

Deliberazione della Giunta Regionale 23 dicembre 2019, n. 27-873

**Articolo 6, comma 2 decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021.**

A relazione dell'Assessore Gabusi:

Visto il D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", ed in particolare:

**l'art. 6: "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"**

Comma 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1 adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Comma 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Comma 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

comma 6: le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'art. 6 non possono assumere nuovo personale;

**l'art. 6 ter: "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale"**

Comma 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Comma 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

Comma 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

Comma 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

Comma 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Comma 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1.

Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3;

visto il **Decreto 8 maggio 2018**, Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018, "**Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche**" che individua le modalità con cui redigere il piano dei fabbisogni di personale; prevedendo, tra l'altro, di dare conto di quanto programmato e attuato nella precedente programmazione;

evidenziato che il presente provvedimento, nel rispetto delle disposizioni normative richiamate, è finalizzato ad approvare:

- il resoconto della precedente programmazione approvata con D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018 e s.m.i. (PTFP 2018-2020) al fine di redigere la nuova programmazione (PTFP 2019-2021) assumendone eventuali contenuti in corso e/o ancora da attuare;
- gli esiti dell'analisi organizzativa riferita alla ricognizione dei fabbisogni di personale delle direzioni regionali, comprensiva di un quadro generale sull'andamento delle cessazioni 2019-2021 e degli obiettivi organizzativi e di gestione delle risorse umane da perseguire nel triennio 2019/2021 per migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione regionale, per compensare la riduzione di organico;
- la verifica del rispetto dei vincoli che insistono sui fabbisogni di personale, compresi quelli finanziari e di finanza pubblica;
- la rideterminazione della dotazione organica del ruolo della Giunta regionale a seguito dell'inquadramento nei ruoli regionali del personale della Città metropolitana di Torino e delle province con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, operante presso i Centri per l'impiego (L.R. n. 7 del 29.06.2018), sulla base del personale trasferito nei ruoli regionali alla data del 01.11.2018;
- il programma delle misure assunzionali da adottare per realizzare il piano dei fabbisogni di personale, articolato per modalità di assunzione;

visto l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014 che fissa le limitazioni alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per la qualifica dirigenziale all'80% per gli anni 2016/2017 e al 100% per l'anno 2018 della spesa relativa al personale cessato nell'anno

precedente, a cui si aggiungono i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente di cui all'articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014;

visto l'articolo 1, comma 228, della Legge 208/2015, che fissa le limitazioni alle assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale per il triennio 2016/2018 al 25% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente, a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, prevedendo altresì che, fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti dell'articolo 1 sopra citato e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12% del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75%;

considerato che lo stesso articolo 3, comma 5 succitato, dispone che a decorrere dal 2019 le assunzioni a tempo indeterminato (di qualifica dirigenziale e delle categorie) sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

precisato che, relativamente alle iniziative previste nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui alla D.G.R. n. 7-5430 del 25.7.2017 (Piano occupazionale 2017 dirigenti) e alla D.G.R. n. 30-5666 del 25.9.2017 (Piano occupazionale 2017 categorie), sono stati attuati i seguenti interventi in riferimento alla **capacità assunzionale 2017**:

- è stata effettuata la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001, tra pubbliche Amministrazioni sottoposte al medesimo regime di limitazioni, per quanto riguarda il personale dirigenziale bando 1/2017 per 14 posti (di cui 10 coperti);
- è stata effettuata la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001, tra pubbliche Amministrazioni sottoposte al medesimo regime di limitazioni, per quanto riguarda il personale delle categorie bando 1/2018 - 1° semestre per n. 11 posti di categoria D (di cui 10 coperti);

precisato che, relativamente alle iniziative previste nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di cui alla sopracitata D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018 e s.m.i. (PTFP 2018-2020), sono stati attuati i seguenti interventi in riferimento alla **capacità assunzionale 2018**:

- è stata effettuata la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001, tra pubbliche Amministrazioni sottoposte al medesimo regime di limitazioni, per quanto riguarda il personale dirigenziale bando 1/2018 per n. 6 posti (di cui 3 coperti);
  - utilizzo graduatorie riferite alla qualifica dirigenziale per la copertura di n. 3 posti riferiti a bandi di mobilità esterna non coperti;
  - è stato effettuato il comando di 1 dirigente per la copertura di 1 posto di responsabile di settore per la Direzione Sanità;
- è stata effettuata la procedura finalizzata all'assunzione riservata ai soggetti di cui alla L. n. 68/1999 per n. 7 posti di cat. B;
- è stata effettuata la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'articolo 30 del D.lgs. n. 165/2001, tra pubbliche Amministrazioni sottoposte al medesimo regime di limitazioni, per quanto riguarda il personale delle categorie con:
    - a) il bando 2/2018 - 2° semestre per n. 20 posti (7 cat. D e n. 13 cat. C, di cui 1 posto di cat. D riferito al Piano occupazionale 2017, non coperto), che ha comportato il trasferimento di 11 cat. C e 5 cat. D;
    - b) n. 1 trasferimento per le esigenze degli Uffici di comunicazione;

- c) bando 1/2019 per n. 24 posti (12 cat. D e n. 12 cat. C), le cui procedure per il trasferimento dei dipendenti individuati sono in corso di svolgimento;
- sono stati indetti n. 3 concorsi di qualifica dirigenziale per la copertura delle posizioni dirigenziali non coperte con il bando di mobilità esterna per dirigenti anno 2017 (1 concorso non ancora espletato bando n. 176, 1 concorso concluso con l'assunzione nel 2019 - bando n. 175 e 1 in corso di svolgimento - bando n. 177);
  - è stata effettuata la trasformazione a tempo pieno di 1 unità di cat. D riferita al percorso di stabilizzazione anno 2017;
  - sono state avviate e concluse le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato del personale di cui all'articolo 20, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per n. 14 posti di cat. D, la cui assunzione a tempo indeterminato è prevista il 2 gennaio 2020;
  - sono state avviate e concluse le procedure per l'assunzione a tempo determinato per l'assunzione di personale che svolge funzioni riferite a progetti europei e/o a programmi regionali con relativi costi a valere sui fondi europei per n. 14 posti di cat. D, la cui assunzione a tempo determinato è prevista nel 2020;

considerato che nella L. n. 145/2018 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" sono state introdotte norme in materia di pensioni (cd. "Quota 100") che comportano una accelerazione nei processi di quiescenza dei dipendenti pubblici con significativi impatti sugli organici regionali e sulla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021;

considerato, altresì, che l'articolo 14 bis del D.L. 8 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni", introduce modifiche sostanziali nel sistema di programmazione dei fabbisogni di personale e nel calcolo della capacità assunzionale prevedendo, tra l'altro, la possibilità di assumere dipendenti di cui si prevede la cessazione nell'anno a condizione che l'assunzione sia stata programmata e la cessazione realmente avvenuta;

evidenziato che, al fine di adempiere alle disposizioni di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. n. 165/2001 e delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", e per avviare una riflessione sulla evoluzione dell'organizzazione regionale a seguito dei cambiamenti introdotti nel triennio 2015/2019, anche con riferimento al riordino istituzionale conseguente alla L. n. 56/2014 e alla L.R. n. 23/2015, unitamente alla valutazione sugli andamenti dei collocamenti a riposo e alle altre cessazioni, occorre effettuare un'analisi e valutazione sulle effettive esigenze organizzative (ivi compresi i cambiamenti dimensionali e territoriali dell'organizzazione regionale) in chiave comparativa, anche al fine di un coordinamento e consolidamento delle politiche delle risorse umane a livello di ente;

considerato che occorre individuare le misure e le procedure assunzionali idonee, tra l'altro, a valorizzare le competenze del personale regionale e a dare completa attuazione alle procedure avviate sulla base della D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018 e s.m.i. (PTFP 2018-2020);

preso atto che, alla luce delle prime simulazioni sull'impatto di "Quota 100" sugli organici regionali e per contenerne gli effetti, occorre individuare:

- le aree critiche per il potenziamento degli organici;
- gli andamenti degli organici nel periodo 2016/2021;
- le integrazioni da apportare alla consistenza della dotazione organica correlate alle disposizioni della L.R. n. 7/2018 (artt. dal 7 all'11) riferite alla revisione dei Centri per l'Impiego e dell'Agenzia regionale Piemonte Lavoro;

- gli esiti della rilevazione del fabbisogno di personale delle direzioni alla data del 29 novembre 2019 agli atti d'ufficio;

dato atto che la valutazione della ricognizione dei fabbisogni ha costituito la base condivisa con cui completare l'istruttoria tecnica (**Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021 – Piano occupazione 2019/2021**, che costituisce l'Allegato A) finalizzata ad individuare:

- la valutazione dell'impatto delle cessazioni al fine di determinare la capacità assunzionale dell'ente nel rispetto dei limiti fissati dal bilancio di previsione per il triennio;
- i fabbisogni analitici di personale per il triennio 2019/2021 di ogni Direzione;
- le misure assunzionali ammissibili nel triennio;
- il riparto delle risorse assunzionali disponibili tra le direzioni regionali al fine di garantire un equilibrio complessivo con l'obiettivo di reintegrare parte degli organici persi nel periodo 2016/2021;
- le quote assunzionali da destinare alle progressioni verticali e riserve sulle procedure concorsuali finalizzate alla valorizzazione del personale interno;
- il rispetto dei tetti di spesa previsti dai vincoli di finanza pubblica vigenti;
- le integrazioni da apportare alla dotazione organica dell'ente con riferimento alla L.R. 7/2018, artt. dal 7 all'11;
- le procedure di reclutamento da predisporre per acquisire risorse umane nel triennio 2019/2021 (cfr. Allegato A: punto 11. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI);

vista la seguente normativa:

l'art. 52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (Disciplina delle mansioni);

l'art. 35 comma 3-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Reclutamento del personale);

il D.lgs. n. 75/2017: Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche - art. 22 comma 15 ed art. 20 comma 2;

richiamata la normativa regionale in materia di accesso all'impiego regionale, precisamente:

- la L.R. n. 23/2008 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale" e s.m.i.;
- il provvedimento di organizzazione approvato con D.G.R. n. 75-13015 del 30.12.2009 e s.m.i. e con D.G.R. n. 35-7608 del 28.9.2018 ed in particolare gli articoli 1-30 del Capo I (Accesso all'impiego regionale) e gli articoli 41 e 47 del capo III (Mobilità interna ed esterna);

richiamato, inoltre, l'articolo 52 del D.lgs. n. 165/2001 che prevede che le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50% di quelli messi a concorso;

richiamato, altresì, l'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017 che prevede nel triennio 2018-2020 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo delle categorie, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e per un numero di posti che non può superare il 20% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;

vista la L. n. 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed in particolare la Convenzione per il programma di inserimento lavorativo delle persone disabili, sottoscritta

nell'anno 2014 con la ex Provincia di Torino (ora Città metropolitana) e integrata nell'anno 2019 con l'Agenzia Piemonte Lavoro nella quale sono evidenziate le modalità attraverso le quali adempiere alla copertura della prevista quota d'obbligo di cui alla legge sopracitata;

rilevato inoltre che a seguito della redazione del prospetto informativo relativo alla situazione dell'Ente rispetto agli obblighi di cui alla L. n. 68/1999 come risultante alla data del 31.12.2018, si è evidenziata una copertura di n. 11 posti rispetto alla quota d'obbligo prevista per le categorie di cui all'articolo 18 della medesima legge cui si ritiene di adempiere secondo quanto previsto dalla medesima Legge e dalla normativa vigente in materia ed particolare l'articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001;

precisato che, per soddisfare le esigenze professionali di cui al presente piano, si procederà secondo le modalità di reclutamento così come individuate nell'ambito dell'allegato A) al presente provvedimento con la precisazione che, relativamente alle procedure di mobilità interna così come disciplinate con D.G.R. n. 25-6420 del 26.1.2018, ne viene prevista l'attuazione secondo un coordinamento integrato e dinamico delle procedure di mobilità e di reclutamento, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;

dato atto che, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, la Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale e il piano occupazionale per il triennio 2019/2021 (allegato A) di cui al presente provvedimento è stato redatto in coerenza con:

- il Decreto 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- la D.G.R. n. 2-617 del 3.12.2019 che approva l'aggiornamento 2019 del Piano triennale della performance 2019/2021;

verificato che:

il presente piano dei fabbisogni è redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica secondo quanto indicato nell'Allegato A) al presente provvedimento e nel rispetto dei vincoli del bilancio 2019/2021;

il valore di spesa potenziale della dotazione organica così come stimato in attuazione della presente programmazione triennale 2019-2021 risulta rispettato, secondo la metodologia e la rappresentazione triennale contenuta nell'allegato B) al presente provvedimento;

ritenuto pertanto, per quanto sopra esposto, di approvare il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019-2021 per le strutture della Giunta Regionale area comparto e dirigenza - secondo i criteri e l'articolazione dettagliatamente esposta negli allegati tecnici come di seguito riepilogati che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021 – Piano occupazionale 2019/2021" - Allegato A);

Rideterminazione della dotazione organica - Allegato B);

precisato inoltre che con l'adozione del presente piano triennale 2019-2021 si considerano superate le previsioni contenute nella precedente D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018 e s.m.i per la parte attuativa ad oggi non realizzata che si intende assorbita nel presente provvedimento;

dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021 è stato redatto nel rispetto:

- del principio della neutralità finanziaria della dotazione organica così come evidenziato nell'Allegato B) al presente provvedimento;

delle limitazioni poste alle capacità assunzionali dell'ente per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021 sia per il comparto che per la dirigenza, così come evidenziato nell'Allegato A) al presente provvedimento;

