

REGIONE PIEMONTE BU30S1 28/07/2022

CONSIGLIO REGIONALE DEL PIEMONTE - Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza

Delibera n. 117/2022 - Cl. 4.3

Oggetto: ARTICOLO 6, COMMA 2, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. (CM/GB)

Allegato

Delibera n. 117/2022 - Cl. 4.3

Oggetto: ARTICOLO 6, COMMA 2, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. (CM/GB)

L'anno 2022, il giorno 7 luglio alle ore 14.43 - presso la sede di Palazzo Lascaris, via Alfieri n. 15, Torino - si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

O M I S S I S

ARTICOLO 6, COMMA 2, DEL D.LGS. 30 MARZO 2001 N. 165. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024. (CM/GB)

Richiamata la deliberazione n. 178 del 11 dicembre 2020 di approvazione della Riorganizzazione del Consiglio regionale del Piemonte;

Richiamato il Piano triennale del fabbisogno di personale del Consiglio regionale per gli anni 2021 – 2023 approvato con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 131 del 29 luglio 2021 ed integrato con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 222 del 29 dicembre 2021;

Richiamato l'articolo 39, commi 1 e 19, della legge 449/1997 che impone a tutte le pubbliche amministrazioni una programmazione triennale del fabbisogno di personale, vincolando le regioni ad adeguare i propri ordinamenti a tali principi programmatici, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

Richiamato altresì l'articolo 6 d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017, n.75, che stabilisce che, 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 e con le linee di indirizzo di cui all'articolo 6 ter del medesimo decreto;

Richiamate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, approvate con DM 8 maggio 2018, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il comma 1 dell'articolo 29 dello Statuto della Regione Piemonte, approvato da ultimo con legge regionale statutaria 3 marzo 2005, n. 1, che attribuisce al Consiglio regionale, nell'esercizio delle sue funzioni, autonomia funzionale, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile;

Richiamata la legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 che disciplina l'organizzazione degli uffici della Giunta e del Consiglio regionale salvaguardando le caratteristiche di autonomia organizzativa previste dallo Statuto ed in particolare l'articolo 5 che stabilisce che l'Ufficio di Presidenza del Consiglio e la Giunta regionale adottano i provvedimenti di organizzazione degli uffici regionali di rispettiva competenza;

Visto l'articolo 1, comma 557 quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal d.l. 90/2014, che prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Visto l'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto in particolare il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, che stabilisce che:

- 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, 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;
- le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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;

Considerato che tale norma demanda ad un 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 di Bolzano, la definizione della data di decorrenza di tale disciplina, l'individuazione delle fasce demografiche, dei relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e delle relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

Richiamato il D.M. 3 settembre 2019 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle regioni." che si applica a decorrere dal 1 gennaio 2020 e che dà attuazione a quanto previsto al punto precedente ed in particolare l'articolo 5, che prevede che, in fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le regioni, nel limite del valore soglia definito dall'articolo 4, comma 1, del medesimo decreto, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la

spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 10% nel 2020, al 15% nel 2021, al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Richiamata la legge regionale n. 25 del 19 ottobre 2021 che prevede, all'articolo 51 (*Misure attuative per la definizione della capacità assunzionale della Regione in base alla sostenibilità finanziaria*), che, al fine di dare attuazione all'articolo 33, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, la Regione determina cumulativamente la spesa del personale della Giunta regionale e del Consiglio regionale come, allo stato, definita all'articolo 2, comma 1, lettera a) del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la pubblica amministrazione, del 3 settembre 2019 e che, a partire dall'annualità 2021, i limiti della spesa del personale, ai fini di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale, applicabili rispettivamente alla Giunta regionale e al Consiglio regionale, sono determinati ripartendo la spesa massima complessiva, determinata in applicazione del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per la pubblica amministrazione, di cui al comma 1, in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; la Giunta regionale ed il Consiglio regionale applicano l'articolo 5 del medesimo decreto con riferimento ciascuno alla propria spesa del personale registrata nel 2018;

