stesso periodo, non sarà possibile prevedere se eventuali attività realizzate per l'ATS saranno sostitutive delle stesse attività previste in precedenza dalla RAS o potrebbero essere attività aggiuntive. Solo nel caso di attività aggiuntive si potrebbe avere bisogno di prevedere una modifica del fabbisogno. Perciò in considerazione del fatto che per effetto dell'art. 4 del D.Lgs. n. 75 del 2017, il piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato annualmente dalle pubbliche amministrazioni, si intende adattare il Piano successivamente alle effettive esigenze ove queste intervenissero.

Programma assunzionale

Sulla base di quanto sopra, le risorse derivanti dalla calcolata capacità assunzionale dovranno essere destinate all'assunzione di nuove unità delle differenti tipologie di personale come di seguito rappresentato.

Dall'analisi effettuata, come dettagliato nella tabella che segue, si riscontra la necessità di introdurre di 5 posizioni.

Tipologia personale	Personale a tempo indeterminato al 30.06.2017	Scoperture
Personale dirigente	2	0
Personale amministrativo	8	0
Personale tecnico	71	4
Personale assistenza tecnica	39	1
Totale	120	5

Atteso che:

- è previsto un pensionamento nel prossimo triennio;
- Sardegna IT è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2017-2019 non si prevede di ricorrere al reclutamento di personale afferente alle categorie protette;
- l'atto di Ricognizione del personale in servizio inviato alla RAS il 13.03.2017 non ha fatto emergere situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

si intende procedere – in coerenza con i vincoli derivanti dalla normativa in generale e dal D.Lgs 175/2016 in particolare - al reclutamento del personale sotto indicato.

a) Personale tecnico

All'assunzione a tempo indeterminato di personale 4 unità di personale tecnico saranno destinate risorse per circa € 57.000 pro-capite (retribuzione annua lorda) corrispondenti a circa € 80.000 compresi gli oneri sociali. Le assunzioni, che devono soddisfare le attività affidate a Sardegna IT mediante gli incarichi già stipulati e ricompresi nel bilancio di previsione 2017 e le priorità poste dai recenti interventi legislativi, possono essere ricondotte ai tre ambiti professionali sotto riportati:

- 1) il primo è la figura del "Software Architect" che opera le scelte di progettazione di alto livello che indirizzano la realizzazione del software ed è in grado di indirizzare e progettare soluzioni tecniche che soddisfino i requisiti di analisi, si integrino con i sistemi esistenti e massimizzino il riuso di sottosistemi e componenti, bilanciando fra le qualità architettoniche delle tecnologie esistenti, il loro costo, la loro integrabilità, sostenibilità, i rischi connessi e assicurando la loro coerenza con le linee guida per le architetture aziendali.

Con priorità per le figure professionali dotate delle seguenti competenze:

- diploma di laurea rilasciato secondo il vecchio ordinamento, ovvero laurea specialistica o magistrale o laurea triennale in ingegneria, informatica, matematica, fisica o discipline equipollenti

- 2) Il secondo è la figura del "User Experience Architect" che opera le scelte di progettazione di alto livello e definisce gli standard tecnici sullo sviluppo delle interfacce utente e indirizza la navigazione e l'interazione delle interfacce utente; contribuisce alla definizione di standard per la progettazione delle interfacce utente basati sulla user experience; massimizza il riuso dei pattern visivi o di interazione e promuove l'uso di librerie standardizzate per l'interazione; definisce le linee guida per la raccolta dei requisiti che indirizzano la progettazione delle interfacce utente.

Con priorità per le figure professionali dotate delle seguenti competenze:

- Comprovata esperienza almeno decennale nella progettazione di interfacce Web e sistemi integrati di portali;
- Diploma, ovvero laurea triennale aventi preferibilmente con indirizzo tecnico-informatico o discipline equipollenti.

- 3) Il terzo è la figura del "Software Designer & Coder" che collabora alla definizione dei fabbisogni e delle specifiche funzionali; progetta e realizza il software, in conformità all'architettura della soluzione ICT; coordina la realizzazione del prodotto, anche implementando componenti e moduli software.

Con priorità per le figure professionali dotate delle seguenti competenze:

- diploma di laurea rilasciato secondo il vecchio ordinamento, ovvero laurea specialistica o magistrale o laurea triennale in ingegneria, informatica, matematica, fisica o discipline equipollenti

b) Personale assistenza tecnica

All'assunzione di personale da impiegarsi nel comparto dell'assistenza tecnica saranno destinate risorse per circa € 40.000 compresi gli oneri sociali che devono soddisfare, le attività affidate a Sardegna IT mediante gli incarichi già stipulati e già ricomprese nel bilancio di previsione 2017 e che possono essere ricondotti al seguente ambito professionale:

- 1) figura del "Service desk agent" la cui attività è supportare e informare gli operatori regionali in ambito sanitario e non e i cittadini nelle procedure di utilizzo degli applicativi regionali e degli strumenti e/o servizi associati.

Con priorità per le figure professionali dotate delle seguenti competenze:

- diploma, ovvero laurea triennale aventi preferibilmente con indirizzo tecnico-informatico o discipline equipollenti.