- del principio del contenimento della spesa di personale nei limiti della media dei costi di personale del triennio 2011/2013 così come evidenziato nell'Allegato A) al presente provvedimento;
- del principio delle limitazioni delle spese per il personale con rapporto di lavoro flessibile come evidenziato nell'Allegato A) del presente provvedimento;
- delle limitazioni poste alle spese di personale dalla programmazione economica e finanziaria dell'ente per il triennio 2019/2021;

verificato che sono stati rispettati:

- il principio del pareggio di bilancio negli anni 2016, 2017 e 2018 (articolo 1, comma 475, L. n. 232/2016);
- il rispetto del limite di cui all'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
- i termini di trasmissione della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (articolo 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015);
- i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato e del termine di invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche ex articolo 13, L. n. 196/2009 (articolo 9, comma 1-quinques, D.L. n. 113/2016);

preso atto che il limite della spesa per il personale nel triennio 2011/2013 di cui all'articolo 1 comma 557 quater, così come introdotto dal D.L. n. 90/2014 è pari ad euro 120.514.898,00;

dato inoltre atto che non sono state avviate procedure di cui all'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non risultando situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità;

precisato infine che in data 13 dicembre 2019 è stato rispettato il vigente sistema di relazioni sindacali informando le organizzazioni sindacali e la RSU in merito agli andamenti occupazionali e al contenuto del presente provvedimento;

dato atto che:

- l'attuazione del presente piano dei fabbisogni comporta una maggior spesa per gli anni 2020 e 2021, relativamente al Bilancio 2019-2021, così come di seguito descritta per ciascuna annualità:

#### Annualità 2019

- stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto di quelli finanziati con FPV di entrata e del salario accessorio: euro 108.830.448,71
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2019: euro 108.615.673,74
- disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2019: euro 214.774,97

#### Annualità 2020

- stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio euro 112.771.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2020: euro 105.785.136,78
- cessazioni e ripristino disponibilità per eventuali nuove assunzioni a valere sul bilancio 2020: euro 6.986.595,92
- maggior costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2020 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni euro 2.354.676,88

#### Annualità 2021

- stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio euro 112.871.732,70
  - esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2021: euro 99.140.328,93  
cessazioni e ripristino disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2021: euro 13.731.403,77
  - maggior costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2021 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni: euro 3.191.465,72
- le maggiori somme di cui alle annualità precedentemente indicate risultano interamente finanziate dalle corrispondenti economie di spesa derivanti dalle cessazioni del personale attualmente in servizio;

considerata la recente riorganizzazione parziale delle strutture della Giunta regionale (D.G.R. n. 4-439 del 29.10.2019) la cui operatività è prevista per il 2 gennaio 2020, successivamente all'avvio della riconfigurazione, si provvederà a prendere atto delle conseguenti variazioni dei fabbisogni per Direzione;

richiamati inoltre:

il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;

la D.G.R. n. 1-8910 del 16.5.2019 "Approvazione piano triennale di prevenzione della corruzione 2019 -2021";

la D.G.R. n. 2-617 del 3.12.2019 "Approvazione piano triennale della performance 2019/2021";

la D.G.R. n. 22-5408 del 24.7.2017 "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2017/2019" e dato atto che è in corso di approvazione la deliberazione "Approvazione piano triennale delle azioni positive 2020/2019";

attestata la regolarità amministrativa del presente atto, ai sensi della D.G.R. n. 1-4046 del 17.10.2016 di approvazione della "Disciplina dei controlli interni",

la Giunta regionale, a voti unanimi espressi nelle forme di legge,

*delibera*

1. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 per le strutture della Giunta Regionale - area comparto e dirigenza - predisposto nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di personale e secondo l'articolazione dettagliatamente esposta negli allegati tecnici come di seguito riepilogati, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- Relazione istruttoria sulla determinazione dei fabbisogni assunzionali e verifica dei vincoli assunzionali per il triennio 2019/2021 – Piano occupazionale 2019/2021 (Allegati A e A1);

- Rideterminazione della dotazione organica (Allegato B);

2. di dare atto che non sono state avviate procedure di cui all'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, non risultando situazioni di eccedenza o collocamento di personale in disponibilità;



3. di dare atto che, a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate nel presente provvedimento negli esercizi 2019/2021 avverranno sulla base della programmazione annuale illustrata nell'allegato A) al presente provvedimento nel rispetto di quanto disposto nell'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019 e pertanto potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;

4. di attestare che la Regione Piemonte ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2018 e il limite di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

5. di autorizzare il Direttore regionale competente in materia di Risorse umane all'attuazione delle procedure previste dal presente piano di reclutamento;

6. di precisare che a seguito dell'adozione del presente piano triennale 2019-2021 si considerano superate le previsioni contenute nella precedente D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018 e s.m.i per la parte attuativa ad oggi non realizzata che si intende assorbita nel presente provvedimento;

7. di stabilire che, sulla base della definizione dei fabbisogni di personale delle categorie e dirigenziale di cui all'allegato A) alla presente deliberazione, entro febbraio 2020 sarà adottato un provvedimento giuntale che, oltre a definire una calendarizzazione dell'avvio delle procedure, nell'ambito di vigenza del presente Piano e tenuto anche conto di quanto sopra detto al punto 3, fornirà al Settore competente gli indirizzi utili per definire le procedure concorsuali pubbliche e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ivi compreso, per ogni procedura, la tipologia, i posti messi a concorso, il profilo professionale attribuito, i requisiti per la partecipazione, l'eventuale riserva per il personale di ruolo interno e le eventuali riserve previste dalle norme vigenti in caso di concorsi pubblici e che, conseguentemente, verranno apportate le necessarie modifiche e integrazioni al presente provvedimento;

8. di stabilire che in considerazione della recente riorganizzazione parziale delle strutture della Giunta regionale (DGR n. 4-439 del 29.10.2019) la cui operatività è prevista per il 2 gennaio 2020, successivamente all'avvio della riconfigurazione, si provvederà a prendere atto delle conseguenti variazioni dei fabbisogni per Direzione con il provvedimento di cui al precedente punto 7;

9. di trasmettere il presente provvedimento al dipartimento della Funzione pubblica entro 30 giorni dalla sua adozione ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001;

10. dato atto che:

- l'attuazione del presente piano dei fabbisogni comporta una maggior spesa per gli anni 2020 e 2021, relativamente al Bilancio 2019-2021, così come di seguito descritta per ciascuna annualità:

#### Annualità 2019

|   |      |                |
|---|------|----------------|
| - stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto di quelli finanziati con FPV di entrata e del salario accessorio: | euro | 108.830.448,71 |
| - esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2019:  | euro | 108.615.673,74 |
| - disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2019:  | euro | 214.774,97     |

#### Annualità 2020

|  |      |                |
|--|------|----------------|
| - stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio | euro | 112.771.732,70 |
| - esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2020:   | euro | 105.785.136,78 |
| - cessazioni e ripristino disponibilità per eventuali nuove assunzioni a valere sul bilancio 2020:                     | euro | 6.986.595,92   |

- maggior costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2020 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni euro 2.354.676,88

#### Annualità 2021

- stanziamenti attuali assestati di spesa del personale finanziati con fondi regionali al netto del salario accessorio euro 112.871.732,70
- esigenze finanziarie per personale in servizio nel 2021: euro 99.140.328,93  
cessazioni e ripristino disponibilità per nuove assunzioni a valere sul bilancio 2021:  
euro 13.731.403,77
- maggior costo conseguente all'attuazione del piano dei fabbisogni – annualità 2021 – in relazione alle presunte decorrenze delle assunzioni: euro 3.191.465,72

- le maggiori somme di cui alle annualità precedentemente indicate risultano interamente finanziate dalle corrispondenti economie di spesa derivanti dalle cessazioni del personale attualmente in servizio;

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'articolo 61 dello Statuto e dell'articolo 5 della L.R. n. 22/2010, nonché ai sensi dell'articolo 23, lett. d), del D.lgs. n. 33/2013 sul sito istituzionale dell'ente nella Sezione "Amministrazione trasparente".

(omissis)

Allegato

## PTFP 2019-2021

### ALLEGATO A

#### RELAZIONE ISTRUTTORIA SULLA DETERMINAZIONE DEI FABBISOGNI ASSUNZIONALI E VERIFICA DEI VINCOLI ASSUNZIONALI PER IL TRIENNIO 2019/2021 – PIANO OCCUPAZIONALE 2019/2021

##### SOMMARIO:

1. PREMESSE
2. QUADRO NORMATIVO
3. LIMITI FINANZIARI 2019/2021 ALLA SPESA DI PERSONALE
4. LA METODOLOGIA DI CALCOLO UTILIZZATA PER DETERMINARE I LIMITI ASSUNZIONALI
5. GLI SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI AL 31/12/2018
- 5.1. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DEL COMPARTO AL 31/12/2018
- 5.2. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DELLA DIRIGENZA AL 31/12/2018
6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI 2019/2021 – CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019/2021
- 6.1. CESSAZIONI 2018
- 6.2. CESSAZIONI 2019/2021
- 6.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019/2021
7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI 2019/2021
- 7.1. LIMITI ASSUNZIONALI DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019/2021
- 7.2. LIMITI ASSUNZIONALI DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2019/2021
8. INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI AGGREGATI: COMPARTO
9. RIPARTO DEI FABBISOGNI PER DIREZIONI: COMPARTO
10. FABBISOGNI DIRIGENZA 2019/2021 (Allegato A1)
11. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI
12. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI ASSUNZIONALI E FINANZIARI
- 12.1. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: COMPARTO
- 12.2. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: DIRIGENZA
- 12.3. RISPETTO DEI LIMITI DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

## 1. PREMESSE

Con l'entrata in vigore del D.lgs. 75/2017 e il successivo Decreto del ministro della pubblica amministrazione 8 maggio 2018, la programmazione triennale dei fabbisogni di personale è comprensiva di tutti i posti in dotazione organica dell'ente.

La Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale comprende:

- tutte le posizioni per il comparto e la dirigenza, compresi i direttori;
- eventuali posizioni a tempo determinato su funzioni ordinarie e continuative dell'ente, anche se finanziate da terzi;
- le posizioni da acquisire a titolo di quote d'obbligo di legge (L. 113/1985 e L. 68/1999);
- le posizioni per il personale acquisito in comando su funzioni ordinarie e continuative e quindi su posti in dotazione organica.

Sono pertanto esclusi dal processo di programmazione:

- il personale con contratto di lavoro flessibile inquadrato per far fronte a eventi straordinari e/o ad attività di particolare rilevanza ed urgenza di breve durata;
- il personale in avvalimento dal S.S.R., secondo le disposizioni della DGR n. 39-6099 del 7.12.2017 "Approvazione Accordo-quadro per la collaborazione istituzionale tra la Regione Piemonte e le Aziende sanitarie regionali per finalità proprie del Servizio Sanitario Regionale ai sensi dell'art. 16 della l.r. n. 16 del 29/07/2016".
- il personale in posizione di comando a tempo parziale.

Tutti i fabbisogni rappresentati nel presente documento comprendono inoltre le misure presenti nel piano dei fabbisogni 2018/2020 non ancora completate o concluse con esito negativo alla data di adozione del presente provvedimento.

Nel documento si dà conto dell'analisi dei fabbisogni da parte di tutte le Direzioni condotta e completata nel mese di ottobre 2019, unitamente all'analisi delle cessazioni del personale della Giunta regionale negli anni 2019-2021 (certe e presunte).

Al processo di analisi è seguito il processo di individuazione delle procedure utilizzabili per soddisfare i fabbisogni rilevati nei limiti di finanza pubblica e degli spazi finanziari del bilancio 2019/2021.

Il processo di analisi e l'individuazione degli strumenti assunzionali ha come obiettivi sia per il comparto che per la dirigenza:

- la quantificazione dei fabbisogni di ogni direzione regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte della riduzione dell'organico per pensionamenti, quota 100 e altre cause, parzialmente compensata dai procedimenti assunzionali nel periodo 2017-2019 (Piano occupazionale 2017 e PTFP 2018), tale da determinare un tasso medio di scopertura del 10% circa;
- l'individuazione di famiglie e profili professionali, all'interno delle categorie D e C, tali da rispondere in termini di professioni/quantità prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale in corso;
- l'ampliamento delle possibilità assunzionali per garantire l'accesso all'impiego regionale a nuove generazioni con l'obiettivo esplicito di ridurre l'età media dei dipendenti e di assicurare un adeguato ricambio generazionale;
- l'individuazione delle modalità con cui dare risposta ad alcuni obiettivi di politica delle risorse umane dell'ente quali lo sviluppo delle carriere dei dipendenti regionali;
- il soddisfacimento di eventuali esigenze di personale riferito al personale in distacco ai sensi della L.R. 23/2015 sul riordino delle funzioni amministrative delle province;
- il soddisfacimento di eventuali esigenze di personale riferito al personale dell'Agenzia per la mobilità piemontese (art. 3, comma 10 della L.R. 23/2015).

L'intero processo di analisi e realizzazione del Piano Triennale del Fabbisogni di Personale è stato inoltre realizzato avendo a riferimento:

- il principio del contenimento della spesa di personale nei limiti fissati dal bilancio 2019/2021;
- il rispetto dei limiti di spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile;
- il rispetto dei limiti assunzionali per il personale a tempo determinato in dotazione organica della dirigenza (art. 24, comma 3 L.R. 23/2008).