Richiamata la nota prot. n. 961 del 19/1/2022 con la quale il responsabile della Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio della Giunta regionale attesta che, sulla base del rendiconto 2020, la spesa complessiva per tutto il personale della regione, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, calcolata ai sensi dell'articolo 2 del D.M. 3 settembre 2019, corrisponde al 6,8% e che quindi è inferiore al valore soglia fissato nella misura del 9,50% dall'articolo 4, comma 1, lettera c) del citato D.M. 3 settembre 2019, come riportato in tabella:

periodo di riferimento: rendiconto 2018/2020
media entrate ultimo triennio: 2.778.306.935,54
spesa di personale 2020: 188.192.726,03
valore soglia: 9,5%
tetto di spesa assoluto: 263.939158,88
maggior spesa potenziale complessiva: 75.746.432,85;

Dato atto che tali limiti di spesa sono calcolati a rendiconto 2020 approvato, secondo i criteri di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 in conformità di quanto disposto con D.M. 3 settembre 2019;

Considerato che, in applicazione della citata legge regionale 25/2021 la percentuale di spesa massima spettante, a partire dall'esercizio 2025, al Consiglio regionale sarà determinata ripartendo la spesa massima potenziale complessiva in misura proporzionale alla rispettiva spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Considerato altresì che, ai sensi dell'articolo 5 del citato D.M. 3 settembre 2019, la spesa massima utilizzabile non può essere superiore al 18% nel 2022, al 20% nel 2023 e al 25% nel 2024 rispetto alla spesa registrata nel 2018, pari ad euro 18.155.094, spesa massima che corrisponde, per il Consiglio regionale, ai seguenti valori:

2022: 21.423.011
2023: 21.786.113

2024: 22.693.867;

Visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 che prevede che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con l'esclusione delle scuole e delle istituzioni educative, devono adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un Piano integrato di attività e di organizzazione. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito;

Considerato che i commi 5 e 6 del citato articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 prevedono rispettivamente che, entro il 31 marzo 2022, con uno o più DPR, adottati ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge n. 400/1988 (regolamenti di delegificazione) sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal suddetto Piano e che con decreto interministeriale è adottato, altresì, un Piano-tipo per agevolare le pubbliche amministrazioni nella redazione dei rispettivi Piani;

Considerato che in data 30 giugno 2022 sono stati pubblicati i decreti di cui al punto precedente e che, nella medesima data, con deliberazione n. 111, l'Ufficio di Presidenza procedeva ad adottare la bozza di Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, dando atto che si sarebbe proceduto ad illustrare i contenuti della bozza medesima alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. e che successivamente si sarebbe proceduto all'approvazione definitiva del Piano;

Considerato inoltre che l'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'articolo 1, comma 1, del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti;

Ritenuto pertanto, nelle more dell'emanazione delle disposizioni attuative della disposizione di cui al punto precedente, di procedere ad una prima approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 al fine di assicurare la coerenza delle previsioni assunzionali ai nuovi fabbisogni, dando atto che il contenuto del piano in oggetto sarà rappresentato anche nel PIAO del Consiglio regionale;

Richiamata la nota prot. n. 12672 del 21.6.2022 con la quale i responsabili di direzione attestano l'assenza di personale in esubero ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 ed individuano le risorse ed i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti relativi

alle strutture alle quali sono preposti ed al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance, in attuazione di quanto disposto dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del medesimo decreto;

Visto il prospetto "A", **allegato** quale parte integrante e sostanziale al presente atto, che riassume il fabbisogno delle strutture del Consiglio regionale per il triennio di riferimento del presente Piano;

Dato atto che nel prospetto "B", **allegato** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, è riportata la dotazione organica vigente e la dotazione coperta nel triennio di riferimento, con i relativi costi e la rappresentazione del rispetto dei vincoli di spesa di cui sopra;

Rilevato che, nell'allegato di cui al punto precedente, ai fini della verifica della compatibilità del costo relativo alla copertura della dotazione organica prevista nel Piano assunzionale in oggetto con i sopracitati vincoli di spesa, oltre al costo relativo al trattamento tabellare, è stato stimato un valore relativo alle somme previste nel fondo per il salario accessorio, rispettivamente per le categorie e per l'area dirigenziale, le altre spese soggette ai limiti di legge e la spesa per il personale dei Gruppi consiliari e degli Uffici di comunicazione dell'Ufficio di Presidenza e che la dotazione organica coperta comprende i posti relativi al personale in aspettativa;

Dato inoltre atto che alcune misure già previste nel piano per l'esercizio 2021 sono state concluse mentre altre sono in fase di completamento ed altre saranno avviate nel corso del 2022;

Richiamato il comma 1 bis dell'articolo 43 della legge regionale 11 aprile 2001, n. 7 "*Ordinamento contabile della Regione Piemonte*";

Richiamato il comma 8 dell'articolo 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede che, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo;

Rilevato che occorre comunque subordinare l'avvio delle procedure volte all'acquisizione delle unità mediante l'indizione di procedure concorsuali pubbliche all'esito della procedura obbligatoria prevista dall'art. 34/bis del d.lgs. n. 165/2001;

Richiamato il comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che, per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e che il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

Richiamato il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 ed in particolare il comma 1, in vigore dal 10 giugno scorso, che modifica il comma 1 bis dell'articolo 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni

disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti;

Ritenuto di prevedere di procedere con le progressioni di carriera del personale interno, nei limiti previsti dalla citata normativa, utilizzando il comma 15 dell'articolo 22 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 per le progressioni che saranno avviate nel 2022 ed il comma 1 bis dell'articolo 52 del d.lgs. 165/2001 per quelle che saranno avviate successivamente, previa definizione delle necessarie relazioni sindacali sulle procedure regolamentari attuative;

Ritenuto, per quanto riguarda i posti da ricoprire tramite le procedure di cui all'articolo 30 del d.lgs. 165/2001, di demandare a ciascun responsabile di direzione di valutare l'eventuale attivazione di comandi in entrata in relazione a posti di elevata specializzazione tecnica, nel rispetto delle previsioni di spesa di cui al presente atto;

Evidenziato che le cessazioni previste per gli anni 2022, 2023 e 2024 sono quelle ipotizzabili allo stato della documentazione oggi in possesso del Consiglio regionale e che, nel caso in cui alcune cessazioni previste non dovessero realizzarsi, non si procederà con le correlate assunzioni, mentre, nel caso in cui si dovessero verificare ulteriori cessazioni rispetto a quelle previste, si potrà procedere ad aggiornare la pianificazione;

Dato atto che la direzione competente in materia di personale è comunque autorizzata, ad effettuare le assunzioni necessarie alla copertura dei posti interessati da cessazioni non previste nel presente piano, ove necessarie per assicurare la funzionalità dei servizi e per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68;

Ritenuto inoltre, per quanto riguarda le assunzioni di personale tramite scorrimento di graduatorie della Giunta regionale, di demandare al responsabile della direzione competente in materia di personale la valutazione in ordine al profilo professionale, amministrativo o contabile, tenendo conto sia delle specifiche esigenze delle strutture consiliari sia della disponibilità numerica di candidati nella rispettiva graduatoria, tenendo conto altresì delle esigenze di copertura dei posti della Giunta regionale;

Dato atto che, come evidenziato nel prospetto "**B**", **allegato** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, le assunzioni inserite nel presente Piano triennale assicurano il contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 296/2006, assicurano il rispetto di quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 e trovano copertura all'interno degli stanziamenti della spesa di personale previsti nei capitoli e programmi del bilancio finanziario di previsione del Consiglio regionale per gli esercizi finanziari 2022-2024;

Richiamata la D.U.P. 34 del 13 febbraio 2020 recante "Approvazione piano triennale della azioni positive 2020-2022 ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001 e degli artt. 42 e 48 del d.lgs. 198/2006 e art. 21 della l. 183/2010", aggiornata con D.U.P. 130 del 29 luglio 2021 e dato atto che i contenuti del suddetto piano confluiranno nel Piano integrato di attività e di organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021;