Il presente documento è dunque finalizzato ad individuare sotto il profilo tecnico e di legittimità:

- il **quadro normativo** in vigore sulla base del quale calcolare i limiti assunzionali dell'ente e i relativi spazi assunzionali;
- la **metodologia di calcolo** utilizzata per calcolare i diversi limiti assunzionali per il triennio 2019/2021;
- l'**andamento della capacità assunzionale** al 31/12/2018, sia per il comparto che per la dirigenza (vedi punto 5);
- il **quadro delle cessazioni** programmate e stimate per il triennio 2019/2021(vedi punto 6);
- i **limiti assunzionali** per il **comparto** nel triennio 2019/2021;
- i **limiti assunzionali** per la **dirigenza** nel triennio 2019/2021;
- gli spazi finanziari disponibili per acquisire risorse umane nel triennio 2019/2021(vedi punto 7);
- la **quantificazione dei fabbisogni** di ogni direzione regionale con l'obiettivo di consolidare l'esercizio delle funzioni pubbliche a fronte di un tasso medio di scopertura del 10%;
- l'**individuazione di famiglie/profili professionali**, all'interno delle categorie D e C, tali da rispondere in termini di professioni/quantità prendendo atto delle trasformazioni dovute al riordino istituzionale, alla riorganizzazione e ai processi di trasformazione digitale (vedi punto 8);
- l'**ampliamento delle possibilità assunzionali** per garantire l'accesso all'impiego regionale a nuove generazioni con l'obiettivo esplicito di ridurre l'età media dei dipendenti e di assicurare un adeguato ricambio generazionale (vedi punto 11);

- l'individuazione delle modalità con cui dare risposta ad alcuni obiettivi di politica delle risorse umane dell'ente quali l'**individuazione di quote di fabbisogni da riservare per lo sviluppo delle carriere interne** all'ente tramite le selezioni interne previste dal D.lgs. 75/2017 e le riserve per interni previste dal D.lgs. 165/2001 nei concorsi (vedi punto 11);
- il soddisfacimento di eventuali esigenze di personale riferito al personale in distacco ai sensi della L.R. 23/2015 sul riordino delle funzioni amministrative delle province e l'adozione di misure volte a rispondere in modo alternativo alle esigenze di servizio nello svolgimento della funzioni regionali riconferite alle province (monetizzazione);
- il soddisfacimento di eventuali esigenze di personale riferito al personale dell'Agenzia per la mobilità piemontese (art. 3, comma 10 della L.R. 23/2015).
- l'**andamento del costo del personale con rapporto di lavoro flessibile** e il rispetto delle norme sul suo contenimento (vedi punto 12.4).

## 2. QUADRO NORMATIVO

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è il documento programmatico che guida la programmazione delle risorse umane e l'evoluzione dell'organizzazione nel triennio finanziario di riferimento.

Sul processo di analisi e programmazione insistono le seguenti norme.

**Art. 6-ter del D.lgs. 165/2001** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che recita: "Art. 6-ter - Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale - 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3."

**DECRETO 8 maggio 2018**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/7/2018, "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" che

individua le modalità con cui redigere il piano dei fabbisogni di personale prevedendo che si debba:

- Individuare il quadro di coerenze con la programmazione generale;
- Individuare le competenze professionali necessarie per erogare i servizi e perseguire gli obiettivi di performance con un'ottica, tra l'altro, di medio lungo termine;
- Individuare i fabbisogni prioritari e le professionalità emergenti/ infungibili rinnovando il sistema di competenze in coerenza con i cambiamenti del contesto pubblico, privato e tecnologico;
- Privilegiare le funzioni istituzionali piuttosto che quelle di supporto;
- Individuare parametri di misurazione dell'efficienza fondati sull'analisi dei processi anche in una logica di benchmarking;
- Prevedere eventuali evoluzioni degli assetti organizzativi;
- Valorizzare i processi di mobilità interna ed esterna e le evoluzioni di carriera dei dipendenti;
- Individuare politiche di reclutamento coerenti con il piano dei fabbisogni di personale valorizzando nel reclutamento competenze e attitudini piuttosto che le conoscenze;
- Rafforzare nel reclutamento la dimensione valoriale sulle finalità pubbliche;
- Coinvolgere nella individuazione dei fabbisogni tutte le strutture apicali e la dirigenza dell'ente;
- Superare le dotazioni organiche storicizzate basate sui posti individuando valori finanziari di riferimento che permettano una gestione dinamica degli organici nel rispetto dei vincoli di spesa (dotazione di spesa potenziale);
- Svolgere analisi predittive sugli organici e l'evoluzione organizzativa predisponendo piani di valenza pluriennale;
- Garantire la neutralità finanziaria il rispetto dei vincoli assunzionali e di bilancio;
- Informare le organizzazioni sindacali.

**Legge 19 giugno 2019, n. 56** "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo".

**Art. 3** Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore.

2. Al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle

cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unita' da assumere e dei correlati oneri.

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 e' consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

4. Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni di cui al comma 1 possono procedere, in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto dell'articolo 4, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, nonché del piano dei fabbisogni definito secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo:

a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste dai commi 1 e 3, per ciascun anno;

b) all'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3-quinquies e 3-sexies, del medesimo decreto-legge n. 101 del 2013 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le assunzioni di cui alla presente lettera possono essere effettuate successivamente alla maturazione della corrispondente facoltà di assunzione.

5. Le amministrazioni che si avvalgono della facoltà di cui al comma 4 comunicano, entro trenta giorni, i dati relativi alle assunzioni o all'avvio delle procedure di reclutamento alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, al fine di consentire agli stessi di operare i controlli successivi e procedere alle restanti autorizzazioni, ai sensi del comma 3.

6. Per le finalità del comma 4, nelle more dell'entrata in vigore del decreto previsto dall'articolo 1, comma 300, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e predisposto anche tenendo conto delle lettere a) e b) del presente comma, le procedure concorsuali di cui alla lettera b) del medesimo comma 4 sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, con modalità semplificate, anche in deroga alla disciplina prevista dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, per quanto concerne, in particolare:

a) la nomina e la composizione della commissione d'esame, prevedendo la costituzione di sottocommissioni anche per le prove scritte e stabilendo che a ciascuna delle sottocommissioni non può essere assegnato un numero di candidati inferiore a duecentocinquanta;

b) la tipologia e le modalità di svolgimento delle prove di esame, prevedendo:

1) la facoltà di far precedere le prove di esame da una prova preselettiva, qualora le domande di partecipazione al concorso siano in numero superiore a due volte il numero dei posti banditi;

2) la possibilità di svolgere prove preselettive consistenti nella risoluzione di quesiti a risposta multipla, gestite con l'ausilio di enti o istituti specializzati pubblici e privati e con possibilità di predisposizione dei quesiti da parte degli stessi;

3) forme semplificate di svolgimento delle prove scritte, anche concentrando le medesime in un'unica prova sulle materie previste dal bando, eventualmente mediante il ricorso a domande con risposta a scelta multipla;

4) per i profili tecnici, lo svolgimento di prove pratiche in aggiunta a quelle scritte o in sostituzione delle medesime;

5) lo svolgimento delle prove di cui ai numeri da 1) a 3) e la correzione delle medesime prove anche mediante l'ausilio di sistemi informatici e telematici;

6) la valutazione dei titoli solo dopo lo svolgimento delle prove orali nei casi di assunzione per determinati profili mediante concorso per titoli ed esami;

7) l'attribuzione, singolarmente o per categoria di titoli, di un punteggio fisso stabilito dal bando, con la previsione che il totale dei punteggi per titoli non può essere superiore ad un terzo del punteggio complessivo attribuibile.

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale è sottoposta al rispetto di quattro vincoli:

- l'intera spesa di personale è sottoposta ad una verifica della compatibilità economica e finanziaria con il bilancio dell'ente;
- l'intera spesa di personale è sottoposta ad un contenimento in rapporto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013;
- la spesa per nuove assunzioni a tempo determinato, escluse le quote d'obbligo, è sottoposta a limitazioni del turn-over (cosiddetto limite alla capacità assunzionale);
- la spesa per personale contrattualizzato con forme flessibili di impiego è sottoposto ad un regime di contenimento dettato dal D.L. 78/2010;

Alla data di chiusura del presente documento il quadro normativo dei vincoli in materia di personale è regolato dalle seguenti norme:

**Art. 6 del D.lgs. 165/2001** “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, che recita “art. 6 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale. 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;

**Art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296**, “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”, che recita “557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) LETTERA ABROGATA DAL D.L. 24 GIUGNO 2016, N. 113, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 7 AGOSTO 2016, N. 160; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale 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 decreto legislativo 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. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione.

**Art. 3 del Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90**, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", che recita, "art. 3 - Semplificazione e flessibilità nel turnover 1. Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Ai Corpi di polizia, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al comparto della scuola e alle università si applica la normativa di settore. 2. ~~COMMA SOPPRESSO DAL D.LGS. 25 NOVEMBRE 2016, N. 218.~~ 3. Le assunzioni di cui ai commi 1 e 2 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base della programmazione del fabbisogno, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. A decorrere dall'anno 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. (... omissis ...). 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo. 5-bis. Dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è inserito il seguente: "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione".

5-ter. Alle amministrazioni di cui al comma 5 del presente articolo si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, attraverso la comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per quanto di competenza dello stesso. 5-quater. Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. 5-quinquies. All'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni, le parole: "fermo restando il contratto nazionale in vigore al 1°

gennaio 2014" sono soppresse. 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. 6-bis. I contratti di lavoro a tempo determinato delle province, prorogati fino al 31 dicembre 2014 ai sensi dell'articolo 4, comma 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, possono essere ulteriormente prorogati, alle medesime finalità e condizioni, fino all'insediamento dei nuovi soggetti istituzionali così come previsto dalla legge 7 aprile 2014, n. 56. Dall'attuazione del presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. 7. All'articolo 3, comma 102, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 le parole "Per il quinquennio 2010-2014" sono sostituite dalle seguenti "Per il quadriennio 2010-2013". 8. All'articolo 66 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sono apportate le seguenti modifiche: a) è abrogato il comma 9; b) al comma 14 è soppresso l'ultimo periodo. 9. All'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modifiche: a) il comma 8 è abrogato; b) al comma 28, dopo il secondo periodo è inserito il seguente: "I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. 10. All'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche: a) il secondo periodo è sostituito dal seguente: "Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici."; b) al terzo periodo, dopo le parole: "all'avvio delle procedure concorsuali" sono inserite le seguenti: "e alle relative assunzioni". 10-bis. Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente. In caso di mancato adempimento, il prefetto presenta una relazione al Ministero dell'interno. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del presente decreto."

**Art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato", che recita "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti

consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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 al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.”

**Art. 14 bis del D.L. 8 gennaio 2019, n. 4**, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, che recita: “14-bis Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali. 1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente"; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi". 2. In considerazione degli effetti derivanti dall'applicazione dell'articolo 14 del presente decreto e della necessità di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, gli enti e le aziende del Servizio sanitario nazionale possono procedere all'assunzione delle professionalità occorrenti, anche tenendo conto delle cessazioni di personale che intervengono in corso d'anno, purché in linea con la programmazione regionale e nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale approvati dalle regioni di appartenenza e dell'articolo 17, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. 3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.”

**Art. 9, comma 28, del Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78**, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”, che recita “Art. 9 Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico. (... Omissis...) 28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo

periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.“

**Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34** “Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”, convertito, con modificazioni, nella L. 28 giugno 2019, n. 58, che recita: “Art. 33 Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. 1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l’accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento in materia di mitigazione rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infra-strutturali, edilizia sanitaria e gli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di

previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

**DPCM del 3.9.2019 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Regioni (Art. 33, comma 1, del Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34), pubblicato il 4.11.2019 sulla G.U. Serie Generale n. 258**

1. In attuazione dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, il valore soglia del rapporto della spesa del personale delle regioni a statuto ordinario rispetto alle entrate correnti come definite all'art. 2, non deve essere superiore alle seguenti percentuali:

- a) regioni con meno di 800.000 abitanti, 13,5 per cento;
- b) regioni da 800.000 a 3.999.999 abitanti, 11,5 per cento;
- c) regioni da 4.000.000 a 4.999.999 abitanti, 9,5 per cento (**valore di riferimento per la Regione Piemonte**);
- d) regioni da 5.000.000 a 5.999.999 abitanti, 8,5 per cento;
- e) regioni con 6.000.000 di abitanti e oltre, 5,0 per cento.

2. Le regioni a statuto ordinario che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, inferiore ai valori soglia definiti dal comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5.

### 3. LIMITI FINANZIARI 2019/2021 ALLA SPESA DI PERSONALE

Di seguito sono riportati gli andamenti della spesa di personale nel triennio 2019/2021:

- Costi del personale al netto del personale trasferito ai sensi della L.R. 23/2015 in applicazione della L. 56/2014

| Spese di personale   | Media impegni<br>2011/2013 | Previsione 2019       | Previsione 2020       | Previsione 2021       |
|--|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Spese macroaggregato 101<br>"Redditi da lavoro dipendente"   | 115.455.167,40             | 145.286.654,39        | 145.621.344,99        | 145.623.344,99        |
| di cui:  |                            |                       |                       |                       |
| personale "ex Province"  |                            | 30.200.000,00         | 30.200.000,00         | 30.200.000,00         |
| personale "ex-CPI"   |                            | 12.526.160,19         | 12.526.160,19         | 12.526.160,19         |
| Spese macroaggregato 102<br>"IRAP"   | 9.874.929,33               | 12.793.118,23         | 12.764.723,62         | 12.764.723,62         |
| Spese macroaggregato 103<br>"Lavoro flessibile"  | 5.059.730,60               | 190.950,00            | 3.300,00              | 3.300,00              |
| Spese macroaggregato 109<br>"Rimborsi per spese di personale"  | 0,00                       | 657.000,00            | 657.000,00            | 657.000,00            |
| <b>Totale spese di personale (A)</b>   | <b>130.389.827,33</b>      | <b>158.927.722,62</b> | <b>159.046.368,61</b> | <b>159.048.368,61</b> |
| Componenti escluse* (B)  | 9.874.929,33               | 12.793.118,23         | 12.764.723,62         | 12.764.723,62         |
| <b>Totale spese rilevante di personale<br/>(A-B)</b>   |                            | <b>146.134.604,39</b> | <b>146.281.644,99</b> | <b>146.283.644,99</b> |
| di cui personale<br>"ex-Province" e "ex CPI"   |                            | 42.726.160,19         | 42.726.160,19         | 42.726.160,19         |
| <b>Totale spese rilevante di personale<br/>(A-B) al netto del personale "ex<br/>Province" e "ex CPI"</b> | <b>120.514.898,00</b>      | <b>103.408.444,20</b> | <b>103.555.484,80</b> | <b>103.557.484,80</b> |

Dalle tabelle riportate si desume che la spesa di personale nel periodo 2019/2021 rispetta quanto disposto dall'art. 557-quater della L. 296/2006 "557-quater. "Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione."

### 4. LA METODOLOGIA DI CALCOLO UTILIZZATA PER DETERMINARE I LIMITI ASSUNZIONALI

Il calcolo dei limiti assunzionali, sia per le cessazioni che per le assunzioni, per il triennio 2019/2021 si basa sui seguenti presupposti metodologici:

- sia per la verifica del rispetto dei tetti di spesa che per quella dei limiti di legge alle capacità assunzionali vengono utilizzati i costi tabellari delle sole posizioni economiche di ingresso in ogni categoria al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP al fine di rendere omogenei i dati;
- tutte le voci ulteriori che concorrono a comporre il costo del personale dell'ente, comprese le voci finanziate per i fondi di produttività del comparto e della dirigenza, sono trascurate in quanto neutre ai fini dei calcoli dei limiti perché stabili al variare della dimensione dell'organico fatte salve misure di razionalizzazione, contenimento e/o aumento indipendenti dagli andamenti occupazionali.

Sono pertanto esclusi dai calcoli in quanto neutri e invariati i seguenti stanziamenti di bilancio:

- voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio del comparto, comprese le P.E.O. e le voci di costo sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
  - voci che concorrono alla costituzione del fondo del salario accessorio della dirigenza, comprese le voci sostenute a titolo di welfare aziendale e benessere sociale;
  - voci stanziare per finanziare l'erogazione di buoni pasto;
  - voci stanziare per finanziare trasferte e missioni;
  - voci stanziare a titolo di Oneri riflessi e IRAP;
- le cessazioni di personale del comparto, dal 2018 in poi, sono valorizzate al valore tabellare di ogni posizione economica di ingresso previsto nel nuovo CCNL Funzioni locali 2016/2018 entrato in vigore il 21/5/2018. Le posizioni economiche intermedie non sono mai valorizzate ai fini sia della capacità assunzionale che dell'impatto finanziario perché a carico del fondo.
- le cessazioni e acquisizioni di personale dirigenziale sono valorizzate:
- a unità per la determinazione delle capacità assunzionali;
  - a valore tabellare, quindi al netto delle indennità di posizione e risultato a carico del fondo, ai fini della verifica del rispetto dei tetti di spesa;
- ai fini del calcolo delle capacità assunzionali tutte le cessazioni e assunzioni sono valorizzate come annualità intere anche se le cessazioni e le assunzioni producono i loro effetti finanziari su un numero di mensilità inferiori;
- ai fini del calcolo del rispetto dei limiti finanziari tutte le cessazioni e acquisizioni di personale sono valorizzate, con i medesimi valori tabellari di riferimento, in funzione delle mensilità da cui decorrono i minori (cessazioni) e maggiori (assunzioni) costi.

Di seguito è riportata la tabella di riferimento dei valori tabellari in vigore dal 1° gennaio 2019 utilizzata per valorizzare tutte le cessazioni, le acquisizioni di personale, il rispetto dei tetti di spesa, dei limiti della capacità assunzionale, nonché per calcolare il valore potenziale della dotazione organica:

| <b>CATEGORIA</b> | <b>Stipendio Tabellare (12 mensilità)</b> | <b>Indennità di comparto</b> | <b>Indennità vacanza contrattuale</b> | <b>Elemento perequativo</b> | <b>Tredicesima</b> | <b>Costo tabellare Lordo annuo</b> |
|------------------|---|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--------------------|------------------------------------|
| A1 (ex III qf)   | 17.061,00                                 | 388,80                       | 129,35                                | 348,00                      | 1.431,70           | 19.358,85                          |
| B1 (ex IV qf)    | 18.034,07                                 | 471,72                       | 136,76                                | 324,00                      | 1.531,36           | 20.497,91                          |
| B3 (ex V qf)     | 19.063,80                                 | 471,72                       | 144,56                                | 288,00                      | 1.599,77           | 21.567,85                          |
| C1 (ex VI qf)    | 20.344,07                                 | 549,60                       | 154,31                                | 276,00                      | 1.707,21           | 23.031,19                          |
| D1 (ex VII qf)   | 22.135,47                                 | 622,80                       | 167,83                                | 228,00                      | 1.857,53           | 25.011,63                          |
| D3 (ex VIII qf)  | 25.451,86                                 | 622,80                       | 193,05                                | 108,00                      | 2.135,84           | 28.511,55                          |
| Dirigenza        | 39.979,32                                 |                              | 472,41                                |                             | 3.379,14           | 43.830,87                          |

## 5. GLI SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI AL 31/12/2018

In sede di istruttoria sono stati calcolati gli spazi assunzionali residuali derivanti dal 2017 e anni precedenti a seguito delle misure assunzionali attuate nel corso del 2018.

### 5.1. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DEL COMPARTO AL 31/12/2018

Di seguito sono riportati gli andamenti della capacità assunzionale nel corso del 2018. La capacità assunzionale è stata calcolata prudenzialmente, sia per quanto attiene alle quote cessati che per quanto attiene agli assunti, sulla base dei costi tabellari della categoria di ingresso previsti dal CCNL Funzioni Locali in vigore.

La capacità assunzionale residuale del comparto al 1° ottobre 2019 risultava la seguente:

| ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DEL <b>COMPARTO</b> NEL 2018 (Importi in euro) |                     |                         |                           |   |                                       |
|---|---------------------|-------------------------|---------------------------|---|---------------------------------------|
| Cessati anno 2017   | 75% turn-over       | residui anni precedenti | totale disponibilità 2018 | assunzioni effettuate nel 2018            | disponibilità residua per l'anno 2019 |
| <b>1.465.512,47</b>   | <b>1.099.134,35</b> | 0                       | <b>1.099.134,35</b>       | <b>336.621,66</b><br>(11 cat D e 3 cat B) | <b>762.512,69</b>                     |

### 5.2. SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUALI DELLA DIRIGENZA AL 31/12/2018

Di seguito sono riportati gli andamenti della capacità assunzionale nel corso del 2018.

La capacità assunzionale è stata calcolata, sia per quanto attiene alle quote cessati che per quanto attiene agli assunti, sulle unità di dirigenti cessati e assunti a condizione che fossero rilevanti ai fini della capacità assunzionale e pertanto al netto delle mobilità tra enti soggetti ai medesimi vincoli assunzionali della Regione.

La capacità assunzionale residuale della dirigenza al 1° ottobre 2019 risultava la seguente:

| ANDAMENTO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DELLA <b>DIRIGENZA</b> NEL 2018 (Importi in euro) |                   |                           |                           |                                |                                       |
|--|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| Cessati anno 2017  | 100% turn-over    | residui anni precedenti   | totale disponibilità 2018 | assunzioni effettuate nel 2018 | disponibilità residua per l'anno 2019 |
| <b>438.308,70</b>  | <b>438.308,70</b> | <b>305.379,41</b>         | <b>743.688,11</b>         | <b>613.632,18</b>              | <b>130.055,93</b>                     |
| 10 unità   |                   | 7 unità (4 2017 e 3 2018) |                           | 14 unità                       | 3 unità                               |

## 6. IL QUADRO DELLE CESSAZIONI UTILI AI FINI DELLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI 2019/2021 – CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019/2021

L'analisi delle cessazioni utili al fine della determinazione dei limiti assunzionali è stata condotta nel periodo gennaio/dicembre 2019 avendo a riferimento:

- il numero di cessazioni a qualsiasi titolo registrate nel corso dell'esercizio 2018 con distinzione delle diverse cessazioni in base alla loro tipologia tra:
  - Cessazioni con incidenza sulle capacità assunzionali 2019. Queste cessazioni hanno rilevanza sia ai fini della capacità assunzionale che ai fini dei limiti di spesa<sup>1</sup>;
  - Cessazioni senza alcuna incidenza sulle capacità assunzionali 2019, ma rilevanza ai fini della verifica degli spazi finanziari utili ad assumere personale<sup>2</sup>;
- il numero di cessazioni per quiescenza disposte o da disporre d'ufficio per raggiunti limiti di età (ordinamentali e di vecchiaia) per il triennio 2019/2021;
- il numero di ulteriori cessazioni per quiescenza anticipata, cd. "Quota 100", stimabili per ciascuno degli esercizi 2019/2021 alla luce dell'entrata in vigore del D.L. 8 gennaio 2019, n. 4,

1 cessazioni per collocamenti a riposo, dispense dal servizio, dimissioni, decessi.

2 cessazioni per mobilità esterna in uscita, mobilità verso il ruolo del Consiglio regionale.



convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" e del monitoraggio svolto nel periodo ottobre/dicembre 2019;

- il rapporto tra organici e categorie protette al fine di individuare gli spazi assunzionali obbligatori e neutri rispetto al limite della capacità assunzionale (L. 113/1985 e L. 68/1999).

Di seguito sono riportati i dettagli di ogni singolo calcolo utile a determinare i limiti alla capacità assunzionale per il prossimo triennio.

#### 6.1. CESSAZIONI 2018

Nel 2018 sono state rilevate le seguenti cessazioni, divise per tipologia e categoria economica di primo inquadramento e in base alla incidenza o meno sulla capacità assunzionale.

| Posizione economica iniziale | Cessazioni 2018 <u>neutre</u> ai fini della capacità assunzionale | Cessazioni 2018 <u>utili</u> ai fini della capacità assunzionale | Totale complessivo cessazioni 2018 |
|------------------------------|---|--|------------------------------------|
| B                            | 1   | 10   | 11                                 |
| C                            |   | 28   | 28                                 |
| D                            | 5   | 52   | 57                                 |
| TOTALE COMPARTO              | <b>6</b>  | <b>90</b>  | <b>96</b>                          |
| DIR                          |   | 20   | 20                                 |
| <b>TOTALI</b>                | <b>6</b>  | <b>110</b>   | <b>116</b>                         |

L'insieme delle cessazioni avvenute nel corso dell'esercizio 2019 hanno liberato le seguenti capacità assunzionali.

Capacità assunzionali del comparto liberate nell'esercizio 2019:

| Posizione economica iniziale | Cessazioni 2018 utili ai fini della capacità assunzionale 2019 | Capacità assunzionali del comparto liberate nell'esercizio 2018 |
|------------------------------|--|---|
| B                            | 10   | 204.979,10  |
| C                            | 28   | 644.873,32  |
| D                            | 52   | 1.300.604,76  |
| TOTALI                       | <b>90</b>  | <b>2.150.457,18</b>   |

Capacità assunzionali della dirigenza liberate nell'esercizio 2018:

| DIR      | Capacità assunzionali della dirigenza liberate nel 2018 |
|----------|---|
| 20 unità | 876.617,40  |
| TOTALE   | <b>876.617,40</b>                                       |

#### 6.2. CESSAZIONI 2019/2021

Per l'individuazione delle capacità assunzionali e degli spazi assunzionali neutri per il triennio 2019/2021, sono state calcolate due tipologie di cessazioni:

- le cessazioni certe;
- le stime delle cessazioni sulla base di "Quota 100", Legge "Fornero", "Limiti ordinamentali", "Vecchiaia", sulla base dell'annualità nella quale si raggiungono le diverse fattispecie.

Le cessazioni certe del triennio 2019/2021 sono quelle correlate a quiescenza.