Dato atto che non sussistono richieste in sospeso sulla piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Richiamate la deliberazione del Consiglio regionale del Piemonte n. 201- 8315 del 20 aprile 2022, ad oggetto *"Bilancio di previsione finanziario del Consiglio regionale del Piemonte per il triennio 2022-2023-2024."* e la deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 66 del 21 aprile 2022, ad oggetto *"Approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio di previsione 2022-2023-2024. Conseguente approvazione del bilancio finanziario gestionale per gli esercizi 2022-2023-2024 recante l'assegnazione delle risorse ai responsabili di direzione";*

Vista la D.U.P. n. 92 del 25 maggio 2022 *"Approvazione Piano della Performance 2022-2024 del Consiglio regionale"* e dato atto che i contenuti del suddetto piano confluiranno nel PIAO di cui all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021;

Dato atto che si è proceduto ad illustrare i contenuti del presente Piano alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. nella riunione del 4 luglio scorso;

L'Ufficio di Presidenza, **unanime**,

DELIBERA

1. di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 delle strutture del Consiglio regionale del Piemonte;
2. di dare atto che il fabbisogno aggiornato e le relative modalità di copertura sono riportate nel prospetto **"A"**, **allegato** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che nel prospetto **"B"**, **allegato** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, è riportata la dotazione organica vigente e la dotazione coperta nel triennio di riferimento, con i relativi costi e la rappresentazione del rispetto dei vincoli di spesa richiamati in premessa;
4. di dare atto che, come evidenziato nel prospetto **"B"**, le assunzioni inserite nel presente Piano triennale assicurano il contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 1, comma 557 quater, della legge 296/2006, assicurano il rispetto di quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 secondo le previsioni della legge regionale n. 25 del 19 ottobre 2021 e trovano copertura all'interno degli stanziamenti della spesa di personale previsti nei capitoli e programmi del bilancio finanziario di previsione del Consiglio regionale per gli esercizi finanziari 2022-2024;
5. di dare atto che la direzione competente in materia di personale è comunque autorizzata ad effettuare le assunzioni necessarie alla copertura dei posti interessati da cessazioni non previste nel presente Piano, ove necessarie per assicurare la funzionalità dei servizi e per la copertura della quota d'obbligo prevista dalla legge 12 marzo 1999, n. 68;
6. di demandare al responsabile della direzione competente in materia di personale, per quanto riguarda le assunzioni di personale tramite scorrimento di graduatorie della Giunta regionale, la valutazione in ordine al profilo professionale, amministrativo o contabile,

tenendo conto sia delle specifiche esigenze delle strutture consiliari sia della disponibilità numerica di candidati nella rispettiva graduatoria, tenendo conto altresì delle esigenze di copertura dei posti della Giunta regionale;

7. di dare altresì atto dell'assenza di situazioni di sovrannumero o di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001.

2022	<u>DA PIANO PRECEDENTE NON ANCORA ASSUNTI</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	1 B GO	CHIAMATA COLLOCAMENTO	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	2 C AMM.- CONT.	SCORR. GRAD. GR	A0200D
	1 C AMM.- CONT.	SCORR. GRAD. GR	A0300D
	1 C AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	1 D TECNICO	MOBILITA'	A0300D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	1 D AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0100D
	1 DIRIGENTE ESPERTO GIURIDICO	CONCORSO PUBBLICO	A0200D
<u>FABBISOGNO 2022</u>			
	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>	
1 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D	
1 C AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D	
1 C TECNICO	MOBILITA'	A0300D	
2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO	A0200D	
1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	CONCORSO PUBBLICO	A0300D	
2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0200D	
1 D TECNICO	MOBILITA'	A0300D	
1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0300D	