Per l'anno 2019 sono stati considerati separatamente i dati certi (pensionamenti effettivamente realizzati e che si realizzeranno entro il 31.12.2019) e i dati delle cessazioni presunte (n. 84 dipendenti e 1 dirigente) che per l'anno 2019 riguardano i dipendenti che pur avendo maturato il

diritto a pensione non l'hanno esercitato entro la data del 31.12.2019. Tali dipendenti potranno esercitare il diritto nell'anno 2020 e seguenti ed entro i limiti ordinamentali o di vecchiaia, a seconda che abbiano maturato il diritto a pensione entro il compimento del 65° o 67° anno di età. Per gli anni 2020 e 2021 i dati circa i pensionamenti certi e presunti sono stati considerati congiuntamente; nel PTFP successivo verranno operati i necessari aggiornamenti sulla base delle effettive cessazioni nell'anno base, rispettando il medesimo ragionamento per gli anni successivi. Queste le cessazioni certe per singolo esercizio indipendentemente dalla incidenza sulla capacità assunzionale:

| <b>Cessazioni per quiescenza 2019/2021*</b> |                   |  |                              |                               |               |
|---|-------------------|--|------------------------------|-------------------------------|---------------|
| <b>Posizione economica</b>                  | <b>2019 certe</b> | <b>2019 presunte</b><br>(dipendenti che hanno maturato il diritto a pensione nel 2019, ma non lo hanno esercitato entro il 31.12.2019) | <b>2020 certe e presunte</b> | <b>2021* certe e presunte</b> | <b>Totale</b> |
| B   | 13                | 6  | 15                           | 11                            | 45            |
| C   | 27                | 11   | 53                           | 34                            | 225           |
| D   | 93                | 65   | 111                          | 67                            | 336           |
| TOTALE COMPARTO                             | <b>133</b>        | <b>82</b>  | <b>179</b>                   | <b>112</b>                    | <b>506</b>    |
| DIR   | 17                | 1  | 9                            | 5                             | 32            |
| TOTALI                                      | <b>150</b>        | <b>83</b>  | <b>188</b>                   | <b>117</b>                    | <b>538</b>    |

\* le cessazioni certe e presunte riferite al 2021 generano capacità assunzionale per l'anno 2022; tale capacità assunzionale verrà ricompresa nel PTFP 2020/2022.

### 6.3. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019/2021

Dal punto di vista delle cessazioni con incidenza sulla capacità assunzionale, le cessazioni del comparto, depurate del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, risultano essere le seguenti:

| CAT           | <b>Capacità assunzionali 2019/2021 - Comparto</b> |                     |                                  |                     |                                  |                     |                   |                      |
|---------------|---|---------------------|----------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|-------------------|----------------------|
|               | <b>2019*</b><br>(cessazioni 2018)                 |                     | <b>2020</b><br>(cessazioni 2019) |                     | <b>2021</b><br>(cessazioni 2020) |                     | <b>Totali</b>     |                      |
|               | Numero dipendenti                                 | Tabellare CCNL      | Numero dipendenti                | Tabellare CCNL      | Numero dipendenti                | Tabellare CCNL      | Numero dipendenti | Tabellare CCNL       |
| B             | 10  | 204.979,10          | 13                               | 266.472,83          | 21                               | 430.456,11          | 44                | 901.908,04           |
| C             | 28  | 644.873,32          | 27                               | 621.842,13          | 64                               | 1.473.996,16        | 119               | 2.740.711,61         |
| D             | 52  | 1.300.604,76        | 93                               | 2.326.081,59        | 176                              | 4.402.046,88        | 321               | 8.028.733,23         |
| <b>Totali</b> | <b>90</b>   | <b>2.150.457,18</b> | <b>133</b>                       | <b>3.214.396,55</b> | <b>261</b>                       | <b>6.306.499,15</b> | <b>484</b>        | <b>11.671.352,88</b> |

\* solo cessazioni per quiescenza certe; le cessazioni 2019 presunte sono state convenzionalmente caricate sul 2020; nel PTFP 2020-2022 si procederà all'aggiornamento dei dati sulla base dello stesso ragionamento.

Mentre le cessazioni con effetti sulla capacità assunzionale della dirigenza risultano essere le seguenti:

| <b>Capacità assunzionali 2019/2021 - Dirigenza</b> |                                   |                |                                  |                |                                  |                |                   |                              |
|--|-----------------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|----------------------------------|----------------|-------------------|------------------------------|
|  | <b>2019*</b><br>(cessazioni 2018) | Tabellare CCNL | <b>2020</b><br>(cessazioni 2019) | Tabellare CCNL | <b>2021</b><br>(cessazioni 2020) | Tabellare CCNL | <b>DIR Totali</b> | <b>Tabellare CCNL Totale</b> |
| <b>Totali</b>                                      | <b>20</b>                         | 876.617,40     | <b>17</b>                        | 745.124,79     | <b>10</b>                        | 438.308,70     | <b>47</b>         | <b>2.060.050,89</b>          |

\* solo cessazioni per quiescenza certe; le cessazioni 2019 presunte sono state convenzionalmente caricate sul 2020; nel PTFP 2020-2022 si procederà all'aggiornamento sulla base dello stesso ragionamento.

## 7. RIEPILOGO LIMITI ASSUNZIONALI 2019/2021

Sulla base della normativa in vigore richiamata in premessa e delle rilevazioni esposte nei capitoli precedenti è possibile riepilogare quali sono i limiti assunzionali a cui sarà sottoposto il piano triennale del fabbisogno di personale nel triennio 2019/2021.

Al fine di garantire il rispetto dei vincoli di seguito indicati sarà necessario garantire un monitoraggio costante della realizzazione delle simulazioni avanzate nel presente documento prima di dare corso alle assunzioni previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021.

### 7.1. LIMITI ASSUNZIONALI DEL COMPARTO PER IL TRIENNIO 2019/2021

| <b>Voci capacità assunzionali Comparto</b> | <b>Capacità 2019</b><br>(cessazioni 2018) | <b>Capacità 2020</b><br>(cessazioni 2019) | <b>Capacità 2021</b><br>(cessazioni 2020) | <b>Totali capacità</b> |
|--|---|---|---|------------------------|
| Capacità residua anni precedenti           | 0   | 0   | 0   | 0                      |
| Capacità assunzionale 2018 residua         | 762.512,69                                | 0   | 0   | 762.512,69             |
| Capacità assunzionale 2019/2021            | 2.150.457,18                              | 3.214.396,55                              | 6.306.499,15                              | <b>11.671.352,88</b>   |
| <b>Totali capacità</b>                     | <b>2.912.969,87</b>                       | <b>3.214.396,55</b>                       | <b>6.306.499,15</b>                       | <b>12.433.865,57</b>   |

### 7.2. LIMITI ASSUNZIONALI DIRIGENZA PER IL TRIENNIO 2019/2021

| <b>Voci capacità assunzionali Dirigenza</b> | <b>2019</b> | <b>Capacità 2019</b><br>(cessazioni 2018) | <b>2020</b> | <b>Capacità 2020</b><br>(cessazioni 2019) | <b>2021</b> | <b>Capacità 2021</b><br>(cessazioni 2020) | <b>Totali DIR</b> | <b>Totali capacità</b> |
|---|-------------|---|-------------|---|-------------|---|-------------------|------------------------|
| Capacità residua anni precedenti            | 0           |   | 0           |   | 0           |   | 0                 |                        |
| Capacità assunzionale 2018 residua          | 3           | 130.055,93                                | 0           |   | 0           |   | 3                 | <b>130.055,93</b>      |
| Capacità assunzionale 2019/2021             | 20          | 876.617,40                                | 17          | 745.124,79                                | 10          | 438.308,70                                | 47                | <b>2.060.050,89</b>    |
| <b>Totali capacità</b>                      | <b>23</b>   | <b>1.006.673,33</b>                       | <b>17</b>   | <b>745.124,79</b>                         | <b>10</b>   | <b>438.308,70</b>                         | <b>50</b>         | <b>2.190.106,82</b>    |

Per la dirigenza il calcolo della capacità assunzionale è riferita sia al numero di unità cessate, che alla capacità assunzionale.

## 8. INDIVIDUAZIONE DEI FABBISOGNI AGGREGATI: COMPARTO

Alla luce del rilevante fabbisogno di personale necessario a garantire la continuità dei servizi pubblici regionali e il rinnovo generazionale, tramite un percorso di analisi degli organici che ha visto il coinvolgimento di tutte le direzioni regionali, è emerso un cambiamento rilevante nella natura qualitativa e professionale dell'ente.

Di seguito sono riportati i fabbisogni aggregati per categoria e famiglia professionale che le direzioni regionali hanno rilevato alla data del 29 novembre 2019 e che l'ente dovrà valutare rispetto alle diverse procedure di mobilità (mobilità interna ed esterna) ed assunzionali da soddisfare nel prossimo triennio:

| Categoria | Famiglia professionale               | Fabbisogno 2019/2021 | % fabbisogni |
|-----------|--------------------------------------|----------------------|--------------|
| <b>D</b>  | GIURIDICO-AMMINISTRATIVO             | 28                   |              |
|           | ICT                                  | 10                   |              |
|           | ECONOMICO-FINANZIARIO                | 32                   |              |
|           | TECNICO                              | 69                   |              |
|           | TECNICO (CHIMICO)                    | 2                    |              |
|           | AGRICOLTURA E FORESTE                | 39                   |              |
|           | AMMINISTRATIVO                       | 35                   |              |
|           | COMUNICAZIONE                        | 2                    |              |
|           | CONSERVATORE                         | 10                   |              |
|           | PSICOLOGO                            | 2                    |              |
|           | FARMACIA/CTF/MEDICINA                | 1                    |              |
|           | <b>Totale fabbisogni categoria D</b> | <b>230</b>           |              |
| <b>C</b>  | AMMINISTRATIVO-CONTABILE             | 11                   |              |
|           | AMMINISTRATIVO                       | 66                   |              |
|           | SERVIZI DIGITALI                     | 8                    |              |
|           | TECNICO                              | 12                   |              |
|           | P. AGRARIO/AGROTECNICO               | 25                   |              |
|           | <b>Totale fabbisogni categoria C</b> | <b>122</b>           |              |
| <b>B</b>  | ESECUTORE S.G.O. (AUTISTI)           | 4                    |              |
|           | ESECUTORE AMMINISTRATIVO             | 13                   |              |
|           | <b>Totale fabbisogni categoria B</b> | <b>17</b>            |              |
|           | <b>TOTALE COMPLESSIVO</b>            | <b>369</b>           | 100,00%      |

Dall'esito della rilevazione risulta evidente come i fabbisogni espressi dalle strutture dell'ente si siano indirizzati prevalentemente verso profili di categoria D su cui sono stati espressi il 62% dei fabbisogni.

Da un confronto con l'attuale dotazione organica emerge come, a valle delle trasformazioni del lavoro indotte dal riordino istituzionale, dalle riorganizzazioni, dal processo di trasformazione digitale in corso, da oltre 10 anni di blocco parziale delle assunzioni, il peso percentuale dei nuovi fabbisogni preveda uno slittamento dell'organico progressivamente da ruoli esecutivi a ruoli direttivi sempre più professionalizzati.

Si tratta di una trasformazione che è frutto:

- della mancata possibilità di sostituzione delle figure professionali di tipo tecnico, con particolare riferimento alle strutture territoriali (Settori Tecnici regionali della Direzione Opere pubbliche e Settori di copianificazione urbanistica della Direzione Ambiente, per i quali sono necessarie le Famiglie professionali di TECNICO di cat. D e TECNICO (geometra) di cat. C);
- del riordino istituzionale, che ha comportato l'accentramento in Regione Piemonte di funzioni prima decentrate nelle province (ad esempio: Famiglia professionale AGRICOLTURA E FORESTE di cat. D e AGROTECNICO di cat. C);
- della trasformazione digitale in atto (Famiglia professionale ICT di cat. D e SERVIZI DIGITALI di cat. C).

Inoltre, va rilevato come le direzioni regionali di staff (risorse umane, risorse finanziarie, patrimonio e tecnico, ICT, affari istituzionali) nell'ultimo decennio hanno subito un forte decremento di risorse umane a fronte di crescenti carichi di lavoro dovuti ai trasferimenti effettuati ai sensi delle LL.RR. n. 23/2015 (Riordino funzioni amministrative provinciali – n. 781 dipendenti) e L.R. 7/2018 (Riordino servizi dei Centri per l'Impiego – n. 338 dipendenti in distacco presso APL - CPI) e che pertanto, necessitano di adeguati incrementi di personale.

Nel corso dell'analisi dei fabbisogni è poi emerso come molte posizioni lavorative molto dettagliate dell'attuale sistema professionale regionale siano state progressivamente superate da fabbisogni sempre più caratterizzati da caratteristiche multidisciplinari. Non a caso le posizioni lavorative di ambito amministrativo sono qua superate dalla famiglia professionale GIURIDICO-AMMINISTRATIVO di cat. D, mentre le figure di ambito gestionale, comprese quelle che operano nell'ambito dei progetti e dei finanziamenti comunitari, sono state superate dalla famiglia professionale ECONOMICO-FINANZIARIO di cat. D.

Si tratta di una evoluzione importante nel contesto professionale e organizzativo della Regione: a fronte di carriere sempre più lunghe, i cambiamenti indotti dai cambiamenti tecnologici, dalla rotazione dei ruoli e dai processi di mobilità interna alimentano una crescente interdisciplinarietà che dovrà essere accompagnata con supporti formativi continui tesi a valorizzare il potenziale oltre la mera esecutività e/o conoscenza tecnica specifica.

Si tratta infine di una evoluzione coerente con quanto disposto dalla L. 56/2019 cd. "Concretezza" che individua come sistemi di competenze prioritarie nei piani dei fabbisogni e di reclutamento *"figure professionali con elevate competenze in materia di: a) digitalizzazione; b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi; c) qualità dei servizi pubblici; d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento; e) contrattualistica pubblica; f) controllo di gestione e attività ispettiva; g) contabilità pubblica e gestione finanziaria."*

## 9. RIPARTO DEI FABBISOGNI PER DIREZIONI: COMPARTO

Per garantire una continuità delle funzioni esercitate, i fabbisogni potenziali sono stati indicati alle direzioni, a modello organizzativo invariato.