2023	<u>FABBISOGNO 2023</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	1 B AMMINISTRATIVO	CHIAMATA COLLOCAMENTO	A0300D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0200D
	2 D AMMINISTRATIVO	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	1 D COMUNICAZIONE	PROGRESSIONE INTERNA	A0300D
	2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO	A0200D
	1 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO	A0300D
	2 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	1 DIRIGENTE SISTEMI INFORMATIVI	CONCORSO PUBBLICO	A0300D
	1 DIRIGENTE INFORMAZIONE E UFFICIO STAMPA	CONCORSO PUBBLICO	A0200D

2024	<u>FABBISOGNO 2024</u>	<u>MODALITA' DI COPERTURA</u>	<u>STRUTTURA</u>
	1 B USCIERE	CHIAMATA COLLOCAMENTO	A0300D
	2 C AMMINISTRATIVI	MOBILITA'	A0200D
	1 C AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0300D
	3 D GIURIDICO AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
	2 D AMMINISTRATIVO CONTABILE	MOBILITA'	A0300D
	3 D AMMINISTRATIVO	MOBILITA'	A0200D
1 DIRIGENTE PATRIMONIO, PROVVEDITORATO, BILANCIO E RAGIONERIA	CONCORSO	A0300D	

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO INDIVIDUALE CON ONERI E CON IRAP	COSTO DOTAZIONE TEORICA
B	50	27.990,77	1.399.538,50
C	107	31.481,18	3.368.486,26
D	146	34.190,05	4.991.747,30
DIRIG.	14	61.795,36	865.135,04
	317	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	10.624.907,10
		ALTRE SPESE	12.365.692
			22.990.599,10

CAT.	DO COPERTA 2022	COSTO TEORICO COPERTURA 2022	DO COPERTA 2023	COSTO TEORICO COPERTURA 2023	DO COPERTA 2024	COSTO TEORICO COPERTURA 2024
B	36	1.007.668	35	979.677	35	979.677
C	87	2.738.863	82	2.581.457	83	2.612.938
D	131	4.478.897	135	4.615.657	132	4.513.087
DIRIG.	12	741.544	14	865.135	14	865.135
	266	8.966.971	266	9.041.926	264	8.970.837
ALTRE SPESE		12.083.066		12.365.692		12.365.692
		21.050.037		21.407.618		21.336.529

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 (ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006): 24.426.523

	2011	2012	2013	MEDIA
SPESA DA CONSUNTIVO	26.649.025,00	25.939.611,00	20.690.933,00	24.426.523,00

VERIFICA RISPETTO LIMITI DI SPESA DI CUI ALL'ARTICOLO 33 DEL DL 30 APRILE 2019, N. 34

CAT.	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO INDIVIDUALE CON ONERI E SENZA IRAP	COSTO DOTAZIONE TEORICA
B	50	26.229,30	1.311.465,00
C	107	29.500,17	3.156.518,19
D	146	32.038,67	4.677.645,82
DIRIG.	14	57.909,73	810.736,22
	317	COSTO DOTAZIONE ORGANICA	9.956.365,23
		ALTRE SPESE	11.405.049
			21.361.414,23

CAT.	DO COPERTA 2022	COSTO TEORICO COPERTURA 2022	DO COPERTA 2023	COSTO TEORICO COPERTURA 2023	DO COPERTA 2024	COSTO TEORICO COPERTURA 2024
B	36	944.255	35	918.026	35	918.025,50
C	87	2.566.515	82	2.419.014	83	2.448.514,11
D	131	4.197.066	135	4.325.220	132	4.229.104,44
DIRIG.	12	694.917	14	810.736	14	810.736,22
	266	8.402.752	266	8.472.996	264	8.406.380,27
ALTRE SPESE		11.140.152		11.405.049		11.405.049
		19.542.904		19.878.045		19.811.429,27

CALCOLO RISPETTO INCREMENTO MASSIMO DI SPESA ARTICOLO 5 DM 3 SETT. 2019					
CONSUNTIVO 2018		19.289.346,00			
SENZA IRAP		18.155.094,00			
	18%	2022	SPESA MAX 2022	21.423.010,92	
	20%	2023	SPESA MAX 2023	21.786.112,80	
	25%	2024	SPESA MAX 2024	22.693.867,50	