A questo proposito, considerata la recentissima riorganizzazione parziale delle strutture della Giunta regionale (DGR n. 4-439 del 29.10.2019), successivamente all'avvio di detta riconfigurazione, prevista per il 2 gennaio 2020, si provvederà a prendere atto delle variazioni dei fabbisogni per direzione con apposito provvedimento giuntale.

| DIREZIONI  | B         | C          | D          | Totale fabbisogni 2019/2021 |
|--|-----------|------------|------------|-----------------------------|
| A10 Segretariato generale  | 1         | 14         | 10         | 25                          |
| A11 Risorse finanziarie e patrimonio   | 2         | 11         | 16         | 29                          |
| A12 Gabinetto della Presidenza della GR  | 4         | 9          | 12         | 25                          |
| A13 Affari istituzionali ed avvocatura   | 1         | 3          | 3          | 7                           |
| A14 Sanità   | 4         | 3          | 31         | 38                          |
| A15 Coesione sociale   | 2         | 16         | 16         | 34                          |
| A16 Ambiente, governo e tutela del territorio  | 1         | 9          | 50         | 60                          |
| A17 Agricoltura  | 1         | 33         | 39         | 73                          |
| A18 Opere Pubbliche, difesa del suolo, Montagna, foreste, Protezione civile, trasporti e logistica | 1         | 12         | 27         | 40                          |
| A19 Competitività del sistema regionale  | 0         | 5          | 11         | 16                          |
| A20 Promozione della Cultura, turismo e sport  | 0         | 5          | 13         | 18                          |
| SA0001 Trasparenza e anticorruzione  | 0         | 2          | 2          | 4                           |
| <b>Totale fabbisogni 2019/2021</b>   | <b>17</b> | <b>122</b> | <b>230</b> | <b>369</b>                  |
| Posti liberi in DO Giunta regionale all'1.10.2019  | 25        | 77         | 211        | 358                         |

Il riparto del fabbisogno complessivo tra direzioni ha l'obiettivo di ripristinare l'organico di riferimento del modello organizzativo attivo da gennaio 2016 garantendo adeguamenti proporzionali in riferimento agli andamenti delle cessazioni in riferimento al periodo 2010-2021 (è stato compreso il 2010 perché in alcuni casi, es. A12 Gabinetto GR e A14 Sanità, la maggiore incidenza delle cessazioni è avvenuta in quel periodo) e tenendo conto dei precedenti piani occupazionali riferiti agli anni 2017 e 2018 a cui è già stata data attuazione.

Trattandosi di un riparto tra direzioni di natura programmatica lo stesso potrà essere riequilibrato nel triennio sulla base dei reali andamenti delle assunzioni e cessazioni, nonché in riferimento alle maggiori criticità che si potranno riscontrare.

Inoltre, va rammentato che il PTFP deve tenere conto di una coordinata gestione dei procedimenti di mobilità (sia interna che esterna) e assunzionali. In particolare, la mobilità interna è volta a coniugare l'accrescimento professionale dei dipendenti con una migliore allocazione del personale in chiave di efficientamento dell'organizzazione.

Pertanto, in tale ottica, si provvederà ad effettuare ricerche di professionalità e mobilità concordate; qualora le stesse non diano i risultati attesi, verranno adottate le misure organizzative di mobilità del personale prioritariamente finalizzate a garantire l'adeguato dimensionamento e l'efficiente continuità dei servizi con particolare riferimento alle unità organizzative territoriali. Ciò in considerazione dell'attuale allocazione del personale sul territorio, conseguente all'applicazione della L.R. n. 23/2015 e della necessità di dover intervenire prioritariamente sulla medesima.

Tabella riepilogativa delle variazioni di organico 2019/2021 (saldo cessazioni e assunzioni) e cessazioni 2019/2021

| <b>STRUTTURE</b>   | <b>Organico al<br/>31/12/2016</b><br>(compreso il personale in<br>distacco) | <b>Organico al<br/>31/12/2018</b><br>(compreso il personale in<br>distacco) | <b>Organico al<br/>31/12/2019</b><br>(compreso in personale in<br>distacco) | <b>Cessazioni<br/>2019/2021</b> |
|--|---|---|---|---------------------------------|
| A10 Segretariato generale  | 394<br>(di cui 266 distaccati)  | 164<br>(di cui 32 distaccati)   | 165<br>(di cui 27 distaccati)   | 17                              |
| A11 Risorse finanziarie e patrimonio   | 221   | 211   | 209   | 19                              |
| A12 Gabinetto della Presidenza della<br>GR (S.G.O. dal 2018)   | 274   | 215   | 205   | 38                              |
| A13 Affari istituzionali ed avvocatura   | 98  | 96  | 97  | 15                              |
| A14 Sanità   | 148   | 144   | 140   | 17                              |
| A15 Coesione sociale*  | 373   | 422<br>(di cui 75 distaccati)   | 404<br>(di cui 72 distaccati)   | 70                              |
| A16 Ambiente, governo e tutela del<br>territorio   | 249   | 243<br>(di cui 1 distaccato)  | 236<br>(di cui 1 distaccato)  | 34                              |
| A17 Agricoltura  | 446   | 460<br>(di cui 43 distaccati)   | 436<br>(di cui 43 distaccati)   | 62                              |
| A18 Opere Pubbliche, difesa del suolo,<br>Montagna, foreste, Protezione civile,<br>trasporti e logistica | 412   | 451<br>(di cui 49 distaccati)   | 435<br>(di cui 47 distaccati)   | 66                              |
| A19 Competitività del sistema<br>regionale   | 144   | 164<br>(di cui 28 distaccati)   | 160<br>(di cui 27 distaccati)   | 18                              |
| A20 Promozione della Cultura, turismo<br>e sport   | 174   | 179<br>(di cui 26 distaccati)   | 163<br>(di cui 25 distaccati)   | 22                              |
| SA0001 Trasparenza e anticorruzione  | 10  | 7   | 8   | 0                               |
| Uffici di comunicazione  | 36  | 33  | 56  | 1                               |
| R1 Giunta  | 18  | 19  | 15  | 2                               |
| <b>Totale complessivo</b>  | <b>2997</b><br>(di cui 266 distaccati)                                      | <b>2808</b><br>(di cui 254 distaccati)                                      | <b>2729</b><br>(di cui 242 distaccati)                                      | <b>381</b>                      |

\*nella direzione A15 insistono anche n. 284 dipendenti distaccati presso APL - CPI

## 10. FABBISOGNI DIRIGENZA 2019/2021

Per quanto riguarda i fabbisogni della dirigenza, si è proposto un piano dei fabbisogni che risponda ai seguenti criteri:

- provvedere, in via generale, alla significativa carenza di personale dirigenziale dovuta alle cessazioni dal servizio e alla implementazione delle strutture organizzative di nuova istituzione per effetto della riorganizzazione parziale a far data dal 2 gennaio 2020;
- garantire la sostituzione dei responsabili di settore o di altra struttura che sono già cessati o che cessano nel biennio 2019/2021, con carattere di priorità;
- garantire la copertura dei posti di direttore in scadenza a dicembre 2019;
- avviare le procedure per pubblicare entro il 2020 concorsi pubblici per dirigenti per un numero di posti articolati su 2 famiglie professionali (AMMINISTRATIVO [amministrativo, giuridico, economico] e TECNICO DI MATERIA [OO.PP., urbanistica, trasporti e patrimonio e tecnico; agricoltura e foreste; ambiente]) con l'obiettivo di garantire la sostituzione dei dirigenti che sono cessati e che cesseranno per quiescenza nel periodo 2019/2021.

Il numero complessivo di posizioni dirigenziali in dotazione organica da prevedere nel piano dei fabbisogni 2019/2021 comprende:

- l'apertura di graduatorie concorsuali per 3 posizioni dirigenziali, con riferimento alla compatibilità dei profili già selezionati e le posizioni dirigenziali da coprire con carattere di urgenza (A1110B già vacante, A1905A vacante dal 29.12.2019, A2006A vacante dal 20.12.2019);
- le 9 posizioni da ricoprire nel biennio 2019/2020 riferite alle cessazioni dei dirigenti esterni a TD (ivi compresa 1 posizione dirigenziale in comando) attualmente in servizio;
- i 6 posti disponibili per le procedure riguardanti i nuovi Direttori in scadenza a dicembre 2019; (pari al numero massimo di direttori esterni consentiti ai sensi di legge);
- i posti disponibili per procedure concorsuali. Nel computo sono ricomprese: la posizione prevista nel piano dei fabbisogni 2018/2020 per la quale non è stato avviato il procedimento entro il 31/12/2019 (cfr. concorso bando 176 per Settore A1810A) e le posizioni previste nel piano dei fabbisogni 2018/2020 non coperte con bando di mobilità esterna (cfr. Settori A1605A già vacante, A1819B vacante dal 26.10.2019 e A1707A vacante dal 31.12.2019).

Tabella riepilogativa delle cessazioni di organico 2019/2021.

| STRUTTURE  | Cessazioni dirigenti<br>2019/2021 |
|--|-----------------------------------|
| A10 Segretariato generale  | 1                                 |
| A11 Risorse finanziarie e patrimonio   | 3                                 |
| A12 Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale  | 2                                 |
| A13 Affari istituzionali ed avvocatura   | 3                                 |
| A14 Sanità   | 3                                 |
| A15 Coesione sociale   | 5                                 |
| A16 Ambiente, governo e tutela del territorio  | 0                                 |
| A17 Agricoltura  | 4                                 |
| A18 Opere Pubbliche, difesa del suolo, Montagna, foreste, Protezione civile, trasporti e logistica | 6                                 |
| A19 Competitività del sistema regionale  | 2                                 |
| A20 Promozione della Cultura, turismo e sport  | 3                                 |
| <b>Totale complessivo</b>  | <b>32</b>                         |

N.B.: la tabella fa riferimento alla cessazione dei dirigenti, indipendentemente dall'incarico di struttura o di staff ricoperto e, quindi, è indipendente dalle posizioni dirigenziali da coprire (settori o strutture temporanee).



Il dettaglio delle singole strutture vacanti o da coprire è rappresentato nella successiva tabella riepilogativa che ricomprende anche le posizioni dirigenziali per cui è prevista la copertura nel triennio.

| STRUTTURE  | Cessazioni 2020 | Cessazioni 2021 | Cessazioni 2022 | Direzioni vuote | Settori vuoti | TOTALI    |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------|
| A10 Segretariato generale  | 1               |                 |                 | 1               | 1             | 3         |
| A11 Risorse finanziarie e patrimonio   | 1               | 1               |                 |                 | 1             | 3         |
| A12 Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale  |                 | 1               | 1               | 1               | 1             | 4         |
| A13 Affari istituzionali ed avvocatura   |                 |                 |                 |                 | 1             | 1         |
| A14 Sanità   | 1               | 3               | 1               | 1               | 1             | 7         |
| A15 Coesione sociale   | 1               |                 |                 |                 | 1             | 2         |
| A16 Ambiente, governo e tutela del territorio  |                 |                 |                 | 1               | 1             | 2         |
| A17 Agricoltura  |                 | 1               |                 | 1               | 2             | 4         |
| A18 Opere Pubbliche, difesa del suolo, Montagna, foreste, Protezione civile, trasporti e logistica | 1               |                 |                 |                 | 3             | 4         |
| A19 Competitività del sistema regionale  | 1               | 1               |                 |                 | 2             | 4         |
| A20 Promozione della Cultura, turismo e sport  |                 |                 |                 |                 | 2             | 2         |
| <b>Totale complessivo</b>  | <b>6</b>        | <b>7</b>        | <b>2</b>        | <b>5</b>        | <b>16</b>     | <b>36</b> |

N.B.: la tabella fa riferimento alla cessazione dei responsabili di struttura a qualsiasi titolo (collocamento a riposo, cessazione incarico, o alla vacanza della struttura. Il dettaglio delle strutture è descritto nell'Allegato A1 al presente documento.

## 11. LE MISURE ASSUNZIONALI INDIVIDUATE PER SODDISFARE I FABBISOGNI

Per soddisfare i fabbisogni rilevati è stato individuato un insieme di misure assunzionali che, nel rispetto dei limiti assunzionali e dei vincoli di finanza pubblica vigenti alla data di approvazione del presente documento, prevede il ricorso ad una pluralità di procedure tra cui:

Misure con impatto sulle capacità assunzionali dell'ente:

- Concorsi pubblici: dirigenti e categorie (cat. D e cat. C);
- Selezioni interne di cui all'art. 22, c. 15 del D.lgs. 75/2017 (cat. D e cat. C, nel limite del 20%);
- Mobilità esterne di cui all'art. 30 D.Lgs. 165/2001 per il personale delle categorie (cat. D, C e B) nel limite di 30 posti per l'anno 2020;
- Conclusione del percorso di stabilizzazione (art. 20, c. 2 D.Lgs. n. 75/2017);
- Assunzioni a tempo determinato per specifiche esigenze organizzative.

Misure neutre ai fini delle capacità assunzionali dell'ente:

- Assunzione di "categorie protette" (L. 133/1985 e L. 68/1999), per le cat. B, C e D;
- Rientri di dipendenti regionali in posizione di comando, distacco o in aspettativa senza assegni.

Sulla base della definizione dei fabbisogni di personale delle categorie e dirigenziale di cui al presente allegato, entro febbraio 2020 sarà adottato un provvedimento giuntale che fornirà al Settore competente gli indirizzi utili per definire le procedure concorsuali pubbliche e le procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo ivi compresi, per ogni procedura: la tipologia, i posti messi a concorso, la famiglia professionale/profilo professionale, i

requisiti per la partecipazione, l'eventuale riserva per il personale di ruolo interno e le eventuali riserve previste dalle norme vigenti in caso di concorsi pubblici.

Con il medesimo provvedimento, in considerazione della recente riorganizzazione parziale delle strutture della Giunta regionale (D.G.R. n. 4-439 del 29.10.2019) la cui operatività è prevista per il 2 gennaio 2020, successivamente all'avvio della riconfigurazione, si provvederà a definire un'ordinata assegnazione/redistribuzione dei fabbisogni per direzione già rilevati con il PTFP 2019/20121.

Di seguito è riportato il programma delle misure assunzionali individuate per soddisfare i fabbisogni rilevati con riferimento specifico all'anno 2020:

| <b>Misure individuate per soddisfare i fabbisogni 2019/2021</b>  | <b>Note</b><br>(i posti già individuati fanno riferimento all'anno 2020 e alla capacità assunzionale 2019) |
|--|--|
| Concorsi categoria D (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)                                      | da individuare rispetto alla nuova configurazione organizzativa  |
| Concorsi categoria C (comprese quote destinate a selezioni interne e riserve)                                      | da individuare rispetto alla nuova configurazione organizzativa  |
| Mobilità in ingresso di categoria D e C (precedente PTFP) - dipendenti non ancora trasferiti                       | 24 posti (12 di cat. D e 12 di cat. C)   |
| Mobilità in ingresso di categoria D, C, B PTFP 2019/2021   | 30 posti (16 cat. D, 10 cat. C e 4 cat. B)   |
| Assunzioni categorie protette di cat. B – selezioni riservate 2019   | 9  |
| Assunzioni a tempo indeterminato dal 2 gennaio 2020 (precedente PTFP) cat. D                                       | 14   |
| Assunzioni a tempo determinato anno 2020 (precedente PTFP)   | 14   |
| Conclusione del percorso di stabilizzazione anno 2020 (precedente PTFP) cat. D entro il mese di marzo              | 6  |
| Assunzioni a tempo determinato anno 2020 per specifiche esigenze organizzative (Sanità e Palazzo Regione Piemonte) | 8  |
| Rientri da distacchi comando, distacco o in aspettativa senza assegni  | nell'ambito dell'attuale contingente di 15 unità   |
| Avvisi per incarichi da Direttore (esterni)  | nell'ambito di n. max 6 posti  |
| Avvisi per incarichi da Responsabile di settore (esterni)  | nell'ambito di n. 9 max (già coperti)  |
| Apertura graduatorie concorsi  | 3  |
| Concorsi dirigenti   | da individuare rispetto alla nuova configurazione organizzativa  |

## 12. VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI ASSUNZIONALI E FINANZIARI

Al fine di verificare la sostenibilità della programmazione dei fabbisogni di cui al presente documento sono stati analizzati preventivamente per ogni esercizio 2019/2020/2021, sia per il comparto che per la dirigenza, il rispetto dei seguenti limiti per l'intero triennio 2019/2021:

- Rispetto dei limiti di spesa fissati dal bilancio di previsione;
- Rispetto dei limiti in materia di capacità assunzionale per ogni anno;
- Rispetto dei limiti posti al ricorso al lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28 del DL 78.

Di seguito sono riportati i calcoli elaborati in sede di programmazione ai fini della verifica dei limiti individuati.

### 12.1. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: COMPARTO

A norme di finanza pubblica invariate, la programmazione delle assunzioni relativa al comparto deve rispettare i limiti assunzionali previsti in sede di programmazione delle cessazioni così come evidenziate nel presente documento.

Il consumo di quote assunzionale al fine di verificare i limiti prefissati è stato calcolato sulla base delle disposizioni di cui l'art. 14.bis del DL 4/2019 che recita "... 5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Per il calcolo del rispetto delle capacità assunzionali di ogni anno sono stati utilizzati i medesimi valori tabellari già utilizzati per il calcolo dei limiti assunzionali nei precedenti capitoli del presente documento.

Per le assunzioni a seguito di selezioni interne è stato utilizzato il differenziale dei valori tabellari tra le categorie di ingresso (D1-C1 e C1-B3) così come previsto dall'art. 14.bis del DL 4/2019 in quanto assunzioni e cessazioni contestuali.

L'andamento dell'impiego delle capacità assunzionali riportato nella tabella che segue dimostra il rispetto dei limiti fissati dal dettato normativo in vigore per ogni annualità 2019/2021:

| Voci consumo delle capacità assunzionali comparto         | 2019                | 2020                | 2021                | TOTALE               |
|---|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| <b>Capacità disponibile (A)</b>                           | <b>2.912.969,87</b> | <b>3.214.396,55</b> | <b>6.306.499,15</b> | <b>12.433.865,57</b> |
| Mobilità in ingresso da altri enti di cat. D (n. 28)      | 700.325,64          |                     |                     |                      |
| Mobilità in ingresso da altri enti di cat. C (n. 22)      | 506.686,18          |                     |                     |                      |
| Mobilità in ingresso da altri enti di cat. B (n. 4)       | 81.991,64           |                     |                     |                      |
| Assunzioni a tempo indeterminato cat. D (n. 20)           | 500.232,60          |                     |                     |                      |
| Assunzioni a tempo determinato cat. D (n. 22)*            | 550.255,86          |                     |                     |                      |
| Assunzioni categorie protette Categoria B (9)             | 184.481,19          |                     |                     |                      |
| <b>Totale consumo capacità assunzionale nell'anno (B)</b> | <b>2.523.973,11</b> |                     |                     |                      |
| <b>Saldo utilizzo capacità assunzionale annuale (A-B)</b> | <b>388.996,76</b>   |                     |                     |                      |

\* di cui n. 14 finanziati con fondi UE e con fondi statali per attività CPT

## 12.2. RISPETTO DEI LIMITI DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE: DIRIGENZA

La verifica del rispetto dei limiti della capacità assunzionale è stata redatta in via prudenziale prevedendo che ogni avviso di mobilità previsto nella programmazione sia coperto da dirigenti fuori comparto.

| <b>Consumo capacità assunzionale dirigenza 2019/2021</b>    | <b>Capacità 2019</b> | <b>Capacità 2020</b> | <b>Capacità 2021</b> | <b>Totali capacità</b> |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| <b>Capacità assunzionale disponibile nell'anno (A)</b>      | <b>1.006.673,33</b>  | <b>876.617,40</b>    | <b>745.124,79</b>    | <b>2.190.106,82</b>    |
| Consumo capacità assunzionale 2019/2021 direttori (B)       | 536.000,00           |                      |                      |                        |
| Consumo capacità assunzionale 2019/2021 dirigenti (B)       | 131.492,61           |                      |                      |                        |
| <b>Totale consumo capacità assunzionale nell'anno (B)</b>   | <b>667.492,61</b>    |                      |                      |                        |
| <b>Saldo utilizzo capacità assunzionale 2019/2021 (A-B)</b> | <b>339.180,72</b>    |                      |                      |                        |

## 12.3. RISPETTO DEI LIMITI DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Come evidenziato nella sezione normativa, la spesa per personale con rapporto di lavoro flessibile è regolato dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010.

Il rispetto del limite è stato individuato per il 2018 in sede di istruttoria relativa alla Parifica 2018 ed è il seguente:

| <b>Art. 9, c. 28 D.L. 78/2010: rispetto dei limiti (50%) con riferimento agli impegni 2009</b> |                      |                       |
|--|----------------------|-----------------------|
| <b>Regione</b>   | <b>Impegni 2009</b>  | <b>Impegni 2018 )</b> |
| Retribuzioni lorde dirigenti a TD (compresi direttori)   | 3.536.762,00         | 1.729.928,51          |
| Retribuzioni lorde personale con contratto a tempo determinato Cat.                            | 3.861.110,00         | 10.857,12             |
| Trattamento economico collaboratori uffici di comunicazione                                    | 5.024.465,00         | 2.363.609,82          |
| CO.CO.CO. (altre strutture)  | 2.307.017,29         | 622.411,80            |
| Oneri a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori per CO.CO.CO. (altre strutture) | 438.816,43           | 234.981,75            |
| IRAP   | 1.020.315,00         | 359.001,99            |
| <b>Totale complessivo</b>  | <b>16.188.485,72</b> | <b>5.320.790,99</b>   |

Quadro delle posizioni dirigenziali da coprire con riferimento al PTFP 2019/2021

Allegato A1

| Struttura vacante o cessazione del responsabile | Data Cessazione | Causa Cessazione                     | DIREZIONE | UNITA' ORGANIZZATIVA  | NOTE  |
|---|-----------------|--------------------------------------|-----------|---|---|
| direzione vuota                                 |                 |                                      | A10       | <b>A10000 - Segretariato generale</b>   | la direzione si accorpa e viene riconfigurata nella A10 - Direzione della Giunta regionale dal 2.1.2020 |
| cessaz 2020                                     | 19/03/2020      | scadenza incarico TD                 | A10       | A1005C - Rapporti con società partecipate   |   |
| settore vuoto                                   |                 |                                      | A10       | A1009C - Servizi digitali per cittadini e imprese   | il settore subisce una riconfigurazione organizzativa dal 2.1.2020                                      |
| cessaz 2020                                     | MAX 2020        | LIMITI DI ETA'                       | A11       | A1105A - Programmazione negoziata   |   |
| settore vuoto                                   |                 |                                      | A11       | A1110B - Acquisizione risorse finanziarie   |   |
| cessaz 2021                                     | MAX 2021        | LIMITI ORDINAMENTALI                 | A11       | XST09 - Palazzo RP  | XST024 Accorpamento XST09 e XST 010 Palazzo RP e ZUT dal 2.1.2020                                       |
| direzione vuota                                 |                 |                                      | A12       | <b>A12000 - Gabinetto della Presidenza della Giunta regionale</b>                                 |   |
| cessaz 2022                                     | 19/04/2022      | scadenza incarico TD                 | A12       | A1208A - Relazioni istituzionali e affari europei   |   |
| settore vuoto                                   |                 |                                      | A12       | A1209B - Coordinamento e gestione S.G.O.  | il settore subisce una riconfigurazione organizzativa dal 2-1-2020                                      |
| cessaz 2021                                     | MAX 2021        | LIMITI ORDINAMENTALI                 | A12       | A1210B - Comunicazione, ufficio stampa, relazioni esterne, URP                                    |   |
| settore vuoto                                   | 15/09/2019      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO         | A13       | XST016 - Gestione liquidatoria delle CM 1   | XST027 Accorpamento XST016 e 017 Gestione liquidatoria comunità montane 1 e 2 dal 2.1.2020              |
| direzione vuota                                 | 12/12/2019      | scadenza incarico TD (pensionamento) | A14       | <b>A14000 - Sanità</b>  |   |
| settore vuoto                                   |                 |                                      | A14       | A1404A - Assistenza farmaceutica  |   |
| cessaz 2021                                     | 13/12/2021      | scadenza incarico in comando         | A14       | A1406A - Sistemi organizzativi e risorse umane del S.S.R.   |   |
| cessaz 2020                                     | 02/02/2020      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO         | A14       | A1409A - Prevenzione e veterinaria  |   |
| cessaz 2021                                     | 16/12/2021      | scadenza incarico TD                 | A14       | A1413B - Programmazione dei servizi sanitari e socio-sanitari                                     |   |
| cessaz 2021                                     | 01/07/2021      | scadenza incarico TD                 | A14       | A1414B - Regole del S.S.R. nei rapporti con i soggetti erogatori                                  |   |
| cessaz 2022                                     | 31/01/2022      | scadenza incarico TD                 | A14       | A1416B - Controllo di gestione, sistemi informativi, logistica sanitaria e coordinamento acquisti |   |
| settore vuoto                                   | 31/12/2019      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO         | A15       | A1502A - Politiche del lavoro   |   |
| cessaz 2020                                     | 31/01/2020      | scadenza incarico TD                 | A15       | A1512B - Programmazione socio-assistenziale socio-sanitaria; standard di servizio e qualità       |   |
| direzione vuota                                 | 08/12/2019      | scadenza incarico TD                 | A16       | <b>A16000 - Ambiente, governo e tutela del territorio</b>   |   |
| settore vuoto                                   |                 |                                      | A16       | A1605A - Valutazioni ambientali e procedure integrate   |   |

Quadro delle posizioni dirigenziali da coprire con riferimento al PTFP 2019/2021

Allegato A1

| Struttura vacante o cessazione del responsabile   | Data Cessazione | Causa Cessazione               | DIREZIONE | UNITA' ORGANIZZATIVA   | NOTE   |
|---|-----------------|--------------------------------|-----------|--|--|
| direzione vuota   |                 |                                | A17       | <b>A17 - Agricoltura</b>   |  |
| settore vuoto   |                 |                                | A17       | A1710B – Attuazione programmi relativi alle produzioni vegetali e animali            |  |
| settore vuoto   | 31/12/2019      | LIMITI DI ETA'                 | A17       | A1707A - Strutture delle imprese agricole ed agroindustriali e energia rinnovabile   |  |
| cessaz 2021   | MAX 2021        | LIMITI ORDINAMENTALI           | A17       | A1713B - Attuazione programmi agroambientali e per l'agricoltura biologica           |  |
| settore vuoto   | 31/07/2019      | (DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO) | A18       | A1808A - Sviluppo della montagna e cooperazione transfrontaliera                     | il settore subisce una riconfigurazione organizzativa dal 2.1.2020 |
| settore vuoto   |                 |                                | A18       | A1810A - Controllo sulla gestione dei trasporti e delle infrastrutture               |  |
| cessaz 2020   | MAX 2020        | LIMITI DI ETA'                 | A18       | A1811A - Investimenti trasporti e infrastrutture                                     |  |
| settore vuoto   | 26/10/2019      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO   | A18       | A1819B - Geologico   |  |
| settore vuoto   | 29/12/2019      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO   | A19       | A1905A - Sviluppo sostenibile e qualificazione del sistema produttivo del territorio |  |
| cessaz 2020   | 14/03/2020      | scadenza incarico TD           | A19       | A1906A - Polizia mineraria, cave e miniere   |  |
| cessaz 2021   | 30/11/2021      | scadenza incarico TD           | A19       | A1907A - Sistema universitario, diritto allo studio, ricerca e innovazione           |  |
| settore vuoto   |                 |                                | A19       | A1911A - Promozione dello sviluppo economico e accesso al credito per le imprese     | settore di nuova istituzione dal 2.1.2020                          |
| settore vuoto   | 27/08/2019      | (DECESSO)                      | A20       | A2001A - Promozione dei beni librari e archivistici, editoria ed istituti culturali  |  |
| settore vuoto   | 20/12/2019      | DIMISSIONI PER PENSIONAMENTO   | A20       | A2006A - Museo Regionale di Scienze naturali   |  |
| <p>In considerazione della recente riorganizzazione parziale delle strutture della Giunta regionale (DGR n. 4-439 del 29.10.2019) la cui operatività è prevista per il 2 gennaio 2020, successivamente all'avvio della riconfigurazione, si provvederà a prendere atto delle conseguenti variazioni dei fabbisogni dirigenziali per Direzione con il provvedimento di cui al punto 7 della deliberazione di approvazione del PTFP 2019/2021, ivi comprese quelli riferiti alle strutture organizzative di nuova istituzione</p> |                 |                                |           |  |  |

## PTFP 2019-2021

### ALLEGATO B

#### RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

##### SOMMARIO:

1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI
2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
3. ADEGUAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA:
  - 3.1. ADEGUAMENTO AL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 12 DEL CCNL
  - 3.2. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
  - 3.3. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: ANNO 2019
  - 3.4. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE : BIENNIO 2020-2021
4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

##### 1. PREMESSE E VINCOLI NORMATIVI

Il presente documento è finalizzato a rideterminare la dotazione organica della Regione per coordinarne i contenuti con il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021.

La nuova formulazione dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che diventa uno strumento modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, e dunque finalizzato a rilevare le effettive esigenze che emergono dal piano triennale dei fabbisogni professionali.

La metodologia per rivedere la dotazione organica dell'ente è fissata dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Decreto 8 maggio 2018), che recita "partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categorie o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20 comma 3 del D.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito".

Sulla rimodulazione della dotazione organica regionale insistono i seguenti dettati normativi regionali e nazionali.

La legge regionale **28 luglio 2008, n. 23** "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale", che ha stabilito la nuova disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali ed ha fissato le disposizioni concernenti la dirigenza e il personale regionale.

L'art.12 del **CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016-2018**, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (art. 12, art. 18-bis e articoli di cui al titolo VIII), nel confermare il sistema di classificazione previsto dall'art. 3 del CCNL del 31.03.1999, prevede:

- al **comma 2**: "Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili di categoria B di cui all'art. 3 comma 7 del CCNL 31.03.1999, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato".

In considerazione di quanto evidenziato, si ritiene di procedere ad una prima rimodulazione della dotazione organica per conseguire le seguenti finalità:

1. integrare la dotazione organica sulla base della L.R. n. 7/2018 (CPI) e dei fabbisogni programmati di cui all'Allegato A del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021;
2. verificare la compatibilità complessiva della dotazione organica con le misure assunzionali programmate per il triennio 2019-2021.

## 2. VERIFICHE DELLA CONSISTENZA INIZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Per conseguire le finalità sopracitate si è proceduto in primo luogo a prendere a riferimento i dati della dotazione organica vigente.

Per la determinazione del valore potenziale della dotazione organica e per la verifica della compatibilità della sua rimodulazione verranno utilizzati i costi tabellari del CCNL 2016/2018 già utilizzati per la determinazione dei vincoli assunzionali nella relazione tecnica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 di cui all'Allegato A.

Il valore potenziale della dotazione organica alla data del 31.12.2018 risulta pari a € **76.545.957,76**.

| CATEGORIA     | Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018 | DO Personale CPI trasferito in RP il 1 novembre 2018 e distaccato presso APL L.R. 7/2018 | DO Personale CPI valore potenziale | DO 31/12/2018 (D.G.R. n. 20-6465 del 9.2.2018) | DO 31/12/2018 valore potenziale |
|---------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|--|---------------------------------|
| <b>A</b>      | 19.358,85                            | 3  | 58.076,55                          | 4  | 77.435,40                       |
| <b>B</b>      | 20.497,91                            | 66   | 1.352.862,06                       | 345  | 7.071.778,95                    |
| <b>C</b>      | 23.031,19                            | 209  | 4.813.518,71                       | 853  | 19.645.605,07                   |
| <b>D</b>      | 25.011,63                            | 60   | 1.500.697,80                       | 1.721  | 43.045.015,23                   |
| <b>DIR</b>    | 43.830,87                            | 0  |                                    | 153  | 6.706.123,11                    |
| <b>TOTALE</b> |                                      | <b>338</b>   | <b>7.725.155,12</b>                | <b>3.076</b>                                   | <b>76.545.957,76</b>            |



Con riferimento al personale in servizio all'1.10.2019, si è poi proceduto a calcolare per ogni categoria il differenziale tra il numero totale dei posti della dotazione organica e i posti occupati, ivi compresi i posti mantenuti a vario titolo indisponibili ed i posti per il personale in posizione di comando in entrata.

Questa operazione consente di individuare la consistenza dei posti vacanti rispetto ai quali quindi procedere con l'applicazione delle previsioni normative ed in seguito con le verifiche di congruità rispetto alla rimodulazione della dotazione organica sulla base delle previsioni contenute nella programmazione dei fabbisogni 2019/2021.

| CATEGORIA     | DO Personale CPI (L.R. 7/2018) | Posti occupati Personale CPI (L.R. 7/2018) all'1.10.2019 | DO vigente Ruolo Giunta regionale al 31.12.2018 | Posti occupati Ruolo Giunta regionale all'1.10.2019 | Posti vacanti Ruolo Giunta regionale all'1.10.2019 |
|---------------|--------------------------------|--|---|---|--|
| <b>A</b>      | 3                              | 3  | 4   | 4   | 0  |
| <b>B</b>      | 66                             | 59   | 345   | 320   | 25   |
| <b>C</b>      | 209                            | 184  | 853   | 776   | 77   |
| <b>D</b>      | 60                             | 47   | 1721  | 1510  | 211  |
| <b>DIR</b>    | 0                              | 0  | 153   | 108   | 45   |
| <b>TOTALE</b> | <b>338</b>                     | <b>293</b>   | <b>3.076</b>                                    | <b>2.718</b>  | <b>358</b>   |

### 3. ADEGUAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

In questa sezione sono illustrate le fasi con cui la dotazione organica vigente viene adeguata in ottemperanza alle disposizioni delle norme regionali in vigore, al CCNL Funzioni locali 2016/2018 e al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale della Regione Piemonte per il triennio 2019/2021.

#### 3.1. ADEGUAMENTO AL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 12 DEL CCNL

Vengono confermati i posti riferiti alla categoria giuridica iniziale B3 e D3 corrispondenti al numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato che risultano classificati in tali posizioni giuridiche iniziali, sia per effetto di assunzione in esito a procedure concorsuali che transitati tramite mobilità nei ruoli regionali e che, al momento del trasferimento, risultavano inquadrati nella qualifica giuridica iniziale B3 e D3.

Per quanto riguarda il personale sia del comparto che dell'area della dirigenza si ritiene di confermare il numero di posti di cui alla D.G.R. n. 60-7799 del 30.10.2018, in considerazione dell'attuale fase di riorganizzazione dell'Ente.

#### 3.2. RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Con riferimento ai dati contenuti nel presente atto di programmazione riferiti alle previsioni di cessazione, agli esiti della programmazione dei fabbisogni ed alle modalità di reclutamento ivi individuate, si procede per l'anno 2019 alla quantificazione delle cessazioni nell'arco temporale 1.1.2019-31.12.2019, siano esse derivanti da cessazioni per pensionamento che ad altro titolo.

#### 3.3. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA: ANNO 2019

In esito agli interventi organizzativi di cui ai punti precedenti del presente allegato tecnico, viene rideterminata per l'anno 2019 la dotazione organica riferita al "Personale CPI" al personale in servizio alla data dell'1.10.2019 e calcolato il relativo valore potenziale; tale dotazione organica viene tenuta distinta dalla dotazione organica del Ruolo della Giunta regionale in considerazione del regime di tale personale, il cui contingente è interamente posto in distacco presso l'Agenzia

Piemonte Lavoro (APL) per lo svolgimento delle attività riferite ai Centri per l'Impiego (CPI), regolato dalle disposizioni della L.R. 7/2018.

Conseguentemente, vengono individuati distintamente i posti occupati dal personale in servizio nel Ruolo della Giunta alla data dell'1.10.2019, i posti vacanti alla stessa data e calcolato il valore potenziale di entrambi i posti. La somma determina il valore potenziale della dotazione organica vigente, pari a € **76.545.957,76<sup>1</sup>**, come si evince dalla tabella a seguire.

| <b>CATEGORIA</b> | Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018 | DO Personale CPI (L.R. 7/2018) rideterminata al personale in servizio all'1.10.2019 | <b>Valore potenziale della DO Personale CPI (L.R. 7/2018) rideterminata</b> | Posti occupati Ruolo della Giunta regionale all'1.10.2019 (escluso personale CPI) | <b>Valore potenziale Posti occupati Ruolo della Giunta regionale all'1.10.2019</b> | Posti vacanti Ruolo della Giunta regionale all'1.10.2019 | <b>Valore potenziale Posti vacanti Ruolo della Giunta regionale all'1.10.2019</b> |
|------------------|--------------------------------------|---|---|---|--|--|---|
| <b>A</b>         | 19.358,85                            | 3   | 58.076,55   | 4   | 77.435,40  | 0  | 0,00  |
| <b>B</b>         | 20.497,91                            | 59  | 1.209.376,69  | 320   | 6.559.331,20   | 25   | 512.447,75  |
| <b>C</b>         | 23.031,19                            | 184   | 4.237.738,96  | 776   | 17.872.203,44  | 77   | 1.773.401,63  |
| <b>D</b>         | 25.011,63                            | 47  | 1.175.546,61  | 1510  | 37.767.561,30  | 211  | 5.277.453,93  |
| <b>DIR</b>       | 43.830,87                            | 0   |   | 108   | 4.733.733,96   | 45   | 1.972.389,15  |
| <b>TOTALE</b>    |                                      | <b>293</b>  | <b>6.680.738,81</b>   | <b>2.718</b>  | <b>67.010.265,30</b>   | <b>358</b>   | <b>9.535.692,46</b>   |

Per il 2019 risulta quindi rispettato il parametro riferito al rispetto della spesa potenziale massima, espressione della dotazione organica rideterminata e confermata rispetto ai posti della D.O. vigente.

#### 3.4. VERIFICA DELLA COMPATIBILITÀ COMPLESSIVA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL RUOLO DELLA GIUNTA REGIONALE: BIENNIO 2020-2021

Secondo la previsione di conferma della dotazione organica alla data del 31.12.2019, il completamento del quadro riferito alle assunzioni/cessazioni previste genera una previsione di posti vacanti pari a 358:

| <b>CATEGORIA</b> | <b>Posti vacanti Ruolo della Giunta regionale all'1.10.2019</b> |
|------------------|---|
| A                | 0   |
| B                | 25  |
| C                | 77  |
| D                | 211   |
| DIR              | 45  |
| <b>TOTALE</b>    | <b>358</b>  |

<sup>1</sup> € **76.545.957,76** (somma dei valori potenziali dei posti occupati € **67.010.265,30** e dei posti vacanti € **9.535.692,46**)

#### 4. DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Con l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021 la dotazione organica della Regione Piemonte sarà la seguente:

| <b>CATEGORIA</b> | Costo tabellare annuo CCNL 2016/2018 | <b>DO Personale CPI</b> rideterminata al personale in servizio all'1.10.2019 | <b>DO vigente Ruolo Giunta regionale</b> al 31.12.2018 | <b>DO Ruolo Giunta regionale confermata a seguito del PTFP 2019/2021</b> | <b>Costi</b> DO Ruolo della Giunta regionale confermata a seguito PTFP 2019/2021 |
|------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| <b>A</b>         | 19.358,85                            | 3  | 4  | 4  | 77.435,40  |
| <b>B</b>         | 20.497,91                            | 59   | 345  | 345  | 7.071.778,95   |
| <b>C</b>         | 23.031,19                            | 184  | 853  | 853  | 19.645.605,07  |
| <b>D</b>         | 25.011,63                            | 47   | 1721   | 1721   | 43.045.015,23  |
| <b>DIR</b>       | 43.830,87                            | 0  | 153  | 153  | 6.706.123,11   |
| <b>TOTALE</b>    |                                      | <b>293</b>   | <b>3.076</b>   | <b>3.076</b>   | <b>76.545.957,76</b>   |